



**Lemin kunnan
henkilöstöraportti
2020**

Yhteistyötoimikunta 29.3.2021
Kunnanhallitus 29.3.2021
Kunnanvaltuusto 31.5.2021

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
2.1 Kuntaorganisaation henkilöstömäärä	4
2.2 Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen.....	5
2.3 Lemminkäisten organisaatio ja henkilöstömäärä toimialoittain	6
2.4 Henkilöstön sukupuolijakautuma.....	7
2.5 Henkilöstön ikärakenne.....	8
2.6 Päätoimisuus	10
2.7 Sopimusala	10
2.8 Henkilöstön muutokset; uudet vakituiset, muutoksia määräaikaisuuksissa, nimikemuutokset, eläkkeelle siirtymiset ja muut muutokset	10
2.9 Työaikamuodot	10
2.10 Eläköityminen.....	11
3. PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	12
3.1 Palkka- ja henkilöstökustannukset.....	12
3.2 Keskiansio.....	12
4. POISSAOLOT	14
4.1 Henkilöstön poissaolot	14
4.2 Henkilöstön sairauspoissaolot.....	15
4.3 Vuosilomat	15
5. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN	16
5.1 Henkilöstön kehittäminen ja työterveyshuolto	16
5.1.1. Yhteiset käytänteet.....	16
5.1.2. Yhteistoiminta.....	16
5.1.3. Työsuojelutoimikunta	17
5.1.4. Kuntastrategia	18
5.1.5. Täydennyskoulutus	18
5.1.6. Työhyvinvointi ja terveys	18
5.1.7. Työpaikkaruokailu	19
5.2 Työhyvinvointikysely	19

LIITE 1: Lemminkäisten kunnan henkilöstö ammattinimikkeittäin 31.12.2020

LIITE 2: Yhteenvedo Lemminkäisten kunnan henkilötyövuosista perusyksiköittäin vuonna 2020

1. JOHDANTO

Vuosi 2020 jää koko maailman muistioihin vuotena, jolloin koronapandemia levisi kaikkialle. Sen leviämisen ehkäisemiseksi tehdyt suojaus- ja rajoitustoimenpiteet ovat vaikuttaneet merkittävästi myös Lemmin kunnan toimintaan ja henkilöstöön.

Vuotta 2020 edelsi raskas vuosi talouden tasapainottamisohjelman laatimisen ja sen seurauksena suoritettujen irtisanomisten ja muiden henkilöstövähennysten takia. Kunnan johtoryhmä oli vaihtunut kokonaisuudessaan ja talouden niukkuus loi oman varjonsa kaikkien tekemiseen.

Vuosi 2020 toteutui toiminnallisesti ja taloudellisesti olosuhteisiin nähden hyvin. Henkilöstö on osoittanut joustavuutensa, sitoutuneisuutensa sekä venymiskykynsä. Perustyötä on tehty koronaohjeita noudattaen. Talouden tasapainotuksen edellyttämiä toimintamuutoksia on pystytty tekemään, mutta ei aivan täysimääräisesti johtuen koronan rajoitteista.

Kunnanhallitus on kiittänyt ja palkinnut henkilöstöä edellä selostetun hyvän työpanoksen osalta ePassi -latauksilla. Kiitoksensa ansaitsee ihan jokainen kunnan toimijoista, niin henkilöstö kuin luottamushenkilöt. On osoitettu jälleen kerran, että yhteistyössä on voimaa.

Tämä Lemmin kunnan vuoden 2020 henkilöstöraportti kartoittaa kunnan henkilöstötietoja. Henkilöstöraportin tiedot on koottu palkkajärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2020. Lemmin kunnan henkilöstömäärä tilastointipäivänä oli 111 henkilöä, kuusi vähemmän kuin edellisenä 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 Kuntatyöntantajien v. 2013 laatiman suosituksen mukaisen henkilöstöraportoinnin tavoitteena on arvioida kunnan onnistumista tehtävissään useasta eri näkökulmasta (vaikutavuus, kustannusvaikuttavuus, asiakaskohtaamisten laatu, prosessien toimivuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky).

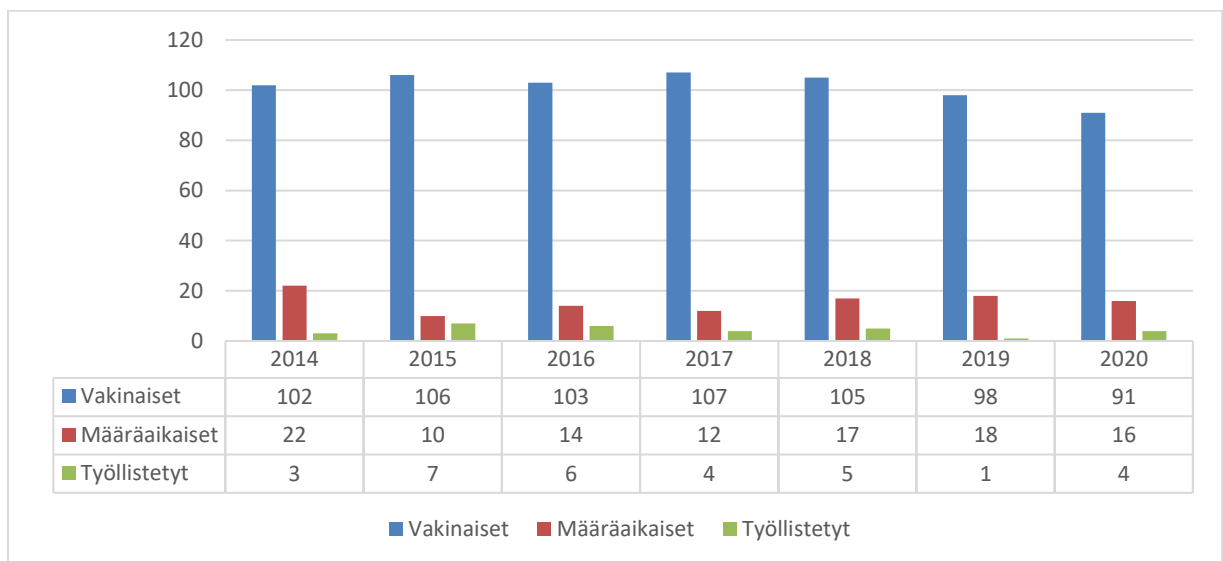
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1 Kuntaorganisaation henkilöstömäärä

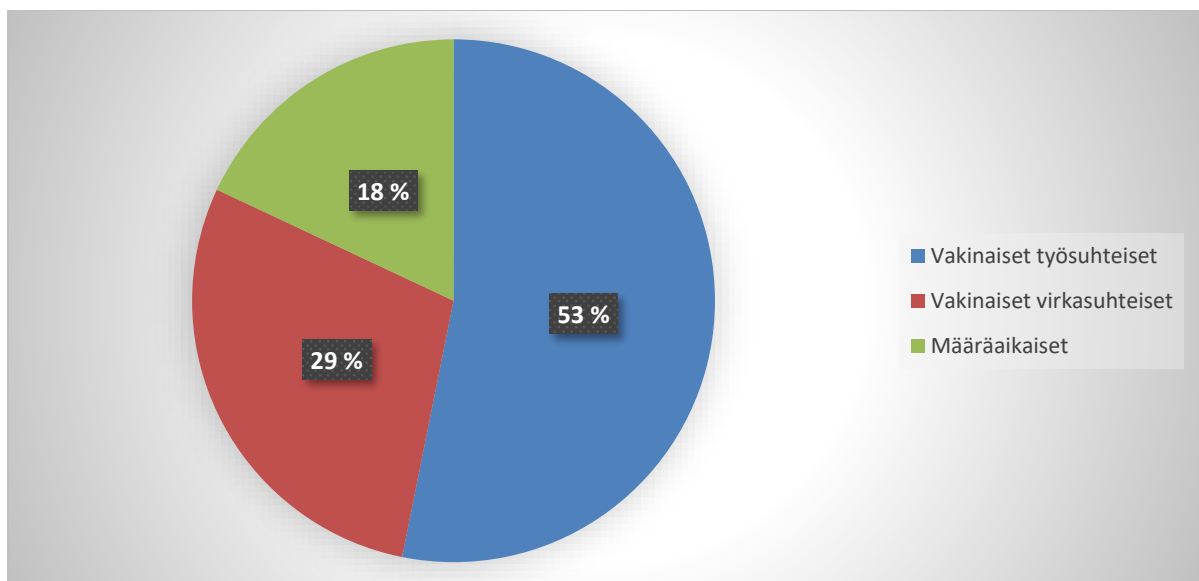
Kunnan henkilöstön määrä vuoden 2020 viimeisenä päivänä oli 111 (117 v. 2019).

Vuoteen 2019 verrattuna henkilöstön määrä on vähentynyt kuudella henkilöllä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisen henkilöstön osuus vuoden 2020 lopussa oli 91 henkilöä (v. 2019 98) eli 81,98 prosenttia (83,76 %). Määräaikaisessa työsuhteessa kunnassa oli 20 henkilöä (v. 2019 19) eli 18,02 prosenttia (16,24 %). Kunnan palveluksessa oli 31.12.2020 neljä työllistettyä henkilöä. Kunnan neljä vakituista työntekijää teki määräaikaisesti toista työtä, johon ei esim. saatu vakituista työntekijää ulkopuolisesta hausta huolimatta. Kunnan henkilöstö 31.12.2020 ammattinimikkeittäin on liitteenä 1.

Kuvio 1. Henkilöstön määrä yhteensä, v. 2014-2020



Kuvio 2: Palvelussuhdejakautuma, v. 2020

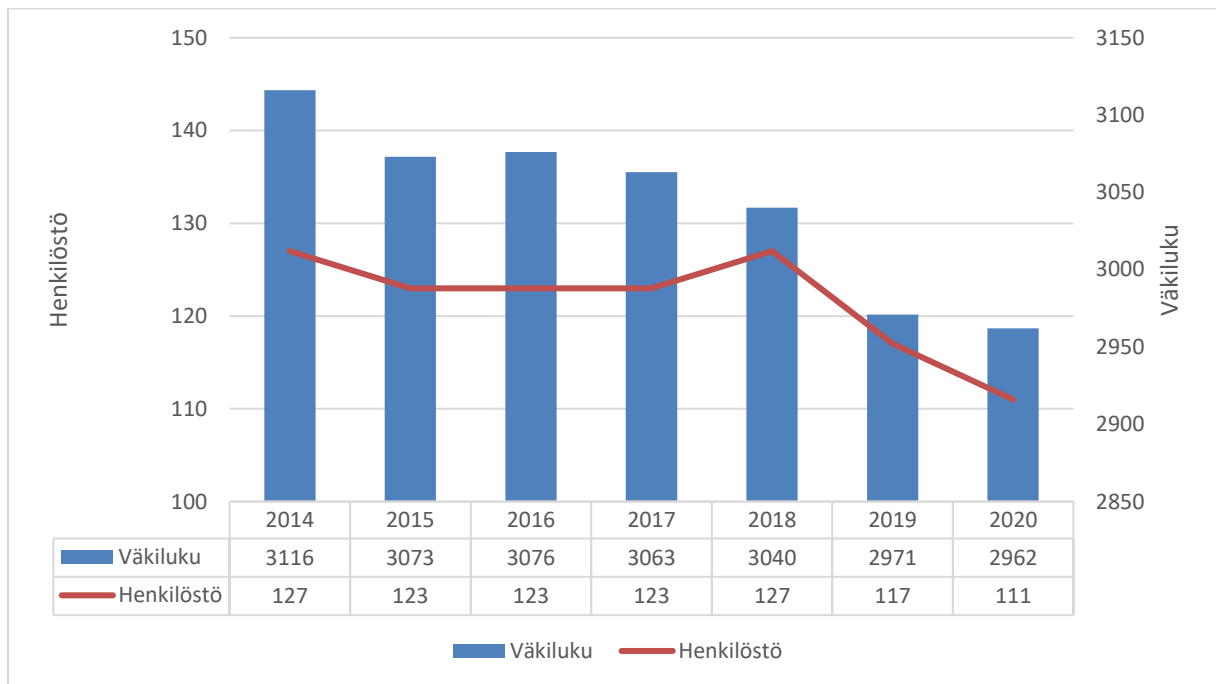


2.2 Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen

Lemin kunnan väkiluku oli 31.12.2020 yhteensä 2962 henkilöä. Kuntalaisista lähes 26 prosenttia on yli 64-vuotiaita.

Kuviossa 3 on verrattu kunnan asukasluvun kehitystä kunnan palveluksessa olevien määrän kehitykseen vuosina 2014 - 2020. Vuoden 2020 lopussa Lemin kunnan palveluksessa olevaa kohti oli asukkaita 26,7 (v. 2019 25,4).

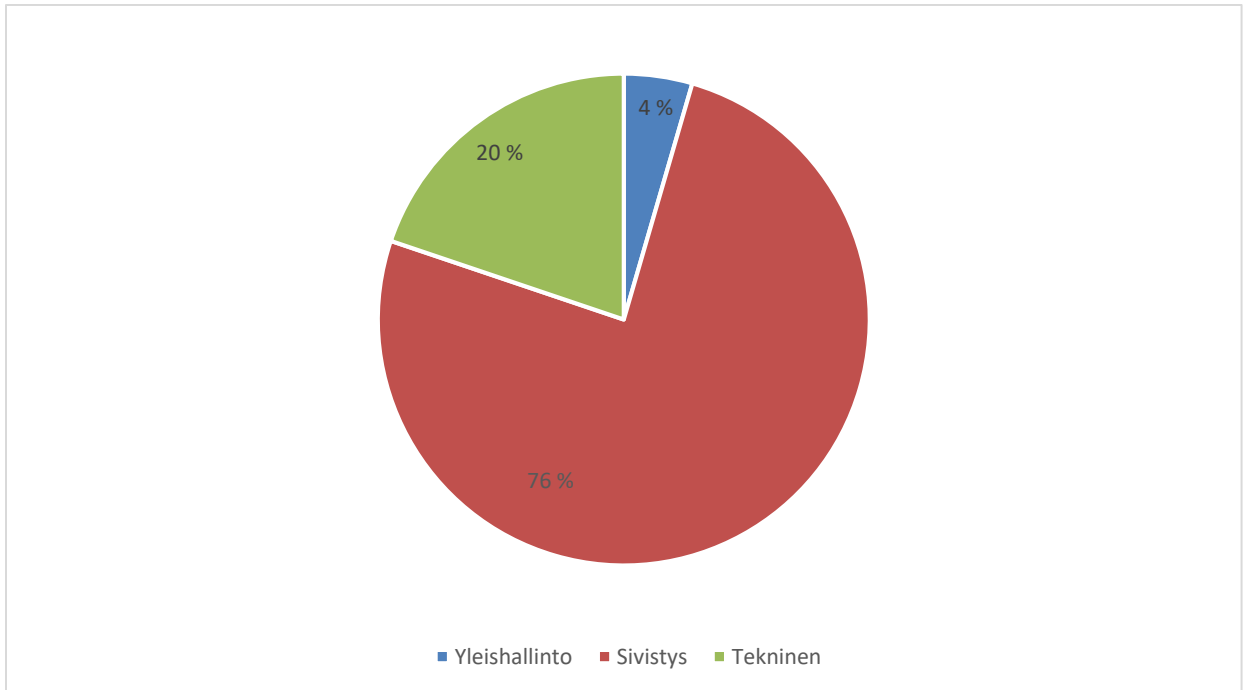
Kuvio 3: Kuntalaisten ja kunnan henkilökunnan määrän kehitys vuosina 2014-2020



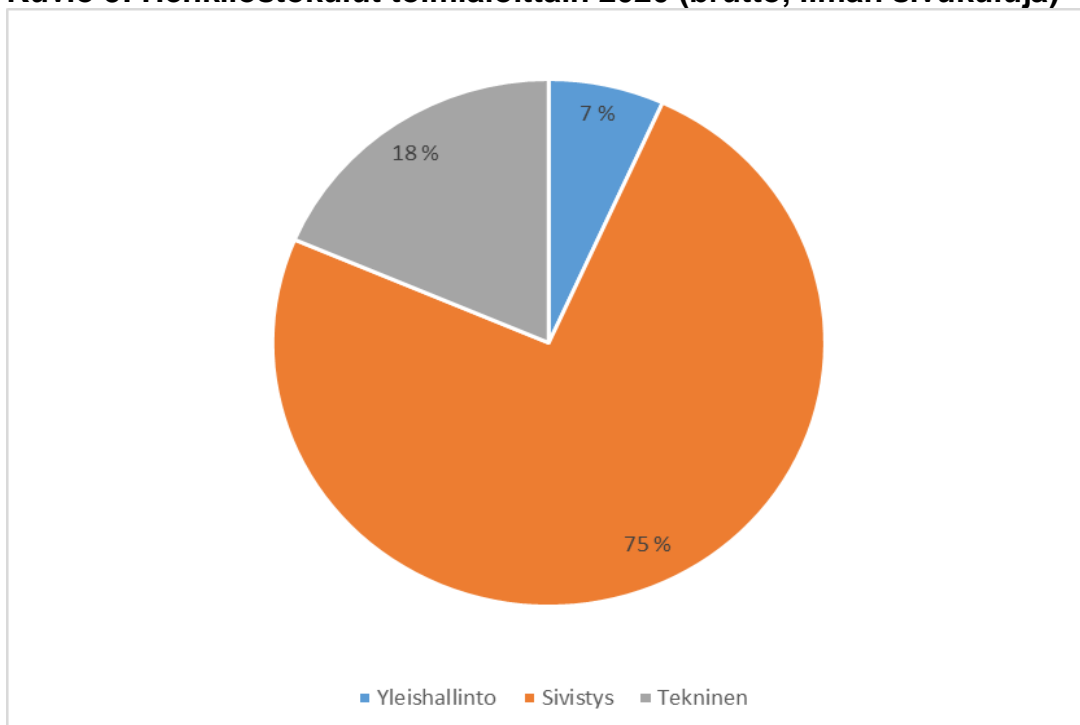
2.3 Lemin kunnan organisaatio ja henkilöstömäärä toimialoittain

Henkilöstön määrä 31.12.2020 jaettuna hallinto-, sivistys- ja tekniseen toimialaan. Henkilöstö on kuvattu kuviossa 4. ja henkilöstökulujen jakaantuminen em. toimialajaolla v. 2020 ilmenee kuviossa 5.

Kuvio 4: Lemin kunnan henkilöstö toimialoittain v. 2020

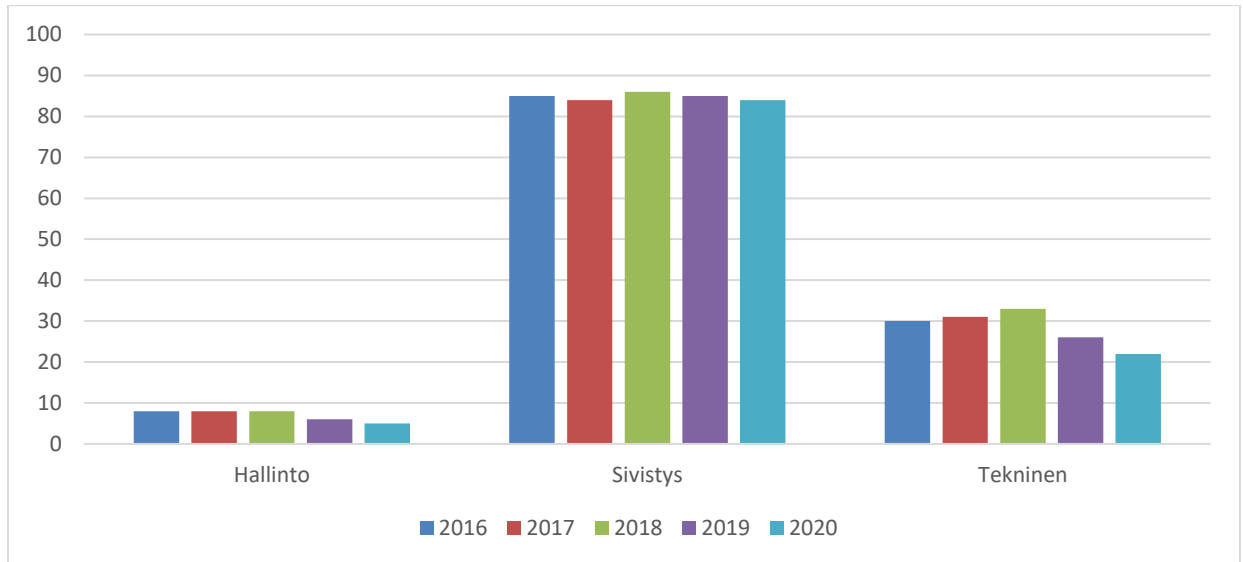


Kuvio 5: Henkilöstökulut toimialoittain 2020 (brutto, ilman sivukuluja)



Määrällisesti eniten henkilöstöä 31.12.2020 oli sivistyspalveluissa eli 75,68 prosenttia (v. 2019 sivistyspalvelut 72,65 %) koko kunnan henkilöstömäärästä, henkilöstökuluista suurimman osan muodosti sivistyksen toimiala 75 %. Sivistyspalvelujen toimialan henkilöstömäärä oli 84, hallinnon viisi ja teknisen toimialan 22 henkilöä.

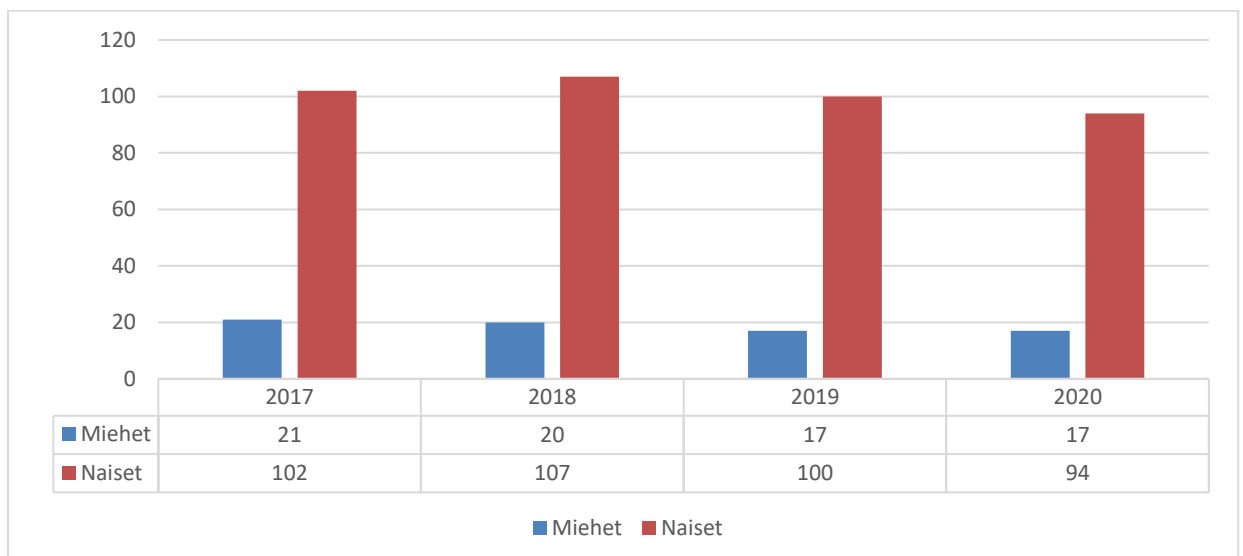
Kuvio 6: Henkilöstömäärä toimialoittain v. 2016-2020



2.4 Henkilöstön sukupuolijakautuma

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä (91 henkilöä) naisten osuus oli 84,62 prosenttia (85,7%). Vuoden 2020 lopussa kuntaorganisaatiossa työskenteli 94 naista (100) ja 17 miestä (17). Sukupuolijakautumat toimialoittain ovat seuraavat: hallinto yksi mies ja neljä naista, sivistys kymmenen miestä ja 74 naista ja tekninen kuusi miestä ja 16 naista.

Kuvio 7: Henkilöstön sukupuolijakautuma 31.12. v. 2017-2020



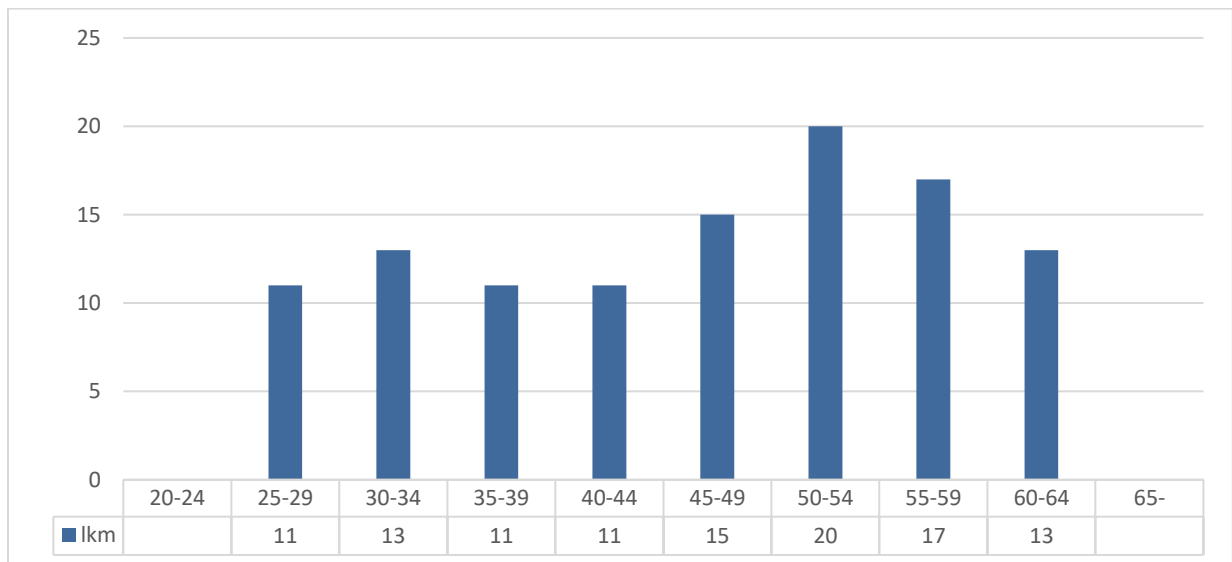
2.5 Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopulla 46,2 v (v. 2019 45,9 v). Naisten keski-ikä oli 46,3 v ja miesten 45,6 v. Koko henkilöstöllä tarkoitetaan sekä vakinaista että määräaikaista henkilöstöä.

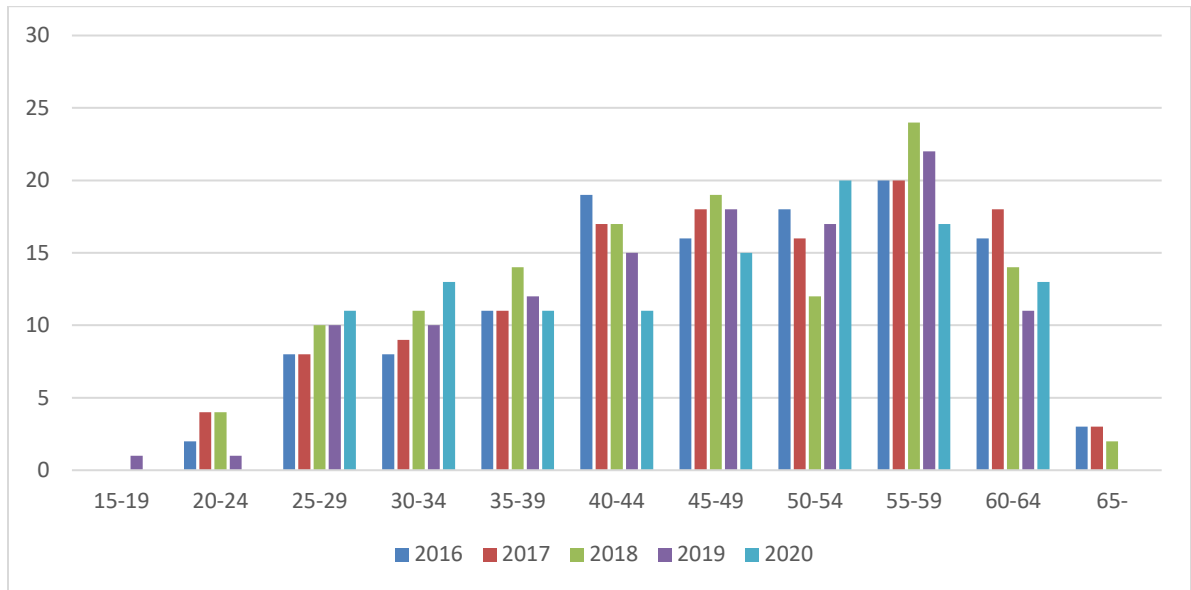
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli: naiset 47,0 v ja miehet 45,0 v. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli: naiset 42,9 v ja miehet 48,3 v.

Kuntatyönantajien tekemän tilaston mukaan henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2019 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

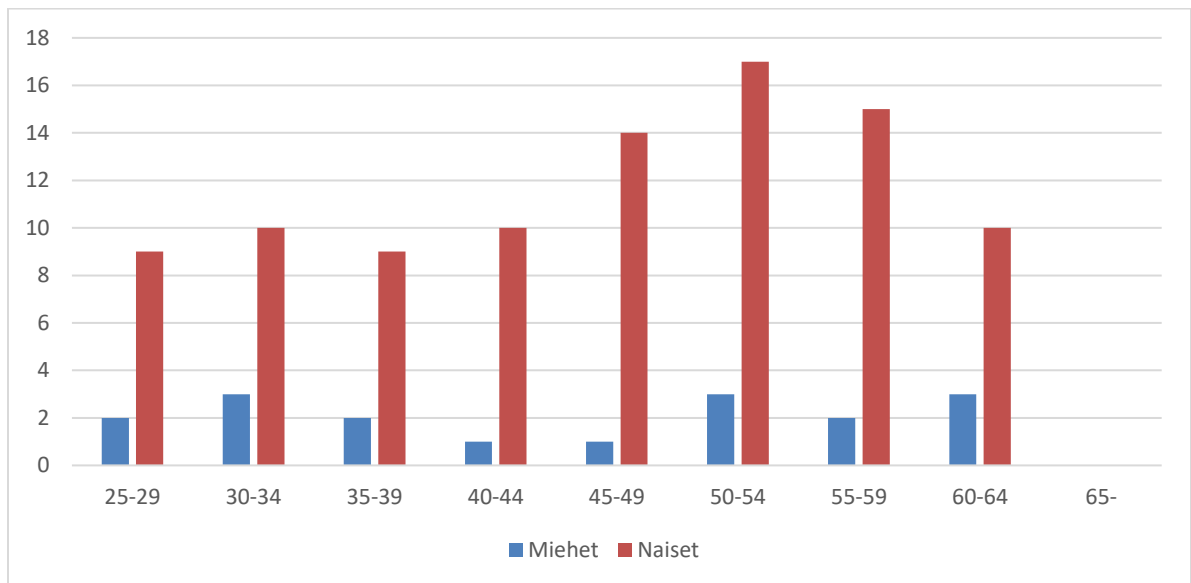
Kuvio 8: Koko henkilöstön ikärakenne 31.12.2020



Kuvio 9: Koko henkilöstön ikäprofiili 31.12., v. 2016-2020



Kuvio 10: Koko henkilöstön ikäprofiili, miehet ja naiset erikseen 31.12.2020



2.6 Päätoimisuus

Lemin kunnan työntekijöistä kokoaikaisessa työsuhteessa 31.12.2020 oli 96 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 31.12.2020 72 työntekijää, OVTES:n 33 työntekijää ja TS:n kuusi työntekijää.

2.8 Henkilöstön muutokset; uudet vakituiset, muutoksia määräaikaisuuksissa, nimikemuutokset, eläkkeelle siirtymiset ja muut muutokset

Toistaiseksi voimassa olevissa virka- tai työsuhteissa aloittivat vuonna 2020

- kunnanjohtaja 18.2.2020 alkaen
- 1.8.2020 alkaen lastenhoitajan toimesta siirtyi henkilö varhaiskasvatuksen opettajan toimeen
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 1.8.2020 alkaen
- lehtori 1.8.2020 alkaen
- koulunkäynninohjaaja 1.9.2020 alkaen
- varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2020 sekä 10.8.2020 alkaen
- hallinnon asiantuntija 16.7.2020 alkaen

Yhden ruokapalvelutyöntekijän nimike muutettiin 9.3.2020 alkaen kokiksi.

Määräaikaisena on hoidettu 8 koulunkäynninohjaajan tointa. Näistä yksi on kokoaikainen ja muut osa-aikaisuuksia 23 h – 36,25 h/vko.

Kuuden vuonna 2019 irtisanotun työntekijän palvelussuhde päättyi vuoden 2020 aikana. Laitoshuoltaja, lastentarhanopettaja sekä varhaiskasvatuksen opettaja irtisanoutuivat. Kaksi perhepäivähoitajaa ja erityisopettaja siirtyivät eläkkeelle.

Yksi erityisluokanopettaja aloitti viran väliaikaisena hoitajana, virkasuhde kuitenkin purettiin 28.10.2020 alkaen.

Hallintopalveluissa aloitti yksi henkilö siviilipalveluksen elokuussa 2020.

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

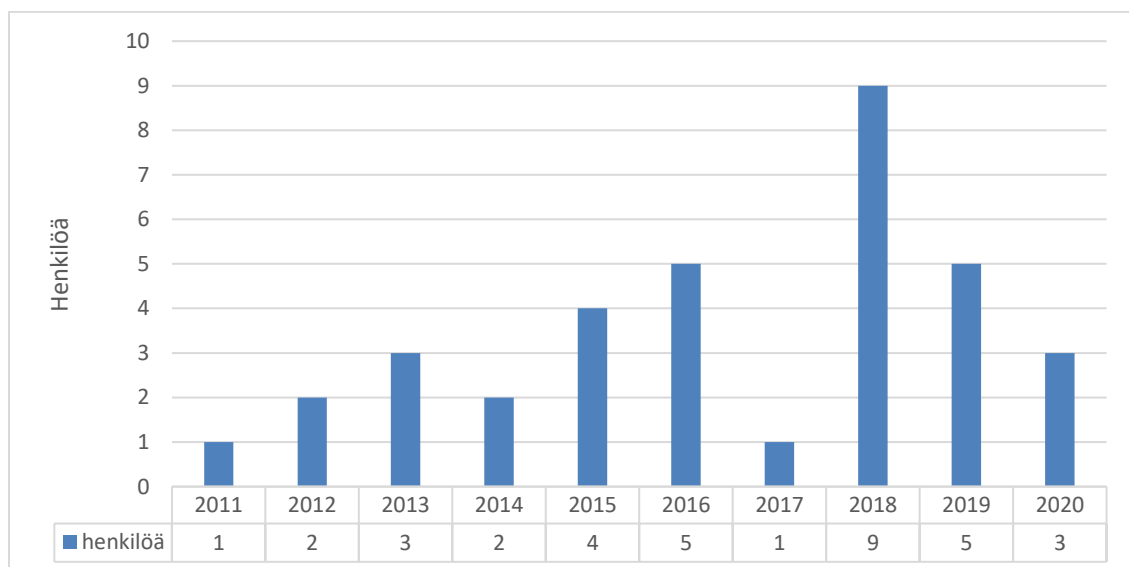
Muun muassa opettajilla ja perhepäivähoitajilla on erityismääräyksiä työajoista.

Koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilan määräykset keväällä 2020 johtivat etätööhön siirtymiseen kaikille, joille se oli mahdollista. Poikkeustilan päätyttyä kunnassa valmistettiin syntyneen kokemuksen perusteella etätööhje. Kunnanhallitus hyväksyi etätööhjeen 12.10.2020 § 152. Ohje on tarkoitettu normaalioloihin, mutta sitä noudatetaan sovelletusti myös koronarajoitusten jatkuttua syksyllä 2020.

Käytännössä on osoitettu, että joihinkin esimerkiksi hallinnollisiin työtehtäviin etätöy sopii jopa paremmin. Myös haitoista kerättiin kokemusta. 100 –prosenttinen etätöy muodostuu usein raskaaksi ja työyhteisö jää ”etäälle”. Oikealla tavalla tehty ja sovittu etätöy on varmasti sekä työnantajan että työntekijän etu. Etätöy edellyttää riittävää työvälineistöä ja tietoliikenneyhteyksiä. Kannettavien tietokoneiden käyttö lisääntynee tulevaisuudessa entisestään. Samalla on suotavaa järjestää joitakin yhteiskäyttöisiä työpisteitä virastolle. Näin pitkällä aikavälillä toimitiloja voidaan tiivistää entisestään.

2.10 Eläköityminen

Kuvio 11: Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2011-2020 Lemminkäisen osalta



3. PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Palkka- ja henkilöstökustannukset

Lemin kunnan toimintakuluista vuonna 2020 oli henkilöstökuluja 24,6 % (27,5 % v. 2019). Henkilöstökulujen osuus on laskettu kunnan ulkoisista toimintamenoista. Henkilöstöstä aiheutuneet kustannukset ovat merkittävä osa kunnallisten yhteisöjen käyttömenojä 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 2020 palkkakustannukset olivat n. 3,79 miljoonaa euroa (4,15 milj. €). Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden kokouspalkkiot 34 355 euroa (38 386€). Henkilöstökustannukset yhteensä olivat n. 4,7 miljoonaa euroa, josta henkilösivukulujen osuus on n. 0,9 miljoonaa euroa.

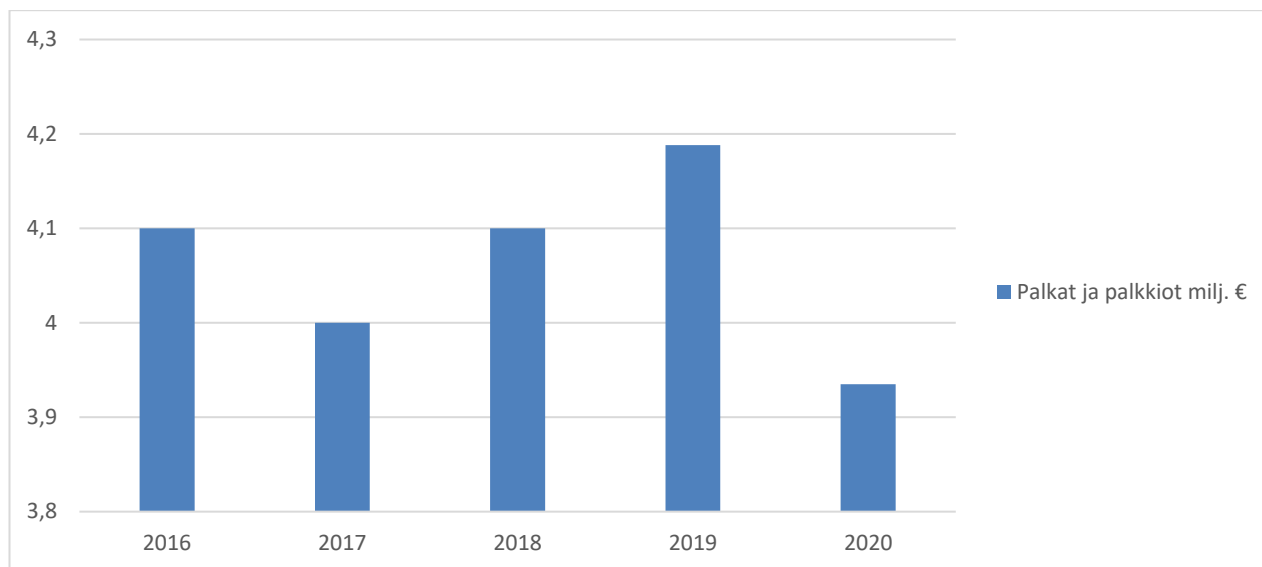
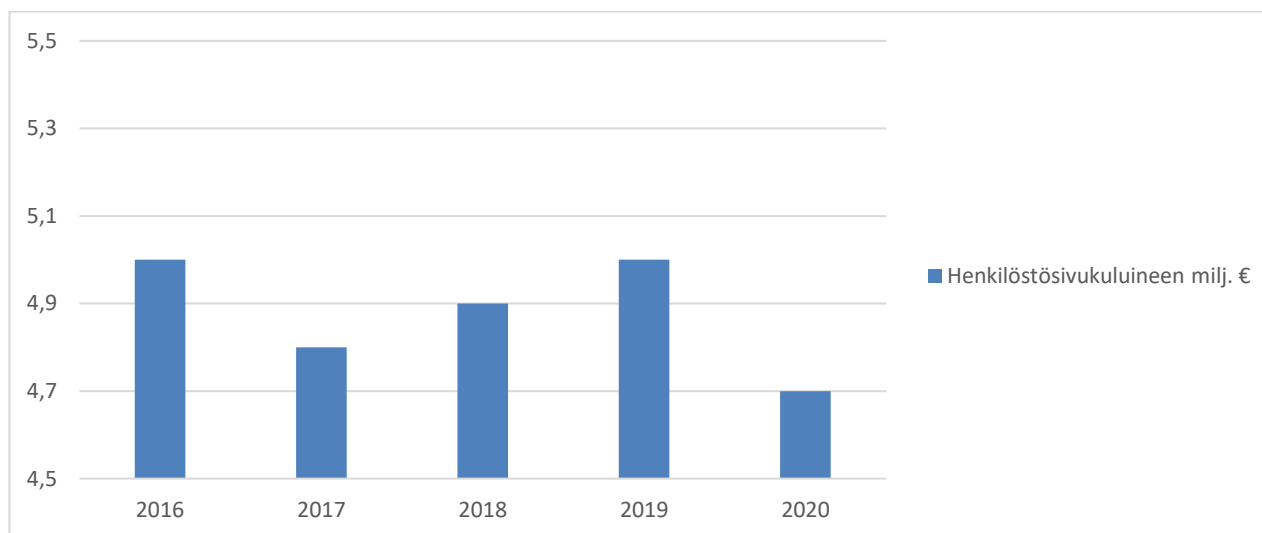
Hallinnon henkilöstökulut sisältävät n. 102 000 euroa Eksotelle siirtyneiden työntekijöiden KuEL-eläkemenoperusteisia eläkevastuita. Tämä osuus laskutetaan Eksotelta eikä se aiheuta nettomenoa tältä osin Lemmin kunnalle.

Henkilöstökustannukset laskettuna kunnan asukasta kohden olivat vuonna 2020 1591 euroa (v. 2019 1744 €). 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 31.12.2020. Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen mukaiset lisät (mm. työkokemuslisät, henkilökohtaiset lisät, työaikakorvaukset).

ammattinimike	keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka €/kk
Koulunkäynninohjaaja	2 002 (v. 2019 1 975)
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2 189 (v. 2019 2 162)
Varhaiskasvatuksen opettaja	2 445 (v. 2019 2 416)
Peruskoulun lehtori	2 912 (v. 2019 2 868)
Peruskoulun luokanopettaja	2 712 (v. 2019 2 691)

Kuvio 12: Palkat ja palkkiot, v. 2016-2020**Kuvio 13: Palkat, palkkiot ja sivukulut yhteensä v. 2016-2020**

4. POISSAOLOT

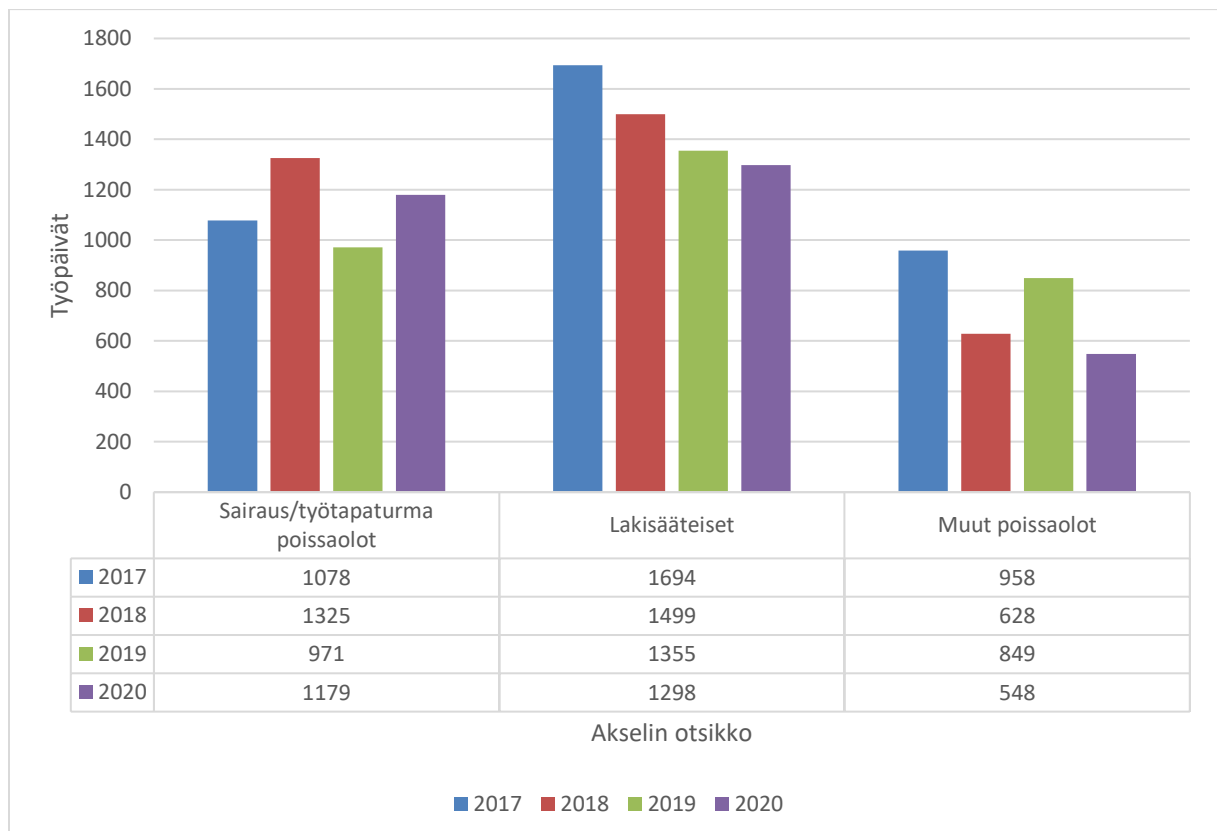
4.1 Henkilöstön poissaolot

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 kaksi vuoden 2020 aikana. Vuonna 2020 edellä mainitun kaltaista säästövapaita piti 30 henkilöä (v. 2019 31 henkilöä), yhteensä 145 työpäivää (v. 2019 138 työpäivää).

Vuonna 2020 säästövapaita sai yhden kerran (4+1), mutta koronan aiheuttamien sulkuilojen vuoksi kunnanhallitus päätti laajentaa säästövapaan laajentamista kahteen kertaan. Vuodelle 2021 ei ole voimassa 4+1 kaltaista säästövapaakäytäntöä. Suurimpana syynä tälle on se, että henkilöstöstä on ajoittain resurssipulaa erityisesti koronaohjeistuksen takia. Säästövapaakäytäntö 4+1 ei tästä syystä kohtelisi henkilöstöä tasapuolisesti.

Kuvio 14: poissaolot v. 2017-2020

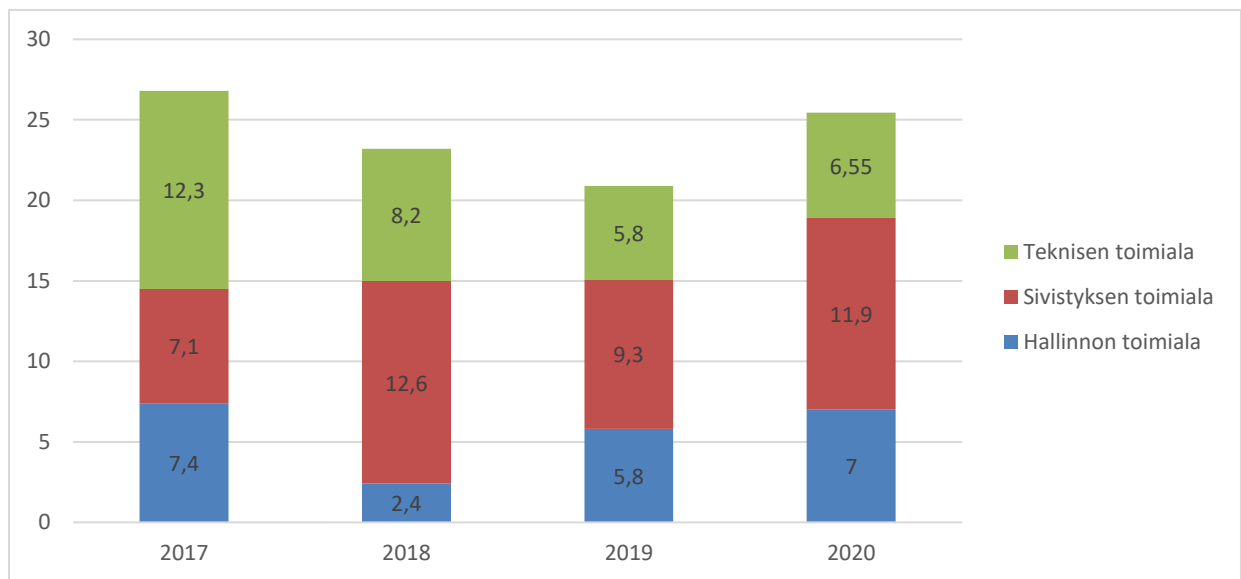


4.2 Henkilöstön sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja oli 1179 työpäivää vuonna 2020 (v. 2019 971) ja keskimäärin 10,6 päivää henkilöä kohti (8,3). Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edellisestä vuodesta. Keskimääräiset poissaolot on laskettu kaikkien Lemmin kunnassa vuonna 2020 työskennelleiden poissaoloista ja verrattu tätä vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärään.

Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaoloja oli vuonna 2020 henkilöä kohti eniten sivistyksen toimialalla, keskimäärin 11,9 työpäivää/henkilö. Vähiten sairauspoissaoloja oli teknisellä toimialalla, keskimäärin 6,5 työpäivää/henkilö. Kuviosta 15 näkyvät keskimääräisten henkilöä kohti laskettujen sairauspoissaolopäivien määrä toimialoittain.

Kuvio 15: Sairauspoissaolot toimialoittain, työpäiviä / henkilö, v. 2017-2020



4.3 Vuosilomat

Lemin kunnan työntekijöiden yhteenlaskettu pidettyjen vuosilomapäivien määrä vuonna 2020 oli 2339 työpäivää (v. 2019 2457).

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. Koronaviruspandemia on vaikuttanut lähikokousten määrään. Henkilöstöön on pidetty yhteyksiä mahdollisuuksien mukaan mm. Teamsin ja GoogleMeetsin ym. avulla.

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 toteutettiin vuonna 2020 ”Kunnassa kunnossa” hankkeen kautta. Hyväksytyin hankesuunnitelman tavoitteena oli lisätä työntekijöiden liikunnan avulla yhteisöllisyyttä, työssä jaksamista ja että liikunnasta tulisi elämäntapa eli synnyttää uusi liikunnallinen toimintakulttuuri. Hankkeen avulla pyrittiin saamaan taukoliikuntatuokiot osaksi työpäivää ja suunniteltiin työntekijöille oma viikoittain kokoontuva liikuntakerho. Näillä toimenpiteillä haluttiin lisätä fyysistä sekä psyykkistä jaksamista. Toivottuun kuntosaliharjoitteluun saataisiin hankerahalla palkattua kuntosaliohjaaja. Liikuntaneuvonnan avulla haluttiin luoda pysyviä toimintamalleja liikkumiseen sekä antaa kunnan liikuntavastaavalle keinoja jatkaa työntekijöiden liikkumisen tukemista hankkeen loputtua.

Koronasta johtuen hankkeen toteuttaminen ei kaikilta osin tapahtunut suunnitelman mukaisesti. Taukojumppatoive toteutettiin nettiohjelmalla, josta on tullut paljon hyvää palautetta. Ohjelma laittaa automaattisesti työntekijän tekemään tietyin väliajoin taukojumppaa ja keskeyttää istumisen. Taukojumppavälineistä laitettiin kysely ja toiveiden mukaisia välineitä tilattiin eri työpisteisiin. Liikuntakerho saatiin käynnistettyä ja vaikka se jouduttiin keskeyttämään, tulee se jatkumaan, kun koronarajoitukset sen sallivat. Liikuntakerhon perustamisen tavoite toteutui, eli jokainen sai tuoda omat lajitoiveensa esiin ja eri toimipisteiden työntekijöitä oli paikalla. Näin saatiin poikkihallinnollinen yhteistyö lisääntymään.

Uusia lajikokeiluitakin ehdittiin tehdä aina siinä välissä, kun koronarajoitukset antoivat myötä. Kävimme fatbikesafarilla, keilaamassa ja kuntosaliohjauksessa. Jäähallilla keikeltiin curlingia ja uimahallissa vesijumppaa. Vaikka nämä toiminnot jouduttiin keskeyttämään, toivat ne iloa ja positiivisia tunteita yhdessä tekemisestä.

Kunnanhallituksen päätöksellä henkilöstölle on tehty ePassilataus 50 €/hlö loppuvuodesta 2020 ja 100 €/hlö alkutalvesta 2021.

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 kehittämissuhteita.

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 1.7.20 alkaen Tommy Vesterlundin. Työsuojeluvalluutetut edustavat eri henkilöstöryhmiä seuraavasti:

Varhaiskasvatus (päiväkodit ja perhepäivähoito)

Työsuojeluvalluutettu	Eija Kaipia-Junnonen
1. varavalluutettu	Mira Oikkonen
2. varavalluutettu	Virpi Nakari

Opettajat, koulusihteeri, koulunkäyntiavustajat

Työsuojeluvalluutettu	Pekka Stenberg
1. varavalluutettu	Eija Pulli
2. varavalluutettu	Reetta Kopperoinen

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

Työsuojeluvalluutettu	Merja Ruotsalainen
1. varavalluutettu	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.

Kuntastrategia päätetään valtuustokausittain ja uusi strategia hyväksytään syksyllä 2021. Henkilöstön osalta strategiassa tulisi huomioida koronan pitkän ajan vaikutukset henkilöstön jaksamiseen ja korostaa työhyvinvoinnin ylläpitoa eri keinoin.

Koronan hyvistä vaikutuksista voi mainita nettikoulutusten yleistymisen. Tämä on osoittautunut käyttökelpoiseksi keinoksi ylläpitää henkilöstön ammattitaitoa.

5.1.5. Täydennyskoulutus

Vuonna 2020 on laadittu KT Kuntatyönantajien suosituksen mukaiset yksikkökohtaiset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat. Ne pohjautuvat käytyihin kehityskeskusteluihin ja noudattavat Lemin kunnan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaa. Koulutuskustannuksiin on mahdollista hakea koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Vuoden 2020 osalta korvausta saadaan 3544 euroa (v. 2019 2797€).

5.1.6. Työhyvinvointi ja terveys

Työntekijöille tulee tarjota aktiivista tukea sekä tarvittaessa puuttua ongelmatilanteisiin. Työterveyshuoltopalvelut ostetaan Lappeenrannan Työterveys Oy:ltä. Kunnalla on 1.2.2020 alkaen voimassa lakisääteisen työterveyspalvelun kattava sopimus. Säästöyistä sairaanhoito on karsittu pois.

Työterveyshuollon toteutuksessa noudatettiin voimassa olevaa suunnitelmaa, johon kuului terveystarkastuksia, työpaikkakäyntejä sekä tarvittaessa lakisääteiset työterveyslääkärin palvelut.

Työnantaja ilmoittaa yli 30 päivän sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon, jotta työntekijän työkyky arvioidaan. 30 päivän sairauspoissaolon ei tarvitse olla yhtäjaksoinen.

Työterveyden toimintatietoja vuodelta 2020:

	Työpaikka-selvitykset (t)	Ryhmäneuvonta (t)	Yksilöneuvonta (kpl)	Muut käynnit (kpl)
Lääkäri	3	2,5		18
Terveystarkastaja	7,5	7	3	28
Fysioterapeutti			4	
Psykologi			4	3

Vuonna 2020 osalta luvuissa on mukana sairaanhoitotasoinen työterveys sopimus tammi-kuun ajalta.

5.1.7. Työpaikkaruokailu

Henkilöstön työpaikkaruokailu on järjestetty kouluilla ja päiväkodeissa. Palola-kodin työpaikkaruokailumahdollisuus päättyi vuoden 2019 lopussa. Henkilöstöruokailut veloitetaan palkoista tai ne voi käydä halutessaan maksamassa kirjaston kassaan. Opettajilla ja varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on ollut ravintoetu, kun ruokailu tapahtuu valvonta/esimerkkiruokailuna.

5.2 Työhyvinvointikysely

Koko henkilöstöä koskevaa työhyvinvointiin liittyvää kyselyä ei ole tehty vuonna 2020. Työterveyshuollon suunnittelema henkilöstökysely toteutettiin osana työpaikkakäyntiä koko koulukeskuksen henkilöstölle. Se kattoi opetushenkilöstön lisäksi myös kiinteistöissä työskentelevät siivous- ja ruokapalveluiden työntekijät.

Opetushenkilöstölle tehtiin kevään 2020 työjärjestelyistä (covid 19- etäopetus) mm. työhyvinvointikysely ja samalla kerättiin kehitystarpeet tulevaa varten. Kyselyn tuloksella tehtiin erilaisia toimenpiteitä ja valmius etäopetukseen parani koronavirustaudin jatkuessa.

Vuonna 2021 suoritetaan henkilöstön työhyvinvointikysely joko omana kyselyllä webropolilla tai hyödyntäen esimerkiksi KEVAN työhyvinvointikyselyä.

Lemin kunnan henkilöstö ammattinimikkeittäin 31.12.2020, liite 1

Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	2
Atk-tukihenkilö	1
Biologian ja maantiedon lehtori	1
Englanninkielen lehtori	1
Erityisluokanopettaja/erityisopettaja	1
Erityisopettaja, peruskoulussa	2
Hallinnon asiantuntija	1
Historian ja yhteiskuntaopin lehtori	1
Kirjastonhoitaja	1
Kirjastovirkailija	2
Kokki	5
Kotitalouden ja englannin lehtori	1
Koulunkäynninohjaaja	11
Koulusihteeri	1
Kunnanjohtaja	1
Laitoshuoltaja	5
Laitosmies	3
Laskentasihteeri	1
Lehtori	1
Luokanopettaja	8
Matematiikan lehtori	1
Matematiikan, fysiikan ja kemian lehtori	1
Nuoriso-ohjaaja	1
Oppilaanohjauksen lehtori	1
Palkkasihteeri	1
Perhepäivähoitaja	2
Peruskoulun luokanopettaja	7
Perusopetuksen lehtori	1
Rakennusmestari	1
Rakennustarkastaja	1
Rehtori	1
Ruokapalveluyöntekijä	1
Ruokapalveluvastaava	1
Ruotsin ja saksan kielen lehtori	1
Siivooja	4
Tekninen johtaja	1
Tuntiopettaja	3
Vapaa-aikasihteeri	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	18
Varhaiskasvatuksen ohjaaja	1
Varhaiskasvatuksen opettaja	9
Varhaiskasvatusjohtaja	1
Äidinkielen ja kirjallisuuden lehtori	1

Yhteenveto Lemminkunnan henkilötövuosista perusyksiköittäin vuonna 2020, liite 2

Perusyksikkö	Toteutunut htv
Yleishallinto	5,320
Sivistyspalvelujen hallinto	1,385
Opetuspalvelut	38,188
Varhaiskasvatus	33,589
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	2,589
Vapaa-aikapalvelut	2,288
Tekninen hallinto	3,172
Kiinteistötoimi	2,259
Ruokapalvelut	7,134
Siivouspalvelut	8,369
Vesi- ja viemärlaitos	0,921
	105,214