

LAPUAN KAUPUNKI

Henkilöstökertomus 2024

LAPUA

Sisälllys

1	Yleistä	2
2	Strategia ja henkilöstö.....	2
3	Katsaus kertomusvuoteen	2
4	Henkilöstövoimavarat.....	3
4.1	Henkilöstön määrä	3
4.2	Henkilötyövuodet.....	5
4.3	Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne	5
4.4	Henkilöstön vaihtuvuus	6
4.5	Eläköityminen	7
4.6	Poissaolot.....	8
4.7	Etätyöt	10
4.8	Henkilöstökustannukset	10
4.9	Palkkausjärjestelmät	10
5	Osaamisen kehittäminen	11
6	Hyvinvointi ja työympäristö	11
6.1	Työhyvinvointiohjelma.....	11
6.2	Kehityskeskustelut.....	12
6.3	Henkilöstötutkimus	12
6.4	Muu työssä jaksamisen tukeminen	13
7	Yhteistoiminta ja työsuojelu	13
8	Johtaminen ja esihenkilötyö.....	14
9	Työterveys	14

1 Yleistä

Henkilöstökertomuksen on tarkoitus antaa kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomusta koskevan suosituksen mukaan siinä raportoidaan henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, joita voidaan käyttää myös kuntien välisessä vertailussa. Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi tunnusluvuiksi on suosituksessa määritelty henkilötövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Edellä luetellut tunnusluvut raportoidaan siltä osin kuin ne ovat saatavilla.

Lisäksi henkilöstökertomus sisältää muita henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista.

2 Strategia ja henkilöstö

Kaupungin strategian yhtenä tavoitteena on hyvinvoinnin lisääminen, sisältäen myös henkilöstön hyvinvoinnin. Henkilöstöön liittyvät Lapuan lupaukset ovat mm.

- tekevälle töitä
- tänään hyviä ja huomenna vielä parempia
- innostavaa yhteistyötä onnistuen
- kaikkia ja kaikkea kunnioittaen.

Lupausten täyttämiseksi toimenpiteenä ovat:

- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- henkilöstön työhyvinvointiohjelman toimenpiteet
- henkilöstön työkyvyn parantamiseen tähtäävät toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi
- Lapuan kaupungin kehittäminen haluttuna työnantajana -toimenpiteet
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen
- jokainen työyhteisön jäsen lisäämään kannustavaa ja innostavaa ilmapiiriä.

3 Katsaus kertomusvuoteen

Työelämätaitojen osaamismerkkit -koulutushankkeen jatkumona toteutettiin työhyvinvointiin liittyviä koulutuksia, koko henkilöstölle suunnattuja koulutuksia oli yksi ja lisäksi esihenkilöille suunnattuja koulutuksia kaksi vuoden aikana.

Esihenkilöiden johtamisen tueksi sekä henkilöstön tasa-arvoisen kohtelun takaamiseksi edelleen jatkettiin henkilöstöä koskevien ohjeiden laatimista sekä päivittämistä.

Työhyvinvointiohjelma hyväksyttiin vuoden 2023 lopulla ja se tuli voimaan vuoden 2024 alusta. Työhyvinvointiohjelman toimenpiteitä on merkittävässä määrin jo toteutettu vuoden 2024 aikana.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan avuksi tehtiin henkilölle kysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kaupungissa sekä kehittämisohjeista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyminen siirtyi vuodelle 2025.

Henkilöstötutkimus tehtiin Taloustutkimus Oy:n toimesta loppuvuoden aikana, tulokset saatiin marraskuun lopussa. Työpaikkakäsittelyjen pohjaksi jaettiin vuoden 2025 alussa esihenkilöraportit ja niiden käsittelyyn on varattu alkuvuosi.

Kaupungissa hyväksytyn toimenpideohjelman mukaisesti vapautuvien virkojen ja toimien täyttämistä on tarkasteltu kriittisesti. Vakinaisen henkilöstön määrä olikin vuoden

2024 lopussa alentunut 15 henkilöllä edellisen vuoden loppuun verrattuna. Määräaikainen henkilöstö oli vastaavana aikana lisääntynyt 3 henkilöllä. Kokonaishenkilöstömäärä vuoden lopussa oli 585 henkilöä, jossa laskua edelliseen vuoteen 12 henkilöä.

Sairauspoissaolot alenivat vuonna 2024 merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Kun sairauspoissaolot vuonna 2023 olivat 14,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, niin vuonna 2024 vastaava luku oli 13,5 kalenteripäivää. Myös palkattomat poissaolot alenivat selvästi edelliseen vuoteen verrattuna (16 %).

Eka kesäduuni –kampanja sai edelleen jatkoa eli kaupunki tarjosi kaikille peruskoulun yhdeksäsluokkalaisille kesätyöpaikan 2 viikon ajaksi. Nuoria oli kesän aikana työssä yhteensä 98 kaupungin eri toiminnoissa sekä myös hyvinvointialueen yksiköissä.

Lisäksi mm. viheraluepalvelut ja varhaiskasvatus on tarjonnut kesätyöpaikkoja nuorille ja alan opiskelijoille.

4 Henkilöstövoimavarat

4.1 Henkilöstön määrä

	2020	2021	2022	2023	2024
Kokonaishenkilöstömäärä	986	1029	1039	597	585
Muutos edellisestä vuodesta	+ 22	+ 43	+ 10	- 442	- 12

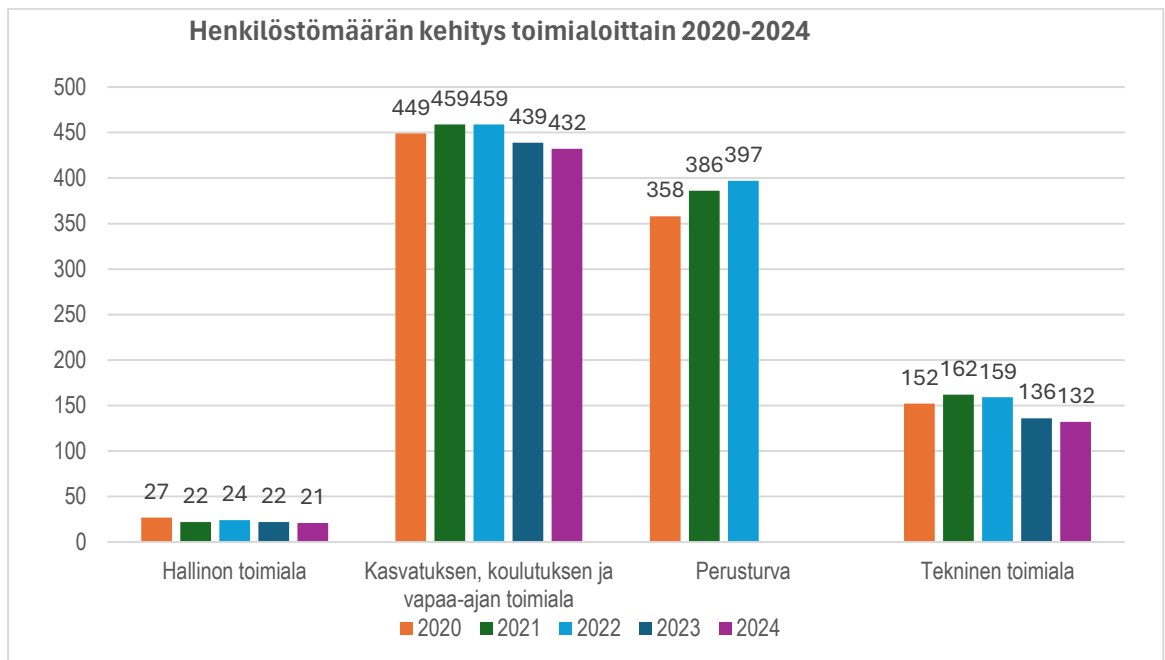
Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2024 oli 585 henkilöä, luvussa ovat mukana vakinaiset, sijaiset, muut määräaikaiset, työllistetyt ja projektityöntekijät. Luvussa eivät ole mukana kansalaisopiston ja musiikkiopiston sivutoimiset tuntiopettajat eivätkä lyhytaikaiset sijaiset. Em. sivutoimisia tuntiopettajia oli vuoden lopussa 55 ja lyhytaikaisia sijaisia 1.

Vuoden 2022 sekä sitä aikaisempien vuosien kokonaishenkilöstömäärässä on mukana vielä hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö.

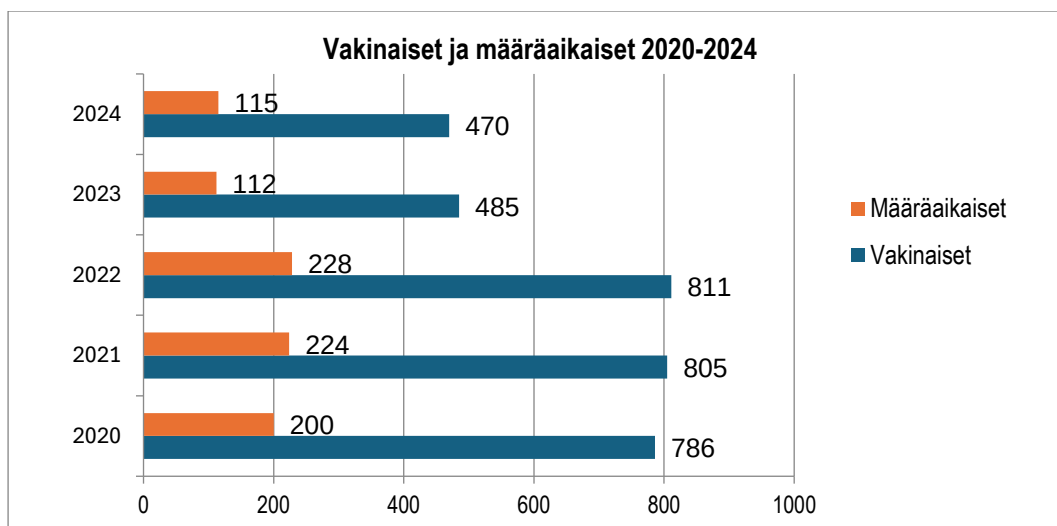
Vuoden 2023 lopun tilanteeseen verrattuna henkilöstö on vähentynyt 12 henkilöllä. Hallinnon toimialalla henkilöstön vähennys on 1 henkilö, kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla vähennys on 7 henkilöä ja teknisellä toimialalla vähennys on 4 henkilöä.

Vuoden 2024 lopussa henkilöstöstä 3,6 % työskenteli hallinnon toimialalla, 73,8 % kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla sekä 22,6 % teknisellä toimialalla.

Vuoden lopun tilanteessa palkattomalla virka- tai työvapaalla oli 39 henkilöä. Näistä 13 oli palkattomalla perhevapaalla ja opintovapaalla 5 henkilöä. Yksityisasioiden perusteella palkattomalla vapaalla vuoden lopun tilanteessa oli 17 henkilöä, muilla perusteilla palkattomalla oli lisäksi 4 henkilöä.



Henkilöstöstä vakinaisen henkilöstön osuus oli 80 %. Määräaikainen henkilöstö sisältää sijaiset, muut määräaikaiset, työllistetyt sekä projektityöntekijät. Lukumääräisesti ja suhteellisesti eniten määräaikaista henkilöstöä oli kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla, jossa määräaikaisten osuus oli 22 % henkilöstöstä. Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä pysyi ennallaan. Teknisellä toimialalla määräaikaisten osuus oli 15 % henkilöstöstä ja edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten lukumäärä (+ 6) ja osuus henkilöstä (10 % vuonna 2023) selvästi kasvoi.



Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 2020 - 2024

		2020	2021	2022	2023	2024
Hallinnon toimiala	Vakinaiset	24	19	20	20	20
	Määräaikaiset	3	3	2	2	1
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	Vakinaiset	349	339	334	344	338
	Määräaikaiset	100	120	125	95	94
Tekninen toimiala	Vakinaiset	133	141	136	121	112
	Määräaikaiset	19	21	23	14	20

4.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella raportoidaan työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

HTV 1 raportoi koko kaupungin henkilötyövuodet. HTV 2 kuvaa henkilötyövuosia, joista on vähennetty palkattomat poissaolot. HTV 3 kuvaa tehtyä työpanosta, kun kaikki poissaolot ja vuosilomat on vähennetty.

Henkilöstökertomusta koskevan suosituksen mukaan yhteisesti raportoitava henkilötyövuosi on HTV 2, jolla raportoidaan palkallista työpanosta. Lapualla HTV 2 oli 576,3 henkilötyövuotta vuonna 2024, tässä on muutosta edelliseen vuoteen – 32,0 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuodet 2020- 2024

(kansalaisopiston tuntiopettajat eivät mukana)

	2020	2021	2022	2023	2024
HTV 1	984,9	1052,3	1085,2	637,1	602,1
HTV 2	938,8	1005,8	1027,6	608,3	576,3
HTV 3	795,9	859,0	861,1	528,6	504,6

Henkilötyövuodet toimialoittain 2020 – 2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Hallinnon toimiala					
HTV 1	29,6	30,5	25,7	26,5	26,0
HTV 2	29,3	28,7	25,3	26,0	25,8
HTV 3	24,3	24,6	20,6	21,8	21,7
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala					
HTV 1	423,6	451,9	468,2	449,1	426,2
HTV 2	402,9	432,8	443,6	426,3	404,6
HTV 3	348,4	378,8	382,7	378,5	362,1
Tekninen toimiala					
HTV 1	157,0	167,0	191,8	161,5	149,9
HTV 2	151,8	165,7	186,6	156,0	145,9
HTV 3	126,5	137,1	152,6	128,2	120,8

* hallinnon toimialan HTV-luvuissa ovat mukana Eka kesäduunilaiset (2023: HTV2 3,4 ja 2024 HTV2 2,6)

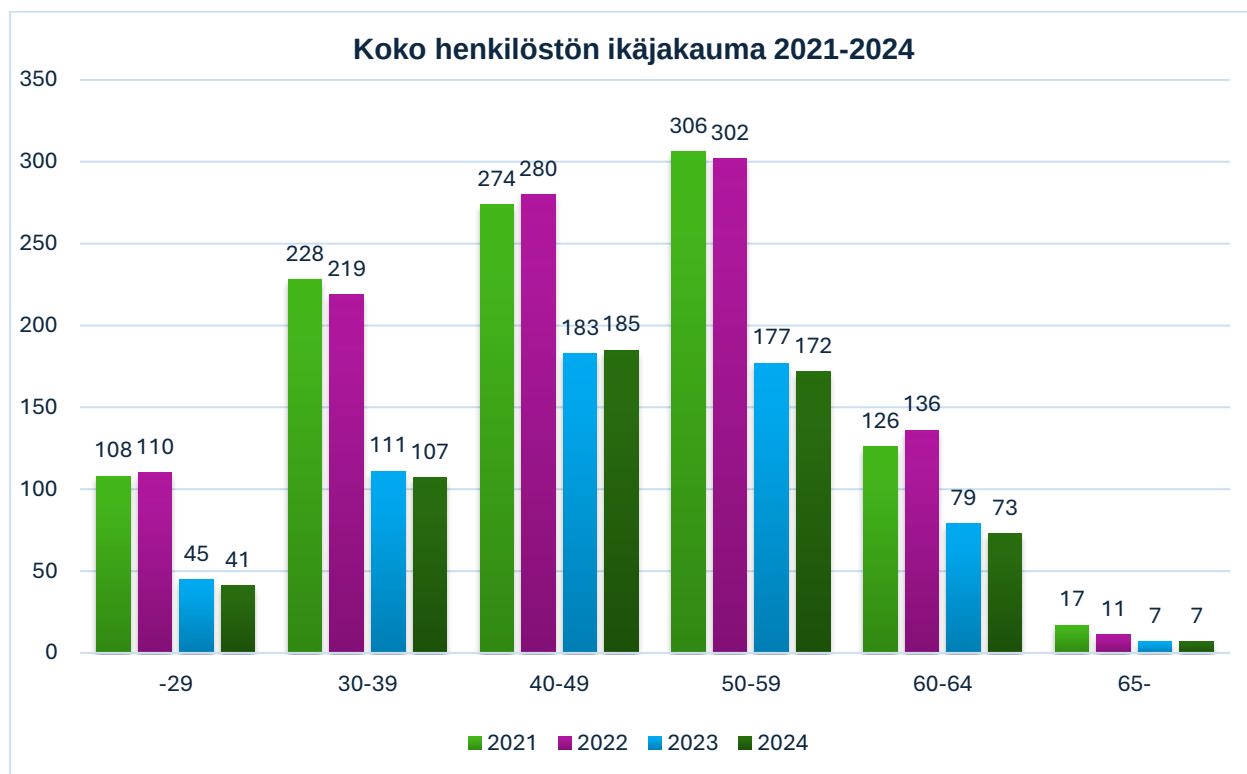
4.3 Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä 2020 - 2024

Keski-ikä, vuotta	2020	2021	2022	2023	2024
Lapua	45,6	45,6	45,6	46,8	46,8
Koko kunta-ala	45,6	45,5	45,5	45,3	

Henkilöstö keski-ikä on säilynyt edelliseen vuoteen verrattuna muuttumattomana, sen sijaan vuodesta 2022 vuoteen 2023 keski-ikä nousi 1,2 vuotta. Koko kunta-alan keski-ikää vuodelta 2024 ei ole vielä saatavilla, mutta vuonna 2023 keski-ikä oli 45,3 vuotta, joka on 1,5 vuotta alempi kuin Lapualla.

Edelliseen vuoteen verrattuna ikäjakautumien suhteelliset osuudet ovat pysyneet ennallaan, ainoa merkittävämpi muutos on 40-49 -vuotiaiden osuuden kasvu 30,4 %:sta 31,6 %:iin.



4.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

	2022	2023	2024
Alkaneet palvelussuhteet	116	58	26
Päätyneet palvelussuhteet	444	44	43
Irtisanoutuneet / eläkkeelle	23	9	22
Irtisanoutuneet / muut	55	19	19
Siirto toiseen yhteisöön (HVA)	342	-	-
Sisäinen siirto (kaupungin sisällä toiseen palvelussuhteeseen)		13	2
Muu syy	24	3	-

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus kokonaisuutena on vuoden aikana ollut samalla tasolla kuin edellisvuonna. Päätyneissä palvelussuhteissa näkyy runsas eläköitymisten määrä. Muiden irtisanoutuneiden määrä on samalla tasolla kuin edellisvuonna. Vakinaisia alkaneita palvelussuhteita on selvästi edellisvuotta vähemmän eli kaikkia

vapautuneita virkoja tai toimia ei ole täytetty vakinaisesti. Alkaneisiin palvelussuhteisiin lasketaan mukaan myös mahdolliset määräaikaisten työntekijöiden vakinaistamiset.

Kaupungissa rekrytinnissa käytetään Kuntarekry-järjestelmää. Vuoden aikana järjestelmään on ilmoitettu 34 rekrytointia, joissa haettavana on ollut 53 työpaikkaa. Näistä vakinaisia palvelussuhteita on ollut 20. Hakemuksia rekrytointeihin on tullut yhteensä 439.

4.5 Eläköityminen

Kevan tilaston mukaan vuoden 2024 aikana eläkkeelle siirtyi yhteensä 20 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on edellisestä vuodesta selvästi noussut ollen 62,5 vuotta, kun edellisvuonna keski-ikä oli 60,5. Selittävänä tekijänä on vanhuuseläkkeelle siirtyneiden osuuden lisäys kaikista eläkkeelle siirtyneistä. Vuoden 2022 sekä edellisten vuosien luvuissa on mukana sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö.

Eläkkeelle siirtyneet 2019 - 2024

	Vanhuus-eläkkeet	Muut eläkkeet (työkyvyttömyyseläke, kuntoutustuki, osatyökyvyttömyyseläke)	Yhteensä	Keski-ikä
2019	28	13	41	61,5
2020	18	13	31	59,4
2021	28	10	38	60,7
2022	24	12	36	62,3
2023	8	3	11	60,5
2024	16	4	20	62,5

Eläköitymisennusteen (Keva) mukaan eläkkeelle siirtyvien määrä pysyy vuoden 2024 tasolla vielä vuodet 2025 sekä 2026, mutta sen jälkeen on odotettavissa jonkin verran laskua eläkkeelle siirtyvien määrässä.

Eläköitymisennuste

Vuosi	Vanhuuseläke	Täydetyökyvyttömyyseläkkeet	Osa-työkyvyttömyyseläke	Yhteensä
2025	16	3	3	22
2026	16	3	3	22
2027	13	3	3	19
2028	11	3	3	17
2029	14	2	2	18
2030	18	2	2	22
2031	13	2	2	17
2032	16	2	2	20
2033	16	2	2	20

4.6 Poissaolot

Poissaoloja kertyi yhteensä 24 821 kalenteripäivää. Henkilötyövuosiksi muutettuna kaikki kalenteripäivien poissaolot yhteensä merkitsevät 68 henkilötyövuotta. Poissaoloja kertyi merkittävästi vähemmän kuin vuonna 2023. Erityisesti sairauspoissaolot ja palkattomat poissaolot alenivat edelliseen vuoteen verrattuna. Talkoovapaajärjestelmä poistui käytöstä vuoden 2024 alusta.

Poissaolot 2022 – 2024

	Kalenteripäivää			Työpäivää		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Sairauspoissaolot	20064	9068	7496	15696	7359	6149
Tapaturmat ja ammattitaudit	175	97	278	128	66	191
Lapsen syntymään liittyvät	11464	5335	5216	7812	3665	3599
Muut palkalliset poissaolot	3155	1936	1770	3011	1877	1747
Palkattomat poissaolot	19133	12007	10061	13598	8472	7275
Lomautukset	0	0	0	0	0	0
Talkoovapaat	1726	1098	-	1703	1097	-
Yhteensä	55717	29541	24821	41948	22536	18961
Muutos ed. vuodesta		- 26176	-4720		- 19412	-3575

Sairauspoissaolot toimialoittain 2024 (sis. työtapaturmat)

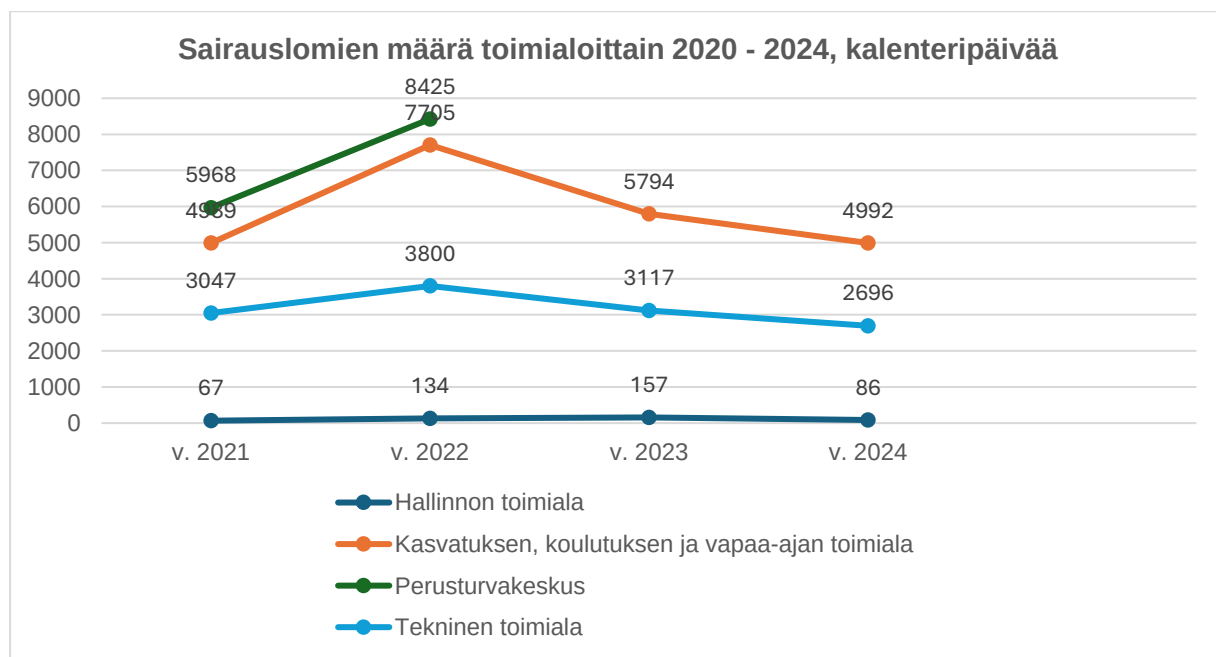
	Sairauspoissaolot:					
	lääkärin/ terveydenhoita- jan todistuksella	esihenkilön luvalla	2/3-osa- palkalla	palkaton	työ- tapa- turma	Yhteensä
Hallinnon toimiala	39	47	0	0	0	86
Kasvatuksen, koulu- tuksen ja vapaa-ajan toimiala	2879	1452	343	179	139	4992
Tekninen toimiala	1565	481	498	13	139	2696
Yhteensä	4483	1980	841	192	278	7774

Poissaoloista sairauspoissaolojen osuus oli 7 774 kalenteripäivää (31,3 %).

Sairauspoissaolot olivat vuonna 2024 keskimäärin 13,5 kalenteripäivää henkilötövuotta kohden. Vuonna 2023 vastaava luku oli 14,9 kalenteripäivää.

Hallinnon toimialalla sairauspoissaolot henkilötövuotta kohden olivat 3,3 kalenteripäivää, kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla 12,3 kalenteripäivää henkilötövuotta kohden ja teknisellä toimialalla 18,5 kalenteripäivää henkilötövuotta kohden. Kaikilla toimialoilla sairauspoissaolojen määrä alentui edelliseen vuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolot toimialoittain 2021 - 2024 (kalenteripäivää)



Sairauspoissaolot/henkilötövuosi 2021 - 2024

	2021	2022	2023	2024
Kalenteripäivää	14,0	19,5	14,9	13,5

Sairauspoissaolot kalenteripäivää/henkilötyövuosi (HTV2) toimialoittain 2021 - 2024

	2021	2022	2023	2024
Hallinnon toimiala	2,3	5,3	6,0	3,3
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	11,5	17,4	13,6	12,3
Tekninen toimiala	18,4	20,4	20,0	18,5
Yhteensä	12,9	17,8	14,9	13,5
Perusturva	15,8	22,6		
Yhteensä sis. perusturvan	14,0	19,5		

4.7 Etätyöt

Uusi etätyöohjeistus tuli voimaan vuoden 2023 alusta. Vuoden 2021 ja 2022 luvuissa on vielä mukana hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö. Etätyöpäivien määrä selvästi nousi edellisestä vuodesta, mutta kokonaisuuteen verrattuna niiden määrä on alhainen. Etätyötä teki kertomusvuonna 57 henkilöä yhteensä 714 työpäivää.

Etätyöt 2021 – 2024

	2021	2022	2023	2024
työpäivät	1145	1327	526	714

4.8 Henkilöstökustannukset

	2022	2023	2024
Palkat ja palkkiot	39 129 763,69	24 454 891,52	24 403 148,64
Eläkekulut	8 147 775,10	4 834 520,94	4 888 427,77
Muut henkilösivukulut	1 435 492,42	889 971,35	603 824,57
Yhteensä	48 713 031,21	30 179 383,81	29 895 400,98
Käyttöomaisuuteen aktivoitu	9 091,92	0	0

Henkilöstökustannukset alenivat edelliseen vuoteen verrattuna. Sekä palkkojen ja palkkioiden sekä muiden henkilösivukulujen määrä oli edellisvuotta alhaisempi, sen sijaan eläkekulut kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna.

Kertomusvuonna viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkoja on tarkistettu virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Tarkempi selvitys palkkojen tarkistuksista on kohdassa 4.9.

4.9 Palkkausjärjestelmät

Palkkausjärjestelmiin ei vuoden aikana tehty muutoksia.

KVTES:n (yleinen virka- ja työehtosopimus) mukainen yleiskorotus 1.6.2024 lukien oli 2,27 %. Lisäksi 1.6.2024 lukien jaettiin paikallinen järjestelyerä, jonka suuruus oli 0,73 % sekä kunta-alan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämissuunnitelman paikallinen erä 1,0 %.

Vastaavasti OVTES:n (opetusalan virka- ja työehtosopimus) yleiskorotus oli 1.5.2024 lukien 0,77 % ja 1.6.2024 lukien 1,50 % sekä paikallinen järjestelyerä 0,73 %. Lisäksi OVTESin osio A-F soveltamisalalla oli 1.6.2024 alkaen paikallinen kehittämisohjelma-erä 0,60 % sekä 1.6.2024 ja 1.8.2024 lukien keskitetty kehittämisohjelmaerä 0,32 %. OVTES osio G:ssä (varhaiskasvatus) kehittämisohjelmaerä 1.6.2024 lukien oli 1,0 %.

TS:n (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus) mukainen yleiskorotus 1.6.2024 lukien oli 2,27 %. Lisäksi 1.6.2024 oli käytettävissä paikallinen järjestelyerä 0,73 % sekä kehittämisohjelman paikallinen järjestelyerä 0,881 %.

TTES:n (tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus) yleiskorotuksen kustannusvaikutus 1.6.2024 lukien oli 2,27 %. Lisäksi samasta ajankohdasta jaettiin paikallisena järjestelyeränä 0,73 % sekä kehittämisohjelman paikallisena eränä 1,0 %.

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisesta käytiin paikallisneuvottelut ammattijärjestöjen kanssa.

5 Osaamisen kehittäminen

Kaupungin tavoitteena on profiloitua jatkuvan oppimisen arvojen mukaiseksi työnantajaksi, joka kannustaa työntekijöitään kehittämään itseään sekä omatoimisesti että organisaation tarjoamissa koulutuksissa.

Esihenkilöiden iltapäivät on järjestetty neljästi vuodessa ja iltapäivässä esillä ovat pääasiassa ajankohtaiset asiat. Esihenkilöiden osallistumisprosentti esihenkilöiden iltapäiviin oli 86 %.

Koko henkilöstölle järjestettiin yhteinen koulutus teemalla Työhyvinvointi, jaksaminen ja oman mielen potentiaali. Koulutuksessa oli osallistujia 128.

Lisäksi esihenkilöille järjestettiin vuoden aikana kaksi koulutustilaisuutta, aiheena Konfliktit – keskustelutaidot vaikeissa tilanteissa sekä Työkaluja työkykyjohtamiseen. Keskimääräinen osallistumisprosentti esihenkilökoulutuksiin oli 74 %.

Henkilöstön osaamista sekä osaamisen kehittämistarpeita selvitetään mm. kehityskeskusteluissa. Ammatillisen osaamisen ylläpitämistä varten järjestetään mahdollisuus täydennys- ja muuhun koulutukseen.

Koulutuspäivien määrää ei luotettavasti pystytä selvittämään henkilöstökertomukseen, koska kaikkia koulutuspäiviä ei ole palkkahallinnon järjestelmään merkitty. Todennäköisesti koulutusten järjestäminen etäkoulutuksena on vaikuttanut siihen, että kaikkia koulutuksia ei ole järjestelmän kautta haettu, koska kouluttautuminen on tapahtunut omalla työpaikalla.

6 Hyvinvointi ja työympäristö

6.1 Työhyvinvointiohjelma

Loppuvuonna 2023 hyväksyttiin uusi työhyvinvointiohjelma 1.1.2024 alkaen. Työhyvinvointiohjelma on osa kaupungin strategian toteuttamiseksi laadittua toimenpideohjelmaa. Ohjelmassa on eri työhyvinvoinnin osa-alueiden (toimiva työyhteisö, johtaminen ja esihenkilötyö, tiedonkulku ja työyhteisöviestintä, kehitymis- ja koulutusmahdollisuudet, työssä jaksamisen tukeminen sekä työturvallisuus ja työterveyshuolto) osalta määritelty toimenpiteet, vastuutus sekä aikataulu.

Työhyvinvointiohjelman toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain.

6.2 Kehityskeskustelut

Työhyvinvointiohjelmassa merkittävänä työhyvinvointia ylläpitävänä ja parantavana toimenpiteenä ovat kehityskeskustelut. Tarkoituksena on, että esihenkilöt käyvät vuosittain kehityskeskustelut jokaisen työntekijänsä kanssa. Kehityskeskustelujen merkitystä on useissa eri yhteyksissä tuotu esiin esihenkilöille ja käytyjä kehityskeskusteluja on systemaattisesti seurattu jo muutaman vuoden ajan. Lisäksi toteutumaprosentin laskentaperusteita on tarkennettu mm. määritelty tarkemmin huomioon otettava henkilöstö.

Vuoden 2023 lopussa kehityskeskustelu oli käyty henkilöstöstä 81,4 %:n kanssa. Nyt vuoden 2024 lopussa vastaava luku on 87,1 %. Vaikka parannusta edelliseen vuoteen verrattuna on tapahtunut, kehityskeskusteluissa ei saavutettu tavoitteena ollutta 90 %:n tasoa.

Yhteenveto käydyistä kehityskeskusteluista toimialoittain 31.12.2024

	Henkilöstö (laskennassa huomioitava)	Kehityskeskustelu on käyty vuoden sisällä	%
Hallinnon toimiala	20	20	100,0
Kasvatuksen, koulu- tuksen ja vapaa- ajan toimiala	376	315	83,8
Tekninen toimiala	132	125	94,7
Yhteensä	528	460	87,1

6.3 Henkilöstötutkimus

Henkilöstön työhyvinvointia mittaava henkilöstötutkimus toteutetaan kahden vuoden välein. Vuoden 2024 syksyllä tutkimus toteutettiin Taloustutkimus Oy:n toimesta. Henkilöstötutkimuksessa kyselyyn vastasi 52 % kaupungin henkilöstöstä. Vastausprosentti on samaa tasoa aikaisempien tutkimusten kanssa, mutta sitä voidaan yleisesti pitää alhaisena.

Kokonaistasolla kaupunkiin työnantajana ollaan erittäin tyytyväisiä, keskiarvo 3,92 (asteikko 1-5).

Kokonaistyytyväisyys henkilöstötutkimuksen perusteella (asteikko 1-5):

Hallinnon toimiala	4,72
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	3,86
Tekninen toimiala	3,91
Lapuan kaupunki, kaikki vastaajat	3,92

Henkilöstötutkimuksen mukaan myös suosittelemuus työnantajana on hyvällä tasolla. Lapuan kaupungin henkilöstö on sekä sitoutunutta että uskollista, sitoutuneiden osuus 57 % ja uskollisten 66 %.

Strategisina vahvuuksina tutkimuksessa tulivat esiin henkilöstön ja henkilöstön työn arvostaminen, innostuminen työstä, omassa työssä tarvittavan tiedon riittävyys, esihenkilön antama kiitos hyvin suoritetusta työstä sekä tyytyväisyys Lapuan kaupungin palveluksessa oloon.

Kehittämiskohteina nousevat esiin työn henkinen kuormittavuus, mahdollisuudet kehittää omaa osaamista, tiedonkulun avoimuus työyhteisössä, kaupungin maine työnantajana sekä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Lisäksi tutkimuksessa nousi esiin, että häirintää ja epäasiallista kohtelua työssä oli viimeisen vuoden aikana koettu melko paljon. Toisaalta näistä ei kuitenkaan työsuojelun tietoon ole rekisteröity ilmoituksia.

Henkilöstötutkimuksen tulokset saatiin käyttöön aivan loppuvuonna ja esihenkilöille omat raportit on jaettu vuoden 2025 alkupuolella. Henkilöstötutkimuksen läpikäymiseksi on hyväksytty suunnitelma, jonka mukaan esihenkilöt käyvät omat raporttinsa läpi työpaikkakokouksessa ja näistä nousseet kehittämiskohteet ja -toimenpiteet otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan vuoden 2025 toiminnassa ja tulevien vuosien talousarvioissa.

6.4 Muu työssä jaksamisen tukeminen

Työssä jaksamisen tukemiseen kaupungissa ovat käytössä mm. työkyvyn tuen toimintamalli sekä toimintaohje mukautetusta työstä. Molemmat ohjeet ovat olleet päivityksen alla ja uudet ohjeet tulevat vuoden 2025 alussa.

Vuoden aikana hyväksyttiin ohjeistus työsuhteen osa-aikaistamisesta, jolla mahdollistetaan siirtyminen osa-aikatyöhön mm. osana työkyvyn ylläpitoa ja työssä jaksamisen tukemista.

Virka- ja työehtosopimuksessa on mahdollistettu lomarahojen vaihtaminen vapaaksi, joka myös osaltaan voi toimia työssä jaksamisen tukitoimena, vuonna 2024 lomarahavapaata piti 36 henkilöä yhteensä 399 kalenteripäivää.

Työnantaja tukee liikunta- ja hyvinvointitoimintaa työkyvyn ylläpitämiseksi liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun avulla. Hyvinvointiedun käyttäminen on rajoitettu hieronta- palveluihin. Etu on toteutettu Epassin kautta. Vuoden aikana palvelu kilpailutettiin ja toimijaksi valittiin edelleen Epassi. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun arvo vuonna 2024 oli 200 €/henkilö/vuosi.

Epassia käytti vuoden 2024 aikana 545 työntekijää ja yhteensä käyttö oli 98 088 €.

Lisäksi työnantaja tukee henkilöstön liikunta- ja hyvinvointitoimintaa järjestämällä henkilöstölle työyksikkökohtaista tyhy-toimintaa, johon tarkoitukseen on erillinen määräraha (50 €/vakituinen työntekijä). Lisäksi on järjestetty kaupungin työntekijöiden yhteinen pikkujoulu ja jouluruokailu.

Henkilöstön muistaminen tapahtuu eri tilanteissa muistamisohjeen mukaisesti, ohje päivitettiin vuonna 2023.

Henkilöstön esitysten pohjalta vuoden lopulla palkittiin Vuoden työntekijä, Vuoden esihenkilö ja Vuoden työkaveri.

7 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistoimintalain ja työsuojelulain mukaista työpaikan yhteistoimintaa varten kaupungissa on yhdistetty työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta, jossa on edustus kaikista pääsopijajärjestöistä, työsuojeluorganisaatiosta sekä työnantajan edustus. Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on kokoontunut vuoden aikana 3 kertaa.

Yhteistoimintalain mukaista yhteistoimintaa toteutetaan paitsi työpaikalla välittömästi esihenkilön ja työntekijöiden kesken, niin myös yhteistoimintaneuvotteluilla pääluottamusmiesten kanssa.

Korvattavia työtapaturmia vakuutusyhtiön tilaston perusteella sattui vuoden aikana 30 kpl, näistä työssä sattuneita oli 26 ja työmatkalla 4. Valtaosassa työtapaturmista pois-saolon kesto oli 0-3 päivää (73 %).

Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia vuonna 2024 työtapaturmista 63.937 € (vuosina 2021 - 2024 sattuneet tapaturmat). Vuosina 2021 - 2024 vakuutusyhtiön maksamat korvaukset työtapaturmista olivat keskimäärin 37 758 €.

Työn vaarojen selvittämistä ja riskien arviointia sekä turvallisuushavaintojen ilmoittamista varten käyttöön otettiin vuoden aikana sähköinen Granite-järjestelmä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan pohjaksi henkilöstölle tehtiin kysely henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kaupungissa.

8 Johtaminen ja esihenkilötyö

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseksi on jatkettu sisäisenä koulutuksena esihenkilön iltapäivä –koulutusten järjestämistä neljästi vuoden aikana. Lisäksi muita esihenkilökoulutuksia järjestettiin kaksi koulutustilaisuutta.

Johtamisen ja esihenkilötyön tueksi on vuoden aikana laadittu ja päivitetty ohjeistuksia, mm. ohje lomarahen tai vuosilomapalkan vaihtamiseen, työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi, sähköpostien ja verkkokansioiden ja tiedostojen käsittely sekä matkustusohje.

9 Työterveys

Työterveyspalvelut hankittiin Seinäjoen Työterveys Oy:ltä, työterveyshuollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain. Työterveydenhuollon sopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito siltä osin kuin toimintasuunnitelmassa on sovittu.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat 244 303 €.

Kertomusvuonna työterveyshuollon työpaikkakäyntejä toteutettiin erillisen suunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuollon työpaikkakäynneillä antamien toimenpidesuosittelusten perusteella tehdyt toimenpiteet on kartoitettu.