

Henkilöstöraportti 2018

Yhteistyöryhmä 24.4. 2019 Kunnanhallitus 13.5.2019 Valtuusto

LAUKAAN KUNTA



Sisällys

I JOHDANTO	4
Kuntatyönantajan on hyvä tuntea henkilöstövoimavaransa	4
Henkilöstö kunnan strategioissa	4
Kuntastrategia valtuustokaudelle 2017—2021	5
Henkilöstöstrategia ja henkilöstöohje	5
Taloussuunnitelman henkilöstöohjelma	5
Muut suunnitelmat ja ohjelmat	5
II HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	6
Henkilöstön määrä 31.12.2018	6
Henkilöstön määrä palvelualueittain	6
Kunnan vakinainen henkilöstö 31.12.2018	6
Kunnan määräaikainen henkilöstö 31.12.2018	7
Vuoden 2018 aikana tapahtuneita vakanssimuutoksia	7
Vakinaisen henkilöstön yleisimmät virka-/tehtävänimikkeet v. 2018	8
Palvelussuhteen lajit	8
Virka ja työsuhde	8
Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin	8
Henkilöstöön sovellettavat virka- ja työehtosopimukset	9
Henkilöstöön sovellettavat työaikajärjestelmät	9

Henkilöstön koulutustaso.....	10
Henkilöstön saatavuus avoimiin tehtäviin	11
Henkilöstön ikä ja sukupuoli	13
Koko henkilöstön keski-ikä	13
Vuonna 2018 eläkkeelle jääneet	14
Poimintoja uudistuksista	14
Eläköitymisennuste	15
III PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKULUT.....	16
Palkattomat virkavapaat ja työlomat säästötarkoituksessa	17
IV OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN.....	17
Johtamiskoulutus ja johtamisen vahvistaminen.....	17
Henkilöstön koulutus	18
Koulutuspäivät ja koulutuskorvaus	18
Kansalaisopiston järjestämä koulutus.....	20
Laajemmat koulutukset.....	20
V TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	20
Aktiivinen aikainen puuttuminen/Työkyvyn tuki.....	20
Kuntoutus	21
Sairauspoissaolot	21
Sairauslomalla olleiden osuus koko henkilökunnasta (%)	23
Sairauslomat diagnooseittain.....	23
Työtapaturmat	24
Tapaturmat ja ammattitaudit, mitkä ilmenneet vuosien 2014—2018.....	24
Työterveyshuolto	25
Työterveyshuollon kustannukset v. 2015—2018.....	26
Työterveyshuollon käynnit 2018.....	27
Yhteistoiminta ja työsuojelu	27
Henkilöstön työtyytyväisyystutkimus 2019	29
Työhyvinvoinnin kehittäminen	32
Muistaminen	33

I JOHDANTO

Kunnan 20. henkilöstövoimavaroja koskeva raportti on valmistunut.

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

Tiedot on koottu henkilöstöhallinnon Pegasos-henkilöstötietojärjestelmästä ja AGS-raportointiohjelmasta saatujen tietojen pohjalta. Lisäksi tietoa on koottu kunnan kirjanpidosta, Kuntien eläkevakuutuksesta, 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 tapahtuneessa organisaatiouudistuksessa tapahtui toimintojen ja henkilöstön siirtoja eri palvelualueiden välillä. Tämän johdosta kunnan sisäinen vertailu kahden viimeisen vuoden osalta tätä aiempiin vuosiin tuottaa eräissä tapauksissa vaikeuksia. Vuoden 2018 vertaaminen vuoteen 2017 on tarkkaa, koska organisaatio on pysynyt samana.

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 2017—2021

Laukaan kunnan strategiassa ”Laukaa – sydäntä ja elinvoimaa” henkilöstöpolitiikan osalta elinvoiman ja kilpailukyyn kärkeemassa todetaan:

Osaava, motivoitunut ja hyvin johdettu henkilöstö on tärkein strateginen ja operatiivinen voimavaramme.

Organisaatiossamme yritteliäisyydestä mielummin palkitaan kuin virheistä rangaistaan.

Henkilöstöstrategia ja henkilöstöohje

Valtuusto on hyväksynyt 18.3. 2019 uuden henkilöstöstrategian 2019-2025.

Kunnanhallituksen 2.6.2014 hyväksymä henkilöstöohje on parhaillaan päivitettävänä. Henkilöstöstrategia ja siihen liitettävä henkilöstöohje ovat henkilöstöpolitiikan keskeisiä ohjausvälineitä. Sen lisäksi, että asiakirjoissa on strategisia linjauksia, niissä on paljon käytännön henkilöstötyöhön ja päivittäiseen johtamiseen liittyviä ohjeistuksia.

Taloussuunnitelman henkilöstöohjelma

Kunnan talousarvion ja –suunnitelman yhteydessä on koottu erilliseen taulukkoon tulosityksiköittäin henkilöstön määrä ja sen muutokset henkilötövuosina. 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 valtuuston hyväksymiä eri toimialojen suunnitelmia ja ohjelmia, joissa arvioidaan palvelutuotannon kehitystä ja sitä kautta myös henkilöstön tarvetta ja henkilöstöltä vaadittavaa tulevaisuuden osaamista. Esimerkkinä mainittakoon Laukaan kunnan ikäihmisten hyvinvointistrategia ja Laukaan lasten- ja nuorten hyvinvointisuunnitelma.

II HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstön määrä 31.12.2018

	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	Muutos / 31.12.2017	% / henkilöstö
Konsernihallinto	49	58	56	- 2	6
Perusturvapalvelut	202	206	211	5	21
Sivistyspalvelut	536	532	550	18	54
Tekniset palvelut	144	145	144	- 1	14
Työllistetyt keskimäärin	42	52	54	2	5
	973	993	1 015	22	100

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2018 lopussa 961 henkilöä (mukana ei työllistetyt). Heistä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 760 ja määräaikaissä palvelussuhteessa 201 työntekijää.

Edellisten lisäksi kunnan oli vuoden 2018 aikana keskimäärin 54 palkkatuella olevaa työntekijää.

Tukityöllistettyjen keskimääräinen työaika oli 85 % kokoaikaisen työajasta. Palkkatuella olevien palkat sivukuineen olivat 1 220 132 euroa. Työllistämistuki oli 598 361 euroa eli 49 % palkkakuluista.

Henkilöstön määrä palvelualueittain

Kunnan vakinainen henkilöstö 31.12.2018

Vakinaisten lukumäärä sisältää kaikki ne vakinaiset työntekijät ja viranhaltijat, joilla on 31.12.2018 toistaiseksi voimassa oleva virkamääräys tai työsopimus.

Luku sisältää myös sekä palkattomalla että palkallisella vapaalla olevat vakinaiset.

VAKINAISET

	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	Muutos / 31.12.2017	% / vak henkilöstö
Konsernihallinto	40	43	40	- 3	5
Perusturvapalvelut	161	167	174	7	23
Sivistyspalvelut	406	405	421	16	55
Tekniset palvelut	126	126	125	- 1	16
	733	741	760	19	100

Kunnan määräaikainen henkilöstö 31.12.2018

Luku sisältää kaikki 31.12.2018 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa olevat työntekijät.
Lukuun sisältyy sekä palkattomien että palkallisten vapaiden sijaiset.

MÄÄRÄAIKAISET

	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	Muutos / 31.12.2017	% / ma henkilöstö
Konsernihallinto	9	15	16	1	6
Perusturvapalvelut	41	39	37	-	15
Sivistyspalvelut	130	127	129	2	51
Tekniset palvelut	18	19	19	-	7
Työllistetyt keskimäärin	42	52	54	2	21
	240	252	255	3	100

Vuoden 2018 aikana tapahtuneita vakanssimuutoksia

- Ohjaajien toimien perustaminen 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 ja niiden muuttaminen lähihoitajan toimiksi
- Lähihoitajan toimen muuttaminen sairaanhoitajan toimeksi
- Kasvatustoiminnan johtajan virkanimikkeen muutos varhaiskasvatuksen johtajan viraksi
- Lasten ja nuorten hyvinvointikeskuksen tulosyksikön palvelupäällikön viran perustaminen
- Neljän perhetyöntekijän (AMK- tason koulutus) toimen nimikkeiden muutos perheohjaajiksi 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. 2018

Yleisimmät nimikkeet	
Luokanopettaja	92
Lähihoitaja	89
Perhepäivähoitaja	65
Koulunkäynninohjaaja	50
Tuntiopettaja, pt	43
Varhaiskasvatuksen opettaja	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 käyttämisestä 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 2017 - 2018 (Ilman työllistettyjä)			
	2017	2018	Muutos 2017/2018
Virkasuhde			
Vakinainen	339	344	5
Määräaikainen	50	47	-3
Työsuhde			
Vakinainen	402	416	14
Määräaikainen	150	154	4
Yhteensä	941	961	20

Taulukossa ei ole mukana palkkatuella työllistettyjä.

Laukaan kunnassa määräaikaisena työskenteli 25,1 % (255/1015) kunnan koko henkilöstöstä. Työllistettyjä oli 5,3 % (54/1015).

Kaikkien Suomen kuntien henkilöstöstä v. 2018 oli vakinaisia 78 % ja määräaikaisia 22 % (KT:n tilasto 2019).

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 (LS)

	2017	2018	%/ kaikki	Muutos 2017/2018
KVTES	599	607	63,2	8
OVTES	254	267	27,8	13
Teknisten sopimus	71	72	7,5	1
Lääkärisopimus	6	6	0,6	0
TuntiTes	11	9	0,9	-2
Yhteensä	941	961	100	20

Henkilöstöön sovellettavat työaikajärjestelmät

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.

Yleistyöaikaa sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikamuotoa. Säännöllinen työaika vuonna 2018 oli 38 tuntia 45 minuuttia viikossa.

Toimistotyöaikaa sovelletaan virasto- ja toimistotehtävissä työskenteleviin. Säännöllinen viikkotyöaika vuonna 2018 oli 36 tuntia 45 minuuttia.

38,25 tunnin työaikaa sovellettiin Kts:ssä 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.

KVTES:n uudet jaksotyöaika määräykset astuivat voimaan 1.6.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan työaika-jakson alusta lukien.

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

Henkilöstö eri työaikajärjestelmissä				
	2016	2017	2018	Muutos 2017/2018
Yleistyoaika	383	381	379	-2
Opetustyö	235	241	267	26
Jaksotyö	92	104	108	4
Toimistotyö	128	126	124	-2
Perhepäivähoito	61	56	50	-6
38,25 t	27	27	27	0
Lääkärit	5	6	6	0
Yhteensä	931	941	961	20

Henkilöstön koulutustaso

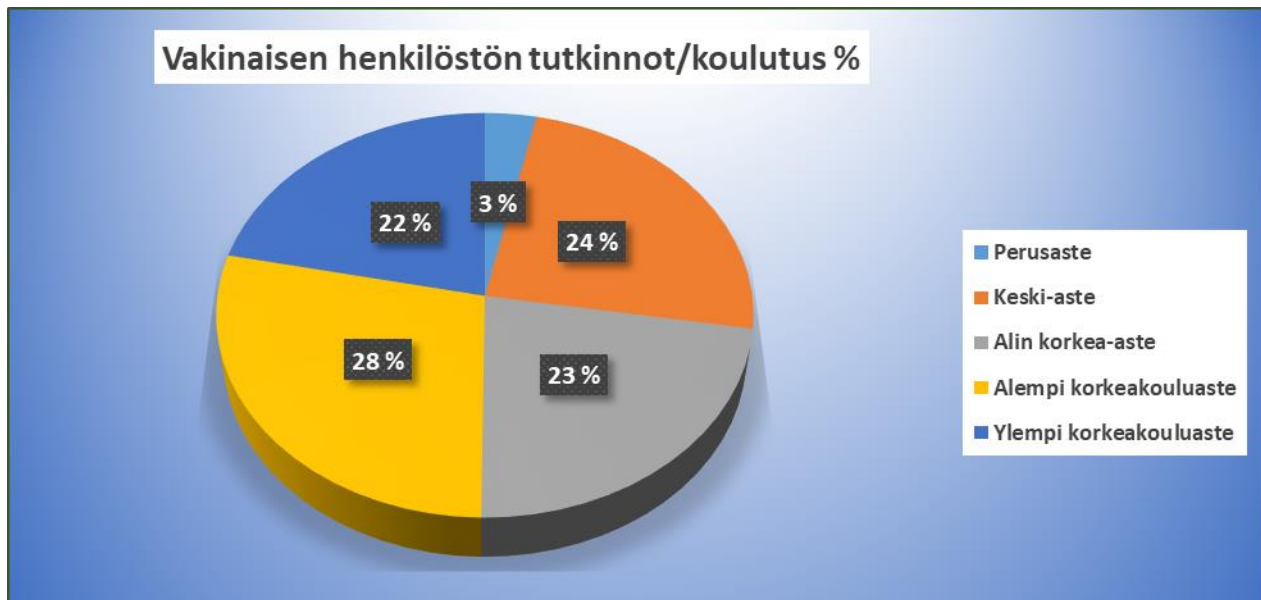
Henkilöstön koulutustasoa on seurattu henkilöstöraportissa viiden vuoden ajan. Sinä aikana koulutustaso on noussut vuosittain. Henkilöstön koulutustaso tutkinnoittain on kerätty palkkatietojärjestelmästä tilastokeskuksen koulutusluokitusta käyttäen.

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 henkilöstä on vähintään alemman korkea-asteen koulutus. Uusilta Laukaan kuntaan tulevilta vakinaisilta työntekijöiltä vaaditaan pääsääntöisesti tehtävästä riippuen ammatillista perustutkintoa.

Henkilöstön saatavuus avoiimiin 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 avoimissa tehtäviin kartoitettiin vuoden 2018 osalta tulosityksiköittäin esimiehille tehdyllä kyselyllä. Kysely tehtiin huhtikuussa 2019.

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 (14)	2 (2)	1 (1)	Sosiaalityöntekijä
Sijaiset ja muut määräaikaiset tehtävät - pätevät hakijat	13 (12)	3 (3)	2 (2)	Sosiaalityöntekijä Lähihoitaja Sairaanhoitaja
Sijaiset ja määräaikaiset tehtävät – epäpätevät hakijat	12 (12)			

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 paremmin 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 kiristytessä tulee ponnisteluja jatkaa panostamalla työelämän laatutekijöihin ja työhyvinvointiin.

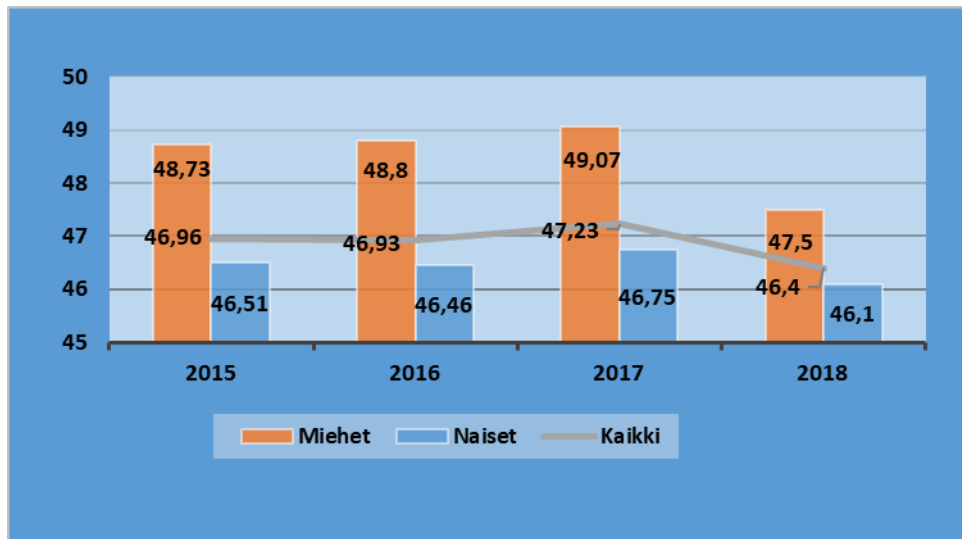
Henkilöstön ikä ja sukupuoli

Koko henkilöstön keski-ikä

Koko henkilöstön, jossa on mukana määräaikaisten ja työllistetyt, keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 46,4 vuotta eli 0,83 vuotta matalampi kuin edellisen vuoden lopussa.

Naisten keski-ikä oli 46,1 vuotta ja miesten 47,5 vuotta. Naisten keski-ikä on vuoden 2018 lopussa 0,65 vuotta edellisvuotta matalampi. Miesten vastaava luku on 1,57 vuotta.

Koko kunta-alalla työskentelevien keski-ikä v. 2017 oli 45,8 vuotta KT:n v. 2018 julkaiseman tilaston mukaan. Naisten keski-ikä oli 45,8 ja miesten 45,5 vuotta.



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Tulosyksikkö	v. 2017			v. 2018		
	Miehet	Naiset	N ja M	Miehet	Naiset	N ja M
Kunnan kanslia	51,3	51,7	51,6	55,3	53,0	53,8
Perusturvaosasto	43,4	46,6	46,4	43,5	46,1	45,9
Sivistysosasto	47,8	47,3	47,4	48,6	47,5	47,7
Tekninen osasto	52,0	48,0	49,4	45,0	48,6	48,5
Kaikki	49,5	47,7	47,8	48,9	47,4	47,9

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

	2016			2017			2018		
	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.
alle 30v	4	23	27	3	21	24	0	6	6
30-39v	25	116	141	27	116	143	22	108	130
40-49v	33	178	211	37	182	219	41	180	221
50-59v	59	206	265	52	205	257	41	208	251
60-69v	24	65	89	27	71	98	43	109	152
yht	145	588	733	146	595	741	147	611	760
%	20	80	100	20	80	100	19	80	100

Vakinaisesta henkilöstöstä 31.12.2018 suurin ikäryhmä miehissä on 60 ja yli 60-vuotiaat (29,3 % kaikista miehistä) ja naisissa 50—59 –vuotiaat (34,0 %). Alle 50 -vuotiaiden määrä on 357 työntekijää eli 47,1 %.

Laukaan kunnan henkilöstöstä naisia on 81 %. Koko kunta-alalla naisten osuus on 80 %.

Vuonna 2018 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. Vuonna 2018 eläkkeelle jääneillä eläkeikä oli 63 vuotta 3 kuukautta.

- Eläkkeen kertyminen alkaa jo 17-vuotiaana (vuodesta 2017 lähtien). Eläkettä kertyy 1,5 prosenttia työansioista.

ELÄKKEELLE JÄÄNEET	2014	2015	2016	2017	2018
Vanhuuseläke	25	25	22	25	23
Työkyvyttömyyseläke	4	2	1	3	1
Osa-aikaeläke	0	1	1		
Osatyökyvyttömyyseläke	0				
Yhteensä	29	28	24	28	24

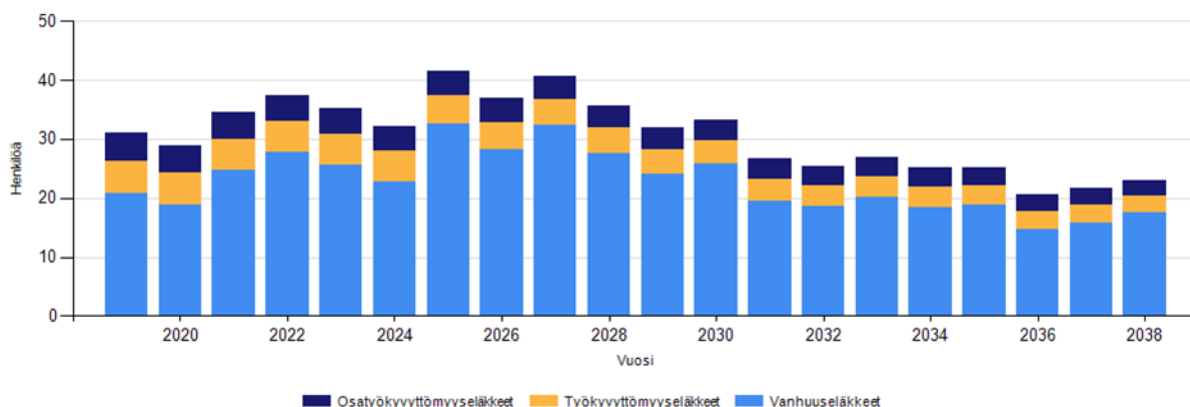
Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 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 täysiin 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.



III PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKULUT

Kunnan taloustilanteesta johtuen henkilöstökulujen kasvun hillitseminen on ollut yksi keskeinen tavoite. Viime vuosina henkilöstökulujen kasvu on saatu pidettyä maltillisena. Vuonna 2018 henkilöstökulut kasvoivat suunniteltujen henkilöstölisäysten ja kunta-alan yleisten palkantarkistusten vuoksi.

Henkilöstökulut kokonaisuutena alittivat talousarvion 0,6 miljoonalla eurolla toteuman ollessa 98,6 %. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstökulut kasvoivat 1,4 miljoonaa eli 3,5 %. Vakinaisen henkilöstön palkkamienot alittivat talousarvion, mutta sijaiskulut ylittivät talousarvion.

Palkkakulut 2016 - 2018

Palkat ja palkkiot	2016	2017	2018
Vakinaiset 4001	29 022 777,00	29 744 201,16	31 015 839,98
Sairaus- ja äitiyslomasijaiset 4004	680 592,02	710 127,21	773 369,33
Vuosiloma ja muut sijaiset 4005	748 595,55	734 952,64	863 860,76
Yhteensä	30 451 964,57	31 189 281,01	32 653 070,07
Sivukulut	9 077 704,20	8 466 403,07	8 393 027,51
Yhteensä	39 529 669	39 655 684	41 046 098

Henkilöstömenot 2017 - 2018

	2017	2018	Muutos 2017/2018	Muutos %
Konsernihallinto	4 253 882	4 168 035	- 85 847	- 2,0
Perusturvapalvelut	8 607 696	8 903 676	295 981	3,4
Sivistyspalvelut	21 798 760	22 813 581	1 014 822	4,7
Tekniset palvelut	4 995 347	5 160 805	165 458	3,3
	39 655 684	41 046 098	1 390 414	3,5

Luvuissa on huomioitu henkilöstökorvaukset henkilöstömenoja pienentävänä tekijänä.

Henkilöstömenoihin sisältyvät

- palkat
- lomapalkkavelka
- sosiaaliturvan kustannukset
- muut välilliset työvoimakustannukset

Palkattomat virkavapaat ja työlomat säästötarkoituksessa

Vapaaehtoisena säästökeinona jatkettiin palkattomien virkavapaiden ja työlomien myöntämistä säästötarkoituksessa. Vapaiden pitämiseen kannustettiin. Vapaata saattoi v. 2018 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 sijauskustannuksia, lukuun ottamatta koulutyötä, jossa opettajien kohdalla voidaan harkita toisen opettajan tunnin hoitopalkkion maksamista vapaan käytön mahdollistamiseksi.

Palkattomat säästötarkoituksessa 2018	pv	€
Konsernihallinto	15	1 888
Perusturvapalvelut	83	6 675
Sivistyspalvelut	55	4 622
Tekniset palvelut	81	5 166
	234	18 351

Vuonna 2017 pidettiin yhteensä 246 työpäivää, mikä on 12 päivää enemmän kuin vuonna 2018. Säästöjä vuonna 2018 syntyi 550 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 työpaikkakoukset 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.

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 päättyi keväällä 2018 ja kaikki opintonsa aloittaneet suorittivat tutkinnon.

Vuonna 2018 aloitti kuusi Laukaan kunnan esimiestä Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon (JYET) opiskelun.

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. Työ jatkui vuonna 2018. Esimiestyön vahvistamista varten koottiin esimiehistä koostuvan esimiesvalmennuksen suunnittelun työryhmä, joka on kokoontunut tarvittaessa edelleen. Johtoryhmän ja ko. ryhmän ideoinnin pohjalta on luotu 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.

Kunnassa on vakiintunut 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 2018 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 1 060 päivältä (v. 2017 yht. 1 045 päivältä). Työttömyysvakuutusmaksussa huomioitava koulutuspäiväkorvaus on Laukaan osalta 18 218 euroa (v. 2017 17 516 euroa). Hyvitys tehdään laskettaessa vuoden 2018 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	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/työntekijä
	2017	2017	2018	2018
Konsernihallinto	109	1,88	127	2,27
Perusturvapalvelut	525	2,55	531	2,52
Sivistyspalvelut	1159	2,18	804	1,46
Tekniset palvelut	228	1,57	245	1,70
Yhteensä	2021	2,15	1707	1,78

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

Kansalaisopiston järjestämä koulutus

Kansalaisopisto järjesti henkilöstökoulutuksena monipuolista opetustoimintaa.

Vuonna 2018 toteutui 9 kurssia, osallistujia oli yhteensä 112 henkilöä.

Kansalaisopiston järjestämien kurssien aiheet:

1. Ensiapu (5 kurssia)
2. Laukaan kunnan uusien vakituisten työntekijöiden perehdytyspäivä
3. Henkilöstöhallinnon perusteet
4. Laukaan kunnan hallintosääntö
5. Laukaan kunnan talous ja toiminta

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

- Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Talous- ja henkilöstöhallinnon erikoisammattitutkinto
- Hankintaosaaja I –koulutus
- Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto
- Asiakas- ja palveluohjaus sosiaali- ja terveysalalla

V Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

Työkyvyn Tuki Laukaassa – toimintamalli

Laukaan kunnassa on ennen vuotta 2018 ollut käytössä Aktiivisen aikaisen puuttumisen ohje ja puheeksi ottaminen.

Vuoden 2018 alusta nimeksi tuli Työkyvyn Tuki Laukaassa. Mallissa yhteistyössä työntekijän, esimiehen, työyhteisön, työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstöhallinnon riittävän laajalla yhteistyöllä työkykyyn

vaikuttaviin asioihin paneudutaan. Toimintamallin 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.

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 kuntoutukseen 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. Vuosina 2017 ja 2018 oli kuntoutusten osalta hiljainen, mutta jatkossa uudentyypiset kuntoutukset tulevat taas kasvamaan.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolosten kokonaismäärä pieneni edellisvuodesta. Keskimäärin Laukaan kunnan työntekijä oli vuonna 2018 sairauslomalla 12,7 kalenteripäivää. Vuonna 2017 vastaava luku oli 14,8.

Laukaan kunnan henkilöstön sairauslomapäivät ovat kuntien keskiarvoon nähden kohtuullista tasoa, alle valtakunnan keskiarvon. Työterveyslaitoksen Kunta10- tutkimuksen mukaan kuntatyöantajan palveluksessa olevat sairastivat vuonna 2017 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 2018 yhteensä 364 316 euroa sairaus- ja äitiyspäivärahoja. Vastaava summa vuonna 2017 oli 440 826 euroa.

Sairauspoissaolot v. 2018							
	Esimies	Terv.hoit.	Lääkäri	Yhteensä	%/kaikki	pv/työnt.	1-12 kk 2017, kalpv
Sairauspoissaolot							
Konsernihallinto	57	11	149	217	2	4,2	271
Perusturvapalvelut	294	292	2 828	3 413	27	16,5	4 342
Sivistyspalvelut	1 319	365	5 226	7 011	54	12,8	7 491
Tekniset palvelut	146	70	1 943	2 159	17	15,1	2 608
	1 816	738	10 146	12 899	100	12,7	14 712

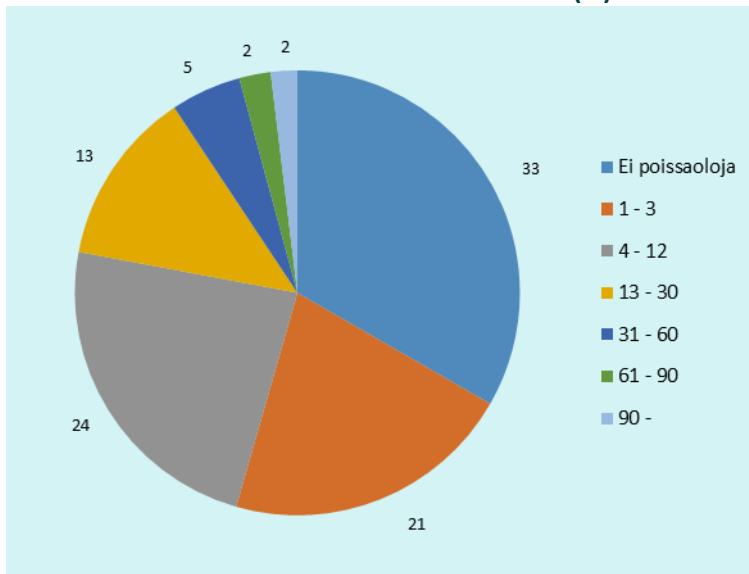
Sairauspoissaolot 2014 - 2016

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

Eri mittaiset sairauspoissaolot jakaantuivat seuraavasti:

Sairauspoissaolot koko organisaatiossa						
Kesto kalenteripv	2016		2017		2018	
	Kerrat	Yhteensä	Kerrat	Yhteensä	Kerrat	Yhteensä
1 - 3 kpv	1 633	3 024	1 649	3 068	1 896	3 575
4 - 10 kpv	443	2 699	424	2 604	472	2 845
11 - 60 kpv	272	5 610	300	6 293	223	4 659
61 - 90 kpv	6	380	16	1 097	12	829
91 - 180 kpv	4	441	11	1 192	8	982
yli 180 kpv	1	283	2	458	-	-
Yhteensä		12 437		14 712		12 890

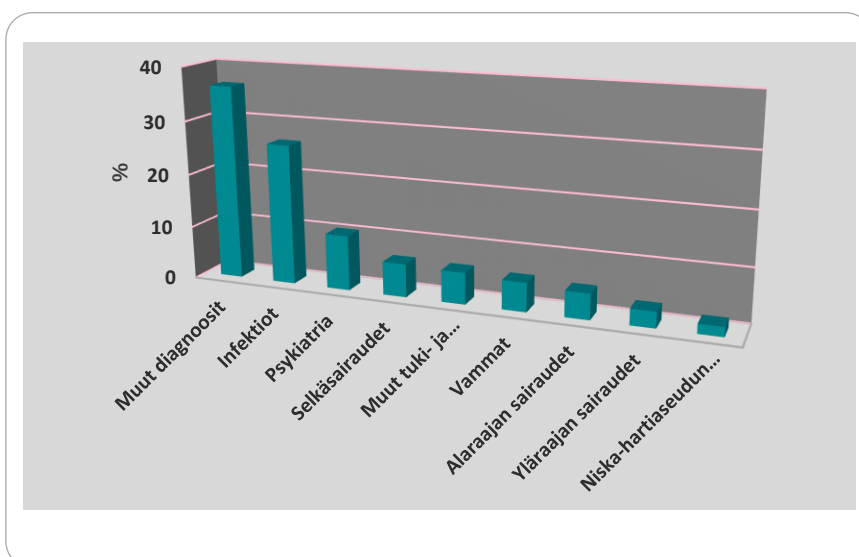
Taulukosta käy ilmi, että pitkät, yli 11 kalenteripäivän mittaiset sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisvuoteen nähden merkittävästi. Lyhyet sairauslomat, alle 10 päivää, ovat sen sijaan hieman kasvaneet.

Sairauslomalla olleiden osuus koko henkilökunnasta (%)


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

Vuoden 2018 aikana esimiesten myöntämien sairauslomapäivien osuus oli 14,1 % (v. 2017 vastaava luku oli 10,7 %). Terveystodistuksen perusteella esimiehet myönsivät sairauslomia 5,7 %:n (v. 2017 6,8 %:n) osuudella kaikista sairauspoissaoloista. Lääkärin todistuksen perusteella myönnettiin vastaavasti 78,7 % (v. 2017 82,5 %) kaikista sairauslomista. Esimiesten myöntämien sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt ja terveydenhoitajan ja lääkärin todistuksen perusteella myönnettyjen sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt.

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

Sairauslomat diagnooseittain


Työtapaturmat

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

Tapaturmat ja ammattitaudit, mitkä ilmenneet vuosien 2014—2018

Tapaturmien ja ammattitautien lukumäärä					
	2014	2015	2016	2017	2018
Ammattitauti	0	0	0	0	0
Työmatkalla	11	8	6	13	14
Työpaikalla	52	47	45	74	73
Yhteensä	63	55	51	87	87

Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan					
	2014	2015	2016	2017	2018
Ammattitauti	0	0	0	0	0
Työmatkalla	25	131	121	54	130
Työpaikalla	383	316	319	374	176
Yhteensä	408	447	440	428	306

Alla olevasta taulukosta selviää työmatkatapaturmien vamma-alue, vamman laatu sekä liikkumis- ja sattumistapa

Vamma-alue	Vahinkoja kpl
11 Pää, aivot ja selkäydinhermot ja -verisuonet	2
21 Niska ja kaula, mukaan lukien niskan alueen	2
51 Olkapää ja olkanivel	3
52 Käsivarsi, kyynärpää mukaan lukien	1
53 Käsi	1
54 Sormi (sormet)	1
62 Jalat, mukaan lukien polvet	1
63 Nilkka	2
78 Useat kehon alueet	1
Yhteensä	14
Vamman laatu	Vahinkoja kpl
020 Luunmurtumat	1
030 Sijoiltaanmenot, nyrjähdys ja venähdys	6
050 Tärähdys ja sisäiset vammat, ruuvevammat	6
999 Muut, yllä luokittelemattomat vammat	1
Yhteensä	14
Liikkumistapa	Vahinkoja kpl
01 Jalan, polkupyörää talutt., ajoneuvosta astuen	10
05 Henkilöautolla	4
Yhteensä	14
Sattumistapa	Vahinkoja kpl
1 Kaatuminen, liukast., kompast., venähd. kaatumatta	9
3 Ajoneuvon ulosajo, suistuminen tieltä/raiteilta	2
4 Yhteentörmäys auton kanssa	2
9 Muut	1
Yhteensä	14

Työterveyshuolto

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

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

Lisäksi Laukaan kunta järjestää työntekijöilleen yleislääkäritasoisia 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 vaihdevuosisivouksen hoito.

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

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

Työterveyshuollon kustannukset v. 2015—2018

Kustannukset	2015	2016	2017	2018
Lakisääteinen (KL I)	216 226	177 186	237 731	175 220
Sairaanhoito (KL II)	138 530	105 062	105 681	187 353
Ei korvata	99	3 242	2 793	
Yhteensä	354 855	285 490	346 205	362 573

KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN PROSENTTEINA				
	2015	2016	2017	2018
Korvausluokka I	60,9	62,8	69,2	48,3
Korvausluokka II	39,1	37,2	30,8	51,7
	100,0	100,0	100,0	100,0

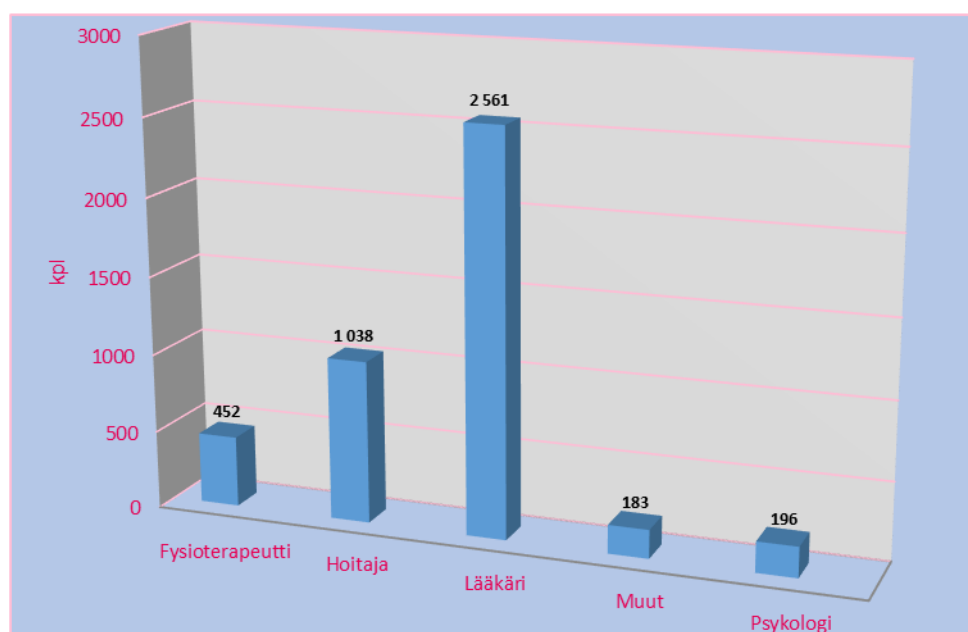
Lakisääteisiin kustannuksiin kuuluvat Laukaan kunnalle vuoden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset ja sairaanhoitokustannuksiin vuoden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet kustannukset nousivat vuonna 2018 edellisvuoteen verrattuna 16 368 euroa eli 4,7 %. Nettona (vähennettynä Kelan korvaus) kustannusten nousu on n. 8 100 euroa.

Kunta sai vuonna 2018 tilaamiaan työterveyshuollon palveluja toivomallaan tavalla palvelun tuottajalta pääsääntöisesti hyvin. Erityisesti sairaanhoito ja siinä työterveyslääkärin vastaanotolle pääsy parani edellisvuoteen nähden merkittävästi, vaikka siinäkin oli tilapäisiä katkoksia. Palvelun tuottajan kanssa on pidetty säännönmukaisesti suunnittelu- ja palautekeskusteluja.

Henkilöstön tyytyväisyyttä työterveyshuollon palveluihin kysyttiin laajassa koko henkilöstön tyytyväisyystutkimuksessa. Tyytyväisyys työterveyshuollon palveluihin sai kouluarvosanan 8,2.

Työterveyshuollon käynnit 2018



Yhteistoiminta ja työsuojelu

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

Yhteistyöryhmän kokoonpano 2018		
Leppä Lasse -31.7.18	talousjohtaja	työnantajan edustaja, puheenjohtaja
Raittila Eero 10.9.18-	talousjohtaja	työnantajan edustaja, puheenjohtaja
Lummelahti Jukka	Juko	henkilöstön 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 -31.8.1	Jyty	henkilöstön edustaja
Virta Seppo	Jyty	henkilöstön edustaja
Lappalainen Jukka	ympäristötoimenjohtaja	työsuojelupäällikkö
Manninen Arto	työsuojeluvaltuutettu	työpaikat lukuunottamatta kouluja ja päiväkoteja
Jaakkola Markku	työsuojeluvaltuutettu	koulut ja päiväkodit
Koskeniemi Kaija	henkilöstösihteeri	sihteeri

Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2018 seitsemän kertaa.

Yhteistyöryhmän käsittelyssä tai hyväksyttävänä oli vuoden aikana mm.

- Henkilöstön edustus kunnan johtoryhmissä
- Kuntastrategia
- Henkilöstöstrategia
- Tilinpäätös 2017
- Henkilöstöraportti 2017
- Työkyvyn tuen malli
- Verkkopalkkapalvelu
- Työterveyshuollon korvaushakemus 2017
- Talousarvio 2018
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työsuojelun toimintaohjelma, käsittelyn aloittaminen
- Rakennushankkeet, työsuojelun lausunto
- Sote- ja maakuntauudistus
- Työsuojeluasiat mm. sisäilmaongelmat
-

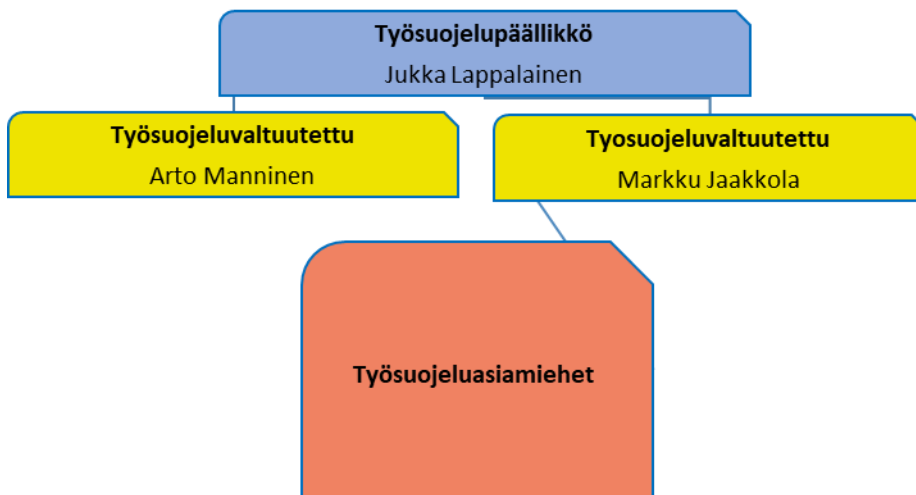
Työsuojelu

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 tehostettiin edelleen siten, että vuoden 2018 alusta yhteistyöryhmän työrukkaseksi käytännön työsuojelutyöhön perustettiin työsuojeluvaliokunta, johon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut.

Työsuojeluorganisaatio



Henkilöstön työtyytyväisyystutkimus 2019

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

Tutkimuksen vastaajajoukkona oli kunnan vakinainen henkilöstö sekä pitkään palveluksessa ollut määräaikainen henkilöstö. Vastaajien määrä vuonna 2019 oli 866 (v.2015 788) henkilöä, heistä vastasi 597 (v. 2015 556), jolloin vastausprosentiksi muodostui 68,9 % (v. 2015 70,8 %).

Vastaajaryhmää kasvatti se, että tällä kertaa otettiin mukaan aiempaa enemmän määräaikaisissa palvelusuhteissa olleita henkilöitä.

Tutkimuksessa henkilöstöltä kysyttiin arviointia seuraavilta aihealueilta:

Henkilöstöpolitiikka, 11 + 1 kysymystä

Johtajuus, 8 + 1 kysymystä

Työyhteisö, 10 + 1 kysymystä

Työntekijä, 7 + 6 + 1 kysymystä

Yleisarvio, 3 + 1 kysymystä

Arvioinnit ja niiden tulokset on esitetty asteikolla 4—10, jossa 4 on huonoin ja 10 paras mahdollinen arvio. Vastaukset on voinut vapaasti sijoittaa arviointiskaalalle myös kokonaislukujen väliin.

Kussakin aihealueessa oli strukturoitujen kysymysten lisäksi mahdollisuus antaa vapaata palautetta tekstivastauksena. Näitä vapaamuotoisia tekstipalautteita tuli kaikkiaan 1 621 (v. 2015 1 386) kappaletta.

Tutkimusta varten kunnan henkilöstö jaettiin 25 vastaajaryhmään. Tutkimuksesta saatiin erilliset tyytyväisyysraportit koko kunnasta, osastoittain ja toimialoittain / työpaikoittain ennalta suunnitellun vastaajaryhmärakenteen mukaisesti. Lisäksi saatiin erilaisia vertailuraportteja niin, että kaikkiaan saatiin 63 eritulosraporttia.

Tutkimuksen keskeisiä tuloksia koko vastaajajoukon keskiarvona:

Tyytyväisyys kokonaisuutena on pysynyt korkealla tasolla. Tulos on parempi kuin vuosina 2007 ja 2011, mutta hieman heikompi kuin vuonna 2015. Tyytyväisyys vaihtelee kaikilla neljällä aihealueella, mutta myös jokaisessa yksittäisessä arvioitavassa asiassa, joita oli 36. Eri vastaajaryhmien tuloksissa ja tyytyväisyyden kehityksessä on eroja.

Yleisarvio tyytyväisyydestä, joka on muodostettu kaikkien aihealueiden vastausten keskiarvosta, on 8,1 (vuonna 2007 arvosana oli 7,8, vuonna 2011 vastaava arvosana oli 7,9 ja vuonna 2015 8,4). Yleisarvio oman työpaikan työhyvinvoinnista sai arvosanan 7,9 (vuonna 2007 arvosana oli 7,6, vuonna 2011 arvosana oli 7,8 ja vuonna 2015 8,1). Yleisarvio vastaajan omasta työhyvinvoinnista sai arvosanan 8,2 8,5 (vuonna 2007 arvosana oli 8,1, vuonna 2011 arvosana oli 8,1 ja vuonna 2015 8,5). Yleisarvio Laukaan kunnasta työnantajana sai arvosanan 8,2 (vuonna 2007 arvosana oli 7,8, vuonna 2011 arvosana 7,9 ja vuonna 2015 8,1).

Henkilöstöpolitiikka sai arvosanan 7,6 (vuonna 2007 arvosana oli 7,3, vuonna 2011 arvosana oli 7,4 ja vuonna 2015 7,7). Hyvänä henkilöstöpolitiikassa koettiin työsuhteiden jatkuvuus, työn haastavuus ja monipuolisuus, sekä se, että työnantaja noudattaa sopimuksia ja suosituksia. Kaikki nämä saivat kouluarvosanaksi vähintään kahdeksan. Myös tyytyväisyys työterveyshuollon palveluihin, jota nyt kysyttiin erikseen ensimmäistä kertaa, sai hyvän kouluarvosanan 8,2. Henkilöstöpolitiikan keskiarvoa laskivat koko tutkimuksen huonoimmat arvosanat saaneet palkan määrä suhteessa työn vaativuuteen (6,6) ja palkkauspolitiikan oikeudenmukaisuus (7,0). Nämä saavat yleisesti huonon arvion henkilöstötutkimuksissa. Myös työpaikan henkilöstön riittävyys (7,2) ja työajan riittävyys työtehtävien suorittamiseen (7,2) saivat muihin tuloksiin nähden matalan arvosanan.

Johtajuus sai osa-aluekokonaisuutena arvosanan 8,1 (vuonna 2007 arvosana oli 7,7, vuonna 2011 arvosana

oli 7,8 ja vuonna 2015 8,2). Johtajuudessa yli kahdeksan menevän arvosanan saivat se, että esimies arvostaa työntekijän työtä, esimies tukee työssä sekä esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut. Kaikkein korkeimman arvosanan, 8,9, sai arviointikohde "Tulen toimeen esimieheni kanssa". Heikoimmat arvosanat saivat esimiehen aktiivisuus työyhteisön kehittämisessä (7,9) ja esimiehen antaman palautteen määrä (7,7).

Työyhteisön toimivuus sai kokonaisuutena arvosanan 8,0 (vuonna 2007 arvosana oli 7,7, vuonna 2011 arvosana oli 7,8 ja vuonna 2017 8,0). Korkean yli kahdeksan arvosanan saivat se, että työntekijällä on mahdollisuus saada vastuuta työstään, työyhteisössä on hyvä työmoraali, työtoverit arvostavat työntekijän työtä ja työyhteisön ilmapiiri on kannustava. Huonoimmat arvosanat saivat työyhteisön ongelmien käsittely (7,5) ja työyhteisön tiedonkulku (7,5) sekä työnjaon oikeudenmukaisuus 7,7.

Työntekijän oma kokemus hyvinvoinnistaan sai tutkimuksen parhaan kokonaisarvosanan 8,5 (vuonna 2007 ja vuonna 2011 arvosana oli 8,3, vuonna 2015 8,6). Korkean yli 8,5:n arvosanan saivat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työntekijän mahdollisuus käyttää kykyjään, tietojään ja taitojaan, työntekijän tieto hänen työhönsä kohdistuvista odotuksista, työntekijän tuntema vastuu omasta työkunnostaan sekä työntekijän tuntema vastuu omasta työyhteisöstään. Työntekijä arvioi tyytyväisyytensä nykyiseen tehtäväänsä arvosanalla 8,4. Ainoa heikompi kokemus oli se, että työntekijä ei pysty viettämään vapaa-aikaansa ilman työhuolia. Tätä mittaava kysymys sai arvosanan 7,5.

Häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä työtovereitten taholta ilmoitti kokeneensa 13,6 % (vuonna 2011 11,3 % ja vuonna 2015 10,3 % vastaajista). Asiakkaiden taholta vastaavaa ilmoitti kokeneensa 19,1 % (vuonna 2011 15,1 % ja vuonna 2015 17,4 %) vastaajista. Väkivallan uhkaa asiakkaiden taholta ilmoitti kokeneensa 15,7 (vuonna 2011 9,9 % ja vuonna 2015 12,1%) vastaajista. Työnsä koki henkisesti kuormittavaksi 82,3 % (vuonna 2011 81,6 ja vuonna 2015 82,3 %) vastaajista. Halukkaita työkiertoon oli 32,0 % (vuonna 2011 42,8 ja vuonna 2015 43,3 %) vastaajista. Halukkuutta työuran jatkamiseen eläkeiän jälkeen ilmoitti 14,1 % (vuonna 2011 13,2 %, vuonna 2015 20,6 %) vastaajista.

Kehityssuuntia aiempiin tutkimuksiin nähden

Kolmen edellisen tutkimusjakson aikana tapahtunut tyytyväisyyden myönteinen kehitys ei ole enää jatkunut, mutta tyytyväisyys on edelleen hyvää tasoa. Tulosta voidaan pitää jopa hyvänä, kun otetaan ne monet tekijät, jotka ovat voineet vaikuttaa kielteisesti viimeisen neljän vuoden aikana. Työyhteisöjen välillä huomattavia eroja. Työtyytyväisyyden erot voivat johtua monista tekijöistä, joita voi osin arvailla ja päätellä. Työelämässä tapahtuva jatkuva muutos, toiminnan tehostamistavoitteet, kilpailukykysojimus ja lomarahojen leikkaus ovat yleisesti vaikuttaneet työilmapiiriin. Uudet nykyaikaiset toimitilat, toisaalta taas epäterveelliset vanhat toimitilat, organisaatiomuutos, vaihtunut henkilöstö ja esimies ym. ovat voivat vaikuttaa yksittäisten työpaikkojen tyytyväisyyteen ylös- ja alaspäin. Myönteisenä voidaan todeta, että kunnassa ei ole yhtään arviointiryhmää, jossa työtyytyväisyys olisi huono.

Jatkotoimenpiteet

Tutkimuksen valmistuttua pidettiin kunnassa esimiehille ja henkilöstön edustajille tulosten purkutilaisuus. Tilaisuudessa asetettiin tavoitteeksi, että tutkimuksen tulokset käsitellään henkilöstön kanssa ennen lomakautta. Tutkimusraportit eri palvelualueille jaettiin huhtikuun aikana. Kunnan yhteistyöryhmässä tutkimus on alustavasti käsitelty. Näiden tilaisuuksien yhteydessä ja näiden jälkeen työpaikoittain ja kunnassa yleisesti käydään keskustelua, mihin toimenpiteisiin tulosten pohjalta tulisi ryhtyä. Osa toimenpiteistä voi toteutua työpaikan sisäisesti, osassa tarvitaan koko kunnan yhteisesti valmisteltuja toimenpiteitä. Jokaisen aiemman tutkimuksen jälkeen kunnassa on valittu yhteisiä kehittämisalueita, joissa on tehty koko kuntaa

koskevia toimenpiteitä. Samoin tehdään tämän tutkimuksen tulosten analysoinnin yhteydessä. Yhteisten toimenpiteiden osalta asiassa vetovastuussa ovat kunnan johtoryhmä, palvelualueiden johtoryhmät ja yhteistyöryhmä.

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. työkyvyn tuen toimintamalli, työsuojelun toimintaohjelma, sisäilmaongelmien käsittelymalli, asiakasväkivallan uhkan torjuminen, työyhteisötaitojen kehittäminen, koulutusohje, kunnan oman kansalaisopiston toteuttama henkilöstökoulutus, omaehtoisen työhyvinvoinnin ohje, 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 kulttuuripalveluja pääsääntöisesti laukaalaisilta yrityksiltä, yhdistyksiltä ja kunnan omasta palvelutuotannosta. Vuonna 2018 jaettiin 970 työntekijälle 100 euron setelit (20 x 5 euroa). Lisäksi jaettiin keväällä vakinaiselle henkilöstölle viisi seteliä kiitoksena vuoden 2017 hyvästä tilinpäätöksestä. Seteleitä jaettiin yhteensä 23 090 kpl ja niistä käytettiin 13 950 (v. 2017 yhteensä 13708) kappaletta. Keskimääräinen setelien käyttöaste oli 60,42 % (v. 2017 74,9 %). 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 2018 ansiomerkkijuhla järjestettiin Sarahovissa. Ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 45 työntekijälle. Näistä Kuntaliiton hopeisen ansiomerkin 20 vuoden palvelun perusteella sai 22 työntekijää. Kultaisen merkin 30 vuoden palvelun perusteella sai 15 työntekijää. 40 vuoden palvelun perusteella jaettavan kultaisen ansiomerkin sai 8 työntekijää.