



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

KUNNANHALLITUS 19.4.2021

Sisällys

1	TALOUS- JA HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS	3
2	HENKILÖSTÖSTRATEGIA	4
3	Henkilöstörakenne ja -organisaatio	6
3.1	Poissaolot ja työajan jakautuminen	8
3.2	Rekrytointi ja palkkaus	9
	Maksetut palkat ja palkkiot	9
	Naisten ja miesten palkkojen keskiarvo	10
3.3	Henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointi ja henkilöstön saatavuus	10
	Eläköityminen	11
4	Hyvin johdettu henkilöstö	13
	Palkitsemisjärjestelmä johtamisen ja esimiestyön tukena	14
6	Osaava ja muutoskykyinen henkilöstö	15
	Henkilöstön koulutuspäivät.....	15
7	Hyvinvoiva henkilöstö.....	17
7.1	Työkykyjohtaminen ja kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tuki.....	17
	Kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tukeminen	18
7.2	Työkyvyn tuki Laukaassa	19
7.3	Työterveyshuolto.....	19
	Työterveyshuollon kustannukset 2018 – 2020	20
7.4	Sairauspoissaolot	21
	Sairauspoissaolot keston mukaan	21
	Sairauspoissaolot ikäryhmittäin (pv/tt).....	22
	Sairauspoissaolot diagnooseittain.....	23
7.5	Työtapaturmat.....	23
7.6	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	24
	Työsuojeluhenkilöstö	26
7.7	Työhyvinvoinnin edistäminen	26
	Henkilöstöetuudet.....	26

1 TALOUS- JA HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

On ollut ilo ja kunnia saada vastuulleni Laukaan kunnan henkilöstöjohtajan tehtävät. Uusi virkani talous- ja henkilöstöjohtajana muodostaa haasteellisen, mutta mielenkiintoisen kokonaisuuden. Talouden realiteetit luovat myös henkilöstöasioiden hoitamiseen tiukat raamit ja vastavuoroisesti henkilöstöjohtamisella ja –politiikalla on merkittäviä taloudellisia vaikutuksia. Oikein toteutettuna talous- ja henkilöstöjohtamisen yhdistäminen voi tuoda merkittäviä synergiaetuja.

2020 oli poikkeuksellinen vuosi myös henkilöstön näkökulmasta. Koronaepidemia aiheutti monenlaisia muutoksia käytännössä meidän kaikkien työhön ja työympäristöön puhumattakaan vapaa-ajasta. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta katsottuna poikkeusvuosi onnistui verrattain hyvin. Pystyimme kaikille uudessa tilanteessa ja toimintaympäristössä ylläpitämään laadukasta toimintaa ja huolehtimaan lakisääteisten palvelujen tuottamisesta mallikkaasti. Koronavuoteen kuului myös tiukkoja neuvotteluja henkilöstöasioista. Kävimme henkilöstön edustajien kanssa kahdet yhteistoimintaneuvottelut. Laukaan kunta kantoi tiukasta tilanteesta huolimatta vastuullisesti huolta henkilöstöstä eikä päätynyt laajoihin lomautuksiin taloutta sopeuttaakseen.

Haluan uutena henkilöstöjohtajana panostaa henkilöstötuottavuuteen. Henkilöstötuottavuus muodostuu työntekijän työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta ja sitä voidaan edistää muun muassa aktiivisella johtamisella. Nämä Laukaan henkilöstöstrategiassakin korostuvat teemat tulevat näkymään entistä vahvemmin tulevien vuosien henkilöstöpolitiikassa ja –johtamisessa.

Lisäksi minulle tärkeitä henkilöstöjohtamisen arvoja ja teemoja ovat luottamus ja arvostus. Toimiva organisaatio rakentuu vahvan luottamuksen varaan. Haluan olla edistämässä luottamuksen rakentamista koko organisaatiossa. Toivon, että voimme jokainen luottaa toisimme; alaiset esimiehiin, esimiehet alaisiin, työntekijät johtoon, johto työntekijöihin ja jokainen omaan työkaveriinsa ja –yhteisönsä. Haluan myös, että jokainen voi tuntea itsensä arvokkaaksi ja arvostetuksi työssään. Jokaisen tulee saada kokea arvostusta riippumatta siitä, mitä osaa ja kuinka hyvin työstään suoriutuu. Luottamus ja arvostus ovat avaimia hyvinvoivaan ja tuottavaan työyhteisöön, jossa on mielekästä tehdä työtä. Toivon kaikkien yhtyvän luottamuksellisen ja arvostavan työyhteisön ja organisaation rakentamiseen.

Laukaan henkilöstöhallinto on pieni, mutta pippurinen. Palkanlaskennan lisäksi henkilöstöhallinnossa työskentelee kaksi viranhaltijaa. Meillä henkilöstöhallinto on selvästi tukitoiminto eikä astu esimiesten varpaille ihmisten ja toiminnan johtamisessa. Esimiehen rooli on jopa yrittäjämäinen moneen muuhun kuntaan ja suureen työnantajaan verrattuna. Ajattelen, että näin on hyvä. Esimiehillä kuuluukin olla laaja vapaus ja vastuu oman vastuualueensa johtamisesta ja henkilöstöhallinnon rooli on auttaa parhaan kykynsä mukaan niissä asioissa, joissa apua kaivataan.

Tulevaisuuteen suuntaavista alkusanoista huolimatta tämä raportti kertoo pääasiassa menneestä. Raportilta saa hyvän kokonaiskuvan vuoden 2020 keskeisistä henkilöstötunnusluvuista. Näillä menneeseen ja tulevaan luotaavilla sanoilla haluan erittäin suuresti kiittää koko henkilöstöä vuodesta 2020 ja toivottaa hyvää vointia ja jaksamista kaikille vuoteen 2021.

Eero Raittila

talous- ja henkilöstöjohtaja



2 HENKILÖSTÖSTRATEGIA

Kunnanvaltuusto hyväksyi uuden henkilöstöstrategian 12.3.2019 § 10. Strategia laadittiin laajassa yhteistyössä johdon, henkilöstön edustajien ja päättäjien kanssa. Henkilöstöstrategia on kuntastrategiaa täydentävä suunnitelma, joka antaa kuntastrategiaa tarkempia linjoja henkilöstöpolitiikkaan Laukaan kunnassa. Se on kuntastrategiaa toimeenpaneva ja soveltava henkilöstöpoliittinen ohje.

Seuraavassa kuvassa on kuvattu henkilöstöstrategian mukaiset arvot, jotka ovat yhtenevät kuntastrategian kanssa. Arvot antavat vakaan pohjan henkilöstöpolitiikalle ja henkilöstöön liittyvälle päätöksenteolle.

1. Arvot



AVOIMUUS

Vuorovaikutus
Läpinäkyvyys
Osallistuminen ja osallistaminen
Tasa-arvo

ELINVOIMA

Vetovoimainen kuntatyöntekijä
Kehittyvät palvelut
Mahdollisuus menestyä
Henkilöstön aloitteellisuus ja sitoutuneisuus
Terve talous

SYDÄN

Henkilöstön hyvinvointi
Ihmisläheinen palvelu
Kasvullinen kunta
Aito hallinnon rajat ylittävä yhteistyö ja kumppanuus
Vastuullisuus

TEKEMISEN MEININKI

Osaava, motivoitunut ja hyvin johdettu henkilöstö
Päätöskykyinen johto
Yhteisöllisyys

Henkilöstöstrategiassa määriteltiin myös henkilöstöjohtamisen kärkiteemat, jotka näkyvät seuraavassa kuvassa. Kärkiteemat juontuvat kuntastrategiasta, jossa todetaan, että ”osaava, motivoitunut ja hyvin johdettu henkilöstö on tärkein strateginen ja operatiivinen voimavaramme”.

4. Henkilöstöjohtamisen kärkiteemat Laukaassa



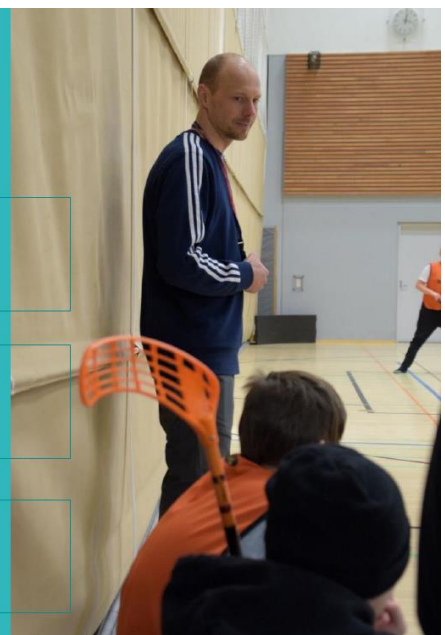
Hyvin johdettu henkilöstö



Osaava ja muutoksenkykyinen henkilöstö



Hyvinvoiva henkilöstö



Strategian mukaisesti kunta panostaa henkilöstöhallinnon resursseja 1) johtamisen kehittämiseen ja esihenkilöstön tukemiseen, 2) henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja jakamiseen ja 3) henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen ja edistämiseen.

Henkilöstökertomukset ovat yksi strategian toteutumisen seurannan väline. Strategiatyötä arvioidaan lisäksi muun muassa työtyytyväisyys tai –hyvinvointimittauksin sekä asiakaspalautetta seuraamalla. Henkilöstösuunnittelua ja –raportointia kehitetään parhaillaan ja strategian seurannan raportointia osana henkilöstökertomusta kehitetään vuoden 2021 henkilöstökertomukseen.

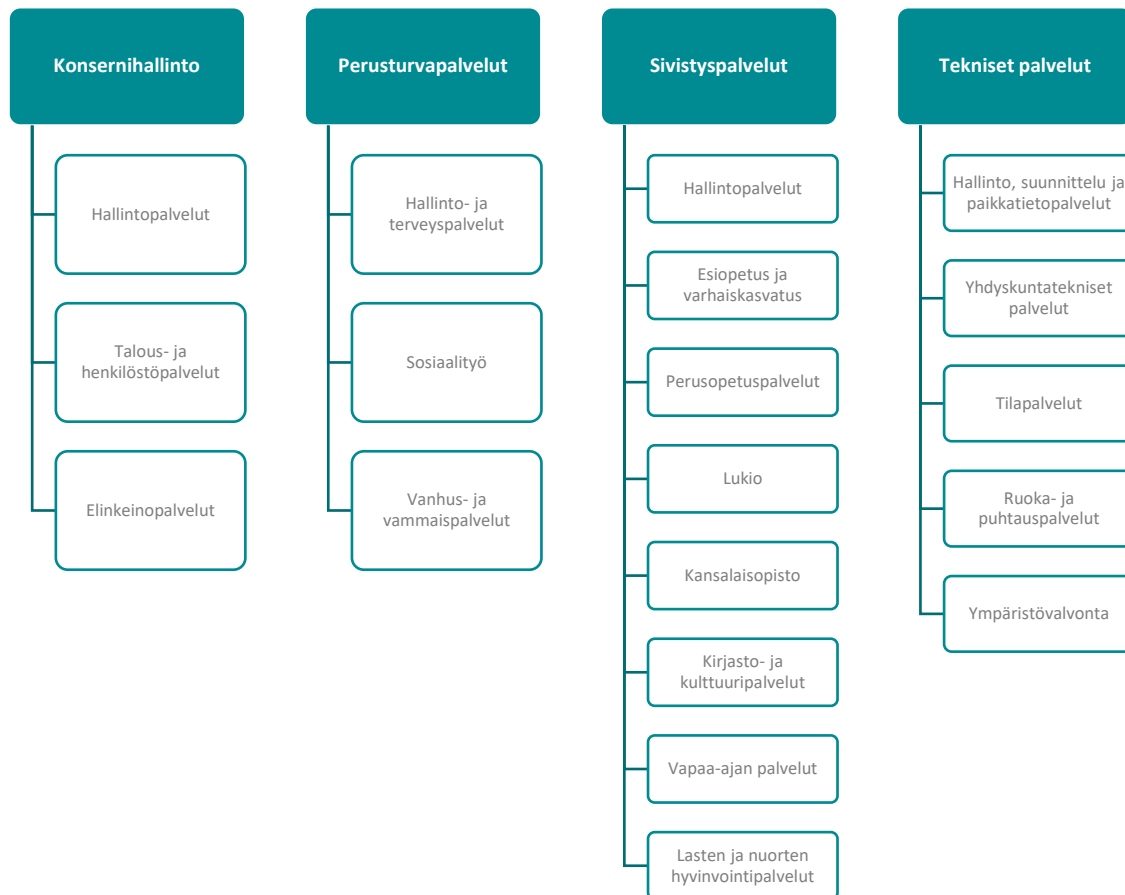
Strategian lisäksi kunnan henkilöstöpolitiikkaa linjataan useissa eri henkilöstöohjeissa, joiden avulla pyritään paitsi viemään strategian linjauksia käytäntöön, yhtenäistämään toimintatapoja ja helpottamaan henkilöstön ja esihenkilöstön työtä tarjoamalla tukea ja ohjeita erilaisiin tilanteisiin. Kunnan talousarvion ja –suunnitelman yhteydessä on koottu erilliseen taulukkoon tulosityksiköittäin henkilöstön määrä ja sen muutokset henkilötötyvuosina. Myös sitä tarkempi tehtävänimikkeittäin koottu suunnitelma on laadittu. Se on käsitelty ja hyväksytty lautakunnissa ja se toimii talousarvion henkilöstömäärärahojen perusteena.

Talousarviossa 2020 asetettiin strategiaan pohjautuen henkilöstöhallinnon näkökulmasta koko henkilöstöä koskien kaksi toiminnallista tavoitetta. Työkyvyn tuen toimintamallin toteutumisesta oli määrä tehostaa ja näin edistää työkykyjohtamista ja työhyvinvointia sekä vähentää sairauspoissaoloja. Tavoite jäi valitettavasti toteutumatta, koska päälle vyörynyt koronapoikkeustila toi tullessaan valtavasti sellaisia henkilöstöhallinnollisia töitä, joita ei osattu eikä voitu etukäteen ennakoida. Henkilöstön hyvinvointia pyrittiin tukemaan parhaalla mahdollisella tavalla uudessa tilanteessa. Silti sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohti kasvoi. Toisena tavoitteena oli henkilöstön saatavuuteen ja rekrytointiin panostaminen. Tästä näkyvimpänä tekona oli kunnanjohtajan rekrytointikampanjan yhteydessä toteutettu ”Lisää liekkiä Laukaaseen” –kampanja, joka tavoitti yli 100.000 ihmistä ja keräsi paljon positiivista huomiota.

Vuonna 2020 käynnistettiin henkilöstötuottavuuden kehittämisen suunnittelu. Henkilöstöstrategian kärkiteemat yhdessä muodostavat pohjan hyvälle henkilöstötuottavuudelle. Henkilöstötuottavuudella tarkoitetaan työkyvyn, osaamisen ja motivaation yhdistelmää. Johtamisen aktiivisuudella ja esimiehen tuella on olennainen yhteys henkilöstötuottavuuteen.

3 Henkilöstörakenne ja -organisaatio

Laukaan kuntaorganisaatio on jaettu neljään palvelualueeseen, jotka ovat konsernihallinto, perusturvapalvelut, sivistyspalvelut ja tekniset palvelut. Palvelualueet jakautuvat tulosyksiköihin ja edelleen tulospaikkoihin. Seuraavassa on kuvattu Laukaan kuntaorganisaatio pääpiirteissään.



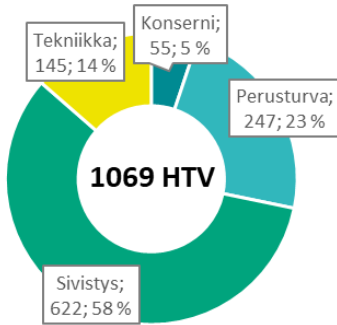
Laukaan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 1 061 henkilöä, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 799. Määräaikaista henkilöstöä oli 262, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 34 henkilöä. Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 156 henkilöä. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2019 lopussa henkilöstömäärä oli 1 037. Henkilöstömäärä nousi 24 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuoden 2020 aikana henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 1069. Vuonna 2020 tehtiin yhdeksän henkilötyövuotta edellisvuotta enemmän. Henkilötyövuodet kasvoivat ainoastaan perusturvapalveluiden palvelualueella. Muiden palvelualueiden henkilötyömäärä laski vuodesta 2019. Kehitys on ennakoitun mukaista ja perustuu pääasiassa väestörakenteen ja palvelutarpeiden muutoksille.

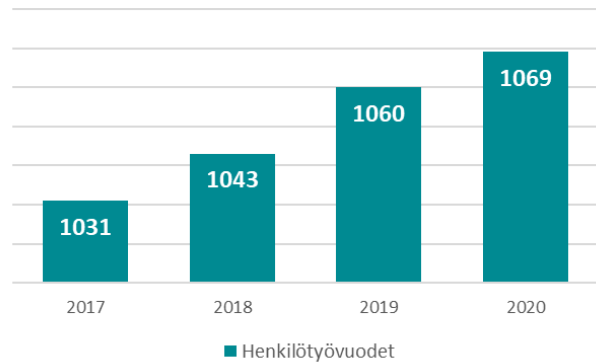
67 prosenttia koko henkilöstöstä kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin kuului 25 prosenttia, teknisten sopimuksen 7 prosenttia ja tuntipalkkaisten sopimuksen sekä lääkärisopimuksen piiriin alle prosentti henkilöstöstä.

Seuraavissa kuvissa ja taulukoissa on kuvattu kunnan henkilöstömäärää ja henkilötyömäärää sekä henkilöstörakennetta vuonna 2020.

Henkilötyövuodet 2020



Henkilötyövuodet 2017-2020



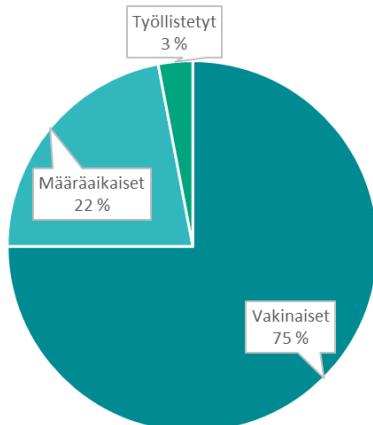
Henkilöstön määrä kuukauden viimeisenä päivänä

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Koko henkilöstö 31.12.2020	
	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	Yhteensä	%/koko henk.
Konsernihallinto	44	35	11	17	52	5,1 %
Perusturvapalvelut	189	197	60	57	254	24,7 %
Sivistyspalvelut	423	433	115	141	574	55,9 %
Tekniset palvelut	128	134	17	13	147	14,3 %
Yhteensä	784	799	203	228	1027	100,0 %

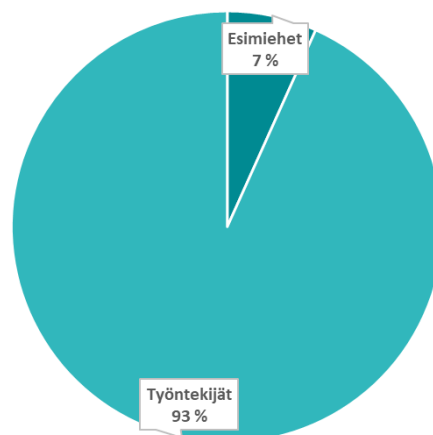
Henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv) 2018 - 2020

	2018		2019		2020	
	htv	%/henk.	htv	%/henk.	htv	%/henk.
Konsernihallinto	57	5,5 %	57	5,4 %	55	5,1 %
Perusturvapalvelut	210	20,2 %	227	21,4 %	247	23,1 %
Sivistyspalvelut	626	60,0 %	628	59,2 %	622	58,2 %
Tekniset palvelut	150	14,4 %	148	14,0 %	145	13,6 %
Yhteensä	1043	100,0 %	1060	100,0 %	1069	100,0 %

Palvelussuhteet 2020



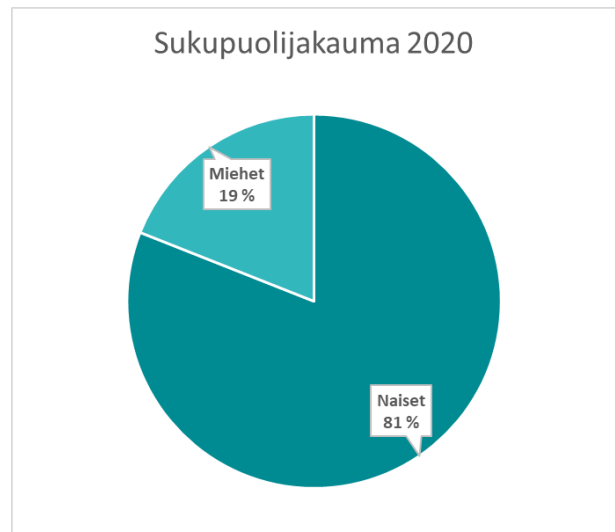
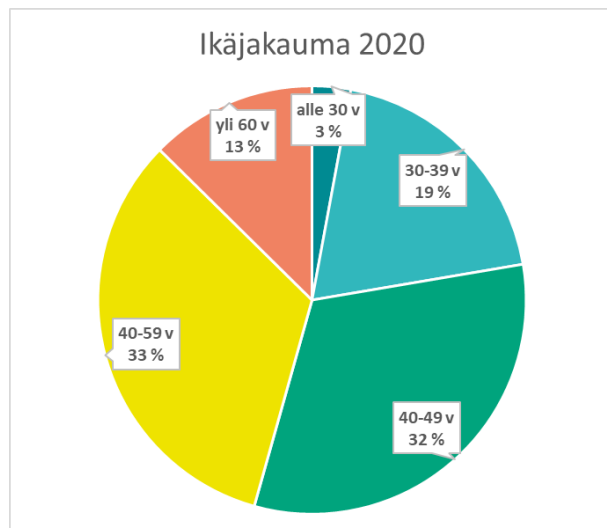
Asemajakauma 2020



Seuraavassa on lueteltu yleisimmät tehtävänimikkeet ja niiden määrä Laukaan kunnassa vuonna 2020:

Nimike	Lukumäärä 2020
Luokanopettaja	30
Perhepäivähoitaja	37
Lähihoitaja	92
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	35
Koulunkäynninohjaaja	32
Varhaiskasvatuksen opettaja	32
Tuntiopettaja pt.	28

Henkilöstön keski-ikä oli noin 50-vuotta. Naisten keski-ikä oli 49,85 vuotta ja miesten keski-ikä 49,39 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on kasvanut edellisen vuoden keskiarvosta (naiset 47,3 ja miehet 48,9). Koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä on noin 46 vuotta. Seuraavissa kuvissa on kuvattu henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumaa vuonna 2020.



3.1 Poissaolot ja työajan jakautuminen

Vähentämällä teoreettisesta kokonaistyöajasta palvelussuhteiden keskeytykset eli poissaolot saadaan tehty työaika. Vuonna 2020 tehty työaika oli 777 henkilötyövuotta, mikä on 292 henkilötyövuotta teoreettista työaikaa vähemmän.

Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 87 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 46 henkilötyövuotta, perhevapaita 33 henkilötyövuotta ja muita poissaoloja (palkattomat opintovapaat, vuorotteluvapaat, palkattomat yksityisasiat) 69 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 9 prosenttia, sairauspoissaolojen 4, perhevapaiden 3 ja muiden poissaolojen 3 prosenttia. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot. Seuraavassa taulukossa on kuvattu eri poissaolojen suhteellista osuutta teoreettisesta työajasta.

	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (kpv)	100,0
Vähennetään työpäivinä	
- Vuosilomat ja muut lomat	8,5
- Terveysperusteiset poissaolot	4,3
- Perhevapaat	2,4
- Koulutus	0,2
- Muut palkalliset poissaolot	0,4
- Muut palkattomat poissaolot	5,1
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	-
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	5,0
= Tehty vuosityöaika	84,1

3.2 Rekrytointi ja palkkaus

Maksetut palkat ja palkkiot

Vuoden 2020 aikana maksetut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 43,5 miljoonaa euroa ja se oli 0,75 miljoonaa euroa ja 1,8 % enemmän kuin edeltävänä vuonna. Henkilöstökulujen toteuma alitti budjetin 0,3 prosentilla. Yli puolet henkilöstökuluista kohdistuu sivistyspalveluihin, joiden henkilöstökulut olivat 23,7 miljoonaa euroa. Palvelualueista perusturva- ja sivistyspalvelut ylittivät talousarvion, mutta konsernihallinto ja tekninen palvelualue alittivat talousarvion. Alla olevissa taulukoissa on kuvattu henkilöstökulujen jakautumista vuonna 2020.

Palkat ja palkkiot	2020
Vakinaiset 4001	32 680 349,36
Sairaus- ja äitiyslomasijaiset 4004	869 655,68
Vuosiloma ja muut sijaiset 4005	1 311 187,75
Yhteensä	34 861 192,79
Sivukulut	8 634 276,43
Yhteensä	43 495 469,22

	Henkilöstökulut	Käyttö%
Konsernihallinto	3 795 020	93,3
Perusturvapalvelut	10 545 630	105,8
Sivistyspalvelut	23 736 227	100,2
Tekniset palvelut	5 357 506	91,7
Laukaan kunta	43 434 383	99,7

Naisten ja miesten palkkojen keskiarvo

Kunta-alalla suurin osa työntekijöistä on naisia (n. 80 %). Myös uusiin tehtäviin hakijoista suurin osa on naisia. Laukaan kunnassa laaditaan jokaisesta tehtävästä tehtävän vaativuuden arviointi. Näin varmistetaan oikeudenmukainen palkkaus kullekin työntekijälle. Alla olevista taulukoista käy ilmi KVTES:n, Teknisten sopimuksen ja OVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön keskipalkat. Alle viiden henkilön ryhmät on jätetty tarkastelusta pois. Tasa-arvolain mukaisesti kunnan tulee huolehtia naisten ja miesten välisestä palkkatasa-arvosta. Vuoden 2021 aikana Laukaan kunnassa laaditaan palkkakartoitus, jossa selvitetään laajemmin palkkauksen tasapuolisuutta.

KVTES		
Miehet	39	
Naiset	432	
	471	
Johtajat		Keskipalkka
Miehet	6	4 426,44
Naiset	7	4 239,58
	13	
Päälliköt		Keskipalkka
Miehet	5	4 177,10
Naiset	12	3 445,51
Koko KVTES ala		Keskipalkka
Miehet	39	2 512,77
Naiset	432	2 224,12
Konsernihallinto		Keskipalkka
Miehet	11	4 103,31
Naiset	20	2 951,68
Perusturvapalvelut		Keskipalkka
Miehet	14	2 663,71
Naiset	188	2 546,97
Sivistyspalvelut		Keskipalkka
Miehet	12	3 480,76
Naiset	154	2 392,51
Tekniset palvelut		Keskipalkka
Naiset	70	2 061,49

Teknisten sopimus		
Miehet	45	
Naiset	20	
Koko TS ala		Keskipalkka
Miehet	45	2 894,56
Naiset	20	3 279,75
Tekniset palvelut		Keskipalkka
Miehet	45	2 894,56
Naiset	16	3 228,08

OVTES		
Koko OVTES ala		Keskipalkka
Miehet	62	4 008,60
Naiset	155	3 798,53

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointi ja henkilöstön saatavuus

Vuoden 2020 aikana kunnassa alkoi 73 uutta vakinaista palvelussuhdetta ja päättyi 66 vakinaista palvelussuhdetta. Päättäneistä palvelussuhteista 20 johtui eläköitymisestä.

Työvoimapulan yleistyessä kilpailu osaavasta henkilöstöstä on kiihtynyt. Laukaan kunta käyttää avoimien työpaikkojen ilmoittamiseen Kuntarekry-alustaa, joka on kunta-alalla yleisesti käytössä. Lisäksi avaintehtävien osalta tehdään laajempaa markkinointia. Viime vuosina sosiaalisen median roolia on korostettu myös rekrytointiviestinnässä. Vuoden 2020 aikana kunta toteutti osana kunnanjohtajarekrytointia ”lisää liekkiä Laukaaseen” –markkinointikampanjan, joka tavoitti yli 100.000 ihmistä verkkovälitteisesti. Laukaan kunta on hyödyntänyt rekrytoinneissaan myös oppilaitosyhteistyötä sekä rekrytointitapahtumiin osallistumista.

Laukaan kunta on saanut rekrytoitua hyvin henkilöstöä. Eniten hakijoita rekrytointia kohti on ollut toimistoalalla. Haastavinta on rekrytointi ollut varhaiskasvatuksen ja perusturvan alalla. Koko kunnassa on ollut keskimäärin 10 hakijaa/rekrytointi.

Alla olevassa taulukossa on selvennetty tarkemmin hakijamääriä erityyppisiin tehtäviin vuonna 2020.

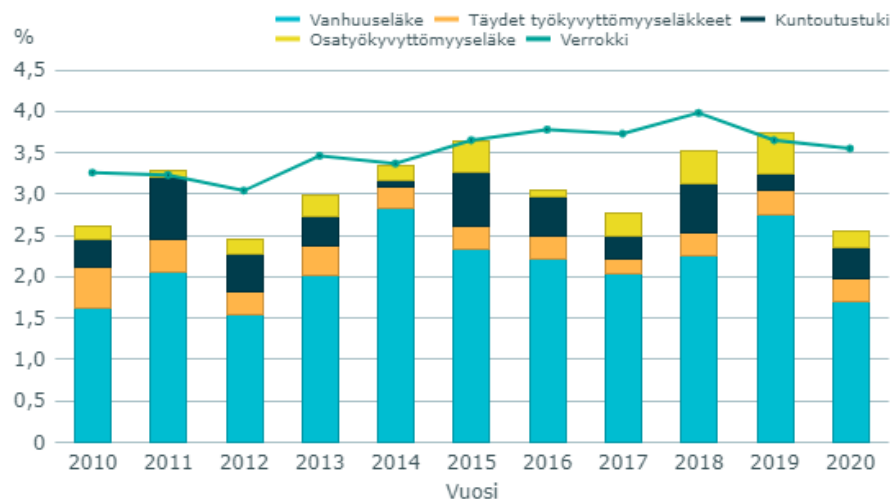
	Haut	Hakijat	Hakijat/rekrytointi
Johtajat ja päälliköt	5	73	15
Toimistotyöntekijät	8	192	24
Konsernihallinnon rekrytoinnit (starttipaja, työll.)	3	54	18
Opetushenkilöstö	15	293	20
Varhaiskasvatuksen hlöstö	19	174	9
Muut sivistyspalvelujen rekrytoinnit	10	168	17
Lähihoitajat ja sairaanhoitajat	23	89	4
Muut perusturvapalveluiden rekrytoinnit	27	112	4
Ruokapalvelutyöntekijät	10	78	8
Muut teknisten palveluiden rekrytoinnit	3	21	7
Yhteensä	118	1181	10

Laukaan kunta haluaa edesauttaa nuorten työllistymistä työmarkkinoille ja tarjoaa mahdollisimman paljon kesätyöpaikkoja koulujen loma-aikoina. Työsuhteet kestävät keskimäärin kolme viikkoa. Omien kesätyöpaikkojen lisäksi kunta tekee yhteistyötä Laukaan 4H-yhdistyksen kanssa työllistääkseen nuoria yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Kunta on pyrkinyt mahdollisuuksien mukaan järjestämään erityisesti laukaalaisille opiskelijoille harjoittelupaikkoja.

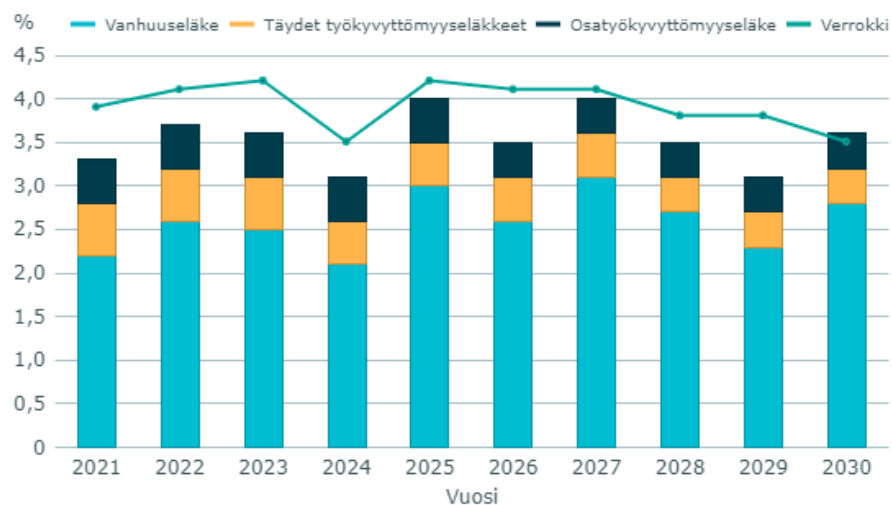
Eläköityminen

Henkilöstön ikääntyminen näkyy eläköitymisten kasvuna kunta-alalla lähivuosina. Seuraavissa kuvissa on esitetty sekä historiatietoa, että ennustetietoa Laukaan kunnan henkilöstön eläköitymisistä.

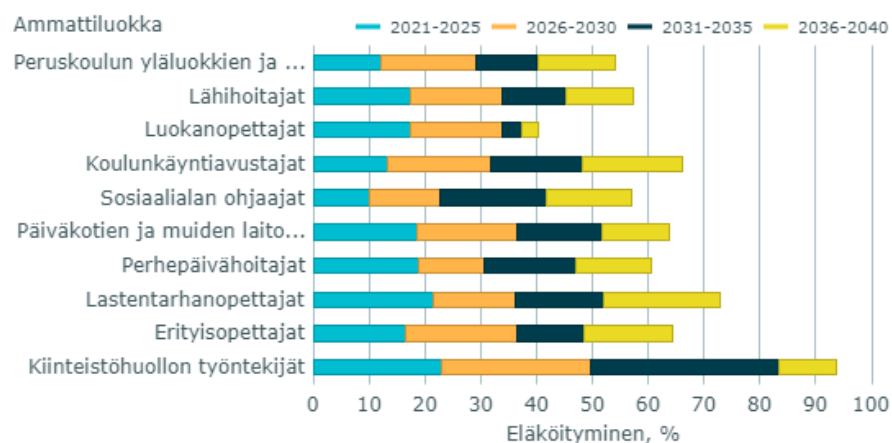
Eläkkeiden alkavuus



Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



4 Hyvin johdettu henkilöstö

Henkilöstöstrategian mukaan osaava, motivoitunut ja hyvin johdettu henkilöstömme on tärkein strateginen ja operatiivinen voimavara. Kärkiteemaa ”hyvin johdettu henkilöstö” kuvataan seuraavasti:

- Johtamisella on selkeät kuntastrategiasta ja palvelutavoitteista johdetut tavoitteet.
- Toteutettu organisaatiouudistus tukee johtamista. Ketterä organisaatio kannustaa vastuuntuntoon ja kehittymiseen.
- Esimiesten johtamistaso on korkea. Esimiestyötä kehitetään panostamalla koulutukseen ja valmennukseen.
- Henkilöstö on pätevää ja hyvin koulutettua. Hyvin johdettu henkilöstö toimii yritteliäästi ja vastuuntuntoisesti tuottaen laadukkaita palveluja. Työyhteisöjen johtaminen perustuu vuorovaikutukseen ja osallistamiseen. Työyhteisöissä molemmin puolinen luottamus perustuu avoimuuteen ja tasapuolisuuteen.
- Henkilöstön hyvinvointi heijastuu inhimillisenä ja empaattisena toimintana.

Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen ja tukeminen on otettu vahvasti henkilöstöjohtamisen keskiöön Laukaassa. Laukaassa esimiehen rooli on hyvin itsenäinen ja yrittäjämäinen. Tämä vaatii esimieheltä paljon, mutta antaa myös mahdollisuuden toteuttaa omaa johtamista laajasti. Henkilöstöhallinto ei johda työtä tai henkilöstöä esimiesten puolesta vaan toimii heidän tukena ja rinnallakulkijana.

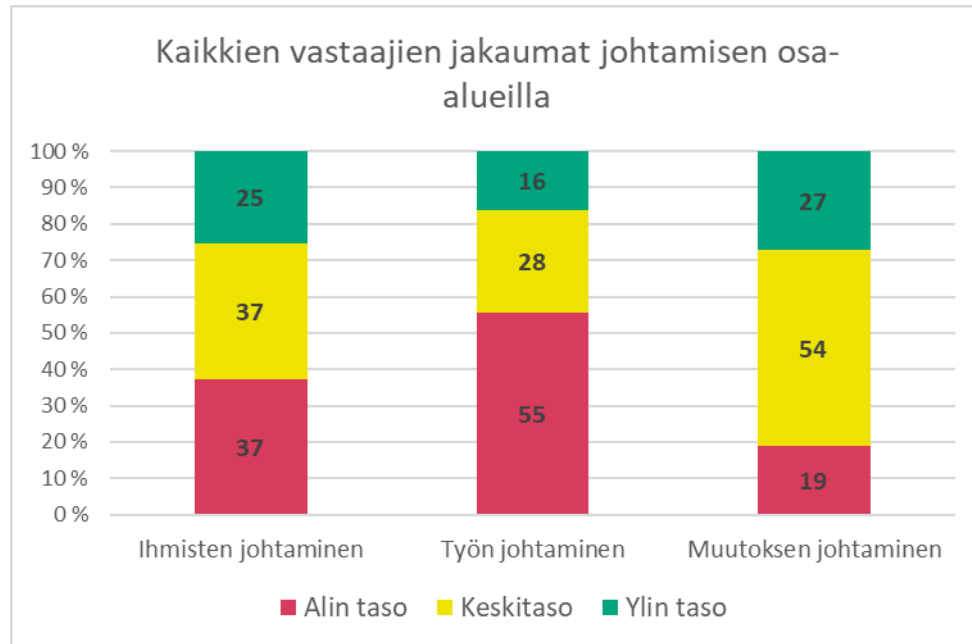
Johtamista vahvistetaan myös panostamalla esimiestehtävien rekrytointeihin ja esimiesten johtamisaamien lisäämisellä. Esimiehille on mahdollistettu ja heitä on kannustettu osallistumaan erilaisiin johtamiskoulutuksiin tai suorittamaan tutkintoja, kuten johtamisen ja yritysjohtamisen erityisammattitutkinto. Esimiestehtäviin halutaan tarjota tarkoituksenmukainen koulutus.

Muodollisen koulutuksen lisäksi vuoden 2020 aikana käynnistettiin säännölliset esimieskohtaukset, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja lisäksi tuodaan uutta asiantuntemusta ja osaamista esimiesten saataville. Esimieskohtaamisten konseptia kehitetään edelleen, kun koronarajoitusten jälkeen niitä päästään toteuttamaan fyysisesti yhdessä.

Kunnan operatiivisen johtamisen järjestelmän muodostavat kunnan johtoryhmäkäytännöt, osasto- ja työpaikkakokoukset sekä esimiehen ja työntekijän välillä käytävät säännölliset kehityskeskustelut. Koko kunnan johtoryhmän lisäksi jokaisella palvelualueella on oma johtoryhmä, johon kuuluvat pääsääntöisesti palvelualueen tulosyksiköiden esimiehet ja/tai keskeiset esimiehet. Johtoryhmätyön kautta johtamisen ketju etenee esimiesten vastuualueille ja työpaikkakokouksiin.

Kehityskeskustelut kuuluvat johtamiseen. Kunnassa on olemassa yhteiset ohjeet kehityskeskusteluille. Esimiehet käyvät 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. Lisäksi järjestetään kunnan sisäisiä esimieskohtauksia.

Vuoden 2020 lopussa toteutettiin esimiestutkimus henkilöstötuottavuuden johtamisen näkökulmasta. Esimiestutkimuksen tuloksia analysoidaan ja niiden pohjalta kehittämistoimia käynnistetään vuoden 2021 aikana. Alla olevassa kuvassa on esitetty yhteenvetotuloksia esimiestutkimuksen tuloksista. Tulokset osoittavat, että johtamisessa on kehitettävää ja paljon vaihtelua. Tulosten vertailukohtana on laaja aineisto eri organisaatioiden tiedoista.



Palkitsemisjärjestelmä johtamisen ja esimiestyön tukena

Palkitseminen on osa strategista johtamista, jolla Laukaan kunta pyrkii ohjaamaan toimintaa ja työsuorituksia asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Työelämän ja toimintaympäristöjen muutos asettaa uusia tarpeita palkitsemiselle, minkä vuoksi palkitsemisjärjestelmää täytyy tarkastella suhteessa yhteiskunnallisiin muutoksiin. Laukaan talouden tilanne ei viime vuosina ole mahdollistanut juurikaan kiinteitä taso-
korotuksia palkkaukseen, mutta henkilöstöä on kuitenkin haluttu palkita hyvistä työsuorituksista.

Laukaan kuntaan perustettiin vuonna 2019 palkkaustyöryhmä. Ryhmän tehtävänä on KVTES:n palkkausjärjestelmän kehittäminen ja arviointijärjestelmän toiminnan säännöllinen arviointi sekä taustaryhmänä koordinoita ja ohjata käytännön kehittämis- ja arviointitoimintaa, jossa kunnan ylimmällä johdolla, esimiehillä, työntekijäjärjestöjen edustajilla ja yksittäisillä työntekijöillä on oma roolinsa. Ryhmä osallistuu myös palkantarkistusten valmisteluun järjestelyerien osalta. Ryhmään kuuluvat työnantajan edustajina talous- ja henkilöstöjohtaja sekä henkilöstösihteeri. Tyhmässä on edustettuina myös työntekijäjärjestöjen edustajat.

6 Osaava ja muutoskykyinen henkilöstö

Henkilöstöstrategian mukaan kunnan strategiset tavoitteet voi toteutua vain riittävän osaavan, motivoituneen ja muutoskykyisen henkilöstön avulla. Laukaan voimavaravahvuus on joustavuus ja muutoskykyisyys. Kunta työnantajana kannustaa innovatiivisuuteen ja kekseliäisyyteen. Kyseistä kärkiteemaa kuvataan seuraavasti:

- Perehdytyksellä ja selkeillä tehtäväkuvilla varmistetaan toiminnan tuloksellisuus ja työn mielekyys.
- Henkilöstöä kannustetaan kehittämään osaamistaan. Koulutustaso pidetään korkeana. Jokaiselle työntekijälle laaditaan henkilökohtainen kehityssuunnitelma.
- Aito, hallintorajat ylittävä yhteistyö ja kumppanuus mahdollistavat palvelujen suuntaamisen asiakasta varten
- Henkilöstölle annetaan vastuuta, mahdollisuus kehittyä ja menestyä.
- Innovatiivisuudesta ja kekseliäisyydestä palkitaan ennemmin kuin virheistä rangaistaan.
- Ammatinhallinnasta, työn tuloksista, vastuun ottamisesta, yhteistyötaidosta ja kehityshakuisuudesta palkitaan.

Henkilöstön koulutuspäivät

Koulutuspäivät	Koulutuspäivät yhteensä 2019	Koulutuspäivät/ työntekijä 2019	Koulutuspäivät yhteensä 2020	Koulutuspäivät/ työntekijä 2020	Palkka- kustannukset yhteensä e
Konsernihallinto	78	1,4	25	0,5	6 097
Perusturvapalvelut	141	0,6	175	0,7	30 000
Sivistyspalvelut	971	1,8	515	0,9	30 132
Tekniset palvelut	180	1,2	89	0,6	13 564
Yhteensä	1 370	1,4	804	0,8	79 793

Koulutuspäivät vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna mm. koronaviruksen aiheuttamien toimenpiteiden vuoksi. Lisäksi osa koulutuksista toteutuu esimerkiksi lyhytkestoisina webinaareina, joita ei välttämättä raportoida erikseen henkilöstöhallinnon tietojärjestelmään.

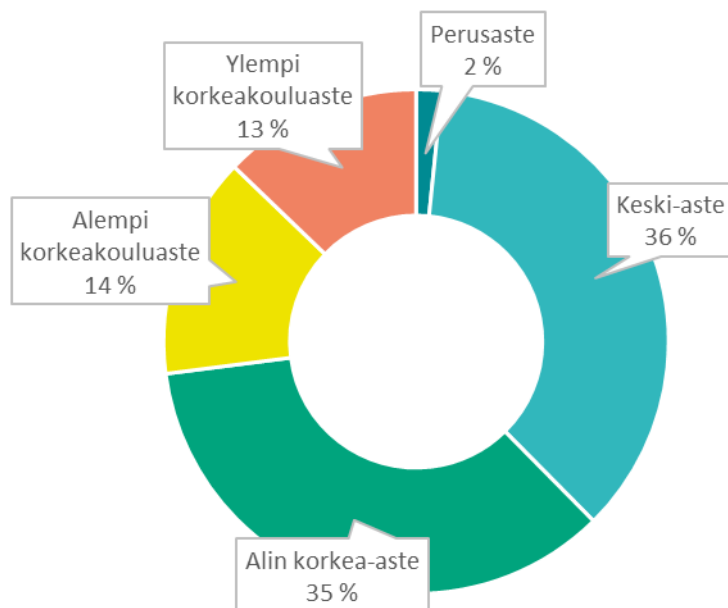
Kunnassa on oma koulutusohje, jossa on kuvattu koulutuksen periaatteet. Koulutukseen kannustetaan mutta samalla huolehditaan koulutuksen tarkoituksenmukaisesta ja taloudellisesta toteutustavasta.

Koulutusmäärärahojen budjetointi ja koulutustoiminnan organisointi on hajautettu palvelualueille ja työyksiköille. Siten palveluista vastaavat esimiehet huolehtivat henkilöstönsä osaamisen ylläpitämisestä ja täydennyskouluttamisesta.

Kunnassa on lisäksi vakiintunut henkilöstöhallinnon ja kansalaisopiston yhteistyössä 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. Vuonna 2020 sisäisiin koulutuksiin osallistui yhteensä 180 työntekijää.

Seuraavassa kuvassa on kuvattu kunnan vakinaisen henkilöstön koulutusastetta. Kunta on saanut avoimiin tehtäviin pätevää ja koulutettua henkilöstöä hyvin. Eräiden alojen osaajien saatavuus on kuitenkin viime vuosina heikentynyt olennaisesti. Tarvittaessa kunta on myös itse osallistunut työntekijöiden kouluttamiseen oppisopimusten muodossa.

Henkilöstön koulutusaste



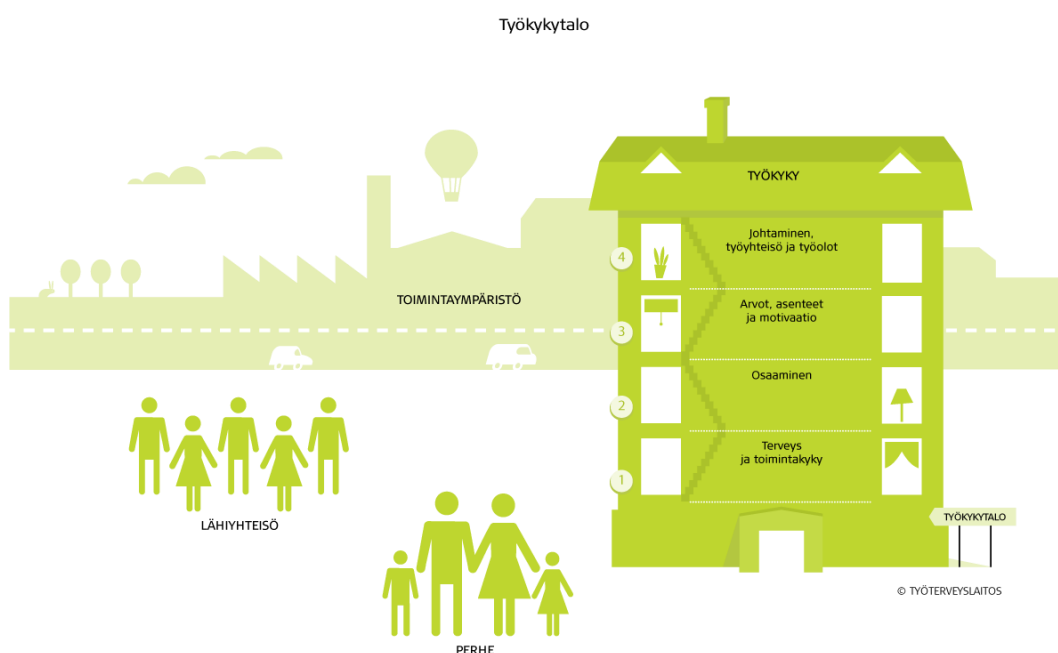
7 Hyvinvoiva henkilöstö

Henkilöstöstrategian mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Kärkiteema muodostuu seuraavista sisällöistä:

- Työkykyä tuetaan työterveyshuollon, työsuojelun, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä kokonaisvaltaisesti.
- Työhyvinvointia kehitetään kokonaisvaltaisesti hyvässä yhteistoimintamenettelyssä sekä avoimessa ja tasapuolisessa vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa.
- Työsuojelun yhteistoiminnalla ehkäistään työssä olevia vaaroja ja vaurioita sekä edistetään työntekijän terveyttä ja viihtyvyyttä.
- Omaehtoista työhyvinvointia tuetaan henkilöstöohjeen periaattein.
- Työhyvinvointiohje ja hyvinvointia tukevat henkilöstöpalvelut
- Palaute ja palkitsemisjärjestelmä kannustavat hyvään työsuoritukseen ja itsensä sekä työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstölle annetaan uralla etenemismahdollisuudet.
- Henkilöstöä tuetaan eri elämäntilanteissa (työn ja perheen yhteensovittaminen, ikääntyminen ym.)
- Tasapuolinen, oikeudenmukainen ja kannustava kohtelu ylläpitää työpaikan ilmapiiriä ja työssä viihtyvyyttä.
- Luonteva vuorovaikutus ja myönteinen asenne vaikuttavat onnistumiseen ja motivaatioon

7.1 Työkykyjohtaminen ja kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tuki

Työkykyjohtamisella tarkoitetaan laaja-alaista ihmisten johtamisen suuntausta, jossa keskiössä on työkyvyn tukeminen. Työterveyslaitos on kuvannut työkykyä talon muodossa. Työkykytalossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja sekä johtamista. Työkykytalo pysyy pystyssä, kun kaikkia kerroksia kehitetään jatkuvasti koko työelämän ajan.



Työkyvyn perustana työkykytalon alimmassa kerroksessa ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys. Toisessa kerroksessa on osaaminen ja jatkuva oppiminen, jonka merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Kolmantena kerroksena on arvot, asenteet ja motivaatio. Työntekijän arvojen tulee kohdata työnantajan ja työtehtävien kanssa, jotta työ voidaan kokea mielekkäänä ja merkityksellisenä. Mielekäs ja sopivan haasteellinen työ vahvistavat asennetta ja motivaatiota ja sen myötä työkykyä. Neljännessä kerroksessa on työpaikan konkreettinen ympäristö ja toiminta eli johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työilmapiirillä ja fyysisellä ympäristöllä on myös tärkeä merkitys työkyvyn näkökulmasta.

Työkykytalon kerrokset tukevat toisiaan. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia alemmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa. Neljäs kerros, työ, muuttuu nopeasti eikä aina ota riittävästi huomioon ihmisen edellytyksiä vastata muutoksiin. Usein liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alakerroksia huonoin seurauksin.

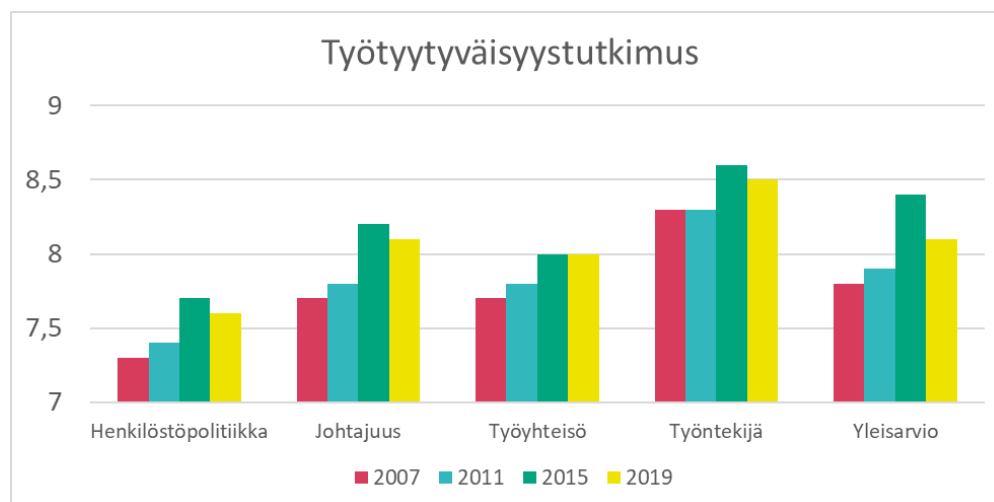
Laukaan kunnassa on käynnistetty kehittämistoimia työkykyjohtamisen edistämiseksi. Vuoden 2021 aikana esimerkiksi otetaan käyttöön Kevan työkykyjohtamisen oppimisympäristö esimiehille. Lisäksi Kevan kanssa tiivistetään yhteistyötä esimerkiksi työterveysyhteistyössä.

Kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tukeminen

Henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjen avulla pyritään tukemaan kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Esimerkiksi työyhteisöissä toteutetut säännölliset työyhteisöpalaverit tukevat työssäjaksamista ja edistävät tiedonkulkua. Kehityskeskustelut ovat pääsääntöisesti toteutuneet. Hyvinvoinnin erilaisista teemoista ja työturvallisuudesta on järjestetty koulutusta. Henkilöstökäytäntöjen arviointi ja henkilöstöohjeiden uudistamistyö on käynnistetty vuonna 2020. Kantavana teemana henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjen uusimisessa on henkilöstön työkyky ja hyvinvointi.

Laukaan kunnassa on tehty työtyytyväisyyskyselyjä aina valtuustokauden kolmantena vuotena samaan aikaan vuodesta, jolloin tuloksia voi hyvin vertailla ja tehdä kehityssuunnista johtopäätöksiä. Vastaajajoukkona oli kunnan vakituinen henkilöstö sekä pitkään palveluksessa ollut määräaikainen henkilöstö. Tutkimusta varten henkilöstö jaettiin 25 vastaajaryhmään. Tutkimus toteutettiin anonymisti. Työtyytyväisyys on ollut tutkimuksen mukaan hyvällä tasolla, mutta laskenut edellisestä mittauskerrasta. Lasku muodostuu usean eri osa-alueen pienestä erosta, joten voidaan todeta, että tilanne on yleisesti ottaen hieman heikentynyt, muttei erityisesti millään tietyllä osa-alueella.

Alla olevassa kuvassa esitetään tehtyjen työtyytyväisyystutkimuksen arvosanoja yleisellä tasolla.



7.2 Työkyvyn tuki Laukaassa

Vuoden 2018 alusta käyttöön otettiin Työkyvyn Tuki Laukaassa –toimintamalli. Mallissa yhteistyössä työntekijän, esimiehen, työyhteisön, työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstöhallinnon 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.

Työkyvyn tuen mallin lähtökohtana on varhainen puuttuminen työkykyriskeihin. Mallissa korostuu esimiesten ja työterveyden vahva yhteistyö työkykyriskien tunnistamisessa. Tavoitteena on ennaltaehkäistä suurempia työkykyongelmia, jotka näkyvät usein työn tuottavuuden laskuna, sairauspoissaoloina ja jopa työkyvyttömyyseläkkeinä. Työterveyshuollon palvelut ja yhteistyö ei ole toteutunut kaikilla palvelualueilla tasapuolisesti ja riittävän kattavasti. Yhteistyömalleja pyritään edelleen kehittämään. Työsuojeluorganisaatio ja henkilöstöhallinto tekevät aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Henkilöstössä ollaan oltu kyselyjen perusteella työterveyshuollon palveluihin pääasiassa tyytyväisiä. Laukaan työterveyspalvelut ovat monia kuntatyönantajia laajemmat.

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

7.3 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. Sairaanhoidon sisältää:

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

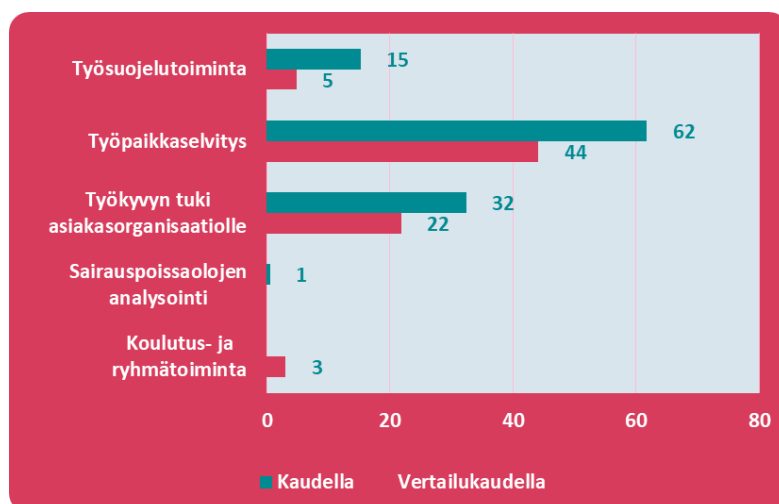
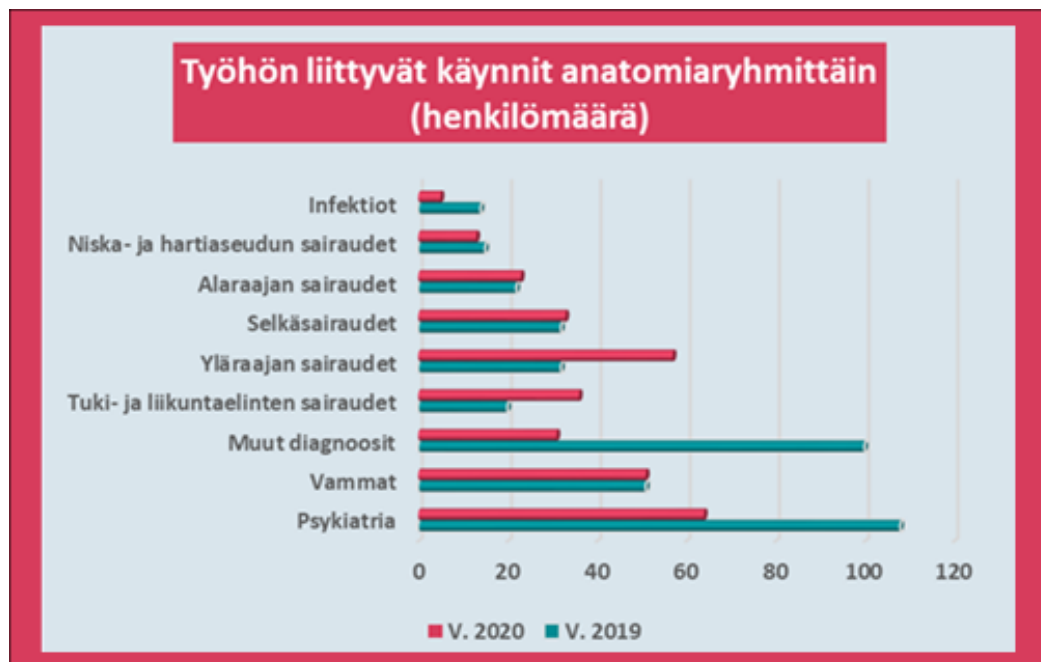
Seuraavissa taulukoissa ja kuvioissa on kuvattu työterveyshuollon kustannuksia ja toimintaa muutamien keskeisin tunnusluvuin.

Työterveyshuollon kustannukset 2018 – 2020

Kustannukset	2018	2019	2020
Lakisääteinen (KL I)	175 220	180 936	179 369
Sairaanhoidon (KL II)	187 353	240 519	241 455
Ei korvata			
Yhteensä	362 573	421 455	420 824

Koronarokotusten osuus 29 722 euroa

Korvausluokan I käsittivät 42,6 % kustannuksista ja korvausluokan II 57,4 %.



Ennaltaehkäisevää työpaikkatoimintaa on enemmän kuin edellisellä kaudella. Työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin pyritään näin puuttumaan jo varhaisessa vaiheessa.

7.4 Sairauspoissaolot

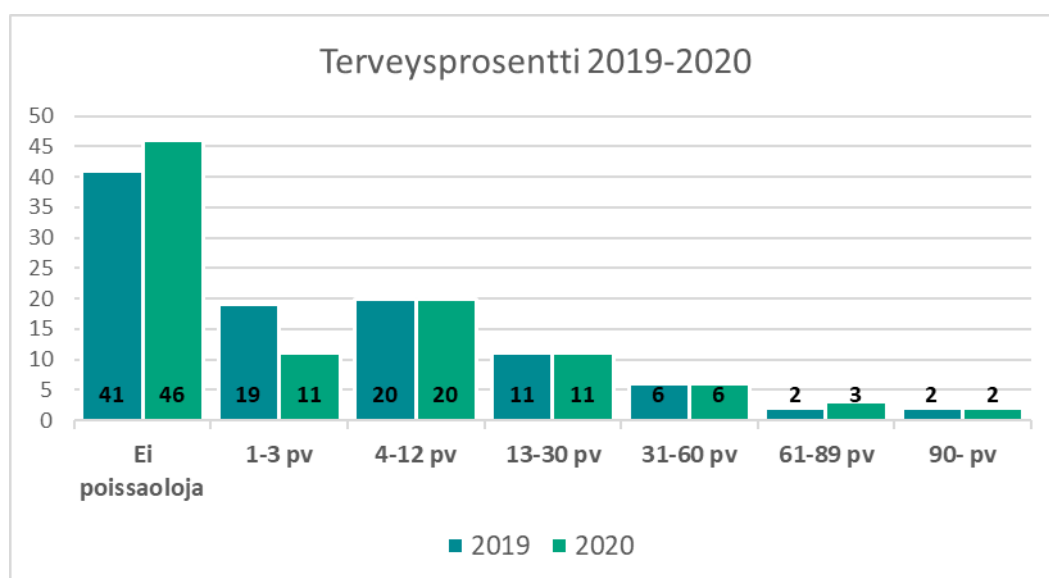
Sairauspoissaolojen määrä heijastaa henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä. Sairauspoissaolojen määrästä ei voi kuitenkaan suoraviivaisesti päätellä työhyvinvoinnin tasoa. Laukaan kunnan sairauspoissaolojen määrä on ollut selvästi kuntatyöntekijäiden keskiarvoa alhaisemmat. Vuonna 2020 sairauspoissaolojen määrä kasvoi olennaisesti, jopa 3 päivää työntekijää kohden. Poissaolojen kasvu näkyy lähinnä aikaisempaa pidempinä sairauspoissaoloina poissaolokertojen säilyessä lähes edellisen vuoden tasolla. 1-3 päivää kestävät poissaolot ovat vähentyneet ja 4-60 päivää kestävät poissaolot lisääntyneet merkittävästi. Osasyynä muutokseen on koronaviruksen aiheuttama tilanne, jossa lievienkin flunssaoireiden vuoksi työntekijät ovat joutuneet pitkille sairauslomille. Muita syitä, kuten henkilöstön ikääntymisen vaikutusta muutokseen.

Vuonna 2020 yhtenä toiminnan tavoitteena oli lasku sairauspoissaolojen määrässä. Osasyynä tavoitteen toteutumattomuuteen on koronavirus. Sairauspoissaolot vähenivät 21,8 % edelliseen vuoteen verrattuna. Muiden kuntien tapaan erot eri ammattiryhmien välillä ovat suuria, mikä selittää osaltaan organisaatioiden välisiä eroja sairauspoissaolojen määrässä

Sairauspoissaolot	Esimies	Terv.hoit.	Lääkäri	Yhteensä	%/kaikki	pv/työnt. 1-12 kk/2020	pv/työnt. 1-12 kk/2019
Konsernihallinto	92	12	589	693	4	13,3	11,6
Perusturvapalvelut	661	333	3 901	4 895	29	19,3	20,4
Sivistyspalvelut	2 245	415	6 079	8 739	52	15,2	10,1
Tekniset palvelut	255	65	2 171	2 491	15	16,9	14,7
	3 253	825	12 740	16 818	100	15,9	13,0

	Sairausajan palkka	%/sairauspalkoista	%/koko palkkasummasta
Konsernihallinto	52 382,65	4,30	0,12
Perusturvapalvelut	388 233,86	31,90	0,89
Sivistyspalvelut	630 211,15	51,79	1,45
Tekniset palvelut	146 042,73	12,00	0,34
Yhteensä	1 216 870,39	100,00	2,80

Terveysprosentti kertoo siitä, miten sairauspoissaolot ovat jakautuneet henkilöstön kesken. Vuonna 2020 46 prosentilla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää, mikä oli 5 prosenttiyksikköä edellistä vuotta enemmän. Sen sijaan 1-3 päivää sairaana oli 8 prosenttiyksikköä edellistä vuotta vähemmän henkilöstöä. Muuten terveysprosentti noudatteli edellisen vuoden tasoa.



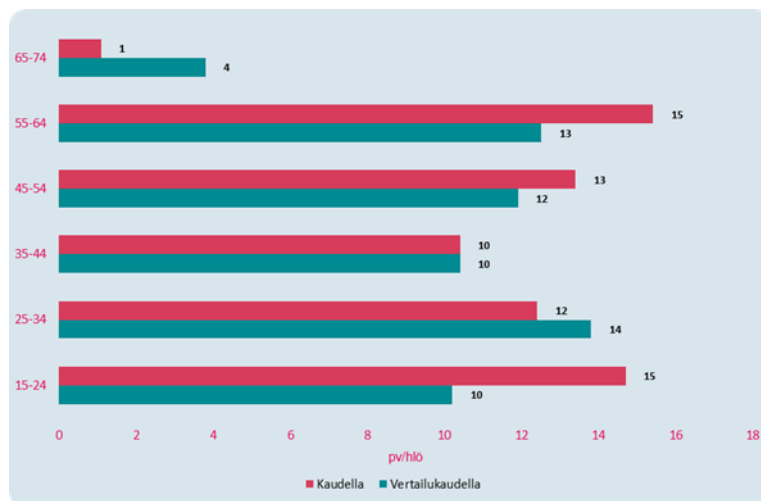
Sairauspoissaolot keston mukaan

Eniten oli lyhyitä 1 – 3 päivän poissaoloja, vaikkakin niiden määrä on vähentynyt vuodesta 2019. Koronavirus on lisännyt 4 – 10 päivän poissaoloja ja vastaavasti pienentänyt 1 – 3 päivän poissaoloja.

Eniten ovat lisääntyneet pitkät sairauspoissaolot. Yksittäiset pitkät sairauspoissaolot nostavat koko henkilöstön keskimääräisiä sairauspoissaolojen määrää, mutta eivät välttämättä kerro yleisesti henkilöstön terveydentilasta tai hyvinvoinnista.

Kesto	2018	2019	2020
kalenteripv	Kerrat	Kerrat	Kerrat
1 - 3 kpv	1 896	2 064	1 632
4 - 10 kpv	472	541	809
11 - 60 kpv	223	306	389
61 - 90 kpv	12	5	6
91 - 180 kpv	8	4	6
yli 180 kpv	-	1	3

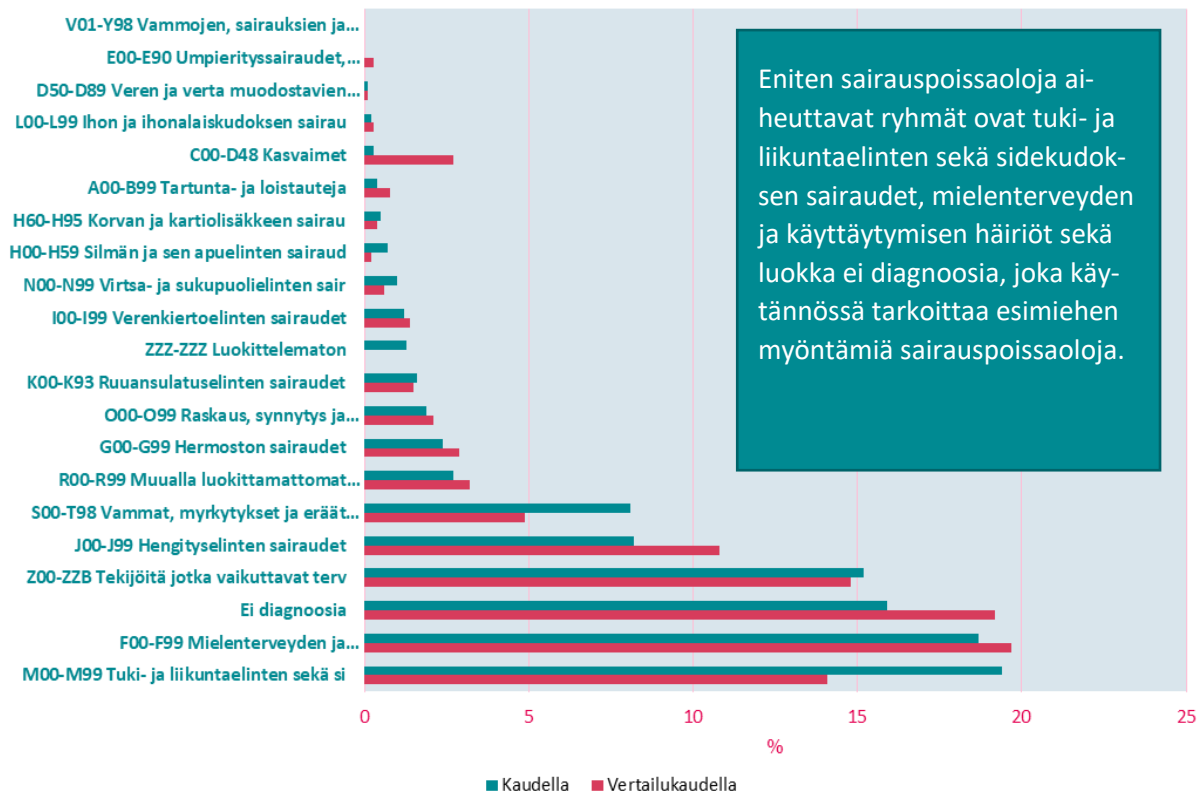
Sairauspoissaolot ikäryhmittäin (pv/tt)



Kaaviosta käy ilmi, että eniten sairauspoissaoloja on vanhimmissa ja nuorimmissa ikäryhmissä.

Nuorten työntekijöiden määrä kunnassa on pieni, joten yksittäiset tapaukset voivat vääristää tilastoa.

Sairauspoissaolot diagnooseittain



Sairauspoissaolot, jotka on myönnetty mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi ovat pääasiassa sekä koronaviruksesta että työn pakkotahtisuudesta ja kiireestä johtuvia (unettomuus, jaksaminen).

Luokka Ei diagnoosia käsittää lähinnä esimiehen myöntämät sairauslomamat. Esimiesten oikeutta sairausloman myöntämiseen laajennettiin kymmeneen sairauslomapäivään koronaviruksen leviämisen vuoksi.

7.5 Työtapaturmat

	2017	2018	2019	2020
Ilmoitettujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	11	14	14	27
Ilmoitettujen työmatkatapaturmien lukumäärä	0	0	0	0
Ilmoitettujen ammattitautien lukumäärä	0	0	0	1
Ilmoitettujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	11	14	14	28

Ilmoitettujen työtapaturmien määrä on kaksinkertaistunut edellisiin vuosiin verrattuna.

Alla on selvitystä, minkä alan töissä tapaturmat ovat sattuneet. Palvelu- ja hoitoalan työ on selvästi merkittävin tehtäväala.

Tapaturmat työpaikalla		
Työtehtävä	Vahinkoja Vahinkoja	
Palvelu- ja hoitoalantyyö	19	51,35
Opetus-, tutkimus-, ATK-, toimisto- tai hallinnointityö	7	18,92
Puhtaanapitotyö	3	8,11
Työtehtävästä ei tietoja vahinkoselvityksessä	2	5,41
Kunnossapito, korjaus, huolto, säätö	2	5,41
Muut työpaikalla suoritettut tehtävät	1	2,70
Varastointi, lastaaminen, kuorman purkaminen	1	2,70
Muut tukitoiminnot	1	2,70
Muut kuljettamiseen, kulkemiseen, urheiluun ja taiteeseen	1	2,70
Yhteensä	37	100

	2017	2018	2019	2020
Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	61	59	56	38
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	12	12	11	4
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0	0	1	1
Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	73	71	68	43

Korvattujen työtapaturmien määrä on laskenut huomattavasti edellisistä vuosista. Erot luvuissa johtuvat korvauksen maksuajankohdasta. Esim. vuonna 2020 on maksettu vuonna 2019 sattuneesta tapaturmasta.

Maksetut korvaukset sattumis- ja maksuvuosittain				
Sattumisvuosi	Maksuvuosi			
	2017	2018	2019	2020
2017	50 008	12 272	182	-
2018	-	21 738	18 005	-
2019	-	-	43 664	11 275
2020	-	-	-	24 710

7.6 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Laukaan kunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä. Yhteistyöryhmä toimii myös työsuojelutoimikuntana.

Yhteistyöryhmän kokoonpano 2020

Raittila Eero	talousjohtaja	työnantajan edustaja, puheenjohtaja
Lummelahti Jukka	Juko	henkilöstön edustaja, varapuheenjohtaja
Jäppinen Erkki	henkilöstöjohtaja	työnantajan edustaja 31.10.2020 saakka
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	työsuojaletuvaltuutettu	työpaikat lukuunottamatta kouluja ja päiväkoteja
Jaakkola Markku	työsuojaletuvaltuutettu	koulut ja päiväkodit
Koskeniemi Kaija	henkilöstösihteeri	sihteeri

Yhteistyöryhmä on käsitellyt vuoden aikana muun muassa

- Henkilöstön edustus kunnan johtoryhmissä
- Tilinpäätös 2019
- Henkilöstöraportti 2019
- Työterveyshuollon korvaushakemus 2019
- Koronavirusepidemiaan liittyvät henkilöstöasiat
- Talousarvio 2021
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työsuojaletuasiat mm. sisäilmaongelmat

Yhteistyöryhmä on käsitellyt myös työsuojaletulainsäädännön edellyttämiä työsuojaletuasioita. Työsuojaletu-toimintaa ja työsuojaletun 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 työsuojaletutyöhön perustettiin työsuojaletuvaliokunta, johon kuuluvat työsuojaletupäällikkö ja työsuojaletuvaltuutetut.

Työsuojaletun ja henkilöstöhallinnon koordinoimana toteutetaan kunnassa säännöllisesti vaarojen ja riskien arvioinnit työpaikoilla. Työympäristön vaarojen ja riskien arviointi toteutettiin viimeksi 16.11.-2.12.2020. Jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus arvioida omaa henkilökohtaista työympäristöään anonyymisti. Tulosten pohjalta määritellään korjaustoimenpiteet mahdollisiin riskitilanteisiin, tehdään päätökset toteutettavista toimenpiteistä, nimetään vastuuhenkilöt ja sovitaan aikataulus sekä seuranta, että asiat etenevät. Esimerkiksi vanhus- ja vammaispalveluissa toteutettiin vuoden 2019-2020 vaihteessa oma työn vaarojen ja riskien arviointi. Arvioinnin tulokset käsiteltiin työyhteisöissä ja sovitettiin tarvittavia toimenpiteitä havaittujen puutteiden korjaamiseksi.

Uusimman VRA-kyselyn perusteella erityisesti työn pakkotahtisuus ja kiire sekä liiallinen työ määrä kuormittavat henkilöstöä. Usean vuoden jatkuneet talouden sopeutukset ovat aiheuttaneet monin paikoin henkilöstön tiukoille. Henkilöstön kuormitus voi heijastua työkykyhaasteina ja sairauspoissaoloina sekä näkyä palvelutuotannon laadussa. Kyselyssä tunnistettiin erityisesti työn henkisen kuormittavuuden kasvu ja työntekijöiden uupumisriski. Psykososiaalisen kuormituksen hallinta ja työssä uupumisen ehkäiseminen onkin asetettu työsuojaletun kärkitavoitteeksi tuleville vuosille. VRA-kysely vahvisti myös,

että ponnistelut sisäilmaongelmien selättämiseksi ovat onnistuneet hyvin, koska sisäilmaongelmat eivät nousseet enää merkittävimpien vaarojen ja riskien joukkoon edellisen kyselyn tavoin.

Työsuojeluhenkilöstö

Työsuojelupäällikkönä toimii ympäristötoimenjohtaja Jukka Lappalainen. Työsuojeluvaltuutetut ovat Markku Jaakkola ja Arto Manninen. Yhdessä he muodostavat työsuojeluvaliokunnan. Lisäksi organisaatiosta on nimetty työsuojeluasiamiehiä, jotka toimivat työsuojeluhenkilöstön apuna.

7.7 Työhyvinvoinnin edistäminen

Henkilöstöetuedet

Kunnalla on erilaisia henkilöstöetuuksia, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia. Näitä ovat mm. liikunta- ja kulttuurietuus, henkilöstön vuosittaiset liikuntailtapäivät, tyhy-hetket työyksiköittäin ja erilaiset muistamiset mm. palveluvuosista, eläköityessä ja täyttäessään 50- ja 60 vuotta. Henkilöstöetuuksia arvioidaan ja tarvittaessa muutetaan osana henkilöstökäytänteiden uusimista, jotta etuuksiin käytettävä rahallinen panos olisi mahdollisimman vaikuttava henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta.

Työhyvinvointia edistetään myös työyksikkökohtaisesti. Esimerkiksi kotihoito on mukana Pamu-hankkeessa (Työn sisältöjen kehittäminen ja työssä jaksamisen edistäminen yhteistoiminnallisella palvelumuotoilulla, 2019-2021), minkä tavoitteena on palvelumuotoilun avulla edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Hankkeen tuotoksina on syntymässä mm. perehdyttämisohjelma (video) ja kotihoidon toimintakäsikirja.

Vuonna 2020 kunnassa vahvistettiin työkykyjohtamista käynnistämällä henkilöstötuottavuusohjelma, joka tähtää henkilöstön tuottavuuden kasvattamiseen työhyvinvointia ja johtamista kehittämällä. Työ käynnistettiin esimiestutkimuksella ja johtamisena auditoinnilla, joiden tulosten perusteella pyritään kehittämään esimiestyötä ja ihmisten johtamisen käytänteitä. Alustavien tulosten perusteella kunnan johtamiskäytänteitä tulisi sujuvoittaa esimiesten työkuorman keventämiseksi, jotta varsinaiselle esimiestyölle jäisi enemmän aikaa. Lisäksi ohjelmassa tullaan kohdentamaan hyvinvointia tukevaa valmennusta sekä esimiehille että valituille henkilöstöryhmille.

Vuonna 2020 alkanut koronaepidemia on aiheuttanut merkittäviä haasteita henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Monien työtehtävien kuormittavuus on kasvanut erilaisten erityisjärjestelyjen ja yleisen huolen kasvaessa. Lisäksi etätyöskentely on vaikeuttanut johtamista ja työyhteisöstä eristyksissä olemisen lisännyt henkistä kuormittavuutta. Poikkeuksellinen aika on myös tuonut tullessaan uusia tilanteita, joihin ei ole valmiita toimintamalleja. Siksi myös henkilöstökäytänteitä on jouduttu arvioimaan ja uusimaan nopeasti, mikä on aiheuttanut myös epäselviä tilanteita ja jännitteitä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Laajaa yhteistyötä on jatkettu, mutta kuormittava tilanne näkyy monin paikoin työntekijöiden motivaatiossa ja jaksamisessa varsinkin, kun työmäärällisesti kuormittavan tilanteen keskellä pitäisi samaan aikaan sopeuttaa kunnan taloutta.

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 os-
tanut järjestelyt vapaa-aikatoimelta.

Vuonna 2011 otettiin käyttöön Laukaan kunnan oma liikunta- ja kulttuuriseteli ja joka vuosi palvelusopi-
muksia on uudistettu. Seteleillä kunnan henkilöstö voi ostaa monipuolisia liikunta- ja kulttuuripalveluja
pääsääntöisesti laukaalaisilta yrityksiltä, yhdistyksiltä ja kunnan omasta palvelutuotannosta. Vuonna
2020 jaettiin 1 191 työntekijälle 75 euron setelit (15 x 5 euroa). Seteleitä jaettiin yhteensä 17 895 kpl ja
niistä käytettiin 8 241 kappaletta. Setelien käyttöaste oli 40,25 %. Vuoden 2020 lopussa päätettiin uu-
dista liikunta- ja kulttuurietuus ja vuodelle 2021 käyttöön otettiin uusi palveluntarjoaja, minkä myötä
etuuden käyttömahdollisuuden laajenivat olennaisesti.

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

Laukaan kunta on muistanut henkilökuntaa 50- ja 60- vuotispäivän johdosta. Lahjan arvo on maksimis-
saan 200 euroa. Myös kunnassa pitkään palvelleet ovat saaneet lahjan. Lahjan saa palvelussuhteen kes-
tettyä 10, 20, 30 tai 40 vuotta. Lisäksi työntekijälle annetaan hänen jäädessään vanhuuseläkkeelle elä-
kelahja. Lahjan arvo on maksimissaan neljäsosa palkasta.

Kuntaa pitkään palvelleille on myös haettu Suomen kuntaliiton ansiomerkkejä. Vuonna 2014 hyväksytyn
uuden henkilöstöohjeen mukaan vähintään 10 vuoden Laukaan kunnan palvelun jälkeen haetaan mer-
kit ja silloin otetaan huomioon koko kunnallisen uran aikana tehty palveluaika