

Lopen kunta

Henkilöstöraportti 2025



Käsittely
Yhteistyötoimikunta 10.3.2026 (§ 2)
Kunnanhallitus 30.3.2026 (§ 32)
Valtuusto 18.5.2026 (§ 19)

SISÄLTÖ

Johdanto	1
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	3
Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne sekä vaihtuvuus	4
Henkilöstön työkyky	7
Henkilöstökulut.....	11
Työolot ja työyhteisön kehittäminen	12



Johdanto

Lopen kunnan toimintavuotena 2025 jatkettiin päämäärätietoisesti talouden tasapainottamista ja henkilöstömenojen sopeuttamista. Vuonna 2024 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen tuloksena tulevina vuosina henkilöstömenoja pyritään ensisijaisesti vähentämään eläköitymisten, vapautuvien virkojen ja toimien täyttämättä jättämisellä sekä määräaikaisten toimien ja virkojen täyttämättä jättämisellä, tehtävien uudelleen järjestelyillä ja toimenkuvien muutoksilla.

Talouden tasapainottaminen ja palvelutarpeiden muutokset näkyvät Lopen kunnan henkilöstömäärän vähenemisenä. Henkilöstömäärä on laskenut edellisistä vuosista kymmeniä. Vuonna 2025 Lopen kunnassa työskenteli yhteensä 300 työntekijää. Toteutuneiden henkilötyövuosien määrä on niin ikään laskusuunnassa (HTV 274,3). Etenkin määräaikaisten työntekijöiden määrä ja tarve on pudonnut edellisestä vuodesta merkittävästi. Toimintavuotta haastoi henkilöstön sairauspoissaolojen kasvu. Vuonna 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 8,4 %.

Lopen kunnan strategian 2023–2027 yhtenä painopisteenä on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Tätä pitkäjänteistä henkilöstötyötä jatketaan tulevina vuosina.

Vuonna 2025 toteutettiin laaja henkilöstökysely. Kyselyn vastausprosentti oli korkea, 74 %. Tulosten perusteella henkilöstö on arvioinut, että Lopen kunta on hyvä työpaikka. Tulosten kokonaiskeskiarvo oli 4,68 (asteikolla 1–6). Vahvimmat osa-alueet olivat *Tavoitteellisuus* tuloksella 5,13 sekä *Lähiesihenkilön johtaminen* tuloksella 5,02.

Kunta-alalle solmittiin uusi virka- ja työehtosopimus ajalle 1.5.2025–29.2.2028. Kunta-alan palkkoihin tuli 1.10.2025 alkaen 2,27 %:n yleiskorotukset. Lisäksi 1.6.2025 alkaen jaettiin edellisen virka- ja työehtosopimuksen mukaiset paikalliset järjestelyerät sopimusala-kohtaisesti 0,40–0,50 %.

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES ja OVTES osio G) palkkausjärjestelmä muuttui kokonaan uudenlaiseksi 1.10.2025 alkaen. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton valmistelutyötä tehtiin tiiviisti koko vuoden ajan yhdessä henkilöstön edustajien ja esihenkilöiden kanssa. Uuteen tasopalkkajärjestelmään siirtyi noin 170 kunnan työntekijää. Tasopalkkajärjestelmän kehittämistyö jatkuu tulevina vuosina.

Tämä henkilöstöraportin 2025 sisältö noudattaa KT Kuntatyönantajien antamaa suositusta henkilöstöraportoinnin laatimisesta. Yhdenmukaiset ja yhteismitalliset tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua kuntarakenteiden uudistamisessa ja kuntien yhteistyössä. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää myös kuntien välisessä vertailussa. Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Raportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta.

Henkilöstöraportissa käytetty tilastoaineisto on koottu pääasiassa Lopen kunnassa käytössä olevasta henkilöstöhallinnon Personec ESS F -raportointijärjestelmästä. Lisäksi tietoja on koottu mm. taloushallinnon järjestelmästä, vakuutusyhtiön tilastoista ja työterveyshuollon raporteista.

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa 31.12.2025 oli yhteensä 300 työntekijää. Henkilöstöraportissa henkilöstömäärän tunnus- ja vertailulukuna käytetään alla olevassa taulukossa esitettyä yhteissummaa 300, joka sisältää kaikki palvelussuhdemuodot.

Henkilöstömäärä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edellisestä vuodesta
Vakituiset	40	197	237	1
Määräaikaiset	6	53	59	-23
Sijaiset	2	2	4	-4
Työllistetyt	-	-	-	-1
Oppisopimus	-	-	-	-
Yhteensä	48	252	300	-27

Kunnan henkilöstö 31.12.2025 henkilöstöryhmittäin ja toimialoittain:

Henkilöstömäärä toimialoittain	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Kunnanhallitus	12	11	-	1	12	12
Hyvinvointi- ja vapaa-aikalautakunta	6	6	2	1	8	7
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	3	4	5	3	8	7
Sivistyslautakunta	164	166	79	54	243	220
Tekninen lautakunta	51	50	5	4	56	54
Yhteensä	236	237	91	63	327	300

Taulukon määräaikaisten henkilöstömäärässä ovat mukana myös sijaiset.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien määräaikaisuuden perusteena on pääsääntöisesti erilaisten lakisäätöiden vapaiden (perhevapaa, opintovapaa, sairausloma) sijaisuudet sekä avoimen viran hoito niissä tilanteissa, joissa virkaa ei ole saatu täytettyä vakinaisesti pätevällä viranhaltijalla.

Henkilötyövuodet

Kunnan henkilöstön ajalla 1.1.–31.12.2025 tekemä työ henkilötyövuosina:

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% edellisestä vuodesta
2023	56,82	248,53	305,35	-27,54
2024	52,78	235,66	288,43	-5,54
2025	46,90	227,41	274,31	-4,90

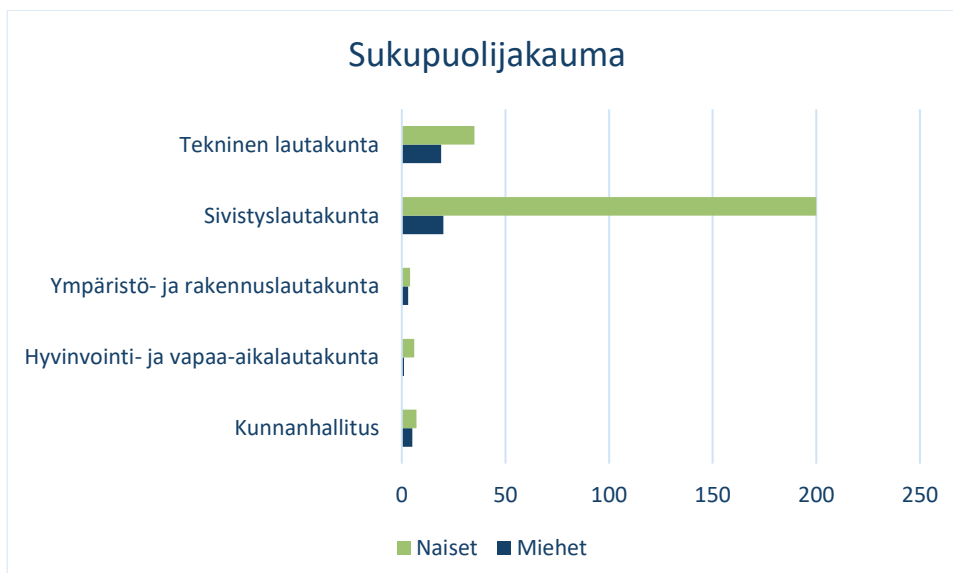
Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastavasti. Henkilötyövuoteen raportoidaan ainoastaan palkallinen työpanos. Palkattomat poissaolot on vähennetty luvusta.

Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne sekä vaihtuvuus

Sukupuolirakenne

Kunnan henkilöstön jakautuminen 31.12.2025 toimialoittain:

Toimiala	Miehet	Naiset
Kunnanhallitus	5	7
Hyvinvointi- ja vapaa-aikalautakunta	1	6
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	3	4
Sivistyslautakunta	20	200
Tekninen lautakunta	19	35
Yhteensä	48	252

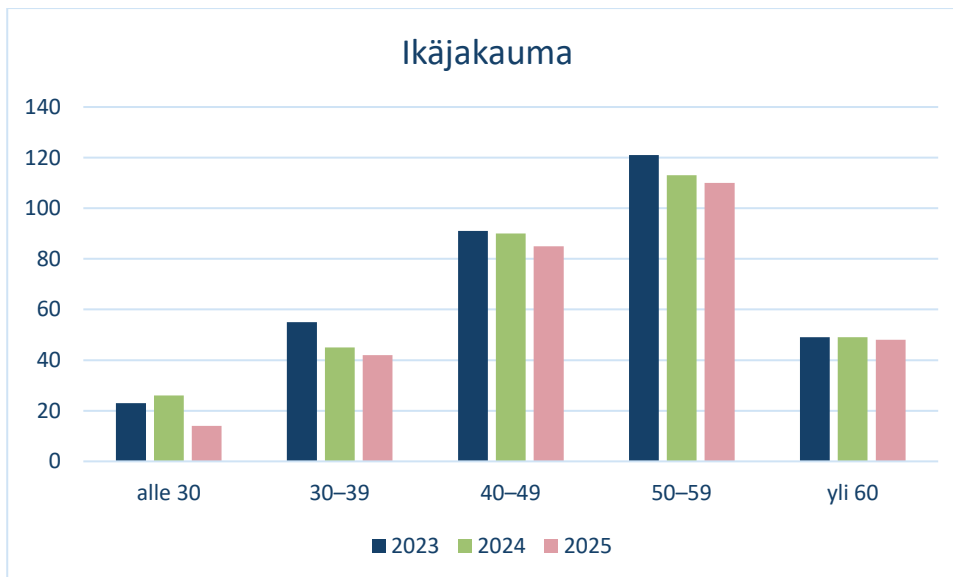


Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Kunnan henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025:

Ikä	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	14	4,68
30–39	42	14,05
40–49	85	28,43
50–59	111	36,79
yli 60	48	16,05
Yhteensä	300	100,0
Keski-ikä		48,9 vuotta
		(2024: 48,1)
		(2023: 48,9)

Vuonna 2025 miesten keski-ikä oli 51,0 vuotta (2024: 48,6 / 2023: 48,9) ja naisten 48,6 vuotta (2024:48,0 / 2023: 47,9 vuotta).



Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus toimialoittain:

	Aloittaneet			Lopettaneet		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Kunnanhallitus	2	1	–	–	1	–
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	2	–	1	–	1	1
Hyvinvointi- ja vapaa-aikalautakunta	2	1	–	2	2	–
Sivistyslautakunta	19	5	10	19	7	3
Tekninen lautakunta	5	2	1	4	4	2
Koko kunta	30	9	12	25	15	6

Vaihtuvuusprosentti vakituisten työntekijöiden osalta oli 2,53 %.

Vuoden 2025 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi 4 työntekijää (2024: 5 / 2023: 5). Eläkkeelle siirtyneen henkilöstön keski-ikä oli 63 vuotta (2024: 65,2 / 2023: 61,2).

Vuoden 2025 aikana Lopen kunta julkaisi Kuntarekry-ohjelmassa 29 rekrytointia / 52 työpaikkaa (2024: 67 / 92). Työsopimussuhteisia tehtäviä oli avoinna 16 (2024: 60) ja virkasuhteisia tehtäviä 13 (2024: 32). Vakinaiseen palvelussuhteeseen rekrytoitiin 10 henkilöä (2024: 18) ja määräaikaiseen palvelussuhteeseen 19 (2024: 74)

Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Poissaolosyiden mukainen ryhmittely, jossa poissaolot on kirjattu kalenteripäivien mukaan:

Keskeytyksen syy	2023	2024	2025
Sairauspoissaolo *)	5 695	4 684	6 046
Perhevapaat	2 564	1 669	704
Opintovapaa	1 116	360	333
Koulutus	838	545	461
Kuntoutus	20	15	5
Kuntoutustuki	675	–	367
Muut **)	2 317	2 438	1 717
Yhteensä	13 715	9 713	9 633
Poissaolopäivät/työntekijä	40,34	29,70	32,11

*) Terveysperusteinen sairauspoissaolo sis. tavanomaisten sairauspoissaolojen lisäksi tapaturma- ja ammattitaudit.

**) Sisältää mm. palkattomat virka- ja työvapaat.

Vuosilomat sekä toisen vakanssin hoito Lopen kunnassa eivät sisälly näihin poissaolotietoihin. Vakinaisen henkilöstön vuosilomapäivien määrä on palvelusajasta riippuen pääsääntöisesti 28–38 päivää.

Läheskään kaikkien poissaolojen ajaksi työnantaja ei palkkaa sijaista. Erityisesti lyhytaikaiset poissaolot kuormittavat työssä olevaa henkilöstöä, kun he tekevät poissaolon aikana myös osan poissaolevan työtehtävistä omien tehtäviensä ohella.

Sairauspoissaoloja eritellään tarkemmin jäljempänä.

Henkilöstön työkyky

Kunnan henkilöstön työterveyspalvelujen tuottajana toimii Mehiläinen Oy. Työterveys- huollon päätoimipiste sijaitsee Riihimäellä. Työterveyshuollon palvelut ovat saatavilla myös Digiklinikan kautta. Työterveyshuolto sisältää ennaltaehkäisevien palvelujen lisäksi myös työnantajalle vapaaehtoisia sairaanhoidollisia palveluja.

Työterveyshuollon palvelut jakaantuvat lakisääteiseen ennaltaehkäisevään työterveys- huoltoon, josta työnantajalla on oikeus 60 %:n KELA-korvaukseen kuluista tiettyyn työntekijäkohtaiseen kattosummaan asti. Työnantajalle vapaaehtoisesta sairaanhoito- palvelusta KELA-korvaus on 50 %, mutta kuitenkin enintään 40 % työterveyspalvelujen korvattavasta yhteismäärästä.

Vuonna 2025 työterveyshuollon bruttokustannukset (ennen Kelalta saatavaa korvausta) olivat 218 326 euroa (2024: 195 413 / 2023: 202 149).

Tästä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus oli 117 472 euroa ja sairaanhoidon osuus 100 853 euroa. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat vuoteen 2024 verrattuna.

Lakisääteiseen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa työhön- sijoitustarkastukset ja lakisääteiset terveystarkastukset sekä työyksikkökohtaiset työ- paikkaselvitykset. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuutta pyritään edelleen nostamaan, bruttokustannuksia kuitenkin kasvattamatta. Työterveyshuollon järjestämä sairaan- hoito on ns. työterveyspainotteista sairaanhoitoa eli työ ja työolosuhteet otetaan huo- mioon myös sairausvastaanotolla asioitaessa.

Yhteenveto työterveyshuollon toiminnasta:

		2023	2024	2025
Työpaikka- selvitykset	Työterveyslääkäri	16,5 h	24,0 h	6,5 h
	Työterveyshoitaja	51,5 h	61,5 h	48,0 h
	Työfysioterapeutti	14,0 h	18,5 h	32,0 h
	Työpsykologi	4,0 h	15,0 h	2,5 h
Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	Työterveyslääkäri	*24 h/1 kpl	*25,5 h/1 kpl	*29 h/17 kpl
	Työterveyshoitaja	*6,5 h/99 kpl	7 h/84 kpl	14 h/243 kpl
	Työfysioterapeutti	11 kpl	72 kpl	108 kpl
	Työpsykologi	*1 kpl	1,5 h/55 kpl*	1,5 h/70 kpl
	Sosiaalialan asiantuntija	– kpl	– kpl	12 kpl
	Ravitsemusasiantuntija	– kpl	– kpl	5 kpl
Terveys- tarkastukset	Työterveyslääkäri	149 kpl	185 kpl	143 kpl
	Työterveyshoitaja	90 kpl	65 kpl	54 kpl
	Työfysioterapeutti	25 kpl	30 kpl	27 kpl
	Työpsykologi	7 kpl	1 kpl	12 kpl
	Erikoislääkäri	9 kpl	3 kpl	3 kpl
Sairaus- käynnit / Sairaanhoido	Työterveyslääkäri	558 kpl	608 kpl	836 kpl
	Työterveyshoitaja	113 kpl	64 kpl	96 kpl
	Erikoislääkäri	9 kpl	– kpl	1 kpl

* Tunnit tarkoittavat ryhmän ohjaukseen ja neuvontaan käytettyä aikaa ja kappalemäärät yksilön ohjaus- ja neuvontakäyntien määrää.

Sairauspoissaolot

Terveysperusteisten sairauspoissaolojen määrä kalenteripäivinä toimialoittain:

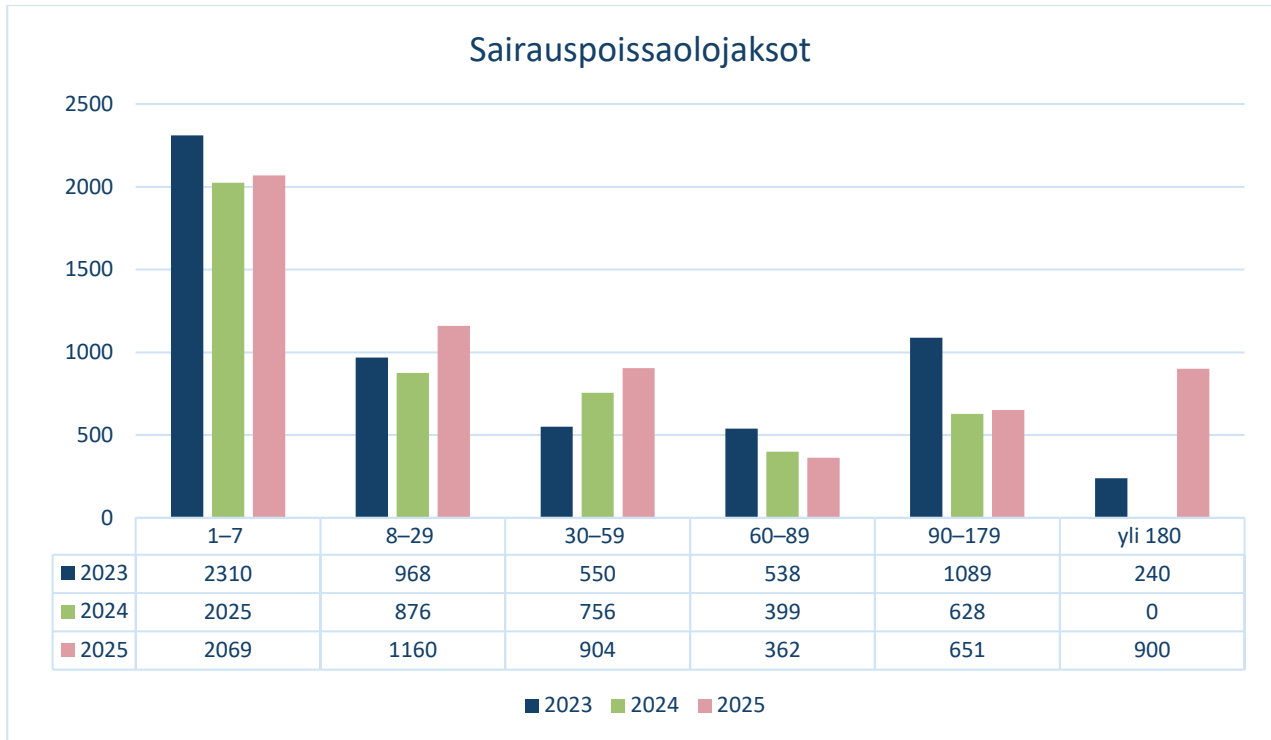
	2023	2024	2025
Kunnanhallitus	80	48	74
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	381	144	37
Hyvinvointi- ja vapaa- aikalautakunta	92	47	21
Sivistyslautakunta	4 053	3 318	4 275
Tekninen lautakunta	1 089	1 127	1 639
Yhteensä	5 695	4 684	6 046
Kalenteripäivät/hlö	16,8	14,3	20,2
Sairauspoissaoloprosentti	8,4 %		

Vuoden 2025 sairauspoissaoloprosentti on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta KT:n suosituksen mukaisesti. Vuonna 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 8,4 % (2024: 6,1, 2023: 9,5).

Vuonna 2025 sairauspoissaolopäiviä oli henkilötyövuotta kohden laskettuna 20,2 kalenteripäivää (2024: 16,2 / 2023: 18,6).

Kunta-alalla vuonna 2024 sairauspoissaolojen keskimääräinen määrä oli 16,3 kalenteripäivää. (2023: 16,4 / 2022: 20,7). Lähde: Työterveyslaitos.

Sairauspoissaolojaksot pituuksien perusteella:



Työtapaturmia sattui vuonna 2025 yhteensä 18 (2024: 11 / 2023: 22), joista työmatkatapaturmia 3 (2024: 2 / 2023: 3).

Työtapaturmista koitui maksettavia korvauksia 49 767 euroa (2024: 15 222 / 2023: 57 389 euroa).

Työtapaturmien määrä ja maksetut korvaukset nousivat edellisestä vuodesta. Työtapaturmat olivat pääosin sijoiltaanmenoja, nyrjähdyksiä, venähdyksiä sekä pinnallisia vammoja.

Sisäilma-asioita käsitellään keskitetysti sisäilmatyöryhmässä

Lopen kunnan luottamushenkilöorganisaatiouudistuksen yhteydessä sisäilmatyöryhmä, jossa mukana on ollut luottamushenkilöitä, lakkautettiin 30.5.2025 lukien. Sisäilma-asioita käsitellään ja ratkotaan jatkossakin tilanteen edellyttämällä tavalla yhteistyössä teknisen toimen ja työsuojelutoimikunnan kanssa. Henkilöstö voi ilmoittaa sisäilmaoireista työ-
turvallisuuspoikkeamailmoituksella (Wpro).

Lopen kunnan sisäilmatyöryhmän tehtävänä on ollut vaikeiden ja monitahoisten sisäilmaongelmien ratkaiseminen. Työryhmä on käsitellyt sisäilmaongelmatapauksia, tehnyt päätöksiä tutkimuksista ja jatkotoimenpiteistä tehtyjen tutkimusten tulosten ja asiantuntijoiden toimenpidekehotusten mukaisesti sekä seuraa korjaustoimenpiteiden etene-
mistä.

30.5.2025 saakka sisäilmatyöryhmän puheenjohtajana toimi tekninen johtaja ja sihteerinä hallinto- ja henkilöstöjohtaja / työsuojelupäällikkö. Lisäksi työryhmään kuuluivat teknisen lautakunnan puheenjohtaja ja henkilöstöjaoston puheenjohtaja, työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuollon edustajana työterveyshoitaja sekä ympäristöterveydenhuollon terveystarkastaja. Tarvittaessa työryhmän kokouksiin on kutsuttu mukaan muita teknisen toimen edustajia, kohdetyöpaikan esihenkilö ja työntekijöiden edustaja.

Kokouksessa käsitellyistä asioista on laadittu muistio, joka on julkaistu kunnan verkkosivuilla. Vuoden 2025 aikana sisäilmatyöryhmä kokoontui yhden kerran.

Henkilöstökulut

Tili	Tili (T)	TP 2025	TP 2024
4000	Maksetut palkat ja palkkiot	0	0
4001	Luottamushenkilöiden kokouspalkkiot	131 503	146 816
4002	Luottamushenkilöiden vuosipalkkiot ja ansionmenetykskorvaukset	684	1 935
4003	Viranhaltijoiden ja työntekijöiden kokouspalkkiot	30 485	34 345
4004	Vakinaisten viranhaltijoiden kk-palkat	4 935 215	5 021 933
4005	Vakinaisten työsuhteisten kk-palkat	4 790 721	4 667 789
4006	Tilapäisten ja määräaikaisten palkat	1 639 639	1 888 745
4007	Sairauslomansijaiset	313 891	183 881
4008	Vuosiloma-, äitiysloma- ja muut sijaiset	297 093	461 742
4009	Työllistettyjen palkat	25 523	103 641
4010	Oppisopimuspalkat	0	0
4012	Erilliskorvaukset	81 183	82 273
4013	Varallaolokorvaukset	36 510	34 018
4016	Verolliset matkakorvaukset	11 684	2 200
4017	Asiantuntijapalkkiot ja luentokorvaukset	0	130
4060	Jaksotetut palkat ja palkkiot	-14 337	40 078
4230	Sairausvakuutuskorvaukset	-123 786	-92 613
4240	Tapaturmakorvaukset	-25 665	-9 683
4242	Muut Kansaneläkelaitoksen korvaukset	-34 163	-28 207
4244	Muut henkilöstömenojen korjaukset	21	0
4000	Palkat ja palkkiot	12 096 202	12 539 023
4101	Työansiopohjainen eläkemaksu (KuEL)	1 795 375	1 841 679
4102	Työansiopohjainen eläkemaksu (VaEL)	278 635	295 558
4105	Eläkemenoperusteinen maksu	0	0
4106	Muut eläkevakuutusmaksut	0	0
4110	Eläkevakuutusmaksut	383 125	428 781
4130	Jaksotetut eläkekulut	1 488	6 530
4101	_ Eläkekulut	2 458 622	2 572 549
4150	Työnantajan sairausvakuutusmaksut	226 405	144 747
4160	Työttömyysvakuutusmaksut	82 869	117 265
4162	Tapaturmavakuutusmaksut	202 695	218 998
4180	Muut sosiaalivakuutusmaksut	3 444	3 584
4190	Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	-9 804	11 673
4102	_ Muut henkilösivukulut	505 609	496 266
4000	Henkilöstökulut	15 060 433	15 607 838
		15 060 433	15 607 838

	2023	2024	2025
Henkilöstökulut yhteensä (€)	16 075 437	15 607 839	15 060 433
Palkkausmenot €/asukas	2 089	2 038	1 989

(Asukasmäärä 31.12.2025: 7 571 henkilöä)

Muut henkilöstömenot:

	2023	2024	2025
Henkilöstön koulutus	40 041	30 735	35 719
Matkustuskulut	82 406	70 849	51 035
Yhteistoiminta ja työsuojelu*	–	35 069	34 938
Työhyvinvointitoiminta*	–	–	28 963

(* Taulukon logiikkaa on muutettu edellisistä vuosista.)

Työhyvinvointitoiminta pitää sisällään Smartum-edun, työyksiköiden tyhy-tapahtumat sekä työsuohdepolkupyörien hallintokulut.

Työolot ja työyhteisön kehittäminen

Osaamisen kehittäminen

Lopen kunnan strateginen tavoite on kehittää pitkäjänteisesti henkilöstön osaamista. Henkilöstön osaamista kehitetään vuosittain laadittavan koulutussuunnitelman mukaisesti. Koulutusten toteuttamisessa hyödynnetään sisäisiä ja ulkoisia koulutuksia sekä erilaisia verkkokoulutuksia. Koulutuspäivät koostuvat pääosin 1–3 päivän lyhyistä ajan-kohtais-, lisä- ja täydennyskoulutuksista.

Kuntatyönantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta työntekijöilleen tarjoamasta koulutuksesta. Koulutuskorvaus on taloudellinen tuki osaamisen kehittämistoimiin niille työnantajille, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen elinkeinoverolain tai maatalouden tuloverolain perusteella. Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Koulutuskorvauksen maksaminen edellyttää työnantajalta vuosittaisen yksityiskohtaisen koulutussuunnitelman laatimista.

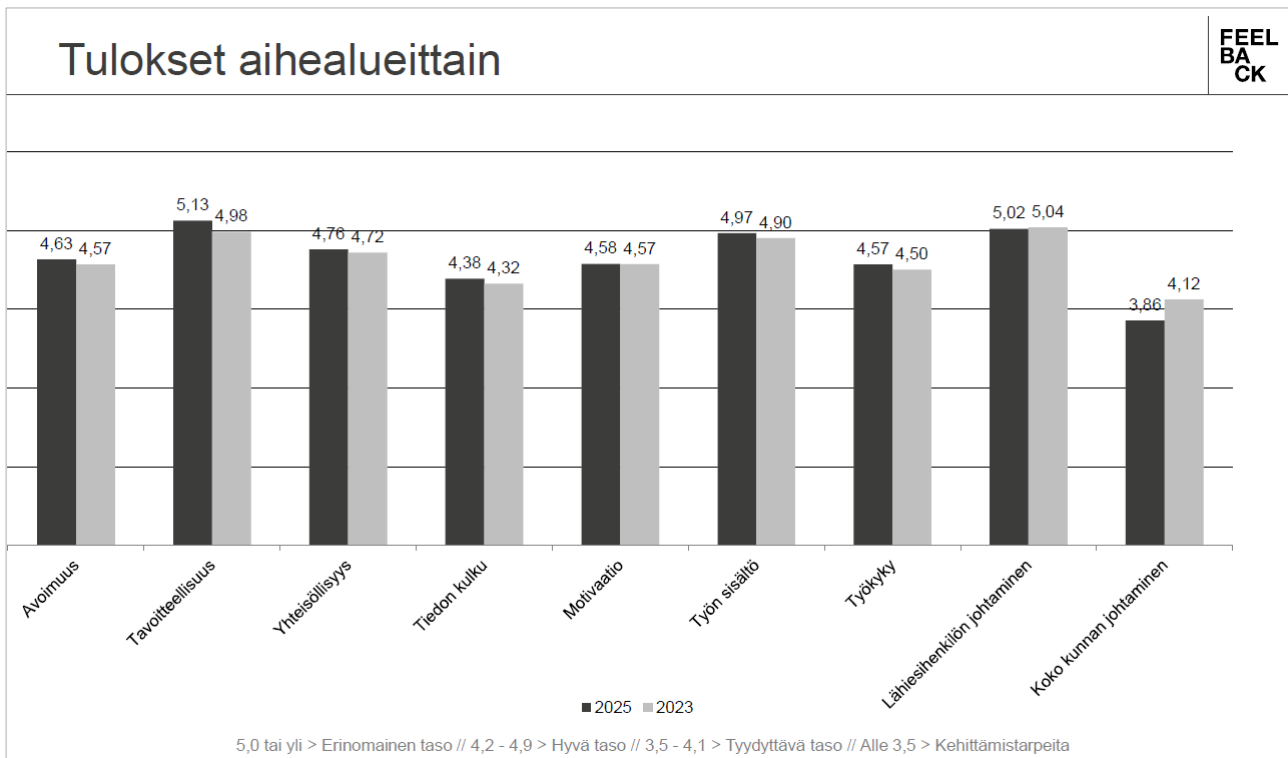
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä vuonna 2025 oli 317 (2024: 371 / 2023: 288) ja Lopen kunnalle hyvitetty koulutuspäivien mukainen koulutuskorvaus on 7 052 euroa.

Työntekijöillä on oikeus saada harkinnanvaraista työ- tai virkavapaata palkallisena viisi päivää kalenterivuoden aikana työaikana tapahtuvaan omassa nykyisessä työssä menestymistä tukevaan ja tutkintoon tähtäävään omaehtoiseen opiskeluun. Omaehtoiseen opiskeluun anottiin palkallista vapaata 21 päivää (2024: 26 / 2023: 60).

Lopen kunnan strateginen tavoite on panostaa hyvään johtamiseen. Vuonna 2025 toteutetun henkilöstökyselyn perusteella työntekijät ovat arvioineet asteikolla 1–6 *Lähi-esihenkilön johtamisen* erinomaiseksi (5,02). Vuoden 2025 aikana esihenkilöille järjestettiin säännöllisiä infotilaisuuksia ajankohtaisista hallinto-, henkilöstö- ja talousasioista sekä johtamisvalmennusta.

Työhyvinvoinnin johtaminen ja tyhy-toiminta

Vuonna 2025 toteutettiin laaja henkilöstökysely. Kyselyyn vastausprosentti oli 74 %. Tulosten perusteella henkilöstö on arvioinut, että Lopen kunta on hyvä työpaikka. Tulosten kokonaiskeskiarvo oli 4,68 (asteikolla 1–6). Esihenkilön johdolla työyksiköissä on käsitelty työyksikkökohtaiset tulokset ja niiden perusteella on laadittu kehittämissuunnitelmat.



Työhyvinvoinnin näkökulmasta nostoja henkilöstökyselyn tuloksista:

- Yhteisöllisyys: Saan toisilta apua ja tukea aina, kun tarvitsen (5,21)
- Yhteisöllisyys: Työskentely-ympäristöni on turvallinen (5,19)
- Yhteisöllisyys: Työpaikallamme on hyvä yhteishenki (4,92)
- Työn sisältö: Koen nykyisen työni tärkeäksi ja arvokkaaksi (5,27)
- Työn sisältö: Työni on riittävän monipuolista ja vaihtelevaa (5,24)
- Työkyky: Työ- ja yksityiselämäni on tasapainossa (4,90)
- Työkyky: Koen oman työkykyni hyväksi (4,80)
- Työkyky: Palaudun työn aiheuttamasta kuormituksesta hyvin (4,42)

Suosittelutodennäköisyys eNPS –luku oli 13 (2024: 10 / 2023: 33). eNPS-luvulla tarkoitetaan henkilöstön suosittelutodennäköisyyttä. eNPS-luku voi olla välillä -100 + 100. Mikäli eNPS-arvo on positiivinen, tulos on hyvä. Jos eNPS-arvo on enemmän kuin 50, on tulos erinomainen.

Lopen kunnalla on käytössä sähköinen työväline *Esihenkilökompassi*, joka ohjaa esihenkilöä käymään varhaisen tuen keskusteluja. Lopen kunnan käytännön mukaan esihenkilö järjestää keskustelun työntekijän kanssa, jos työstä suoriutumisessa on haasteita tai jos sairauspoissaoloja on 12 päivää kumulatiivisesti 6 kuukauden sisällä tai 3 poissaolo-kertaa 3 kuukauden sisällä.

Lopen kunnassa on niin ikään käytössä korvaavan työn toimintamalli, jonka toimeenpano ja omaksuminen osaksi toimintakulttuuria jatkuu edelleen tulevina vuosina. Vuonna 2025 korvaavan työn päiviä kirjattiin HR-järjestelmään 34 päivää (2024: 24). Työterveys- huollosta kirjattiin muokatun työn päiviä 174 (2024: 128).

Henkilöstön työhyvinvointitoimintaa koordinoi ja suunnittelee tyhy-tiimi, jossa on edustus kaikilta toimialoilta. Toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan henkilöstöltä saadun palautteen ja ehdotusten pohjalta. Vuodelle 2025 tyhy-toimintaan oli varattu 34 000 euron suuruinen määräraha. Kunnalla on käytössä Smartum-etu (liikunta, kulttuuri ja hieronta), jota vuonna 2025 jaettiin 80 €/työntekijä. Työyhteisöt saivat järjestää omaa tyhy-toimintaa määrärahan puitteissa. Lisäksi kunnalla on käytössä työsuhdepolkupyöräetu.

Kunnan henkilöstön on tietyillä käyttäjävuoroilla mahdollista hyödyntää liikuntahalli Elmolan yhteydessä sijaitsevaa kuntosalia. Henkilöstön käyttöön suunnattuja vuoroja on tarjolla neljä viikossa. Henkilöstö voi lunastaa kuntosalikortin käyttöönsä puoleen hintaan.

Kunnan henkilöstön virkistyskäytössä on Loppijärven rannalla sijaitseva, kunnan omistama hirsinen rantasaunarakennus Syrjä. Syrjässä on sauna, keittomahdollisuudet ja muut perustoiminnallisuudet. Syrjä on kaikkien henkilökuntaan kuuluvien käytettävissä 15 euron korvausta vastaan. Vuonna 2025 Syrjän käyttökertoja oli 86 (2024: 81).

Yhteistoiminta ja työsuojelu

Kunnan yhteistyöelimenä ja samalla työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa on jokaisen kunnallisen pääsopijapuolen edustaja, työsuojeluvaltuutetut sekä työnantajan edustajia.

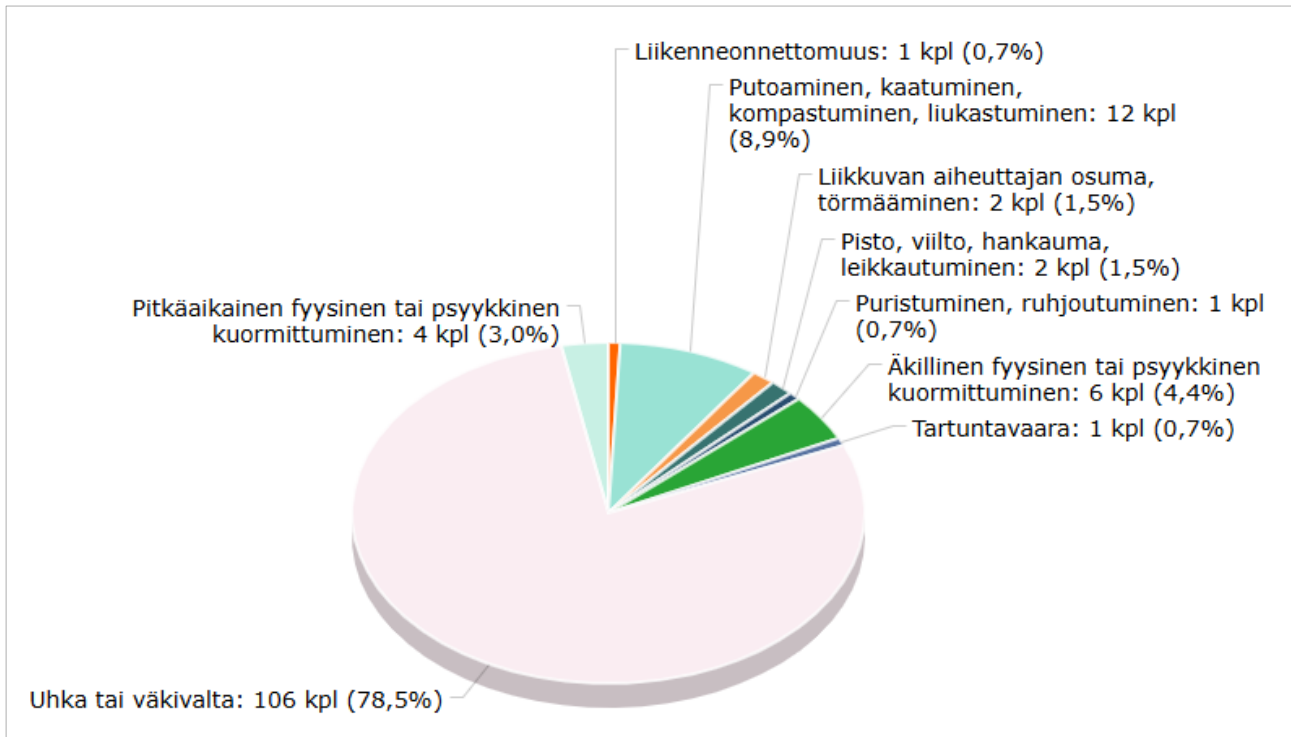
Vuonna 2025 yhteistyötoimikunta kokoontui neljä (4) kertaa. Lisäksi työnantajan edustaja (hallinto- ja henkilöstöjohtaja) tapasi pääluottamusedustajia ja ammattijärjestöjen muita edustajia sekä työsuojeluvaltuutettuja paikallisneuvotteluissa, yhteistoimintalain edellyttämässä neuvotteluissa sekä erilaisissa yhteistyö- ja ajankohtaistapaamisissa.

Lopen kunnassa on käytössä Wpro-järjestelmä työturvallisuuspoikkeamailmoitusten tekemiseen. Ilmoitukset tulevat esihenkilön, työsuojelupäällikön sekä työsuojeluvaltuutettujen tietoon. Esihenkilön vastuulla on ilmoitusten käsittely ja asianmukaisiin toimenpiteisiin ryhtyminen. Ilmoitukset käydään läpi yhteistyötoimikunnassa.

Vuonna 2025 ilmoituksia tehtiin yhteensä 135* (2024: 120). Sivistystoimessa tehtiin ilmoituksia eniten 125, teknisessä toimessa 3, hyvinvointi- ja vapaa-aikatoimessa 1, hallinnossa 2 sekä ympäristö- ja rakennusvalvonnassa 4. Ammattiryhmittäin eniten ilmoituksia tekivät varhaiskasvatuksen opettajat (30,4 %), erityisluokanopettajat (17,0 %), luokanopettajat (11,1 %) ja lastenhoitajat (8,1 %).

* Määrään sisältyy oppilaiden ja lasten välisiä tilanteita 53 kpl, jotka eivät kohdistuneet henkilöstöön.

Vaaratyypit:



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Lopen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2024–2026. Suunnitelma sisältää ohjeistuksen sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi kunnan viranomais- ja työnantajatoiminnassa. Suunnitelmassa tuodaan esiin ne sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden toteutumista tukevat, koko kuntaorganisaatiota koskevat periaatteet, joiden mukaisesti kunnassa toimitaan. Lisäksi suunnitelmaan on kirjattu ne konkreettiset toimenpiteet, joihin kunta sitoutuu sukupuolten välisen tasa-arvon ja yksilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tässä raportissa kuvataan osaltaan sukupuolirakennetta toimialoittain.

Lopella on itua.
Meillä on hyvä maaperä kasvulle.

Loppi 