

Henkilöstöraportti 2017

Yhteisryöryhmä 26.4.2018 Kunnanhallitus 7.5.2018 Valtuusto 28.5.2018

LAUKAAN KUNTA



Yhdessä tehden

Sisällysluettelo

Kuntatyönantajan on hyvä tuntea henkilöstövoimavaransa	4
Henkilöstö kunnan strategioissa	4
Kuntastrategia valtuustokaudelle 2013—2016	5
Henkilöstöstrategia ja henkilöstöohje	5
Henkilöstövisio	5
Taloussuunnitelman henkilöstöohjelma	6
Muut suunnitelmat ja ohjelmat	6
II HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	6
Henkilöstön määrä 31.12.2017	6
Henkilöstön määrä palvelualueittain	7
Kunnan vakinainen henkilöstö 31.12.2017	7
Kunnan määräaikainen henkilöstö 31.12.2017	7
Vuoden 2017 aikana tapahtuneita vakanssimuutoksia	8
Vakinaisen henkilöstön yleisimmät virka-/tehtävänimikkeet v. 2017	8
Palvelussuhteen lajit	8
Virka ja työsuhde	8
Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin	9
Henkilöstöön sovellettavat virka- ja työehtosopimukset	9
Henkilöstöön sovellettavat työaikajärjestelmät	10

Henkilöstön koulutustaso	11
Henkilöstön saatavuus avoimiin tehtäviin	12
Henkilöstön ikä ja sukupuoli	14
Koko henkilöstön keski-ikä	14
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	15
Vuonna 2017 eläkkeelle jääneet	15
Eläköitymisennuste	16
III PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKULUT	17
Palkattomat virkavapaat ja työlomat säästötarkoituksessa	18
IV OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN	19
Johtamiskoulutus ja johtamisen vahvistaminen	19
Henkilöstön koulutus	20
Koulutuspäivät ja koulutuskorvaus	20
Kansalaisopiston järjestämä koulutus	21
Laajemmat koulutukset	22
V TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	22
Aktiivinen aikainen puuttuminen	22
Kuntoutus	23
Sairauspoissaolot	23
Sairauslomat diagnooseittain	25
Työtapaturmat	25
Tapaturmat ja ammattitaudit, mitkä ilmenneet vuosien 2014—2017 aikana	25
Työterveyshuolto	26
Työterveyshuollon kustannukset v. 2014—2017	27
Työterveyshuollon toimintatiedot v. 2014—2017	28
Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot 2014 - 2017	28
Yhteistoiminta ja työsuojelu	28
Henkilöstön työtyytyväisyystutkimus 2015	30
Työhyvinvoinnin kehittäminen	31
Muistaminen	32

I JOHDANTO

Kunnan 19. henkilöstövoimavaroja koskeva raportti on valmistunut.

Henkilöstöraportti kertoo tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstön määrästä, henkilöstön rakenteesta ja henkilöstökuluista. Se sisältää lisäksi tietoa mm. johtamisesta, osaamisen kehittamisestä, terveydellisestä toimintakyvystä ja hyvinvoinnista.

Tiedot on koottu henkilöstöhallinnon Pegasos-henkilöstötietojärjestelmästä ja AGS-raportointiohjelmasta saatujen tietojen pohjalta. Lisäksi tietoa on koottu kunnan kirjanpidosta, Kuntien eläkevaikutuksesta, vakuutusyhtiön tilastoista, työterveyshuollosta sekä esimiehille ja työntekijöille osoitetuista kyselyistä.

Vertailua on pyritty tekemään 3—5 vuodelta. Joissakin raporteissa vertailua on tehty vain edellisvuoteen.

Vuoden 2017 alussa tapahtunut organisaatiouudistus on vaikeuttanut sisäisiä tilastovertailuja eri palvelualueiden välillä, koska toimintojen ja henkilöstön siirtymiä tapahtui vuoden 2017 alussa monen osaston / palvelualueen välillä. Näin ollen vertailuissa voi olla pieniä epätarkkuuksia. Asioiden suuruusluokka on kuitenkin oikein.

Kuntatyönantajan on hyvä tuntea henkilöstövoimavaransa

Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa henkilöstöjohtamista. Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi.

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstönsä rakenne, työpanos, osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämistarpeet voidakseen turvata myös tulevaisuudessa laadukkaat kunnalliset palvelut.

Kuntalaiset odottavat kunnalta riittäviä ja laadukkaita palveluja. Kunnan poliittiset päättäjät ottavat vastuuta henkilöstöpoliittisten linjojen määrittelemisessä ja sopeuttamisessa tuotannollisiin suunnitelmiin sekä palvelustrategioihin.

Kuntasektorin oma henkilöstö odottaa työhyvinvointinsa ylläpitämistä ja kehittämistä. Myös valtio edellyttää tuloksellista kuntien palvelutoimintaa ja henkilöstöjohtamista.

Ollakseen kilpailukykyinen työnantaja nykyiselle ja uudelle rekrytoitavalle henkilöstölle kuntien tulee arvioida nykyiset henkilöstövoimavaransa sekä ennakoida tulevat tarpeet.

Henkilöstö kunnan strategioissa

Laukaan kunta on omissa strategioissaan ottanut henkilöstönäkökulman vahvasti esille.

Seuraavassa on tiivistelmä siitä, miten henkilöstönäkökulma on mukana kunnan strategioissa ja keskeisissä suunnitelmissa.

Kuntastrategia valtuustokaudelle 2013—2016

Vuonna 2017 oli voimassa edellisen valtuustokauden kuntastrategia. Uusi kuntastrategia on valmistunut huhtikuussa 2018.

Laukaan kunnan strategiassa ”Laukaa – sydäntä ja elinvoimaa” henkilöstöpolitiikan osalta elinvoiman ja kilpailukyvyn strategisia johtamiskohteita ovat:

Henkilöstöpolitiikka	Osaavan ja motivoituneen henkilöstön saatavuus ja sitoutuneisuus on edelleen hyvä.
	Henkilöstön korkea tuottavuus, työkyky ja hyvinvointi

Henkilöstöstrategia ja henkilöstöohje

Kunnanvaltuuston on hyväksynyt 26.5.2014 uuden henkilöstöstrategian valtuustokaudelle 2014—2016.

Henkilöstöohje hyväksyttiin kunnanhallituksessa 2.6.2014. Henkilöstöstrategia ja sen liitteeksi laadittava henkilöstöohje ovat henkilöstöpolitiikan keskeisiä ohjausvälineitä. Sen lisäksi, että asiakirjoissa on strategisia linjauksia, niissä on paljon käytännön henkilöstötyöhön ja päivittäiseen johtamiseen liittyviä ohjeistuksia.

Henkilöstövisio

Henkilöstö on	Hyvin johdettua, Osaavaa, Hyvinvoivaa ja Motivoitunutta.
----------------------	---

Taloussuunnitelman henkilöstöohjelma

Kunnan talousarvion ja –suunnitelman yhteydessä on koottu erilliseen taulukkoon tulosityksiköittäin henkilöstön määrä ja sen muutokset henkilötyövuosina. Myös sitä tarkempi tehtävänimikkeittäin koottu suunnitelma on laadittu. Se on käsitelty ja hyväksytty lautakunnissa ja se toimii talousarvion henkilöstömäärärahojen perusteena.

Muut suunnitelmat ja ohjelmat

Edellä mainittujen koko kunnan suunnitelmien lisäksi on erilaisia toimialojen suunnitelmia ja ohjelmia, joissa arvioidaan palvelutuotannon kehitystä ja sitä kautta myös henkilöstön tarvetta ja henkilöstöltä vaadittavaa tulevaisuuden osaamista, esimerkkinä mainittakoon vanhusten palvelujen toimintaohjelma ja lapsipoliittinen ohjelma.

II HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstön määrä 31.12.2017

Kunnan henkilöstö	2013	2014	2015	2016	2017
Vakinaiset	754	730	727	733	741
Sijaiset ja määräaikaiset	198	198	222	198	200
Yhteensä ilman työll.	952	928	949	931	941
Työllistetyt	49	53	34	42	52

Vakinaisten lukumäärä sisältää kaikki ne vakinaiset työntekijät ja viranhaltijat, joilla on kuun viimeinen päivä toistaiseksi voimassa oleva virkamääräys tai työsopimus. Luku sisältää myös sekä palkattomalla että palkallisella vapaalla olevat vakinaiset. Työllistettyjen lukumäärä on vuoden keskiarvo.

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa 941 henkilöä (mukana ei työllistetyt). Heistä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 741 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 200 työntekijää. Edellisten lisäksi kunnan oli vuoden 2017 aikana keskimäärin 52 palkkatuella olevaa työntekijää.

Tukityöllistettyjen keskimääräinen työaika oli 85 % kokoaikaisen työajasta. Palkkatuella olevien palkat sivukuluineen olivat 1 271 343 euroa. Työllistämistuki oli 583 066 euroa eli 45,9 % palkkakuiluista.

Vuonna 2013 astui voimaan maaseutuhallinnon yhteistoimintasopimus. Sopimuksen mukaan osapuolet ovat Hankasalmi, Joutsa, Jyväskylä, Laukaa, Luhanka, Muurame, Toivakka ja Uurainen. Laukaan toimiessa isäntäkuntana sopijakuntien maaseutuhallinnon työntekijät siirtyivät Laukaan kunnan palvelukseen.

Samoin 1.1.2013 alkaen Laukaan kunnan palvelukseen siirtyi Äänekosken kaupungilta kaksi terveystarkastajaa ja kunnan eläinlääkäri asiasta tehdyn kolmen kunnan yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Kolmantena kuntana yhteistoiminnassa on Konnevesi.

Vesilaitos yhtiöitettiin vuoden 2016 alusta, jolloin kuusi henkilötyövuotta siirtyi kunnasta Laukaan Vesihuolto Oy:n palvelukseen.

Henkilöstön määrä palvelualueittain

Kunnan vakinainen henkilöstö 31.12.2017

Vakinaisten lukumäärä sisältää kaikki ne vakinaiset työntekijät ja viranhaltijat, joilla on 31.12.2017 toistaiseksi voimassa oleva virkamääräys tai työsopimus.

Luku sisältää myös sekä palkattomalla että palkallisella vapaalla olevat vakinaiset.

	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	Muutos / 31.12.2016	% / henkilöstö
Konsernihallinto	37	40	43	3	6
Perusturvapalvelut	160	161	167	6	23
Sivistyspalvelut	404	406	405	- 1	55
Tekniset palvelut	126	126	126	-	17
	727	733	741	8	100

Kunnan määräaikainen henkilöstö 31.12.2017

Luku sisältää kaikki 31.12.2017 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa olevat työntekijät.

Lukuun sisältyy sekä palkattomien että palkallisten vapaiden sijaiset.

Lukuihin ei sisälly tukityöllistetty henkilöstö.

	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	Muutos / 31.12.2016	% / henkilöstö
Konsernihallinto	9	9	15	6	8
Perusturvapalvelut	58	41	39	- 2	20
Sivistyspalvelut	136	130	127	- 3	64
Tekniset palvelut	19	18	19	1	10
	222	198	200	2	100

Vuoden 2017 aikana tapahtuneita vakanssimuutoksia

- Ohjaajien toimien perustaminen ja niiden täyttöluvut kehitysvammaisten asumispalveluihin
- Kehitysvammatyön johtajan viran muuttaminen palvelupäälliköksi
- Asumispalvelujen johtajan viran muuttaminen vammaispalveluohjaajaksi
- Vapaa-aikatoimen toimistosihteerin viran lakkauttaminen ja sivistyspalveluiden toimistosihteerin toimen perustaminen
- Kahden kodinhoitajan toimen lakkauttaminen, niiden muuttaminen lähihoitajan toimiksi
- Lähihoitajan toimen muuttaminen sairaanhoitajan toimeksi
- Kasvatustoiminnan johtajan virkanimikkeen muutos varhaiskasvatuksen johtajan viraksi
- Lasten ja nuorten hyvinvointikeskuksen tulosityksikön palvelupäällikön viran perustaminen
- neljän perhetyöntekijän (AMK- tason koulutus) toimen nimikkeiden muutos perheohjaajien nimikkeiksi ja vastaavan perhetyöntekijän virkanimikkeen muutos vastaavaksi perheohjaajaksi
- Toimintaterapeutin toimen perustaminen
- Varhaisen tuen asiantuntijan toimen perustaminen
- Koulupsykologin ja koulukuraattorin toimien perustaminen

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät virka-/tehtävänimikkeet v. 2017

Yleisimmät nimikkeet	
Luokanopettaja	92
Lähihoitaja	89
Perhepäivähoitaja	65
Koulunkäynninohjaaja	50
Tuntiopettaja, pt	43
Lastentarhanopettaja	38
Päivähoitaja	39

Palvelussuhteen lajit

Virka ja työsuhde

Kuntalain mukaan kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa kuntaan.

Lähtökohtana on se, että julkisen vallan käyttöä sisältävää tehtävää varten perustetaan virka. Tavanomaiseen työnjohto-oikeuteen kuuluvan päätösvallan käyttämistä ei voida pitää julkisen vallan käyttämisenä (työvuoroluettelon hyväksyminen, vuosilomien vahvistaminen).

Kunnan työsuhteisen henkilöstön oikeudellinen asema määräytyy pääosin samoin kuin yksityisellä sektorilla. Keskeiset säännökset ovat työsopimuslaissa.

Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin

Virka- ja työsuhteiset 2016 - 2017 (Ilman työllistettyjä)			
	2016	2017	Muutos 2017/2016
Virkasuhde			
Vakinainen	335	339	4
Määräaikainen	45	50	5
Työsuhte			
Vakinainen	398	402	4
Määräaikainen	153	150	-3
Yhteensä	931	941	10

Laukaan kunnassa määräaikaisena työskenteli 21,2 % kunnan koko henkilöstöstä. Työllistettyjä oli 5,5 %.

Kaikkien kuntien henkilöstöstä v. 2016 oli vakinaisia 78 % ja määräaikaisia 22 % (KT:n tilasto 2017).

Henkilöstöön sovellettavat virka- ja työehtosopimukset

Kunnissa noudatetaan kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia.

Laukaan kunnassa sovelletaan seuraavia sopimuksia:

- kunnallinen yleisen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTS)
- lääkärin virkaehtosopimus (TS)

	2016	2017	%/ kaikki	Muutos 2017/2016
KVTES	595	599	63,7	4
OVTES	248	254	27,0	6
Teknisten sopimus	72	71	7,5	-1
Lääkärisop.	5	6	0,6	1
TuntiTes	11	11	1,2	0
Yhteensä	931	941	100	10

Henkilöstöön sovellettavat työaikajärjestelmät

KVTES:n työaikaa koskevia määräyksiä muutettiin 1.2.2017 lukien siten, että säännöllistä työaikaa pidennettiin. Työaika piteni Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti keskimäärin 24 tuntia vuodessa ansiotasoa muuttamatta.

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

Työnantaja valitsee työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten rajoissa sen työaikamuodon, joka on toiminnan ja tehtävien suorittamisen kannalta tarkoituksenmukaisin.

37,5 tunnin työaikaa sovellettiin KVTES:ssa luetelluissa, tarkoin määritellyissä tehtävissä. Työaikaa sovelletaan mm. koulupsykologeihin, sosiaalityöntekijöihin, koulukuraattoreihin ja terveystarkastajiin.

Jaksotyötä teetetään sellaisissa tehtävissä, joissa työnantajalla on tarvetta teettää yötyötä tai yli 9 tunnin työvuoroja.

Toimistotyöaikaa sovelletaan virasto- ja toimistotehtävissä työskenteleviin. Säännöllinen viikkotyöaika vuonna 2017 oli 36 tuntia 45 minuuttia.

Yleistyöaikaa sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikamuotoa. Säännöllinen työaika vuonna 2017 oli 38 tuntia 45 minuuttia viikossa.

KVTES:n uudet jaksotyöaikamääräykset astuivat voimaan 1.6.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan työaikajakson alusta lukien.

Laukaan kunta päätti 1.6.2015 tulleen jaksotyöaikauudistuksen seurauksena yleisesti tarkastella työaikajärjestelmien ajanmukaisuutta. Yleistyöaikaan siirryttiin kaikissa niissä tehtävissä, joissa yleistyöajan perusteet toteutuvat. Yleistyöaikaan siirtyminen mahdollisti työntekijöille vähintään 30 minuutin mittaisen, työaikaan kuulumattoman ruokailutauon antamisen.

Työaikajärjestelmän muutokset koskivat eniten kotihoitoa ja perhetyötä. Myös muita yksittäisiä, pienempiä ryhmiä siirtyi yleistyöaikajärjestelmään.

Alla olevasta taulukosta selviää, että v. 2015 n. 70 työntekijää siirtyi jaksotyöstä yleistyöaikamääräysten piiriin. Prosessia jatkettiin v. 2016, jolloin 25 työntekijää siirtyi jaksotyöstä yleistyöaikaan.

Henkilöstö eri työaikajärjestelmissä				
	2015	2016	2017	Muutos 2017/2016
Yleistyöaika	344	383	381	-2
Opetustyö	261	235	241	6
Jaksotyö	117	92	104	12
Toimistotyö	129	128	126	-2
Perhepäivähoito	70	61	56	-5
37 t työaika	22	27	27	0
Lääkärit	6	5	6	1
Yhteensä	949	931	941	10

Henkilöstön koulutustaso

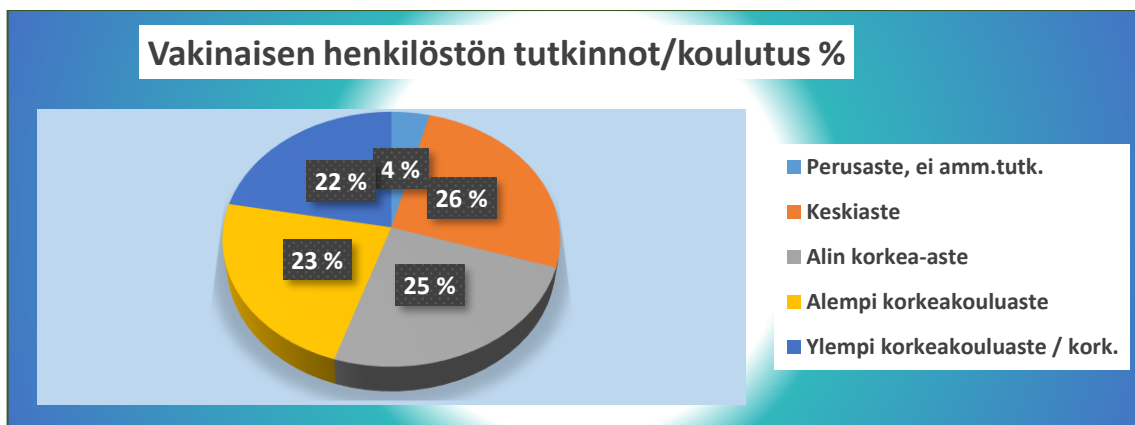
Henkilöstön koulutustasoa on seurattu henkilöstöraportissa neljän vuoden ajan. Sinä aikana koulutustaso on noussut vuosittain. Henkilöstön koulutustaso tutkinnoittain on kerätty palkkatietojärjestelmästä tilastokeskuksen koulutusluokitusta käyttäen.

Keskiasteen koulutukseksi luetaan mm. 1—3 –vuotiset ammatilliset tutkinnot.

Alin korkea-aste sisältää mm. teknikon ja hoitoalan opistotason tutkinnot, esim. sairaanhoitaja.

Alempaan korkeakouluasteeseen katsotaan kuuluviksi yliopistojen alemmat korkeakoulututkinnot ja ammattikorkeakoulututkinnot, esim. insinöörin, tradenomin ja lastentarhanopettajan tutkinnot.

Ylemmän korkeakoulututkinnon ryhmään kuuluvat maisteritutkinnot, lääkäreiden tutkinnot ja muut ylemmät tutkinnot.



Suurimmalla osalla henkilöistä on vähintään keskiasteen koulutus. Uusilta Laukaan kuntaan tulevilta vakinaisilta työntekijöiltä vaaditaan pääsääntöisesti tehtävästä riippuen vähintään opistotason koulutusta.

Henkilöstön saatavuus avoimiin tehtäviin

Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuuden turvaaminen on kuntien henkilöstöpolitiikan suuri haaste. Työvoiman poistuma työmarkkinoilta suurten ikäluokkien siirryttyä eläkkeelle ja jatkuvasti kiristynvä kilpailu työvoimasta yksityisen sektorin kanssa asettavat kunta-alalle haasteita. Kilpailu on kiristynyt myös kunta-työnantajien välillä.

Henkilöstön saatavuutta avoimiin tehtäviin kartoitettiin vuoden 2017 osalta tulosityksiköittäin esimiehille tehdyllä kyselyllä. Kysely tehtiin huhtikuussa 2018.

Oheisessa taulukossa olevat luvut kuvaavat niiden tulosityksikköjen määrää, jotka sijoittivat arvionsa ko. vaihtoehtoon (suluissa edellisvuoden arviot).

Henkilöstön saatavuus				
Tehtävän laatu	Hyvin / erinomaisesti	Riittävästi / tydyttävästi	Heikosti / saatavuudessa ongelmia	Tehtävät, joiden täyttämisessä on ongelmia
Vakinaiset virat ja toimet	14 (11)	2 (3)	1 (1)	Sosiaalityöntekijä
Sijaiset ja muut määräaikaiset tehtävät - pätevät hakijat	12 (9)	3 (7)	2 (2)	Sosiaalityöntekijä Lähihoitaja Sairaanhoitaja
Sijaiset ja määräaikaiset tehtävät epäpätevät hakijat	12 (6)	3 (5)	0 (2)	

Pääsääntöisesti Laukaan kunta on saanut hyvin tai ainakin riittävästi hakijoita avoimiin vakinaisiin tehtäviin. Ainoastaan sosiaalityöntekijän virkojen täyttämisessä on ollut ongelmia. Asiantilan korjaamiseksi on tehty toimenpiteitä, mm. rekrytointia laajentamalla suoriin yhteydenottoihin, palkkauksen joustavuutta lisäämällä ja työnantajakuvaa kirkastamalla.

Sijaistehtäviin ja muihin määräaikaisiin tehtäviin on hieman enemmän saatavuusongelmia, joskin saatavuus on edelleen pääsääntöisesti hyvää.

Saatavuusongelmaa on pääsääntöisesti vain sosiaalipalvelujen ja vanhuspalvelujen yksiköissä. Lyhytaikaisiin ja äkillisiin sijaistuksiin saaminen tuottaa enemmän vaikeuksia kuin pitkäaikaiset sijaisuudet, joihin on yleensä riittävästi hakijoita.

Laukaan kunnassa pyritään sijaistehtävätkin täyttämään kelpoisuusehdot täyttävillä hakijoilla.

Epäpäteviä hakijoita kuitenkin on vähintään tyydyttävästi saatavissa niissä tehtävissä, joissa epäpätevää on ylipäänsä mahdollista käyttää.

Ottaen huomioon henkilöstön saatavuus rekrytointitilanteissa ja palkatun henkilöstön suhteellisen vähäinen muualle hakeutuminen, Laukaan kunnalla voidaan katsoa edelleen olevan hyvän ja turvallisen työnantajan maine. Tämä yhdistettynä Laukaan hyvän asuinkunnan maineeseen on auttanut henkilöstön saamisessa. Kilpailun kiristyessä tulee ponnisteluja jatkaa panostamalla työelämän laatutekijöihin ja työhyvinvointiin.

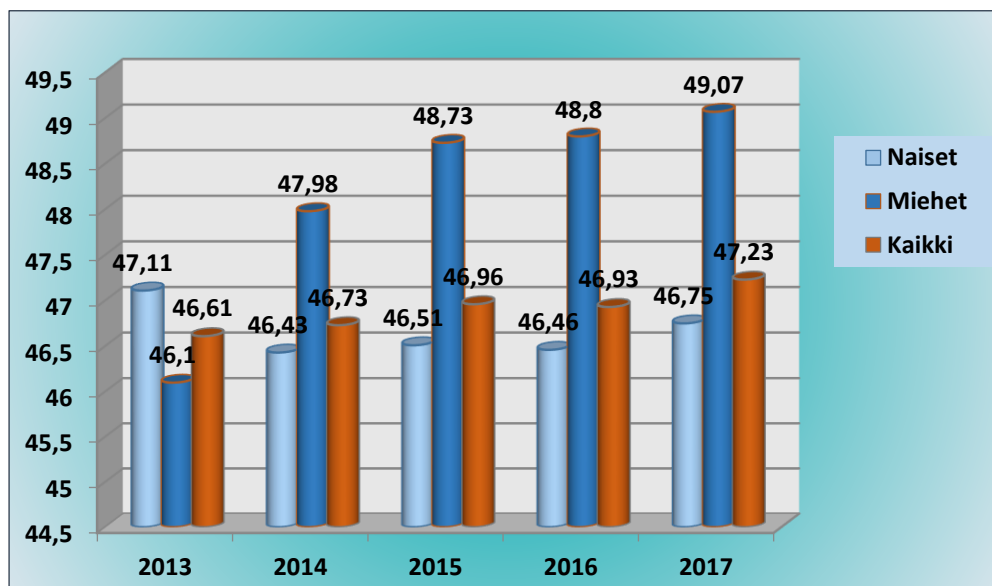
Henkilöstön ikä ja sukupuoli

Koko henkilöstön keski-ikä

Koko henkilöstön, jossa on mukana määräaikaist ja työllistetyt, keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 47,23 vuotta eli 0,30 vuotta korkeampi kuin edellisen vuoden lopussa.

Naisten keski-ikä oli 46,75 vuotta ja miesten 49,07 vuotta. Naisten keski-ikä on vuoden 2017 lopussa 0,29 vuotta edellisvuotta korkeampi. Miesten vastaava luku on 0,27 vuotta.

Koko kunta-alalla työskentelevien keski-ikä v. 2016 oli 45,8 vuotta KT:n v. 2017 julkaiseman tilaston mukaan. Naisten keski-ikä oli 45,9 ja miesten 45,5 vuotta.



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä						
Tulosyksikkö	v. 2016			v. 2017		
	Miehet	Naiset	N ja M	Miehet	Naiset	N ja M
Kunnan kanslia	52,1	53,4	52,9	51,3	51,7	51,6
Perusturvaosasto	49	47,5	47,6	43,4	46,6	46,4
Sivistysosasto	47,8	47	47,2	47,8	47,3	47,4
Tekninen osasto	53,2	48,5	50,4	52	48	49,4
Kaikki	49,8	47,4	47,9	49,5	47,7	47,8

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

	2015			2016			2017		
	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.
alle 30v	2	18	20	4	23	27	3	21	24
30-39v	27	118	145	25	116	141	27	116	143
40-49v	38	161	199	33	178	211	37	182	219
50-59v	69	211	280	59	206	265	52	205	257
60-69v	16	67	83	24	65	89	27	71	98
yht	152	575	727	145	588	733	146	595	741
%	21	79	100	20	80	100	20	80	100

Vakinaisesta henkilöstöstä 31.12.2017 suurin ikäryhmä miehissä on 50—59 –vuotiaat (35,6 % kaikista miehistä) ja naisissa samoin 50—59 –vuotiaat (34,4 %). Alle 50 -vuotiaiden määrä on 386 työntekijää eli 52,1 %.

Laukaan kunnan henkilöstöstä naisia on 80 % eli sama kuin koko kunta-alalla.

Vuonna 2017 eläkkeelle jääneet

Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Eläkeuudistuksessa Kunnallinen eläkelaki (KuEL), Valtion eläkelaki (VaEL) ja Kirkon eläkelaki (KiEL) yhdistettiin ja käyttöön otettiin Julkisten alojen eläkelaki (JuEL). Julkisten alojen eläkelaki koskee myös Kansaneläkelaitoksen henkilökuntaa.

Poimintoja uudistuksista

- Osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke.
- Varhennettu vanhuuseläke poistui, eikä sille voi enää jäädä.

- Uutena eläkelajina tuli työuraeläke.
- Eläkkeen alaikäraja nousee vuodesta 2018 alkaen. Alaikäraja nousee asteittain 63 vuodesta 65 ikävuoteen.
- Eläkkeen kertyminen alkaa jo 17-vuotiaana (vuodesta 2017 lähtien). Eläkettä kertyy 1,5 prosenttia työansioista.

ELÄKKEELLE JÄÄNEET	2014	2015	2016	2017
Vanhuuseläke	25	25	22	25
Työkyvyttömyyseläke	4	2	1	3
Osa-aikaeläke	0	1	1	
Osatyökyvyttömyyseläke	0			
Yhteensä	29	28	24	28

Eläköitymisennuste

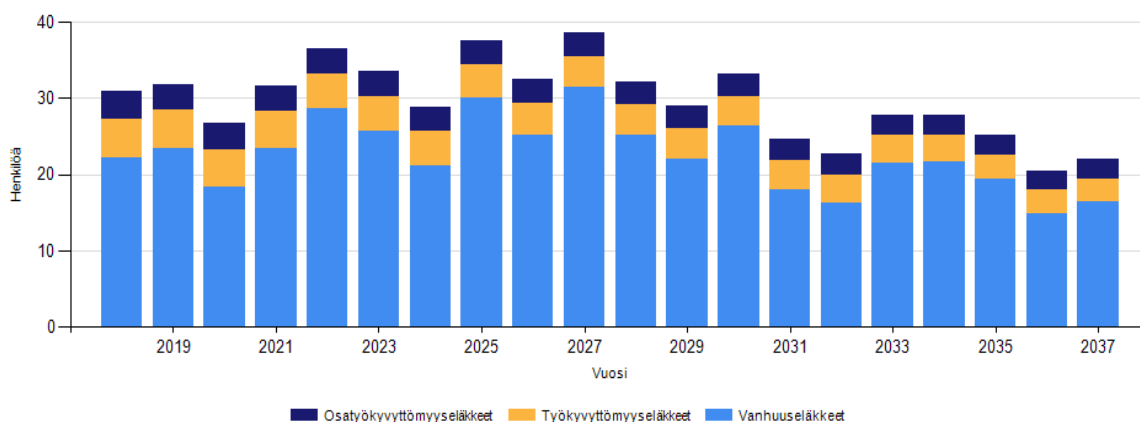
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste 2018 - 2037



Keva 2017

III PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKULUT

Kunnan taloustilanteesta johtuen henkilöstökulujen kasvun hillitseminen on ollut yksi keskeinen tavoite. Viime vuosina henkilöstökulujen kasvu on saatu pidettyä maltillisena.

Henkilöstömäärän sekä palkka- ja sijauskustannusten seuranta tehostettiin. Henkilöstökulut kokonaisuutena alittivat talousarvion 0,5 miljoonalla eurolla toteuman ollessa 98,6 %. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 0,1 miljoonaa eli 0,3 %. Vakinaisen henkilöstön palkkamenot alittivat talousarvion, mutta sijaiskulut ylittivät talousarvion. Henkilöstökuluja pienensi kunta-alan kilpailukyky sopimus mm. lisääntyneen työajan, sivukulujen alentumisen ja lomarahaleikkauksen muodossa.

Organisaatiomuutoksesta johtuen henkilöstökulujen kehitys esitetään kahtena taulukkona.

Henkilöstökulut lautakunnittain 2014 - 2016				
	2014	2015	2016	Muutos
Keskusvaaliltk	19 522	19 113	-	- 19 113
Tarkastusltk	4 782	14 030	12 233	- 1 797
Kunnanhallitus	3 137 014	2 794 480	1 952 908	- 841 572
Perusturvaltk	8 407 959	8 634 427	8 725 285	90 858
Kasvun ja oppim. Itk	19 996 434	20 312 636	20 148 889	- 163 747
Vapaa-ajan Itk	2 174 128	2 190 892	3 437 263	1 246 371
Kaav.- ja rak.Itk	704 800	774 010	806 992	32 982
Tekninen Itk	4 048 049	4 113 136	3 809 100	- 304 036
Ympäristöterveysltk	627 767	602 185	636 996	34 811
	39 120 455	39 454 909	39 529 666	74 757

Henkilöstökulut 2017			
	2017	Muutos 2017/2016	%
Konsernihallinto	4 253 881		
Perusturvapalvelut	8 607 696		
Sivistyspalvelut	21 798 760		
Tekniset palvelut	4 995 347		
	39 655 684	126 018	0,32

Luvuissa on huomioitu henkilöstökorvaukset henkilöstömenoja pienentävänä tekijänä.

Henkilöstömenoihin sisältyvät

- palkat
- lomapalkkavelka
- sosiaaliturvan kustannukset
- muut välilliset työvoimakustannukset

Palkattomat virkavapaat ja työlomat säästötarkoituksessa

Vapaaehtoisena säästökeinona jatkettiin v. 2009 käyttöön otettua palkattomien virkavapaiden ja työlomien myöntämistä säästötarkoituksessa. Vapaiden pitämiseen kannustettiin. Vapaata saattoi v. 2017 hakea maksimissaan kaksi viikkoa (2 x 7 kalenteripäivää) kalenterivuodessa. Työnantaja kannusti vapaaseen siten, että viikkoa (7 päivää) kohti pidätettiin vain viiden päivän palkka. Ehtona palkattoman vapaan myöntämiselle on se, että se ei saa aiheuttaa muista kustannuksia, esimerkiksi sijaiskustannuksia, lukuun ottamatta koulutyötä, jossa opettajien kohdalla voidaan harkita toisen opettajan tunnin hoitopalkkion maksamista vapaan käytön mahdollistamiseksi.

		palkattom.		%/ v 2016
		työpvt	euroa	
Konsernihallinto		23	2 414,19	
Perusturvapalvelut		71	5 832,96	
Sivistyspalvelut		79	6 348,11	
Tekniset palvelut		73	3 796,47	
			18 391,73	
sivukulut	23,50 %		4 322,06	
Yhteensä		246	22 713,79	57,74

Vuonna 2016 pidettiin yhteensä 246 työpäivää, mikä on 141 päivää vähemmän kuin vuonna 2017.

Säästöjä syntyi vuonna 2017 16 278 euroa edellisvuotta vähemmän.

IV OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN

Johtamiskoulutus ja johtamisen vahvistaminen

Johtaminen on nostettu kunnan henkilöstöstrategiassa keskeiseen asemaan. Johtamista vahvistetaan esimiesvalinnoilla sekä esimiesten johtamisosaamisen lisäämisellä.

Operatiivisen johtamisen järjestelmän muodostavat kunnan johtoryhmäkäytännöt, osasto- ja työpaikkakokoukset sekä esimiehen ja työntekijän välillä käytävät säännölliset kehityskeskustelut.

Kehityskeskustelut kuuluvat johtamiseen. Kunnassa on olemassa ohjeet ja kehityskeskustelulomakkeet. Esimiehiä on velvoitettu käymään kehityskeskustelut 1–2 vuoden välein. Kehityskeskustelukierroksen käynnistää kunnanjohtaja, joka käy keskustelut alaistensa kanssa. Tämän jälkeen keskustelut etenevät jokaiseen työntekijään.

Laukaan kunta on panostanut johtamiskoulutukseen viimeisen vuosikymmenen aikana. Vuosina 2006–2017 yli 40 Laukaan esimiestä on suorittanut oppisopimuskoulutuksena johtamiskoulutuksen, jonka aikana suoritettiin Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET). Joukko kunnan teknisen toimen esimiehiä on suorittanut oppisopimuskoulutuksena yhteistyössä lähiseudun kuntien ja yksityisten työnantajien kanssa Tekniikan erikoisammattitutkinnon (TeAT) opiskelun. Nämä opiskelijat valmistuivat vuonna 2011.

Tuotekehittäjän ammattitutkinnon oppisopimuksella suoritti kaksi Laukaan kunnan esimiestä vuonna 2012.

Vuonna 2016 aloitettiin JET-koulutus sosiaali- ja terveysalan esimiehille ja se jatkui vuonna 2017.

Johtamiskoulutukset on suunniteltu yhdessä ohjaavien esimiesten, koulutuksen toteuttajan, valvojan viranomaisen ja opiskelijoiden edustajien kanssa nimenomaan Laukaan kunnan tarpeisiin.

Koulutuksen aikana tehdyt opinnäytetyöt palvelevat henkilön omaa yksikköä tai koko kuntaa laajemmin. Koulutukset ovat saaneet erinomaisen palautteen kaikkien tahojen, erityisesti opiskelijoiden puolelta.

Vuonna 2016 alkoi 15 Laukaan kunnan esimiehelle oppisopimuskoulutus, joka tähtää Lähiesimiehen ammattitutkintoon. Koulutuksessa aloitti myös osallistujia laukaalaisista yrityksistä. Koulutus jatkui vuonna 2017.

Voidaan todeta, että Laukaan kunnan merkittävässä esimiestehtävissä olevat ovat saaneet mahdollisuuden vähintään JET-tasoiseen johtamiskoulutukseen ja hyvin monet esimiehet ovat tätä mahdollisuutta käyttäneet.

Uusien esimiesten tultua kunnan johtoon on tarpeen jatkaa johtamiskoulutusta.

Vuoden 2017 talousarviossa otettiin yhdeksi painopistealueeksi johtamis- ja organisaatiouudistuksen läpivienti, asiakaslähtöinen toimintakulttuuri ja esimiestyön vahvistaminen. Esimiestyön vahvistamista varten koottiin esimiehistä koostuvan esimiesvalmennuksen suunnittelun työryhmä, joka kokoontui 5 kertaa. Johtoryhmän ja ko. ryhmän ideoinnin pohjalta luotiin joukko uusia käytänteitä koulutuksen, säännönmukaisten kunnanjohtajan johdolla tapahtuvien esimiestapaamisten, esimiesviestinnän, esimiesten työnohjauksen ja esimiesvalmennuksen alueella. Johtoryhmän työn kehittämiseksi järjestettiin johtoryhmän valmennusta, jossa luotiin johtoryhmätyöskentelyn uudistettu toimintamalli.

Henkilöstön koulutus

Kunnassa on oma koulutusohje, jossa on kuvattu koulutuksen periaatteet.

Vuonna 2009 on aloitettu oma, kansalaisopiston toteuttama henkilöstökoulutus sellaisilla koulutussisällöillä, jotka ovat kaikille hallinnon aloille yhteisiä ja yleisiä, mm. johtamiseen, turvallisuuteen, työyhteisön toimintaan ja asiakaspalveluun liittyen. Kunnan oma sisäisen koulutuksen koulutustarjonta ja koulutuskalenterin ylläpito on vakiintunut.

Koulutuspäivät ja koulutuskorvaus

Kunnan saivat hakea Työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta ensimmäisen kerran vuodelta 2014. Vuodelta 2017 tuleva vähennys tehdään vuoden lopullista työttömyysvakuutusmaksua määritettäessä.

Koulutuskorvaus on taloudellinen tuki osaamisen kehittämistoimiin niille työnantajille, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen elinkeinoverolain tai maatilatalouden tuloverolain perusteella.

Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus perustuu työnantajan etukäteen laatimaan koulutussuunnitelmaan ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

Laukaan kunnassa koulutuskorvausta haettiin 1 045 päivältä (v. 2016 yht. 1 230 päivältä). Työttömyysvakuutusmaksussa huomioitava koulutuspäiväkorvaus on Laukaan osalta 17 516 euroa (v. 2016 20 096 euroa). Hyvitys tehdään laskettaessa vuoden 2017 lopullista työttömyysvakuutusmaksua.

Alla olevasta taulukosta selviää, kuinka monta koulutuspäivää vakinaista työntekijää kohden on pidetty. Koulutuspäivät sisältävät kaikki, myös määräaikaisen henkilöstön koulutuspäivät. Määräaikaisten työntekijöiden koulutuspäivät ovat vähäisiä.

Koulutuspäivät						
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Kanslia	147	115	72	4,45	3,71	2,25
Perusturva	489	416	520	3,14	2,63	3,23
Sivistystoimi	1409	609	1076	3,40	1,47	2,82
Maankäyttö	97	144	125	3,88	5,76	4,81
Tekninen toimi	262	300	134	2,59	2,83	1,31
Yhteensä	2404	1584	1927	3,29	2,16	2,63

Koulutuspäivät		Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/ työntekijä
		2017	2017
Konsernihallinto		109	2,50
Perusturvapalvelut		525	3,14
Sivistyspalvelut		1159	2,86
Tekniset palvelut		228	1,80
Yhteensä			
Yhteensä		2021	2,72

Koulutuksen entistä tarkempi seuraaminen sekä kirjaaminen sähköiseen tallennukseen ovat osaltaan kasvattaneet lukuja. Edelleen jää paljon kirjaamatta lyhytkestoisia koulutuksia, joten todellisuudessa koulutuspäiviä on enemmän.

Kansalaisopiston järjestämä koulutus

Kansalaisopisto järjesti henkilöstökoulutuksena monipuolista opetustoimintaa 13 eri koulutusaiheen muodossa yhteensä 207 osallistujalle. Luvut sisältyvät edellä olevaan taulukkoon.

Kansalaisopiston järjestämien henkilöstökoulutuksien aiheina olivat

1. Laukaan kunnan hallintosääntö
2. Laukaan kunnan uusien vakituisten työntekijöiden perehdytyspäivä
3. Talouskoulutus
4. Henkilöstöhallinnon perusteet ja henkilöstöohje
5. Esimiestyön valmennuspäivä: Itsensä johtamisen vahvistaminen – Ulkoista varmuutta ja sisäistä vapautta johtamiseen
6. Ensiapukoulutus

7. Virtaa ammattimaiseen asiakaspalveluun
8. Virtaa haasteellisiin asiakastilanteisiin
9. Työyhteisötaidot –Millainen työkaveri, sisäinen asiakaspalvelija ja johdettava olen?
10. Sähköinen laskujen kierrätys
11. WebTallennus
12. Populus –matkalasku
13. Maahanmuutto- ja kotouttamistyön koulutus

Kunnan ICT yksikkö on järjestänyt käyttöönotto opastuksen lisäksi muutaman tunnin mittaisia kaikille tarkoitettuja koulutustilaisuuksia, joiden aiheina on ollut mm. kotisivujen sisällöntuotto, excel, word ja Skype for Business.

Laajemmat koulutukset

Laajempia koulutuksia järjestettiin monipuolisesti.

Laajemmista koulutuksista mainittakoon

- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Laitoshuoltajan ammattitutkinto
- Sosionomiopinnot
- Perhepäivähoitajan ammattitutkinnot
- Lastenohjaajan tutkinnot
- Sosiaali- ja terveysalan YAMK-koulutus
- Sosiaali- ja terveysalan palvelut –koulutus

V TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Aktiivinen aikainen puuttuminen

Laukaan kunnassa on ollut käytössä Aktiivisen aikaisen puuttumisen ohje ja puheeksi ottaminen.

Aktiivisen aikaisen puuttumisen tarkoituksena on, että työntekijän työkyvyn ja työyhteisön toimintakyvyn heikkenemisen ennusmerkit havaitaan ajoissa, jolloin riittävän varhaisessa vaiheessa tehdyillä toimenpiteillä voidaan puuttua syihin ja etsiä keinot työkyvyn säilymisen tukemiseksi. Varhainen puuttuminen on sekä työyhteisön että yksittäisen työntekijän etu. Se on merkki siitä, että työnantaja välittää.

Työkyvyttömyyden uhatessa on mahdollisuuksien mukaan työkokeilujen ja sijaisena työskentelyn avulla etsitty työskentelymahdollisuuksia muissa tehtävissä.

Kuntoutus

Työkyvyn säilyttämiseksi ja parantamiseksi on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa haettu sopivaa kuntoutusta. Näihin kuntoutuksiin liittyy työpaikan, työterveyshuollon, kuntoutuslaitoksen ja Kelan välinen yhteistyö, jolla tuetaan kurssille osallistujan yksilöllistä työkyvyn ylläpitoa ja kuntoutumisprosessia. Vuosina 2015 - 2016 kuntoutustoiminta oli hyvin vilkasta. Laukaan kunnasta oli Aslak ja TYK -kuntoutuksissa noin 30 esimiestä ja työntekijää.

Aslak ja TYK -kuntoutukset ovat entisessä muodossaan loppuneet ja kuntoutuksen sisältö on muuttunut. Vuosi 2017 oli kuntoutusten osalta hiljainen, mutta jatkossa uudentyyppiset kuntoutukset tulevat taas kasvamaan.

Eläkeikää lähestyvien työkyvyn edistämiseksi kunta on ollut mukana Työterveyslaitoksen järjestämässä Työn Imua Seniorivuosiin tutkimus- ja kehittämishankkeessa 2016 - 2017. Noin 40 Laukaan kunnan yli 55 -vuotiasta työntekijää osallistui tutkimukseen. Tutkimuksessa mukana olleille tarjottiin mahdollisuus osallistua Laukaassa pidettyyn neljän iltapäivän mittaiseen valmennukseen. Vuonna 2017 valmennusryhmään osallistui toistakymmentä Laukaan kunnan työntekijää.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä kasvoi edellisvuodesta. Keskimäärin Laukaan kunnan työntekijä oli vuonna 2017 sairauslomalla 14,8 kalenteripäivää. Vuonna 2016 vastaava luku oli 12,8.

Laukaan kunnan henkilöstön sairauslomapäivät ovat kuntien keskiarvoon nähden kohtuullista tasoa, alle valtakunnan keskiarvon. Vuonna 2017 lopulla julkistetun Työterveyslaitoksen Kunta10- tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijän palveluksessa olevat sairastivat vuonna 2016 keskimäärin 16,7 kalenteripäivää.

Sairauslomien määrään vaikuttaa myös se kuinka hyvin sairauslomat, esimerkiksi esimiehen myöntämät yhden päivän luvat, kirjataan. Laukaan kunnassa lähtökohtana on, että kaikki sairauslomat kirjataan sähköiseen henkilöstöhallinnon järjestelmään.

Kansaneläkelaitos maksoi Laukaan kunnalle vuonna 2017 yhteensä 440 826 euroa sairaus- ja äitiyspäivärahoja.

SAIRAUSPOISSAOLOT			
	31.12.2017	%/kaikki	%/v 2016
Konsernihallinto	271	2	
Perusturvapalvelut	4 342	30	
Sivistyspalvelut	7 491	51	
Tekniset palvelut	2 608	18	
	14 712	100	118

Sairauspoissaolot osastoittain, kalenteripäiviä				
	2014	2015	2016	% / 2015
Kanslia	367	200	174	87
Perusturvaosasto	3 955	4 668	3 822	82
Sivistysosasto	6 748	6 893	5 873	85
Maankäyttöosasto	148	158	367	232
Tekninen osasto	2 824	2 014	2 201	109
Yhteensä	14 042	13 993	12 437	89

Sarakkeet % / 2016 ja % / 2015 osoittavat, kuinka monta prosenttia vuonna myönnetyt sairauspäivät ovat koko edellisen vuoden vastaavaan lukuun.

Yhteensä luku osoittaa, kuinka paljon on ollut sairauslomia, sisältäen työtapaturmat.

Eri mittaiset sairauspoissaolot jakaantuivat seuraavasti:

Sairauspoissaolokestot koko organisaatiossa				
Kesto kalenteripv	2016		2017	
	Kerrat	yhteensä	Kerrat	yhteensä
1-3 kpv	1 633	3 024	1 649	3 068
4-10 kpv	443	2 699	424	2 604
11-60 kpv	272	5 610	300	6 293
61-90 kpv	6	380	16	1 097
91-180 kpv	4	441	11	1 192
yli 180 kpv	1	283	2	458
Yhteensä		12 437		14 712

Myöntäjä	kal.pv.
Esimies	1 571
Terveystenhoitaja	1 002
Lääkäri	12 139
	14 712

Laukaan kunnan henkilöstöohjeen mukaan sairausloman myöntää / sairauslomatodistuksen kirjoittaa esimies, työterveyshoitaja tai lääkäri.

Vuoden 2017 aikana esimiesten myöntämien sairauslomapäivien osuus oli 10,7 % (v. 2016 vastaava luku oli 11,3 %). Terveystenhoitajan todistuksen perusteella esimiehet myönsivät sairauslomia 6,8 %:n (v. 2016 6,9 %:n) osuudella kaikista sairauspoissaaloista. Lääkärin todistuksen perusteella myönnettiin vastaavasti 82,5 % (v. 2016 81,8 %) kaikista sairauslomista. Esimiesten myöntämien ja esimiehen terveyshoitajan todistuksen perusteella myöntämien sairauspoissaolojen

määrä on vähentynyt ja lääkärintodistuksen perusteella myönnettyjen sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt.

Taulukosta käy ilmi, että yli 11 kalenteripäivän mittaiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna.

Laukaan kunnassa on tehostettu kirjaamiskäytäntöä entistä tarkemmaksi. Nykyisin kirjaetaan myös esimiehen myöntämät yhdenkin päivän sairauslomat.

Sairauslomat diagnooseittain

Sairauslomat diagnooseittain	2016	2017
Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	30,2	26,0
Hengityselinten sairaudet	16,4	11,2
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	14,8	20,0
Vammat ja muut ulkoisten syiden seuraukset	9,4	14,2
Verenkiertoelinten sairaudet	6,0	6,7
Hermoston sairaudet	5,0	2,8
Muut	18,2	19,1

Työtapaturmat

Tilastot eivät sisällä niitä tapaturmia, jotka perustuvat tapaturmavakuutuslain mukaisiin vapaaehtoihin työajan tai vapaa-ajan vakuutuksiin.

Tapaturmat ja ammattitaudit, mitkä ilmenneet vuosien 2014—2017 aikana

Tapaturmien ja ammattitautien lukumäärä	2014	2015	2016	2017
Ammattitauti	0	0	0	0
Työmatkalla	11	8	6	13
Työpaikalla	52	47	45	74
Yhteensä	63	55	51	87

Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan				
	2014	2015	2016	2017
Ammattitauti	0	0	0	0
Työmatkalla	25	131	121	54
Työpaikalla	383	316	319	374
Yhteensä	408	447	440	428

Työterveyshuolto

Työnantajalla on työterveyshuoltolain mukaisesti velvollisuus järjestää työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen ennalta ehkäisevä työterveyshuolto.

Lisäksi kunta järjestää yleislääkäritasosta sairaanhoitoa.

Työterveyshuolto on työntekijöiden terveyden ja työolojen kehittämiseen tähtäävää toimintaa, jolla tuetaan henkilön työkykyisyyttä koko työuran ajan. Laukaan kunta ja työterveyshuolto suunnittelevat yhdessä työterveyshuollon toiminnan sisällön ja toimenpiteet, jotka perustuvat työpaikan tarpeisiin.

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset sairausvakuutuslain perusteella.

Työterveyshuolto on työntekijöille maksutonta. Työterveyshuollon sopimus ja voimassa oleva työterveyshuollon toimintasuunnitelma ovat edellytyksiä korvauksen saamiselle Kelasta.

Työterveyshuollon palvelut kohdistuvat työolosuhteisiin, työyhteisöön tai yksittäiseen työntekijään. Näistä aiheutuvat kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja ensiapuvalmiuden ylläpitämisestä.

Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetty yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Sairaanhoito sisältää

- yleislääkäritasoinen sairaanhoidon ja siihen määritellyt laboratorio- ja röntgentutkimukset
- erikoislääkärin vastaanoton työterveyslääkärin läheteellä työkyvyn, kuntoutusarvion tai hoitomahdollisuuksien arvioimiseksi.

Sairaanhoito suunnataan keskeisimpien, pitkittyvää työkyvyttömyyttä aiheuttavien sairauksien varhaiseen toteamiseen ja tehokkaaseen hoitoon.

Sairaanhoitopalveluun eivät kuulu vapaa-ajan tapaturmien hoito, raskauden ehkäisy eikä vaikeavuosivaivojen hoito.

Työterveyshuolto on mukana sellaisissa uudelleen sijoitustilanteissa, joissa työntekijän työkyvyttömyyden uhka on olemassa.

Työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet kustannukset olivat 346 205 euroa (v. 2016 yhteensä 282 248 euroa). Kela korvaa vuoden 2017 kuluista noin 173 102 euroa (arvio).

Työterveyshuollon kustannuksia kasvattaa vuonna 2014 kasvattanut lainsäädäntöön tullut velvoite entistä tiiviimmästä yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa aktiivisen työkyvyn seurannan osalta.

Työterveyshuollon suurin ongelma vuosien ajan on ollut Työterveys Aallon tarjoamien sairaanhoidon lääkäripalvelujen epävarmuus, katkonaisuus ja pieni määrä. Asia on otettu työntekijöiden toimesta kunnan yhteistyöryhmässä ja asiasta on annettu toistuvasti palautetta Työterveys Aallolle.

Vuoden 2017 aikana Laukaan kunta kilpailutti työterveyshuollon palvelut ja saatujen tarjousten perusteella kunnanhallitus päätti ostaa työterveyshuollon palvelut vuoden 2018 alusta alkaen Pihlajalinnalta.

Työterveyshuollon kustannukset v. 2014—2017

Kustannukset	2014	2015	2016	2017
Lakisääteinen (KL I)	168 686	216 226	177 186	237 731
Sairaanhoito (KL II)	153 507	138 530	105 062	105 681
Ei korvata	2 845	99	3 242	2 793
Yhteensä	325 038	354 855	285 490	346 205

KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN PROSENTTEINA				
	2014	2015	2016	2017
Korvausluokka I	52,4	60,9	62,8	69,2
Korvausluokka II	47,6	39,1	37,2	30,8
	100,0	100,0	100,0	100,0

Lakisääteisiin kustannuksiin kuuluvat Laukaan kunnalle vuoden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset ja sairaanhoitokustannuksiin vuoden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet kustannukset nousivat vuonna 2017 edellisvuoteen verrattuna 60 715 euroa eli 21,3 %. Nettona kustannusten lasku on n. 34 000 euroa. Kokonaiskustannukset olivat vuoden 2012 tasoa.

Työterveyshuollon toimintatiedot v. 2014—2017

Lakisääteisen työterveyshuollon piiriin kuuluvia tarkastuskäyntejä vuosina 2014—2017 on ollut terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden luona seuraavan taulukon mukaisesti.

Asiakaskäynnit/ <u>lakisäät.</u>	2014	2015	2016	2017
Lääkäri	279	265	181	264
Terveydenhoitajat	281	379	236	510
Fysioterapeutti	104	31	9	36
Psykologi	91	111	85	103

Tutkimukset	2014	2015	2016	2017
Laboratorio	1 452	1 882	788	1 727
Röntgen	29	32	13	32

Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot 2014 - 2017

Asiakaskäynnit/sairaanhoito	2014	2015	2016	2017
Lääkäri	1 666	1 432	1 232	1 020
Terveydenhoitajat	876	908	685	806
Psykologi	1			
Erikoislääkäri	2		2	2
Fysioterapeutti	1			3

Tutkimukset	2014	2015	2016	2017
Röntgen	182		99	85
Laboratorio	2 758	2 194	1 229	755

Yhteistoiminta ja työsuojelu

Laukaan kunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä. Yhteistyöryhmä toimii myös työsuojelun yhteistoimintaelimenä.

Yhteistyöryhmän kokoonpano 2017		
Lummelahti Jukka	Juko	henkilöstön edustaja, puheenjohtaja
Leppä Lasse	talousjohtaja	työnantajan edustaja, varapuheenjohtaja
Jäppinen Erkki	henkilöstöjohtaja	työnantajan edustaja
Savolainen Jyrki	kunnanhall. nimeämä	työnantajan edustaja
Puttonen Verna	JHL	henkilöstön edustaja
Lahtonen Kalevi	KTN	henkilöstön edustaja
Tainio Petteri	Tehy	henkilöstön edustaja
Koski Anna-Liisa	Super	henkilöstön edustaja
Liimatainen Ritva	Jyty	henkilöstön edustaja
Lappalainen Jukka	ympäristötoimenjohtaja	työsuojelupäällikkö
Manninen Arto	työsuojeluvaltuutettu	työpaikat lukuunottamatta kouluja ja päiväkoteja
Jaakkola Markku	työsuojeluvaltuutettu	koulut ja päiväkodit
Koskenniemi Kaija	henkilöstösihteeri	sihteeri

Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2017 kuusi kertaa.

Yhteistyöryhmän käsittelyssä tai hyväksyttävänä oli vuoden aikana mm.

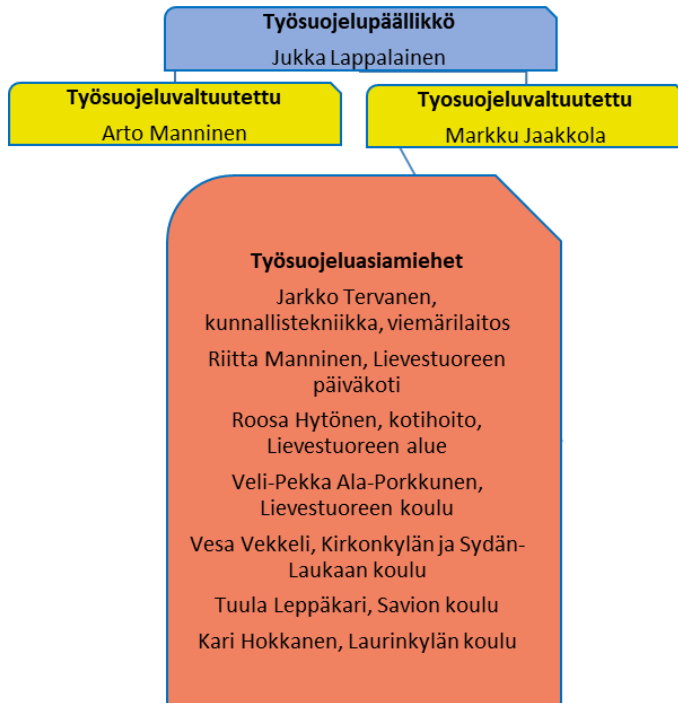
- Henkilöstön edustus kunnan johtoryhmissä
- Kuntastrategia
- Työsuojeluvaalit
- Tilinpäätös
- Laukaan kunnan henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Henkilöstöraportti 2016
- Työterveyshuollon korvaushakemus 2016
- Talousarvio
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Rakennushankkeet, työsuojelun lausunto
- Sote- ja maakuntauudistus
- Työsuojeluasiat mm. sisäilmaongelmat

Työsuojelu

Laukaan kunnan työsuojeluasioiden käsittelijänä on toiminut kunnan yhteistyöryhmä. Asiat on saatu yhteistyöryhmässä käsiteltäviä työsuojelulainsäädännön edellyttämällä tasolla.

Työsuojelutoimintaa ja työsuojelun työkaluja on parin viimevuoden aikana kehitetty määrätietoisesti ja käyttöön on tuotu sähköiset ohjeet ja ilmoitusmenettelyt erilaisiin työpaikan ongelmatilanteisiin.

Toimintaa tehostetaan edelleen siten, että vuoden 2018 alusta yhteistyöryhmän työrukkaseksi käytännön työsuojelutyöhön perustettiin työsuojeluvaliokunta.

Työsuojeluorganisaatio

Henkilöstön työtyytyväisyystutkimus 2015

Laukaan kunnassa tehtiin huhtikuussa 2015 uusi koko kunnan henkilöstön työtyytyväisyystutkimus. Tutkimus oli sisällöltään ja toteutustavaltaan samanlainen kuin vastaavat vuosina 2007 ja 2011 tehdyt tutkimukset. Ne on tehty valtuustokauden kolmantena vuotena ja samaan aikaan vuodesta. Tuloksia voi hyvin vertailla ja kehityssuunnista voi tehdä johtopäätöksiä. Seuraava tutkimus tehdään keväällä 2019.

Tutkimuksen vastaajajoukkona oli kunnan vakinainen henkilöstö sekä pitkään palveluksessa ollut määräaikainen henkilöstö. Vastaajien määrä vuonna 2015 oli 788 henkilöä, heistä vastasi 556, jolloin vastausprosentiksi muodostui 70,8 %. Edelliseen tutkimukseen nähden vastausaktiivisuus parani 5 prosenttiyksikköä.

Työtyytyväisyys kokonaisuutena on kehittynyt parempaan suuntaan verrattaessa vuoden 2011 tutkimukseen, jonka tulokset puolestaan olivat parempia vuoden 2007 tutkimukseen verrattuna. Työtyytyväisyys on noussut kaikilla neljällä aihealueella mutta myös jokaisessa yksittäisessä arvioitavassa asiassa, joita oli 35. Eri vastaajaryhmien tuloksissa ja tyytyväisyyden kehityksessä on kuitenkin eroja.

Yleisarvio työtyytyväisyydestä, joka on muodostettu kaikkien aihealueiden vastausten keskiarvosta, on noussut 8,4:än (vuonna 2011 vastaava arvosana oli 7,9 ja vuonna 2007 arvosana oli 7,8). Yleisarvio oman työpaikan työhyvinvoinnista sai arvosanan 8,1 (vuonna 2011 arvosana oli 7,8 ja vuonna 2007 arvosana oli 7,6). Yleisarvio vastaajan omasta työhyvinvoinnista sai arvosanan 8,5 (vuonna 2011 arvosana oli 8,1 ja vuonna 2007 arvosana oli myös 8,1). Yleisarvio Laukaan kunnasta työnantajana sai arvosanan 8,5 (vuonna 2011 arvosana 7,9 ja vuonna 2007 arvosana 7,7). Työtyytyväisyystutkimuksen tulokset on kerrottu tarkemmin vuoden 2015 henkilöstöraportissa.

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi käsitetään hyvin kokonaisvaltaisena asiana eli kaikki asiat, jotka työpaikalla työpäivän aikana tapahtuvat, vaikuttavat työhyvinvointiin: johtaminen ja esimiestyö, työpaikan tilat ja resurssit, työyhteisön toimivuus, ammattitaidon kehittäminen, viestintä ym.

Työhyvinvoinnin kehittämistä on tehty työpaikoilla ja koko kunnan yhteisenä yleisenä toimintana. Ensiksi mainituissa pureudutaan niihin asioihin, joihin voidaan vaikuttaa työpaikkatasolla esimerkiksi käytäntöjä ja rutiineja muuttamalla. Toisessa on pyritty kehittämään koko kuntaorganisaatiolle yhteisiä toimintamalleja, joita kaikki työpaikat voivat hyödyntää.

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi on olemassa koko kunnan yhteisiä toimintamalleja. Tällaisia ovat mm. aktiivisen aikaisen puuttumisen ohje, työsuojelun toimintaohjelma, sisäilmaongelmien käsitelymalli, asiakasväkivallan uhkan torjuminen, työyhteisötaitojen kehittäminen, koulutusohje, kunnan oman kansalaisopiston toteuttaman henkilöstökoulutuksen käynnistyminen ja vakiintuminen, omaehtoisen työhyvinvoinnin kehittäminen ja sen periaatteiden laatiminen, kunnan oma kulttuuri- ja liikuntaseteli, kohdennetut hyvinvointivalmennukset jne.

Osana omaehtoisen työhyvinvoinnin kehittämistä kunnalle on päivitetty ”Työhyvinvointihetket” –niminen opas, jossa on määritelty työpaikoille pelisäännöt työhyvinvointihetkien järjestämiselle. Samalla on uudistettu myös keskitettyä tarjontaa työhyvinvointihetkien sisällöksi.

Liikuntapainotteinen työhyvinvointi-iltapäivä (4 t) on järjestetty koko kunnan henkilöstön yhteen saattamiseksi liikunnan merkeissä. Multamäessä on ollut kaksi vaihtoehtoista iltapäivää, joihin on järjestetty mahdollisuuksia erilaisten liikuntamuotojen sekä kulttuurin ja käden taitojen harrastamiseen ja kokeilemiseen.

Lisäksi työpaikoilla on mahdollista pitää kaksi kertaa vuodessa kahden tunnin mittainen tyhy-hetki, johon keskitetysti on järjestetty monipuolisia sisältövaihtoehtoja. Henkilöstöhallinto on ostanut järjestelyt vapaa-aikatoimelta.

Työpaikoille on annettu kehoitus ja ohjeistus sekä lomakemalli työpaikkakohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien laatimiseen. Työpaikkojen suunnitelmat ovat lisääntyneet.

Vuonna 2011 otettiin käyttöön Laukaan kunnan oma liikunta- ja kulttuuriseteli ja joka vuosi palvelusopimuksia on uudistettu. Seteleillä kunnan henkilöstö voi ostaa monipuolisia liikunta- ja kult-

tuuripalveluja pääsääntöisesti laukaalaisilta yrityksiltä, yhdistyksiltä ja kunnan omasta palvelutuotannosta. Vuonna 2017 jaettiin 916 työntekijälle 100 euron setelit (20 x 5 euroa). Seteleitä jaettiin yhteensä 18 300 ja niistä käytettiin 13 708 (v. 2016 yhteensä 10 910) kappaletta. Keskimääräinen setelien käyttöaste oli 74,9 % (v. 2016 58,1 %). Setelien jaosta vastaa henkilöstöhallinto.

Kuntokilpaa on harrastettu vuosia. Kilpaan osallistuneiden kesken on suoritettu arvonta kaksi kertaa vuodessa. Palkintona on ollut lahjakortti urheilu- ja liikuntatarvikkeisiin.

Henkilöstön virkistyskäyttöön tarkoitettu Parkonniemi toimii kesäisin henkilöstön virkistyspaikkana.

Muistaminen

Laukaan kunta on muistanut henkilökuntaa 50- ja 60- vuotispäivän johdosta. Lahjan arvo on maksimissaan 200 euroa.

Kuntaa pitkään palvelleet ovat saaneet lahjan. Lahjan saa 10, 20, 30 tai 40 vuotta Laukaan kuntaa palveltuaan.

Työntekijälle annetaan hänen jäädessään vanhuuseläkkeelle eläkelahja. Lahjan arvo on maksimissaan neljäsosa palkasta.

Laukaan kunta on hakenut kuntaa pitkään palvelleille Suomen kuntaliiton ansiomerkkejä.

Vuonna 2014 hyväksytyn uuden henkilöstöohjeen mukaan vähintään 10 vuoden Laukaan kunnan palvelun jälkeen haetaan merkit ja silloin otetaan huomioon koko kunnallisen uran aikana tehty palveluaika.

Vuoden 2017 ansiomerkkijuhla Sarahovissa. Ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 43 työntekijälle.

Näistä Kuntaliiton hopeisen ansiomerkin 20 vuoden palvelun perusteella sai 18 työntekijää. Kultaisen merkin 30 vuoden palvelun perusteella sai samoin 15 työntekijää. 40 vuoden palvelun perusteella jaettavan kultaisen ansiomerkin sai 10 työntekijää.