

Henkilöstöraportti 2019

Yhteistyöryhmä 24.4.2020 Kunnanhallitus Valtuusto

LAUKAAN KUNTA



Sisällys

I JOHDANTO	4
Kuntatyönantajan on hyvä tuntea henkilöstövoimavaransa	4
Henkilöstö kunnan strategioissa	4
II HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	6
Henkilöstön määrä	6
Henkilöstön määrä palvelualueittain	6
Vuoden 2019 aikana tapahtuneita vakanssimuutoksia	7
Vakinaisen henkilöstön yleisimmät virka-/tehtävänimikkeet v. 2019	7
Palvelussuhteen lajit	8
Henkilöstöön sovellettavat virka- ja työehtosopimukset	9
Henkilöstöön sovellettavat työaikajärjestelmät	9
Henkilöstön koulutustaso	10
Henkilöstön saatavuus avoimiin tehtäviin	11
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	12
Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	13
Eläkkeelle siirtyminen	13
III PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKULUT	15
IV OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN	16
Johtamiskoulutus ja johtamisen vahvistaminen	16

Henkilöstön koulutus	17
Koulutuspäivät ja koulutuskorvaus	17
V TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	19
Työkyvyn Tuki Laukaassa – toimintamalli	19
Sairauspoissaolot	19
Työtapaturmat	21
Työterveyshuolto	21
Yhteistoiminta ja työsuojelu	23
Henkilöstön työtyytyväisyystutkimus 2019	25
Työhyvinvoinnin kehittäminen	27
Muistaminen	28

I JOHDANTO

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

Tietoja on koottu henkilöstöhallinnon Pegasos-henkilöstötietojärjestelmästä ja AGS-raportointiohjelmasta. 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 2019 vertaaminen vuoteen 2018 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.

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 kärkiteemassa 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 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 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

Henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv) 2016 - 2019						
	2017		2018		2019	
	htv	%/henk.	htv	%/henk.	htv	%/henk.
Konsernihallinto	50	5	57	6	57	6
Perusturvapalvelut	207	20	210	20	227	21
Sivistyspalvelut	627	61	626	60	628	59
Tekniset palvelut	147	14	150	14	148	14
Yhteensä	1.031	100	1.043	100	1.060	100

Yllä oleva taulukko kuvaa Laukaan kunnan henkilöstöä henkilötyövuosina.

Mikäli henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12. Luvuissa on mukana myös työllistetyt ja sivutoimiset.

Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Henkilöstötyönvuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.

Henkilöstön määrä palvelualueittain

Kunnan vakinainen henkilöstö 31.12.2019

Vakinaisten lukumäärä sisältää kaikki ne vakinaiset työntekijät ja viranhaltijat, joilla on 31.12.2019 toistaiseksi voimassa oleva virkamääräys tai työsopimus.

Luku sisältää myös sekä palkattomalla että palkallisella vapaalla olevat vakinaiset.

Alla oleva taulukko kuvaa henkilöstön määrää 31.12. tilanteen mukaisena. Luvuissa ei ole huomioitu työllistettyjä eikä sivutoimisia.

Henkilöstön määrä kuukauden viimeinen päivä						
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Koko henkilöstöstö 31.12.2019	
	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	Yhteensä	%/koko henk
Konsernihallinto	40	44	16	11	55	6
Perusturvapalvelut	174	189	37	60	249	25
Sivistyspalvelut	421	423	129	115	538	55
Tekniset palvelut	125	128	19	17	145	15
Yhteensä	760	784	201	203	987	100

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2019 yhteensä 987 henkilöä (mukana ei työllistetyt eikä sivutoimiset). Heistä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 784 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 203 työntekijää. Edellisten lisäksi kunnan oli vuoden 201 aikana keskimäärin 50 palkkatuella olevaa työntekijää.

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

Vuoden 2019 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 tulosityksikön 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. 2019

Yleisimmät nimikkeet	
Lähihoitaja	87
Luokanopettaja	85

Perhepäivähoitaja	38
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	34
Koulunkäynninohjaaja	34
Varhaiskasvatuksen opettaja	31
Tuntiopettaja pt.	27

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 2018 - 2019 (Ilman työllistettyjä)		Tilanne 31.12.2019	
	2018	2019	Muutos 2018/2019
Virkasuhde			
Vakinainen	344	342	-2
Määräaikainen	47	50	3
Työsuhde			
Vakinainen	416	442	26
Määräaikainen	154	153	-1
Yhteensä	961	987	26

Taulukossa ei ole mukana palkkatuella työllistettyjä.

Laukaan kunnassa määräaikaisena työskenteli 24,2 % (203/1 034 eli määräaikaiset+työllistetyt ja vakinaiset) kunnan koko henkilöstöstä. Työllistettyjä oli 4,5 % (47/1034).

Kaikkien Suomen kuntien henkilöstöstä v. 2019 oli vakinaisia 76,8 % ja määräaikaisia 23,8 %, joista työllistettyjä oli 1,5 % (KT:n tilasto 2020).

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)

	2018	2019	%/ kaikki	Muutos 2018/2019
KVTES	607	650	65,9	43
OVTES	267	252	25,5	-15
Teknisten sopimus	72	71	7,2	-1
Lääkärisopimus	6	5	0,5	-1
TuntiTes	9	9	0,9	0
Yhteensä	961	987	100	26

Henkilöstöön sovellettavat työaikajärjestelmät

Työnantaja valitsee työaikajärjestelmän 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 2019 oli 38 tuntia 45 minuuttia viikossa.

Toimistotyöaikaa sovelletaan virasto- ja toimistotehtävissä työskenteleviin. Säännöllinen viikkotyöaika vuonna 2019 oli 36 tuntia 45 minuuttia.

38,25 tunnin työaikaa sovellettiin KVTES: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 työaikaa koskevia määräyksiä muutettiin 1.2.2017 lukien siten, että säännöllistä työaikaa pidennettiin. Työaika piteni kilpailukyky sopimuksen mukaisesti keskimäärin 24 tuntia vuodessa ansiotasoa muuttamatta.

Henkilöstö eri työaikajärjestelmissä				
	2017	2018	2019	Muutos 2018/2019
Yleistyöaika	381	385	369	-16
Opetustyö	241	246	245	-1
Jaksotyö	104	108	176	68
Toimistotyö	126	124	120	-4
Perhepäivähoito	56	50	41	-9
37 t työaika	27	27	31	4
Lääkärit	6	6	5	-1
Yhteensä	941	946	987	41

Koko kunta-alalla yleisin työaikamuoto vuonna 2018 oli yleistyöaika (34 %).

Jaksotyöajassa työskenteli 29 %, toimistotyöajassa 13 % henkilöstöstä ja opettajien työajassa 13 %.

Henkilöstön koulutustaso

Henkilöstön koulutustasoa on seurattu henkilöstöraportissa viiden vuoden ajan. Sinä aikana koulutustaso on noussut vuosittain. Henkilöstön koulutustaso tutkinnoittain on kerätty palkkatietojärjestelmästä tilasto-keskuksen 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 avoimiin tehtäviin

Henkilöstön saatavuutta avoinna olleisiin tehtäviin vuonna 2019 on selvitetty Kuntarekryssä haettavana olleiden rekrytointien perusteella.

Kuntarekryn kautta tehtiin vuonna 2019 76 rekrytointia. Niihin oli yhteensä 720 hakijaa. Keskimäärin 9,5 hakijaa.

Pääsääntöisesti Laukaan kunta on saanut hyvin tai ainakin riittävästi hakijoita avoimiin vakinaisiin tehtäviin. Saatavuus on kuitenkin aiempiin vuosiin verrattuna vaikeutunut ja on tullut uusia tehtäviä, joissa on rekrytoinnin haasteita.

Vähän hakijoita, keskimäärin 1-3 hakijaa, oli seuraaviin tehtäviin: sosiaalityöntekijä, sosiaalihoaja, sairaanhoitaja, lähihoitaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja, varhaiskasvatuksen opettaja, kunnaneläinlääkäri. Uutena alana, johon vuonna 2019 oli rekrytointivaikeuksia, tuli selkeästi mukaan varhaiskasvatuksen opetustehtävät.

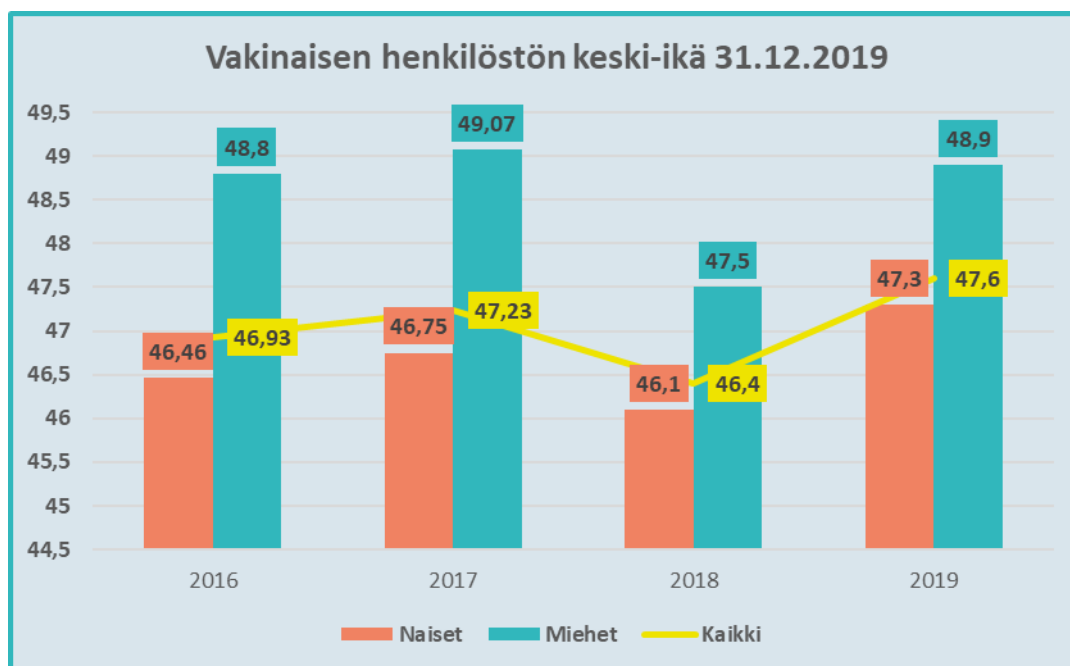
Sijaistehtäviin ja muihin määräaikaisiin tehtäviin on enemmän saatavuusongelmia kuin vakinaisiin tehtäviin.

Lyhytaikaisiin ja äkillisiin sijaisuuksiin saaminen tuottaa enemmän vaikeuksia kuin pitkäaikaiset sijaisuudet joihin on yleensä paremmin hakijoita. Laukaan kunnassa pyritään sijaistehtäviinkin täyttämään kelpoisuusehdot täyttävillä hakijoilla.

Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus tulee jatkossa olemaan entistä suurempi haaste. 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.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.



Koko kunnallisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli 45,7 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45,8 vuotta ja miesten 45,6 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

	2017			2018			2019		
	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.
alle 30v	3	21	24	0	6	6	3	21	24
30-39v	27	116	143	22	108	130	28	130	158
40-49v	37	182	219	41	180	221	47	196	243
50-59v	52	205	257	41	208	251	47	215	262
yli 60v	27	71	98	43	109	152	30	67	97
yht	146	595	741	147	611	760	155	629	784
%	20	80	100	19	80	100	20	80	100

Vakinaisesta henkilöstöstä 31.12.2019 suurin ikäryhmä miehissä on 40 – 59 -vuotiaita (60,6 % kaikista miehistä) ja naisissa 50—59 –vuotiaat (34,1 %). Alle 50 -vuotiaiden määrä on 425 työntekijää eli 54,2 %.

Koko kunta-alalla suurin osa henkilöstöstä oli vuonna 2018 ikäryhmässä 50 – 59 vuotta (31,4 %).

Laukaan kunnan henkilöstöstä naisia on 80 %.

Eläkkeelle siirtyminen

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 on noussut vuodesta 2018 alkaen. Vuonna 2019 eläkkeelle jääneillä eläkeikä oli 63 vuotta 6 kuukautta.
- Eläkkeen kertyminen alkaa jo 17-vuotiaana (vuodesta 2017 lähtien). Eläkettä kertyy 1,5 prosenttia työansioista.

Eläkkeelle siirtyneet 2015 - 2019

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2015	39	61,5
2016	33	61,6
2017	30	60,8
2018	36	58,7
2019	38	61,8
Yhteensä	176	60,9

Keva 2019

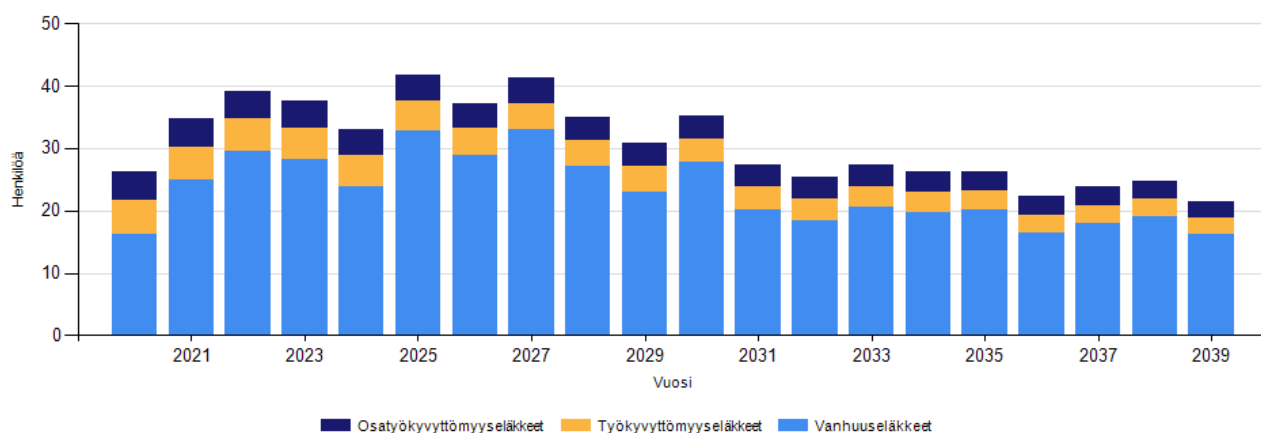
Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 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.



Keva 2019

III PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKULUT

Kunnan taloustilanteesta johtuen henkilöstökulujen kasvun hillitseminen on ollut yksi keskeinen tavoite. Viime vuosina henkilöstökulujen kasvu on saatu pidettyä maltillisena. Vuonna 2019 henkilöstökulut kasvoivat suunniteltujen henkilöstölisäysten ja kunta-alan yleisten palkantarkistusten vuoksi.

Henkilöstökulut 42,8 miljoonaa kokonaisuutena alittivat talousarvion 0,06 miljoonalla toteuman ollessa 99,9 %. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstökulut kasvoivat 1,7 miljoonaa eli 4,1 %. Sopimuskorotusten aiheuttaman kustannustason nousun arvioitiin olleen 2,36 %. Vakinaisen henkilöstön palkkakulut alittivat talousarvion, sijaiskulut ylittivät talousarvion.

Palkkakulut 2017 – 2019

Palkat ja palkkiot	2017	2018	2019
Vakinaiset 4001	29.744.201	31.015.839	32.571.123
Sairaus- ja äitiyslomasijaiset	710.127	773.369	670.724
Vuosiloma ja muut sijaiset	734.952	863.860	993.568
Yhteensä	31.189.281	32.653.070	34.235.416
Sivukulut	8.466.403	8.393.027	8.506.961
Yhteensä	39.655.684	41.046.097	42.742.377

Henkilöstökulut 2018 – 2019

Henkilöstökulut	2018	2019	Muutos 2018/2019	Muutos %
Konsernihallinto	4 168 035	4 043 346	-124 689	-3,0 %
Perusturvapalvelut	8 903 676	9 825 153	921 477	10,3 %
Sivistyspalvelut	22 813 581	23 494 577	680 996	3,0 %
Tekniset palvelut	5 160 805	5 379 302	218 497	4,2 %
	41 046 098	42 742 378	1 696 280	4,1 %

Luvuissa on huomioitu henkilöstökorvaukset henkilöstömenoja pienentävänä tekijänä.

Henkilöstökuluihin sisältyvät

- palkat
- lomapalkkavelka
- sosiaaliturvan kustannukset
- muut välilliset työvoimakustannukset

Palkattomat virkavapaat ja työlomat säästötarkoituksessa

Vapaaehtoisena säästökeinona jatkettiin palkattomien virkavapaiden ja työlomien myöntämistä säästötarkoituksessa. Vapaata saattoi v. 2019 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.

Palkattomat säästötarkoituksessa	pv	€
Konsernihallinto	20	1 903
Perusturvapalvelut	67	5 376
Sivistyspalvelut	25	2 399
Tekniset palvelut	17	1 519
	129	11 197

Vuonna 2019 palkattomat vapaat säästötarkoituksessa jäivät vähäiseksi. Niitä pidettiin yhteensä 129 työpäivää, mikä on 105 päivää vähemmän kuin vuonna 2018.

Säästöjä vuonna 2019 syntyi 7 154 euroa edellisvuotta vähemmän.

Vuoden 2020 aikana palkattomien käyttöön on kannustettu aiempaa enemmän ja niiden käyttö on lisääntynyt.

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 veloitettu 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 2006–2018 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.

Vuonna 2016 – 2018 15 Laukaan kunnan esimestä suoritti oppisopimuskoulutuksena Lähiesimiehen ammattitutkintoon.

Vuonna 2018 aloitti kuusi Laukaan kunnan esimestä Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon (JYET) opiskelun. Koulutus on kaksivuotinen.

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

Koulutuksen aikana tehdyt opinnäytetyöt palvelevat henkilön omaa yksikköä tai koko kuntaa laajemmin.

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 ja 2019. Esimiestyön vahvistamista varten koottiin esimiehistä koostuvan esimiesvalmennuksen suunnittelun työryhmä. Johtoryhmän ja ko. ryhmän ideoinnin pohjalta on luotu uusia käytänteitä koulutuksen, säännönmukaisten kunnanjohtajan johdolla tapahtuvien esimiestapaamisten, esimiesviestinnän, esimiesten työnohjauksen ja esimiesvalmennuksen alueella.

Henkilöstön koulutus

Kunnassa on oma koulutusohje, jossa on kuvattu koulutuksen periaatteet. Koulutukseen kannustetaan mutta samalla huolehditaan koulutuksen tarkoituksenmukaisesta ja taloudellisesta toteutustavasta.

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

Koulutuspäivät	Koulutuspäivät					
	yhteensä 2017	työntekijä 2017	yhteensä 2018	työntekijä 2018	yhteensä 2019	työntekijä 2019
Konsernihallinto	109	2,5	127	2,3	78	1,4
Perusturvapalvelut	525	3,1	216	1,0	141	0,6
Sivistyspalvelut	1 159	2,9	554	1,0	971	1,8
Tekniset palvelut	228	1,8	489	3,4	180	1,2
Yhteensä	2 021	2,7	1 386	1,4	1 370	1,4

Koulutuspäivät sisältävät kaikki, myös määräaikaisen henkilöstön koulutuspäivät.

Koulutuksen entistä tarkempi seuraaminen sekä kirjaaminen sähköiseen tallennukseen ovat osaltaan parantaneet koulutuksen seurantaa. Kaikki tapahtunut koulutus ei tule kirjattua. Entistä suurempi osa koulutuksista on työpaikalla etäyhteyksin tapahtuvaa ja paljon tällaista koulutusta jää kirjautumatta koulutukseksi. Todellisuudessa koulutuspäiviä on enemmän.

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

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 898 päivältä (v. 2018 yht. 1 060 päivältä). Työttömyysvakuutusmaksussa huomioitava koulutuspäiväkorvaus on Laukaan osalta 15 674 euroa (v. 2018 18 218 euroa). Hyvitys tehdään laskettaessa vuoden 2019 lopullista työttömyysvakuutusmaksua.

Kansalaisopiston järjestämä henkilöstökoulutus

Kansalaisopiston järjestämänä vuonna 2019 toteutui 16 kurssia, osallistujia oli yhteensä 264.

Kansalaisopiston järjestämien kurssien aiheet:

1. Kunnan taloushallinnon perusteet
2. Kunnan hallinto ja viestintä – välineitä päivittäiseen työhön
3. Skype for business ja Teams
4. Henkilöstöhallinnon perusteet
5. Hyvä työpaikkakokous
6. Laukaan kunnan uusien vakituisten työntekijöiden perehdytyspäivä
7. Sano se someksi –työpaja
8. Ensiapukoulutukset

Laajemmat koulutukset

Laajempia koulutuksia järjestettiin monipuolisesti.

Laajemmista koulutuksista mainittakoon

- Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Talous- ja henkilöstöhallinnon erikoisammattitutkinto
- Hankintaosaaja –koulutus

V TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Työkyvyn Tuki Laukaassa – toimintamalli

Vuoden 2018 alusta käyttöön otettiin Työkyvyn Tuki Laukaassa –toimintamalli. Mallissa yhteistyössä työntekijän, esimiehen, työyhteisön, työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstähallinnon riittävän laajalla yhteistyöllä paneudutaan työkykyyn vaikuttaviin asioihin. 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.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä kasvoi hieman edellisvuodesta. Keskimäärin Laukaan kunnan työntekijä oli vuonna 2019 sairauslomalla 13,0 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Vuonna 2018 vastaava luku oli 12,7.

Laukaan kunnan henkilöstön sairauslomapäivät ovat kuntien keskiarvoon nähden kohtuullista tasoa, alle valtakunnan keskiarvon. Kuntatyönantajat KT:n mukaan kuntatyönantajan palveluksessa olevat sairastivat vuonna 2019 keskimäärin 17,0 kalenteripäivää (vuonna 2018 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 2019 yhteensä 391 083 euroa sairaus- ja äitiyspäivärahoja. Vastaava summa vuonna 2018 oli 364 316 euroa.

Sairauspoissaolot	Esimies	Terv.hoit.	Lääkäri	Yhteensä	%/kaikki	pv/työnt. 1-12 kk/2019	pv/työnt. 1-12 kk/2018
Konsernihallinto	89	31	552	672	5	11,6	3,9
Perusturvapalvelut	453	437	3 746	4 636	34	20,4	16,5
Sivistyspalvelut	1 496	403	4 417	6 316	46	10,1	8,4
Tekniset palvelut	190	111	1 886	2 187	16	14,7	14,6
	2 228	982	10 601	13 811	100	13,0	12,4

Sairauspoissaolot 2017 – 2019

Alla olevassa taulukossa on ilmoitettu sairauslomapäivät / työntekijä henkilötövuosina laskettuna.

Sairauspoissaolot 2017-2019						
	2017		2018		2019	
	pv	pv/htv	pv	pv/htv	pv	pv/htv
Konsernihallinto	271	5,5	217	3,9	672	11,6
Perusturvapalvelu	4.342	20,9	3.473	16,5	4.636	20,4
Sivistyspalvelut	7.491	12,0	7.011	8,4	6.316	10,1
Tekniset palvelut	2.608	17,7	2.189	14,6	2.187	14,7
Yhteensä	14.712	14,0	12.890	12,4	13.811	13,0

Eri mittaiset sairauspoissaolot jakaantuivat seuraavasti:

Sairauspoissaoloapausten määrä koko organisaatiossa				
Kesto	2016	2017	2018	2019
kalenteripv	Kerrat	Kerrat	Kerrat	Kerrat
1 - 3 kpv	1 633	1 649	1 896	2 064
4 - 10 kpv	443	424	472	541
11 - 60 kpv	272	300	223	306
61 - 90 kpv	6	16	12	5
91 - 180 kpv	4	11	8	4
yli 180 kpv	1	2	-	1

Taulukosta käy ilmi, että pitkät, yli 60 kalenteripäivän mittaiset sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisvuoteen nähden merkittävästi. Lyhyet sairauslomat, alle 60 päivää, ovat sen sijaan hieman kasvaneet.

Sairausloman myöntäjä

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

Vuoden 2019 aikana esimiesten myöntämien sairauslomapäivien osuus oli 16,1 % (v. 2018 vastaava luku oli 14,1 %). Terveystodistuksen perusteella esimiehet myönsivät sairauslomia 7,2 %:n (v. 2018 5,7 %:n) osuudella kaikista sairauspoissaoloista. Lääkärin todistuksen perusteella myönnettiin vastaavasti 76,7 % (v. 2018 78,7 %) kaikista sairauslomista. Esimiesten ja terveydenhoitajan myöntämien sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt ja lääkärin todistuksen perusteella myönnettyjen sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt.

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

Työtapaturmat

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

Tapaturmat ja ammattitaudit, mitkä ilmenneet vuosien 2014—2019

Tapaturmien ja ammattitautien lukumäärä						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ammattitauti	0	0	0	0	0	1
Työmatkalla	11	8	6	13	14	10
Työpaikalla	52	47	45	74	73	54
Yhteensä	63	55	51	87	87	65

Maksetut korvaukset sattumis- ja maksuvuosittain (tilivuosi) (kaikki osastot)						
Sattumisvuosi	Maksuvuosi					Yhteensä
	2016	2017	2018	2019	2020	
2016	52 958	11 655	-	-	-	64 613
2017	-	50 008	12 272	182	-	62 462
2018	-	-	21 738	18 005	-	39 743
2019	-	-	-	43 664	6 721	50 385
2020	-	-	-	-	1 827	1 827
Kaikki vuodet y	52 958	61 663	34 010	61 851	8 548	219 029

Työterveyshuolto

Vuoden 2018 alusta lukien Laukaan kunta on ostanut henkilöstönsä työterveyshuollon Pihlajalinna Oy:ltä.

Työnantajalla on työterveyshuoltolain mukaisesti velvollisuus järjestää työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen ennalta ehkäisevä työterveyshuolto. Sen lisäksi Laukaan kunta järjestää henkilöstölleen 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 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.

Työterveyshuollon kustannukset v. 2015—2019

Kustannukset	2015	2016	2017	2018	2019
Lakisääteinen (KL I)	216 226	177 186	237 731	175 220	180 936
Sairaanhoito (KL II)	138 530	105 062	105 681	187 353	240 519
Ei korvata	99	3 242	2 793		
Yhteensä	354 855	285 490	346 205	362 573	421 455

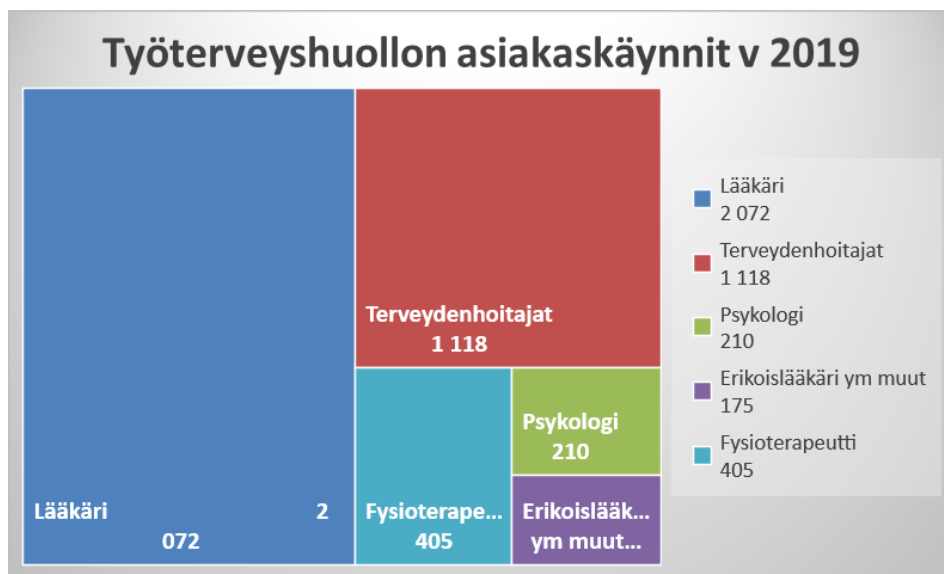
KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN PROSENTTEINA					
	2015	2016	2017	2018	2019
Korvausluokka I	60,9	62,8	69,2	48,3	42,9
Korvausluokka II	39,1	37,2	30,8	51,7	57,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet kustannukset nousivat vuonna 2019 edellisvuoteen verrattuna 58 882 euroa eli 16,2 %. Nettona (vähennettynä Kelan korvaus) kustannusten nousu on n. 26 500 euroa.

Kunta sai vuonna 2019 tilaamiaan työterveyshuollon palveluja toivomallaan tavalla palvelun tuottajalta muutoin hyvin, mutta lääkäripalvelujen saamisessa on ollut ajoittain puutteita. 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 2019



Yhteistoiminta ja työsuojelu

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

Yhteistyöryhmän kokoonpano 2019		
Lummelahti Jukka	Juko	henkilöstön edustaja, puheenjohtaja
Raittila Eero	talousjohtaja	työnantajan edustaja, varapuheenjohtaja
Jäppinen Erkki	henkilöstöjohtaja	työnantajan edustaja
Savolainen Jyrki	kunnanhall. nimeämä	työnantajan edustaja
Hallman Minna	JHL	henkilöstön edustaja
Lahtonen Kalevi	KTN	henkilöstön edustaja
Tainio Petteri	Tehy	henkilöstön edustaja
Koski Anna-Liisa	Super	henkilöstön edustaja
Sorri Tiina	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 2019 seitsemän kertaa.

Yhteistyöryhmän käsittelyssä tai hyväksyttävänä oli vuoden aikana mm.

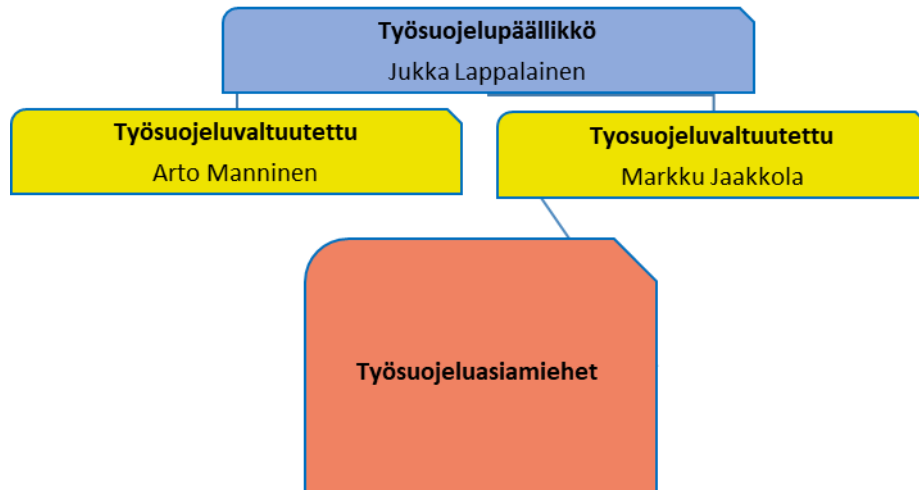
- Henkilöstön edustus kunnan johtoryhmissä
- Laukaan kunnan henkilöstön työtyytyväisyystutkimus 2019
- Henkilöstöstrategia
- Tilinpäätös 2018
- Henkilöstöraportti 2018
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Työterveyshuollon korvaushakemus 2018
- Talousarvio 2020
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Rakennushankkeet, työsuojelun lausunto
- Työsuojeluasiat mm. sisäilmaongelmat

Työsuojelu

Laukaan kunnan työsuojeluasioiden käsittelijänä on toiminut kunnan yhteistyöryhmä. Asiat on saatu yhteistyöryhmässä käsiteltyä 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 työsuojeluliokunta, johon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut.

Työsuojeluorganisaatio**Henkilöstön työtyytyväisyystutkimus 2019**

Laukaan kunnassa tehtiin maalís-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 %).

Arvioinnit ja niiden tulokset on esitetty asteikolla 4—10, jossa 4 on huonoin ja 10 paras mahdollinen arvio.

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

Tutkimuksen keskeisiä tuloksia koko vastaajajoukon keskiarvona:

Työtyytyväisyys kokonaisuutena on pysynyt korkealla tasolla. Tulos on parempi kuin vuosina 2007 ja 2011, mutta hieman heikompi kuin vuonna 2015. Työtyytyväisyys 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). Hyvinä 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, tietojaan 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 3 % (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. 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. Kunnan yhteistyöryhmässä tutkimus on käsitelty. Näiden tilaisuuksien yhteydessä ja näiden jälkeen työpaikoittain ja kunnassa yleisesti on käyty keskustelua, mihin toimenpiteisiin tulosten pohjalta tulee ryhtyä. Osa toimenpiteistä voi toteutua työpaikan sisäisesti, osassa tarvitaan koko kunnan yhteisesti valmisteltuja toimenpiteitä. 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. Multamaessä 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.

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 2019 jaettiin 1 191 työntekijälle 75 euron setelit (15 x 5 euroa). Seteleitä jaettiin yhteensä 17 895 kpl ja niistä käytettiin 8 241 (v. 2018 yhteensä 13 950) kappaletta. Keskimääräinen setelien käyttöaste oli 46,1 % (v. 2018 60,4 %). 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 2019 ansiomerkkijuhla järjestettiin Sarahovissa. Ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 28 työntekijälle. Näistä Kuntaliiton hopeisen ansiomerkin 20 vuoden palvelun perusteella sai 16 työntekijää. Kultaisen merkin 30 vuoden palvelun perusteella sai 8 työntekijää. 40 vuoden palvelun perusteella jaettavan kultaisen ansiomerkin sai 4 työntekijää.