



Meillä on tekemisen
meininki



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

KUNNANHALLITUS 28.3.2022



Sisälllys

| | | |
|-----|--|----|
| 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 | 11 |
| | Eläköityminen | 12 |
| 4 | Hyvin johdettu henkilöstö | 13 |
| | Palkitsemisjärjestelmä johtamisen ja esihenkilötyön tukena | 13 |
| 5 | Osaava ja muutoskykyinen henkilöstö | 14 |
| 6 | Hyvinvoiva henkilöstö..... | 15 |
| 6.1 | Työkykyjohtaminen ja kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tuki..... | 16 |
| | Kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tukeminen | 17 |
| 6.2 | Henkilöstöedut | 17 |
| 6.3 | Työhyvinvointikysely | 18 |
| 6.4 | Työkyvyn tuki Laukaassa | 20 |
| 6.5 | Työterveyshuolto..... | 20 |
| 6.6 | Sairauspoissaolot..... | 22 |
| | Sairauspoissaolot keston mukaan | 23 |
| 6.7 | Työtapaturmat..... | 23 |
| 6.8 | Yhteistoiminta ja työsuojelu..... | 24 |
| | Paikallinen sopiminen ja neuvottelu | 26 |

1 TALOUS- JA HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

Kunnan menestys rakennetaan yhdessä ja kun kohtaamme haasteita ja huolia, yhteisö tukee ja kantaa yli vaikeidenkin aikojen. Hyvinvointikyselyn mukaan meillä on Laukaassa hyvät työyhteisöt ja lähiesihenkilöihin luotetaan. Tämä on äärimmäisen tärkeää etenkin silloin kun kohtaamme odottamattomia muutoksia ja kuormitusta työssä. Viimeiset vuodet ovat sisältäneet poikkeuksellisen paljon epävarmuutta ja muutosta. Yhteisöjen voima on auttanut henkilöstöä jaksamaan poikkeuksellisessa tilanteessa. Hyvät työyhteisöt tekevät Laukaan kunnasta hyvän työpaikan. On hienoa huomata, että kyselymme perusteella lähes 80 % suosittelisi Laukaan kuntaa työnantajana tuttavalleen.



Viime vuosien kuormitus näkyy kyselyidemme tuloksissa. Voimavarat uusien haasteiden kohtaamiseen ovat vähissä ja monet kokevat, ettei heillä ole riittävästi aikaa työtehtäviensä suorittamiseen. Silti edesämme on vielä suuria muutoksia ja epävarmuutta. Hyvinvointialueuudistus mullistaa kunnan tehtävät, roolin ja organisaation vuoden 2023 alussa. Ennen sitä uusi hyvinvointialue on rakennettava ja siitä vasta alkaa uudenlaisen yhteistyön opettelu. Epävarmuutta aiheuttavat lisäksi edelleen koronaepidemian kehitys sekä vuoden 2022 alussa maailmaa kauhistuttanut Ukrainan sota ja sen välittömät ja välilliset seuraukset omassa ympäristössämme ja yhteiskunnassamme. Tarvitsemme vahvoja yhteisöjämme ja tukea muutoksen ja epävarmuuden kohtaamiseen tulevana vuosina vähintään yhtä paljon kuin edellisinä.

Vuoden 2021 henkilöstöjohtamista leimasi monin paikoin kunta-alan työvoimapula. Henkilöstön saataavuushaasteet erityisesti sote-alalla sekä eräissä muissa tehtävissä ovat kaikille kunnille yhteisiä emmekä ole säästyneet niiltä Laukaassakaan. Osaavan työvoiman saamiseksi on tehtävä entistä utterammin töitä. Laukaan on näytettävä hyvältä ja oltava hyvä työpaikka, jotta olemme houkutteleva vaihtoehto osaajille jatkossakin. Lisäksi hyvällä työkyky- ja työurajohtamisella voimme saada lisää työpanosta sisältäpäin, kun sairauspoissaolot vähenevät ja henkilöstötuottavuus kasvaa.

Tyytyväisyys työnantajan toimintaan on ollut työntekijäkyselyissä matalalla verrattuna muihin osa-alueisiin jo vuosien ajan. Pidän tätä tärkeänä havaintona ja haluan tehdä töitä sen eteen, että Laukaan kuntaan voidaan olla entistä tyytyväisempiä työnantajana. Koen, että luottamuksen ja arvostava ilmapiirin rakentaminen sekä läpinäkyvät toimintatavat voivat parantaa tilannetta.

Uusi kuntastrategiamme tähtää toimintakulttuurin muutokseen ja sitä kuvaavat kolme ydinsanaa **pidemmälle, positiivisesti, palvelen**. Kulttuuria ei noin vain muuteta vaan kulttuuri muuttuu tekemällä ja tekeminen lähtee ihmisistä. Strategiatyön tekee henkilöstö - yhdessä. Strategiamme keskiössä on kunnan henkilöstö ja ymmärrys siitä, että kunnan menestys rakentuu henkilöstön varaan. Parempi työntekijäkokemus vie parempaan asiakaskokemukseen ja parempi asiakaskokemus turvaa kunnan veto- ja pitovoiman tulevaisuudessakin. Strategia nostaa henkilöstön jalustalle, mutta luo samalla oletuksen siitä, että jokainen osallistuu sen tekemiseen. Lupaam, että strategiatyöhön sitoutuminen palkitaan entistä parempana työntekijäkokemuksena ja kaikki voittavat.

Tämä henkilöstöraportti kuvastaa Laukaan kunnan henkilöstön tilaa ja tunnuslukuja vuonna 2021. Haluan kiittää joka ikistä kunnan henkilöstöön kuuluvaa kuluneesta vuodesta, olen meistä ylpeä. Työtä ja haasteita meille riittää myös edesspäin, mennään niitä kohti - yhdessä.

Eero Raittila

Talous- ja henkilöstöjohtaja

2 HENKILÖSTÖSTRATEGIA

Kunnanvaltuusto hyväksyi Laukaan 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





| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>AVOIMUUS</p> <p>Vuorovaikutus Läpinäkyvyys Osallistuminen ja osallistaminen Tasa-arvo</p> | <p>ELINVOIMA</p> <p>Vetovoimainen kuntatyönantaja Kehittyvät palvelut Mahdollisuus menestyä Henkilöstön aloitteellisuus ja sitoutuneisuus Terve talous</p> | <p>SYDÄN</p> <p>Henkilöstön hyvinvointi Ihmisläheinen palvelu Kasvullinen kunta Aito hallinnon rajat ylittävä yhteistyö ja kumppanuus Vastuullisuus</p> | <p>TEKEMISEN MEININKI</p> <p>Osaava, motivoitunut ja hyvin johdettu henkilöstö Päätöskykyinen johto Yhteisöllisyys</p> |
|---|---|--|---|

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 muutoskykyinen 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.

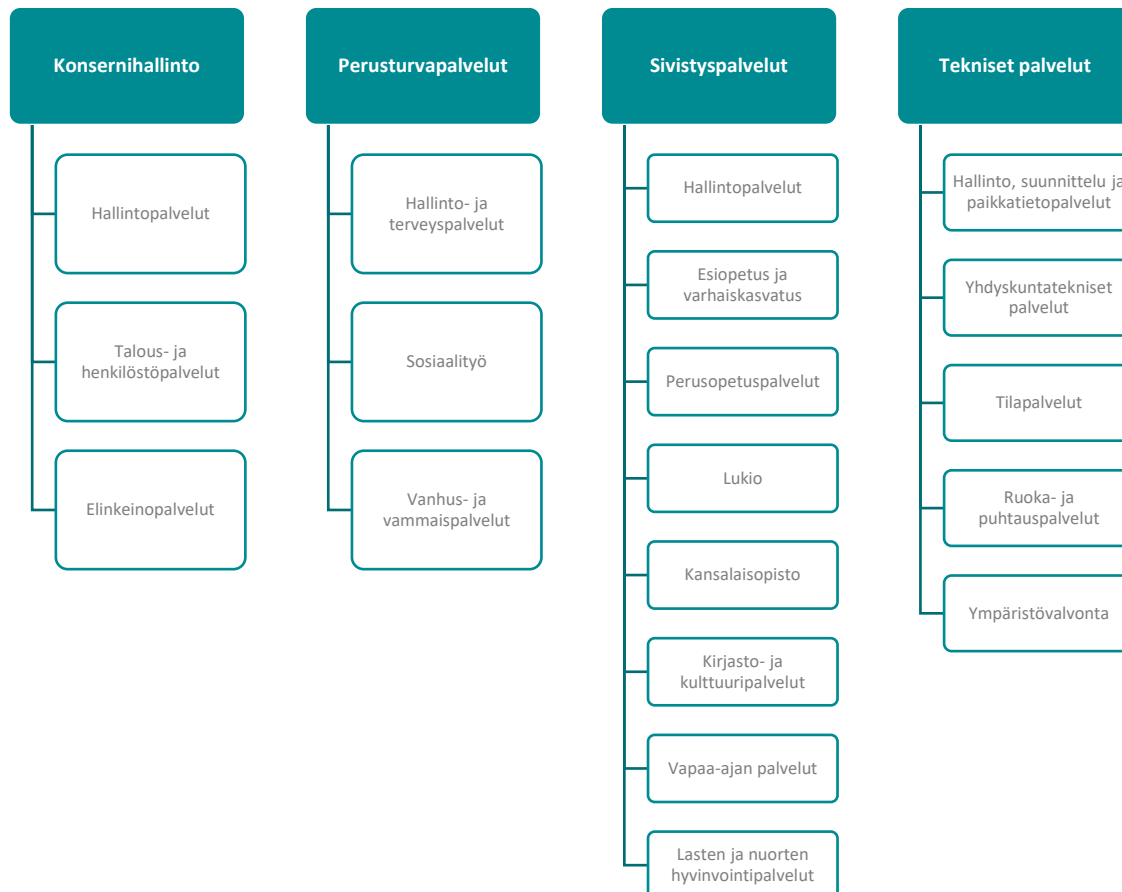
Vuoden 2022 aikana valmistuu Laukaan kunnan uusi kuntastrategia. Siihen perustuen myös henkilöstöstrategia palanee työpöydälle räätälöitäväksi.

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 henkilötyövuosina. Myös sitä tarkempi tehtävänimikkeittäin koottu suunnitelma on laadittu. Se on käsitelty ja hyväksytty lautakunnissa ja se toimii talousarvion henkilöstömäärärahojen perusteena.

Talousarviossa 2021 asetettiin strategiaan pohjautuen henkilöstöhallinnon näkökulmasta koko henkilöstöä koskien yksi toiminnallinen tavoite. Tavoite koski henkilöstötuottavuuden johtamisen kehittämistä. Henkilöstötuottavuudella viitataan erityisesti työkyvyn, osaamisen ja motivaation osa-alueiden edistämiseen henkilöstöjohtamisessa. Vuoden 2021 tavoitteena oli käynnistää työ ja auditoida henkilöstötuottavuuden nykytilaa sekä löytää tuottavuushyötyjä henkilöstön hyvinvointia tukemalla. Tavoite toteutui osittain. Henkilöstötuottavuuden lähtötila-arvio toteutettiin työntekijäkyselyiden tuloksiin perustuen ja henkilöstötuottavuuden johtamisen toimintamalleja kehitettiin vastaamaan tuloksia ja strategisia tavoitteita. Tuottavuushyötyjä ei pystytty vuoden 2021 aikana todentamaan, mutta työ jatkuu ja tulokset näkyvät varmasti pitkällä aikavälillä.

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.

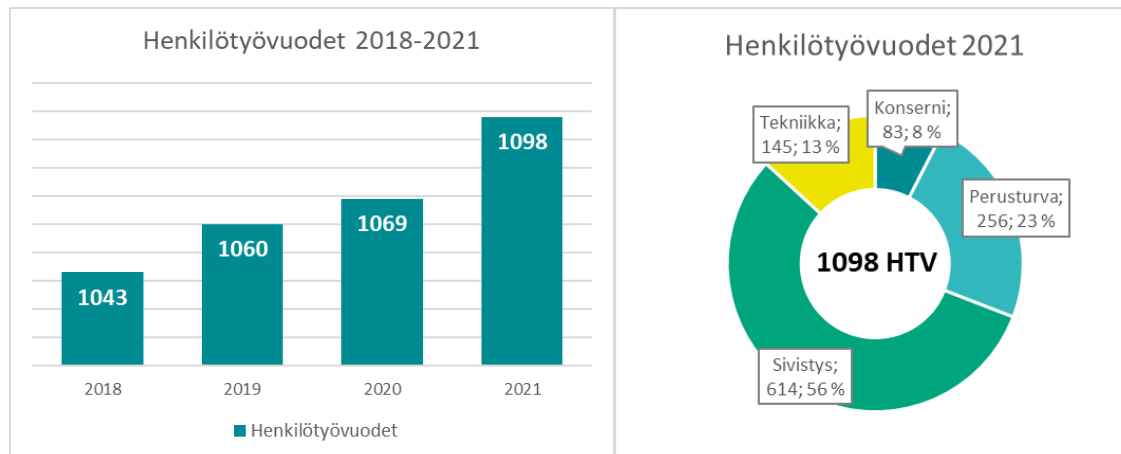


Laukaan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 1 145 henkilöä, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 822. Määräaikaista henkilöstöä oli 282, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 41 henkilöä. Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 211 henkilöä. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2020 lopussa henkilöstömäärä oli 1 069. Henkilöstömäärä nousi 76 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Attendolta ja Esperiltä siirtyi kunnan palvelukseen vanhus- ja vammaispalveluihin ns. vanhoina työntekijöinä vuoden 2021 aikana yhteensä 21 työntekijää (tilanne 31.12.2021).

Vuoden 2021 aikana henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 1098. Vuonna 2021 tehtiin 29 henkilötyövuotta edellisvuotta enemmän. Kunnan väestö- ja palvelurakenteen muutos näkyy myös henkilöstömäärässä, sillä muiden palvelualueiden henkilötyövuosien määrä laski perusturvapalveluiden henkilötyövuosien kasvaessa 20:llä ja konsernihallinnossa työllisyysyksikön henkilötyövuodet nousivat 28 henkilötyövuodella. Työllisyysyksikön henkilötyövuosien nousu johtuu osakseen siitä, että sivistyspalveluista osa ennen sivistyspalveluissa olleista työllistetyistä on kirjattu konsernihallintoon. Perusturvapalveluihin siirtyi vuonna 2021 Attendolta ja Esperiltä yhteensä 21 työntekijää vanhuspalveluihin. Työllisyysyksikön henkilötyövuosien nousu johtuu osakseen siitä, että osa sivistyspalveluissa olleista työllistetyistä on kirjattu konsernihallintoon.

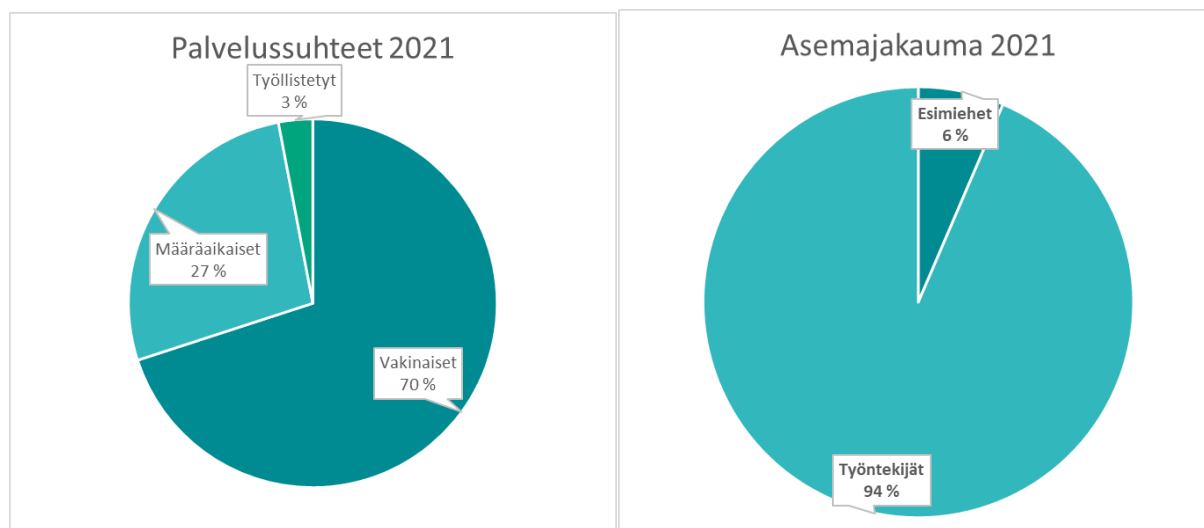
37 prosenttia koko henkilöstöstä kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin kuului 29 prosenttia, sote-sopimuksen piiriin kuului 23 ja teknisten sopimuksen 7 prosenttia. Tuntipalkkaisten sopimuksen sekä lääkärisopimuksen piiriin kuului 4 prosentti henkilöstöstä.

Seuraavissa kuvissa ja taulukoissa on kuvattu kunnan henkilöstömäärää ja henkilötyömäärää sekä henkilöstörakennetta vuonna 2021.



Henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv) 2018 - 2021

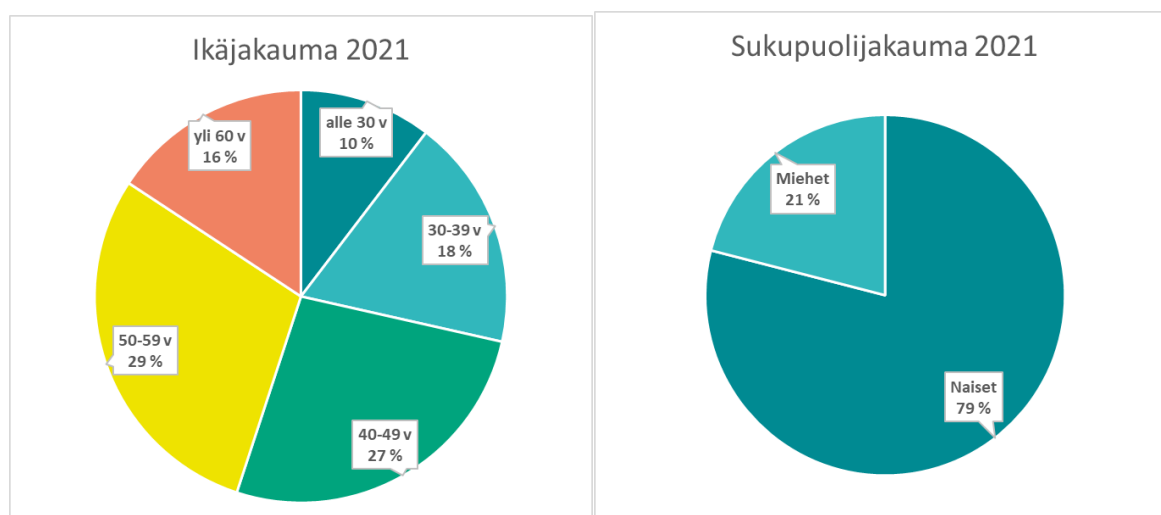
| | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|-----------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | htv | %/henk. | htv | %/henk. | htv | %/henk. | htv | %/henk. |
| Konserni | 57 | 6 | 57 | 6 | 55 | 5 | 83 | 8 |
| Perusturva | 210 | 20 | 227 | 21 | 247 | 23 | 256 | 23 |
| Sivistys | 626 | 60 | 628 | 59 | 622 | 58 | 614 | 56 |
| Tekniset p | 150 | 14 | 148 | 14 | 145 | 14 | 145 | 13 |
| Yhteensä | 1 043 | 100 | 1 060 | 100 | 1 069 | 100 | 1 098 | 100 |



Seuraavassa on lueteltu yleisimmät tehtävänimikkeet ja niiden määrä Laukaan kunnassa vuonna 2021:

| Nimike | Lukumäärä 2021 |
|----------------------------------|----------------|
| Lähihoitaja | 96 |
| Luokanopettaja | 65 |
| Koulunkäynninohjaaja | 38 |
| Perhepäivähoitaja | 36 |
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja | 36 |
| Varhaiskasvatuksen opettaja | 34 |
| Tuntiopettaja pt. | 27 |

Henkilöstön keski-ikä oli alle 50-vuotta. Naisten keski-ikä oli 46,85 vuotta ja miesten keski-ikä 49,06 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on alentunut edellisen vuoden keskiarvosta (naiset 49,85 ja miehet 49,39). Koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä on noin 46 vuotta. Seuraavissa kuvissa on kuvattu henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumaa vuonna 2021.



3.1 Poissaolot ja työajan jakautuminen

Vähentämällä teoreettisesta kokonaistyöajasta palvelussuhteiden keskeytykset eli poissaolot saadaan tehty työaika. Vuonna 2021 tehty työaika oli 908 henkilötyövuotta, mikä on noin 190 henkilötyövuotta teoreettista työaika vähemmän.

Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 77 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 47 henkilötyövuotta, perhevapaita 29 henkilötyövuotta ja muita poissaoloja (palkattomat opintovapaat, vuorotteluvapaat, palkattomat yksityisasiat) 54 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 10 prosenttia, sairauspoissaolojen 4, perhevapaiden 3 ja muiden poissaolojen 7 prosenttia. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot. Seuraavassa taulukossa on kuvattu eri poissaolojen suhteellista osuutta teoreettisesta työajasta.

| | % teorettisesta säännöllisestä työajasta | |
|---|--|-------------|
| | 2020 | 2021 |
| Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (kpv) | 100,0 | 100,0 |
| Vähennetään työpäivinä | | |
| - Vuosilomat ja muut lomat | 8,48 | 10,1 |
| - Terveysperusteiset poissaolot | 4,3 | 4,4 |
| - Perhevapaat | 2,4 | 2,6 |
| - Koulutus | 0,2 | 1,4 |
| - Muut palkalliset poissaolot | 0,4 | 0,4 |
| - Muut palkattomat poissaolot | 5,10 | 5,0 |
| - Vapaana annetut työaikakorvaukset | - | - |
| + Rahana korvatut lisä- ja ylityöt | 5,0 | 1,9 |
| = Tehty vuosityöaika | 84,1 | 78,0 |

Pääsääntöisesti prosentuaaliset työajat ovat säilyneet vuoden 2020 tasolla. Ainoastaan rahana korvattuja lisä- ja ylityitä on maksettu 3,1 % edellisvuotta vähemmän ja vuosilomien määrä oli edellisvuotta suurempi.

Muihin palkattomiin poissaoloihin on laskettu mm.

| | |
|--|------------|
| Muut palkattomat | pv |
| Lomautus | 763 |
| Toisen viran/tehtävän hoito | 13351 |
| Yksityisasiä palkaton | 2715 |
| Vuorotteluvapaa | 1232 |
| Palkaton virka/työloma, säästösyöt | 215 |
| Kuntoutustuki, KEVA määräaik. pton | 871 |
| Kuntoutus, KELA tms. palkaton | 349 |
| Muut lyhyet poissaolot | 810 |
| | 19957 |
| Yhteensä osuus kaikista poissaoloista | 5,0 |

3.2 Rekrytointi ja palkkaus

Maksetut palkat ja palkkiot

Vuoden 2021 aikana maksetut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 46,6 miljoonaa euroa ja se oli 3,1 miljoonaa euroa ja 7,2 % enemmän kuin edeltävänä vuonna. Vakinaisten ja vakinaisluonteisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkat kasvoivat 1,98 miljoonalla eurolla ja sijaisten 0,49 miljoonalla eurolla. Sivukulut kasvoivat 0,67 miljoonalla eurolla.

Henkilöstökulujen toteuma ylitti budjetin 1,6 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 2021.

| Palkat ja palkkiot 2019-2021 (1000 €) | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 |
| Vakinaiset | 32 571 | 32 680 | 34 660 |
| Sairaus- ja äitiyslomasijaiset | 671 | 870 | 1 004 |
| Vuosiloma ja muut sijaiset | 994 | 1 311 | 1 671 |
| Yhteensä | 34 235 | 34 861 | 37 335 |
| Sivukulut | 8 507 | 8 634 | 9 302 |
| Yhteensä | 42 742 | 43 495 | 46 637 |

| | Henkilöstökulut | Käyttö% |
|---------------------------|------------------------|----------------|
| Konsernihallinto | 3 679 392 | 98,6 |
| Perusturvapalvelut | 11 377 730 | 100,3 |
| Sivistyspalvelut | 25 751 168 | 103,7 |
| Tekniset palvelut | 5 829 090 | 96,9 |
| Yhteensä | 46 637 380 | 101,6 |

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. Vuoden 2021 aikana Laukaan kunnassa laadittiin opinnäytetyönä palkkakartoitus, jossa selvitetään laajemmin palkkauksen tasapuolisuutta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Laukaan kunnan henkilöstön palkkataso tasa-arvon ja kilpailukykyyn näkökulmista, sekä hahmottaa palkkatyytyväisyyden nykytila. Tutkimustulosten perusteella suunniteltiin palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän kehittämissuositukset, jonka tavoitteena on kehittää palkkausta kilpailukykyisemmäksi muiden kuntatyönantajien rinnalla, sekä parantaa työtyytyväisyyttä ja -motivaatiota.

Tutkimustuloksista havaittiin, etteivät palkat toteudu täysin tasa-arvoisina, sekä ettei henkilökohtaisia palkanlisäitä hyödynnetä yhtä laajasti kuin vertailukohteena olevissa muissa kunnissa, joita olivat Jyväskylä, Petäjävesi ja asukasluvultaan samankokoisten kuntien yleiset tilastot (Tilastokeskus).

| Laukaan kunta | | | | |
|---------------|-----|------|--|------------------------------|
| | Lkm | | Tehtäväkohtainen palkka Keskipalkka | Kokonaisansio Keskipalkka |
| Naisia | 418 | 83 % | 2454 | 2670 |
| Miehiä | 85 | 17 % | 2875 | 3171 |
| ERO | | | 421 | 501 |
| | | | 17 % | 19 % |

HUOM! Vakituksia työntekijöitä

Keskeistä tuloksissa oli, että aineeton ja hyvinvointia tukeva palkitseminen on tärkeä palkitsemisen keino rahapalkkioiden rinnalla. Lisäksi havaittiin, että palkitsemisen tulisi olla sidoksissa erityisesti työn vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen.

Tutkimuksessa havaittiin, että erityisesti palkitsemisen perusteisiin tulisi lisätä läpinäkyvyyttä. Näiden havaintojen pohjalta tehtiin kehitysehdotus Laukaan kunnan palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän kehittämiseksi, jossa pääkohdat olivat kertaluontoisten palkkioiden lisääminen osaksi palkitsemista, hyvinvointia tukevien palkitsemistapojen ottaminen osaksi yleistä palkitsemista sekä aineettoman ja henkisen palkitsemisen tuominen osaksi palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmää.

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointi ja henkilöstön saatavuus

Vuoden 2021 aikana kunnassa alkoi 82 uutta vakinaista palvelussuhdetta ja päättyi 79 vakinaista palvelussuhdetta. Päättyneistä palvelussuhteista 28 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. Laukaan kunta on hyödyntänyt rekrytoinneissaan myös oppilaitosyhteistyötä sekä rekrytointitapahtumiin osallistumista.

Laukaan kunta on saanut rekrytoitua melko hyvin henkilöstöä. Eniten hakijoita rekrytointia kohti on ollut sivistystoimen palveluissa. Haastavinta on rekrytointi ollut varhaiskasvatuksessa ja perusturvassa. Koko kunnassa on ollut keskimäärin 8 hakijaa/rekrytointi. Vuonna 2020 vastaava luku oli 10.

Alla olevassa taulukossa on selvennetty tarkemmin hakijamääriä erityyppisiin tehtäviin vuonna 2021.

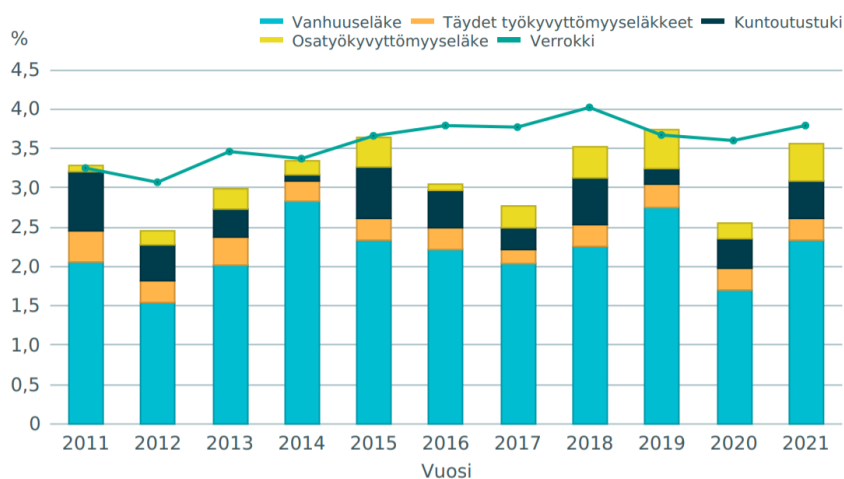
| | Rekrytoinnit | Hakijat | Hakijat/rekrytointi |
|--|--------------|--------------|---------------------|
| Konsernihallinto | 7 | 51 | 7 |
| Opetushenkilöstö | 32 | 431 | 13 |
| Varhaiskasvatuksen henkilöstö | 32 | 182 | 6 |
| Muut sivistystoimen palvelualueen rekrytoinnit | 17 | 262 | 15 |
| Lähihoitajat ja sairaanhoitajat | 36 | 95 | 3 |
| Muut perusturvan palvelualueen rekrytoinnit | 32 | 166 | 5 |
| Teknisen palvelualueen rekrytoinnit | 10 | 143 | 14 |
| Yhteensä | 166 | 1 330 | 8 |

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.

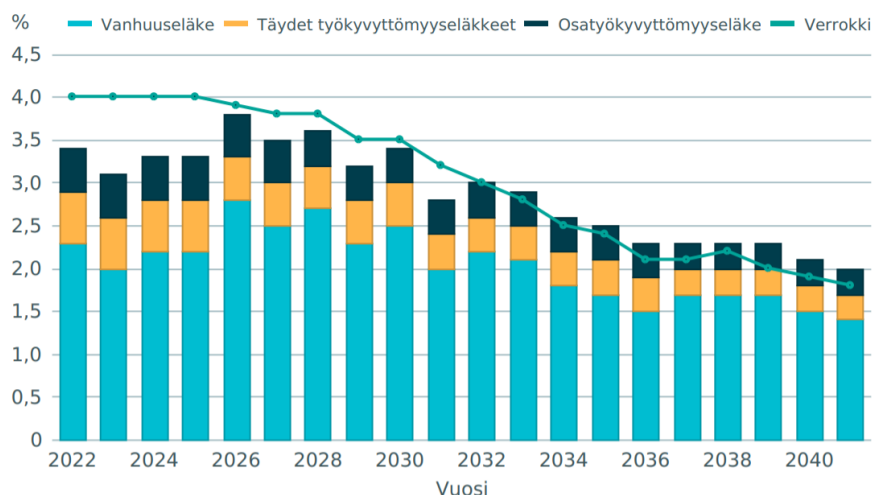
Eläköityminen

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

Eläkkeiden alkavuus



Eläköitymisennuste



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.
- Esihenkilöstön johtamistaso on korkea. Esihenkilötyötä 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 esihenkilötyön kehittäminen ja tukeminen on otettu vahvasti henkilöstöjohtamisen keskiöön Laukaassa. Laukaassa esihenkilön rooli on hyvin itsenäinen ja yrittäjämäinen. Tämä vaatii esihenkilöltä paljon, mutta antaa myös mahdollisuuden toteuttaa omaa johtamista laajasti. Henkilöstöhallinto ei johda työtä tai henkilöstöä esihenkilöstön puolesta vaan toimii heidän tukena ja rinnallakulkijana.

Johtamista vahvistetaan myös panostamalla esihenkilötehtävien rekrytointeihin ja esihenkilöstön johtamisosaamisen lisäämisellä. Esihenkilöstölle on mahdollistettu ja heitä on kannustettu osallistumaan erilaisiin johtamiskoulutuksiin tai suorittamaan tutkintoja, kuten johtamisen ja yritysjohtamisen erityisammattitutkinto. Esihenkilötehtäviin halutaan tarjota tarkoituksenmukainen koulutus.

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

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

Kehityskeskustelut kuuluvat johtamiseen. Kunnassa on olemassa yhteiset ohjeet kehityskeskusteluille. Esihenkilöt käyvät kehityskeskustelut 1–2 vuoden välein.

Vuoden 2020 lopussa toteutettiin esihenkilötutkimus henkilöstötuottavuuden johtamisen näkökulmasta. Tulokset osoittivat, että johtamisessa on kehitettävää ja paljon vaihtelua. Tuloksiin perustuen vuoden 2021 aikana kehitettiin henkilöstötuottavuuden johtamisen toimintamallia johtoryhmätasolla sekä jatkettiin esihenkilöstön työn sujuvuuden tarkastelua.

Palkitsemisjärjestelmä johtamisen ja esihenkilötyön 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-erotuksia 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, esihenkilöillä, työntekijäjärjestöjen edustajilla ja yksittäisillä työntekijöillä on oma roolinsa. Ryhmä osallistuu myös palkantarkistusten valmisteluun järjestelyerien osalta sekä käsittelee paikallisen sopimisen ja paikallisneuvottelujen tarpeita. Ryhmään kuuluvat työnantajan edustajina talous- ja henkilöstöjohtaja ja henkilöstösuunnittelija. Ryhmässä on edustettuina työntekijäjärjestöjen edustajat.

Vuoden 2021 aikana kunnassa toteutettiin laaja palkkatutkimus, jossa tutkittiin kunnan palkkausjärjestelmän tasapuolisuutta ja kilpailukykyisyyttä. Tutkimuksen tuloksiin perustuen on käynnistetty kehitystyö kunnan palkitsemisjärjestelmän kehittämiseksi. Palkitsemista kehitetään myös uutta kuntastrategiaa tukevaksi.

5 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 koulutuspäiviä kertyi HR-tietojärjestelmän tietojen perusteella yhteensä 513 päivää. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli 368 koulutuspäivää. Arvioitu saatava Työllisyysrahastolta koulutuspäivien korvauksesta on 6 390 euroa.

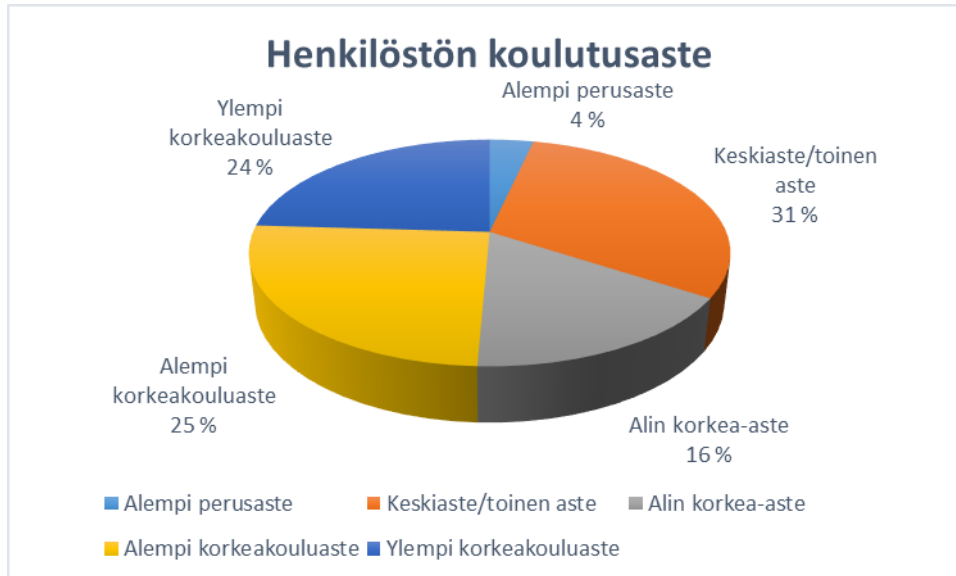
Koulutuspäivät vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna (vuonna 2020 yhteensä 804 koulutuspäivää). Lisäksi osa koulutuksista toteutuu esimerkiksi lyhytkestoisina webinaareina, joita ei välttämättä raportoida erikseen henkilöstöhallinnon tietojärjestelmään.

Kunnassa on oma koulutusohje, jossa on kuvattu koulutuksen periaatteet. Koulutukseen kannustetaan mutta samalla huolehditaan koulutuksen tarkoituksenmukaisesta ja taloudellisesta toteutustavasta. Henkilöstöhallinnossa käynnistettiin vuonna 2021 koulutusohjeen päivitystyö.

Koulutusmäärärahojen budjetointi ja koulutustoiminnan organisointi on hajautettu palvelualueille ja työyksiköille. Siten palveluista vastaavat esihenkilöt 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 2021 sisäisiin koulutuksiin osallistui yhteensä 318 työntekijää.

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



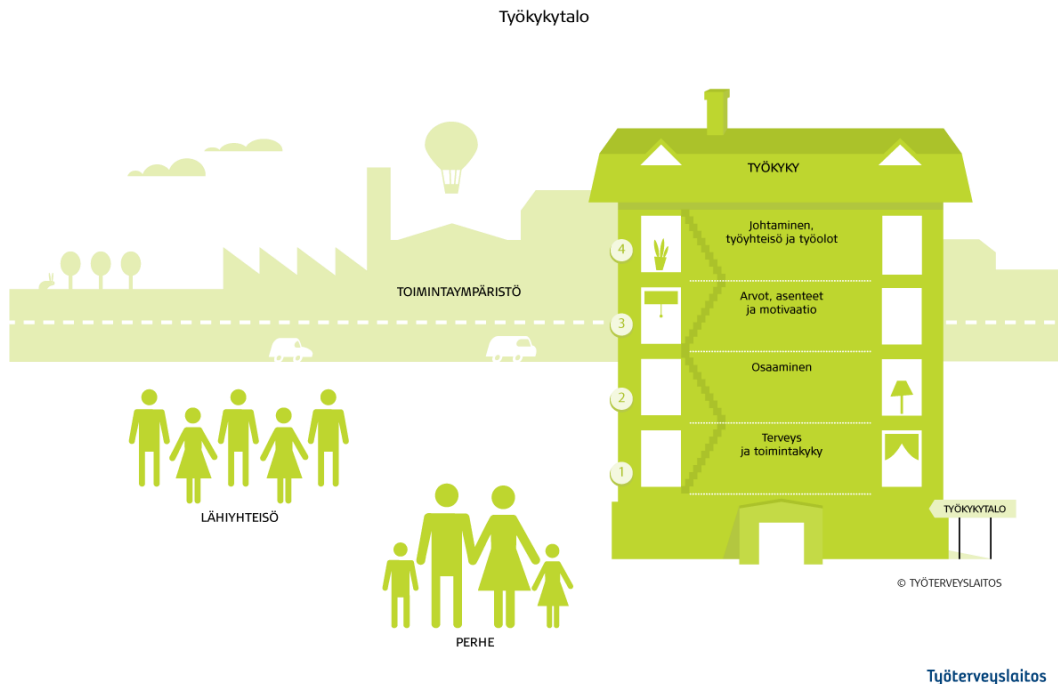
6 Hyvinvoiva henkilöstö

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

- Työkykyä tuetaan työterveyshuollon, työsuojelun, esihenkilöstön 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

6.1 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 otettiin käyttöön Kevan työkykyjohtamisen oppimisympäristö esihenkilöstölle. Lisäksi Kevan kanssa tiivistetään yhteistyötä esimerkiksi työterveysyhteistyössä. Myös henkilöstöhallinto ja työsuojelu ovat tiivistäneet yhteistyötään työkykyjohtamisen ja työkyvyn tuen mallien kehittämiseksi.

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 ja jatkettu vuoden 2021 aikana. Kantavana teemana henkilöstö- ja johtamiskäytäntöjen uusimisessa on henkilöstön työkyky ja hyvinvointi. Henkilöstöohjeistukset julkaistiin vuonna 2021 uuden henkilöstön käsikirjan muodossa kunnan intrassa.

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 oleminen 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 motivaatioissa ja jaksamisessa varsinkin, kun työmäärällisesti kuormittavan tilanteen keskellä pitäisi samaan aikaan sopeuttaa kunnan taloutta.

6.2 Henkilöstöedut

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 muutetaan vuonna 2022 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 2021 työnantaja järjesti esihenkilöstölle ja sote-alan henkilöstölle verkkopohjaisen hyvinvointivalmennuksen, jonka avulla pyrittiin tukemaan arjen hyvinvointia ja liikunnallista elämäntapaa. Hyvinvointivalmennus toteutettiin osana vapaa-aikatoimen Liikkuva Laukaa –hanketta.

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. Omaehtoiseen hyvinvointiin kannustetaan myös taukoliikuntasovelluksella, joka on koko henkilöstön sekä koulujen oppilaiden ja opiskelijoiden käytettävissä.

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 osaanut järjestelyt vapaa-aikatoimelta.

Vuonna 2021 otettiin käyttöön Edenredin virike- ja hierontaetuus. Etuus korvasi vuonna 2011 käyttöön otetun Laukaan kunnan oman liikunta- ja kulttuurisetelin. Edenredin etuudella työntekijä voi entistä monipuolisemmin ostaa hyvinvointipalveluita. Vuonna 2021 jaettiin etuutta 1 135 työntekijälle 120 euron arvosta. Etuuden käyttöaste oli 35,71 %.

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 maksimissaan 200 euroa. Myös kunnassa pitkään palvelleet ovat saaneet lahjan. Lahjan saa palvelussuhteen kestänyt 10, 20, 30 tai 40 vuotta. Lisäksi työntekijälle annetaan hänen jäädessään vanhuuseläkkeelle eläkelahja. Lahjan arvo on maksimissaan neljäsosa palkasta. Kunnanhallitus uudisti merkkipäivämuistamisten käytännöt alkuvuodesta 2022.

Kuntaa pitkään palvelleille on myös haettu Suomen kuntaliiton ansiomerkkejä. Kunnanhallitus päätti vuoden 2022 alussa, että kunta hakee jatkossa vain 30 vuoden palvelusta myönnettävät kuntaliiton kulta- tai ansiomerkkit.

Kunnalla on henkilöstön virkistyskäyttöön tarkoitettu rantasauna Peurunkajärven rannalla.

Kunnanhallitus päätti vuoden 2021 lopussa uusista henkilöstöeduista, joita ovat hierontaetu, työsuhdetukupöytä ja ravintoetu.

6.3 Työhyvinvointikysely

Vuonna 2021 kunnassa otettiin käyttöön uusi työhyvinvointikysely. Aikaisemmat työtyytyväisyyskyselyt on toteutettu valtuustokausittain neljän vuoden välein. Jatkossa kunnassa käytetään Kevan työhyvinvointikyselyä ja se toteutetaan vuosittain. Näin saadaan ajankohtaista tietoa hyvinvoinnista ja sen kehityksestä sekä voidaan helpommin seurata esimerkiksi omien kehittämistoimenpiteiden tuloksia. Hyvinvointikyselyä kehitetään systemaattinen työkykyjohtamisen työkalu.

Vuoden 2021 kyselyyn vastasi 398 työntekijää eli kolmannes kunnan henkilöstöstä. Kyselyn sisältö on Kevan asiantuntijoiden laatima ja työkalu mahdollistaa kunnan tulosten vertailun muiden kuntien tuloksiin. Laukaan verrokkiryhmänä toimii keskiuuret kunnat ja verrokkitulokset perustuvat yhteensä yli 8000 vastaukseen. Muiden kuntien vertailutiedot ovat vuosien 2018-2020 kyselyistä. Korona-aika on väistämättä vaikuttanut joihinkin työhyvinvointitekijöihin, minkä vuoksi vertailutietoa analysoitiin harkiten.

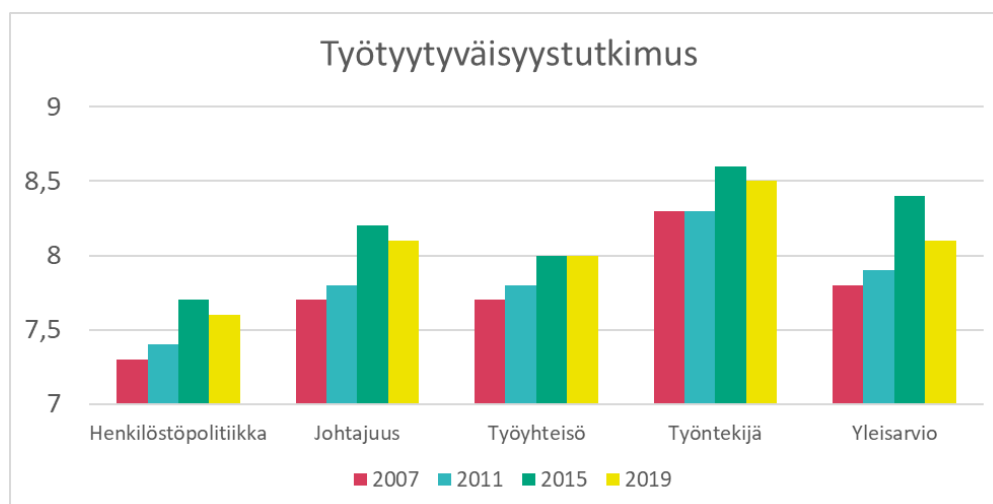
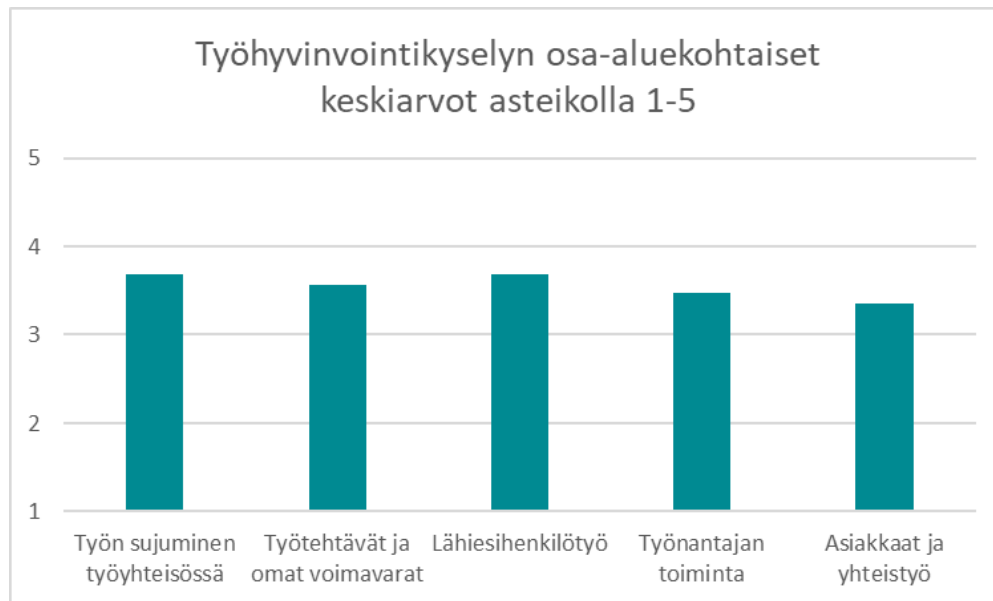
Kyselyn tuloksiin perustuen Laukaan kunta on hyvä työpaikka. Noin 80 prosenttia vastaajista suosittelisi Laukaan kuntaa työnantajana tuttavilleen. Vahvuuksina kyselyssä nousivat työyksiköiden selkeät tavoitteet, tehtävät ja toimintatavat. Lisäksi esihenkilöstö sai kiitosta oikeudenmukaisuudesta ja luottamuksellisesta suhteesta työntekijöihin. Työntekijät kokivat vahvasti voivansa hyödyntää tietojansa ja taitojaan monipuolisesti työssään ja, että työtehtävät ovat osaamista vastaavia ja mielekkäitä. Lisäksi tarmokkuuden tunne työssä oli keskimäärin hyvällä tasolla.

Kehittämisen kohteina kyselyssä nousevat esiin palkitsemisjärjestelmän kannustavuus, avoin palautekulttuuri ja yleinen tyytyväisyys johtajuuteen. Lisäksi työkyvyn tuen toimintamallit ovat selvillä vain puolella vastanneista. Kyselyn perusteella henkilöstö kokee ajanpuutetta työtehtävien suorittamisessa eikä työntekijöillä ole riittäviä voimavaroja kohdata uusia haasteita ja muutoksia. Myös työyksiköiden väliseen yhteistyöhön tulisi kiinnittää lisää huomiota.

Edellä mainittuihin vahvuuksiin ja kehittämisen kohteisiin tullaan kiinnittämään huomiota tulosten jatkokäsittelyssä ja seurannassa, kun kyselyä toistetaan. Tulokset voivat poiketa eri työyhteisöissä, minkä vuoksi edellä mainitut teemat eivät nouse kaikkien työyhteisöjen käsiteltäviksi.

Tuloksia on käsitelty työyhteisöissä ja palvelualueita on kannustettu laatimaan tulosten perusteella kehittämissuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan.

Seuraavissa kuvissa on kuvattu vuoden 2021 hyvinvointikyselyn osa-aluekohtaiset keskiarvotulokset ja aikaisempien tyytyväisyyskyselyjen osa-aluekohtaiset tulokset. Kyselyt eivät ole suoraan vertailukelpoisia, mutta osa-alueet vastaavat osittain toisiaan. Tuloksista voidaan havaita, että Laukaan vahvuuksia vuonna 2021 ovat työyhteisöjen toiminta ja esihenkilötyö. Työntekijän oman tyytyväisyyden tai hyvinvoinnin osalta voidaan katsoa, että tulokset ovat heikentyneet suhteessa muihin osa-alueisiin. Tähän on vaikuttanut erityisesti viime vuosien poikkeukselliset olosuhteet työympäristössä. Molempien tutkimusten mukaan työnantajan toiminta/henkilöstöpolitiikka on suurin kehittämiskohteemme.



6.4 Työkyvyn tuki Laukaassa

Vuoden 2018 alusta käyttöön otettiin Työkyvyn Tuki Laukaassa –toimintamalli. Mallissa yhteistyössä työntekijän, esihenkilön, 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 esihenkilöstön 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.

6.5 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 tähtävää 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.

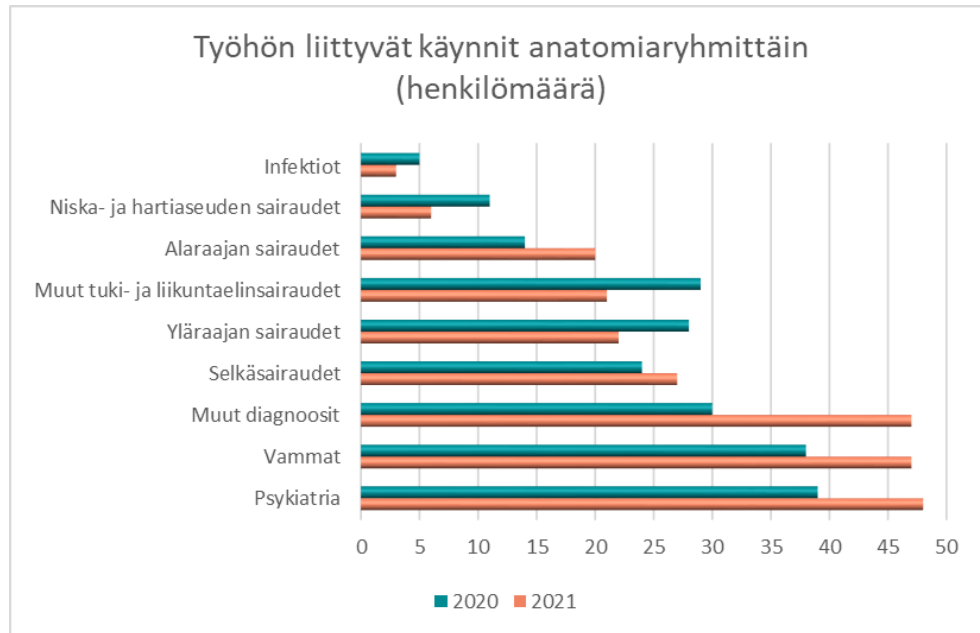
Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetty yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Sairaanhoidon sisältää:

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

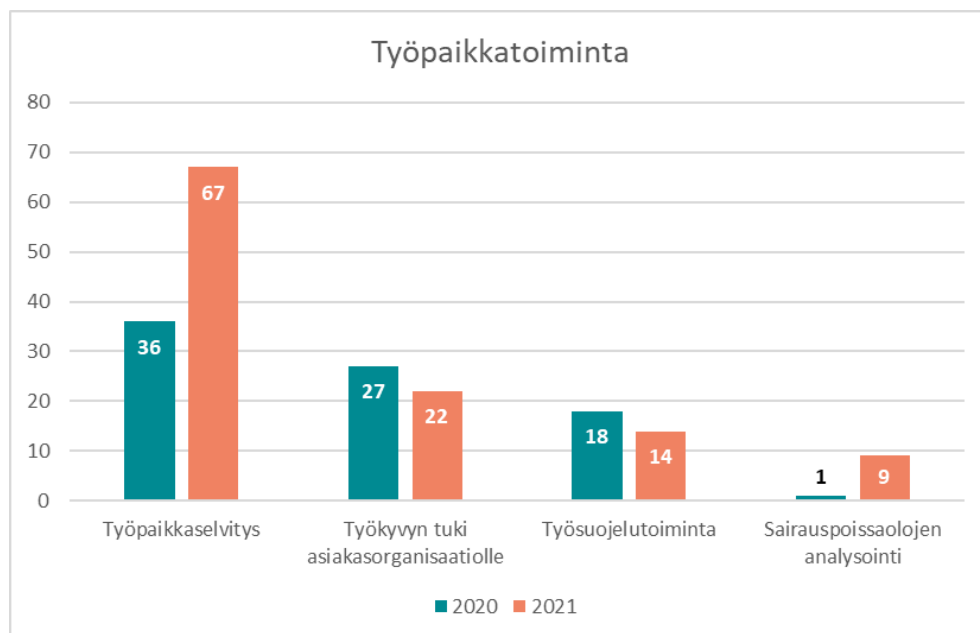
Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 583 387 euroa. Vuonna 2020 työterveyshuollon kustannukset olivat 466.590. Arvioitu korvaus Kelalta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2021 on 250 120 euroa. Kelakorvaukseen ei sisälly koronakustannuksia. Kokonaiskustannukset nousivat edellisestä vuodesta 116 797 euroa.

Koronakustannuksia sisältyi edellisiin summiin vuonna 2021 yhteensä 92 745 euroa ja vuonna 2020 yhteensä 29 722 euroa. Valtionavustus julkiselle sosiaali- ja terveydenhuollolle covid-19-epidemiasta vuonna 2021 aiheutuviin kustannuksiin oli 13 682 euroa.

Kuluista korvausluokkaan I kuului 50,2 % kustannuksista ja korvausluokkaan II 49,8 %.



Eniten sairauspoissaoloja aiheuttavat ryhmät ovat tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä luokka ei diagnoosia, joka käytännössä tarkoittaa esihenkilön myöntämiä sairauspoissaoloja.



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

6.6 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä heijastaa henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä. Sairauspoissaolojen määrästä ei voi kuitenkaan suoraviivaisesti päätellä työhyvinvoinnin tasoa. Laukaan kunnan sairauspoissaolojen määrä on ollut selvästi kuntatyöntekijien keskiarvoa alhaisemmat. Vuonna 2021 sairauspoissaolojen määrä pysyi vuoden 2020 tasolla. 1-3 ja yli 90 päivää päivää kestävät poissaolot ovat lisääntyneet ja muut vähentyneet. Osasyynä muutokseen on koronaviruksen aiheuttama tilanne, jossa lievienkin flunssaoireiden vuoksi työntekijät ovat joutuneet pitkille sairauslomille. Muita syitä, kuten henkilöstön ikääntymisen vaikutusta muutokseen.

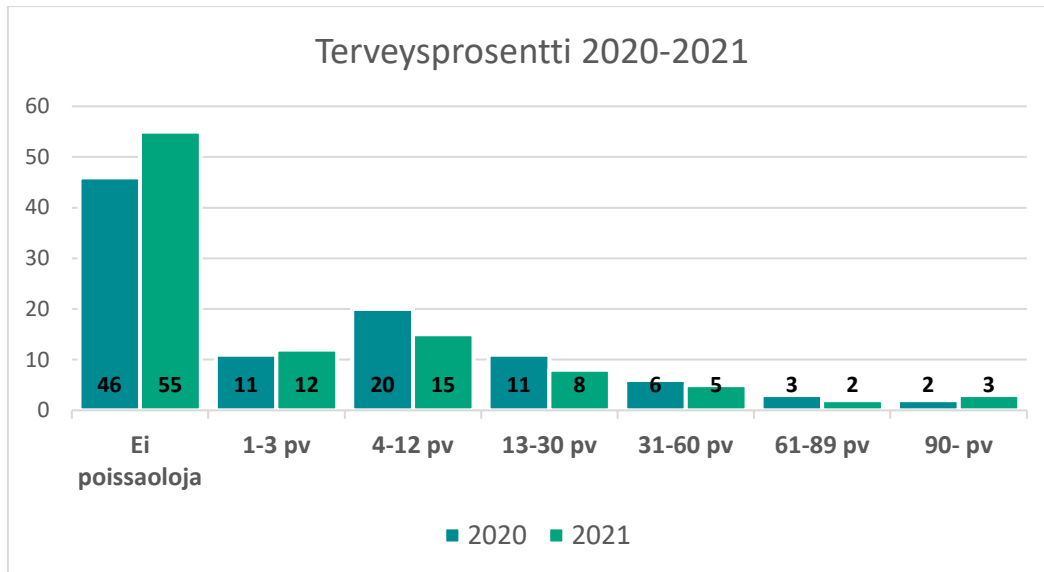
Vuonna 2021 yhtenä toiminnan tavoitteena oli lasku sairauspoissaolojen määrässä. Osasyynä tavoitteen toteutumattomuuteen on koronavirus. Eniten poissaoloja oli perusturvapalveluissa. Muiden kuntien tapaan erot eri ammattiryhmien välillä ovat suuria, mikä selittää osaltaan organisaatioiden välisiä eroja sairauspoissaolojen määrässä.

| Sairauspoissaolot 2019-2021 | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|
| | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
| | pv | pv/tt (htv)/ palvelualue | pv | pv/tt (htv)/ palvelualue | pv | pv/tt (htv)/ palvelualue |
| Konsernihallinto | 672 | 0,6 | 693 | 0,6 | 940 | 0,9 |
| Perusturvapalvelut | 4 636 | 4,4 | 4 895 | 4,6 | 5 669 | 5,2 |
| Sivistyspalvelut | 6 316 | 6,0 | 8 739 | 8,2 | 8 063 | 7,3 |
| Tekniset palvelut | 2 187 | 2,1 | 2 491 | 2,3 | 2 676 | 2,4 |
| Yhteensä | 13 811 | 13,0 | 16 818 | 15,7 | 17 348 | 15,8 |

Kuinka monta sairauspäivää palvelualueen sairauslomapäivät on laskettuna koko kunnan sairauspäivistä työntekijää kohden laskettuna.

| Sairauspoissaolot | Esimies | Terv.hoit. | Lääkäri | Yhteensä | %/kaikki | kpv/työnt. 1-12 kk/2020 | kpv/työnt. 1-12 kk/2021 |
|--------------------|--------------|------------|---------------|---------------|------------|----------------------------|----------------------------|
| Konsernihallinto | 113 | 98 | 729 | 940 | 5 | 13,3 | 11,3 |
| Perusturvapalvelut | 513 | 258 | 4 898 | 5 669 | 33 | 19,3 | 22,1 |
| Sivistyspalvelut | 1 512 | 247 | 6 304 | 8 063 | 46 | 15,2 | 13,1 |
| Tekniset palvelut | 219 | 64 | 2 393 | 2 676 | 15 | 16,9 | 18,5 |
| | 2 357 | 667 | 14 324 | 17 348 | 100 | 15,9 | 15,8 |

Terveysprosentti kertoo siitä, miten sairauspoissaolot ovat jakautuneet henkilöstön kesken. Vuonna 2021 55 prosentilla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää, mikä oli 9 prosenttiyksikköä edellistä vuotta vähemmän. Sen sijaan 4-12 päivää sairaana oli 5 prosenttiyksikkö edellistä vuotta vähemmän henkilöstöä ja 13-30 pv sairaana oli 3 prosenttiyksikköä edellisvuotta vähemmän. Muuten terveysprosentti noudatteli edellisen vuoden tasoa.



Sairauspoissaolot keston mukaan

Eniten oli lyhyitä 1 – 3 päivän poissaoloja ja niiden määrä on lisääntynyt vuodesta 2021. 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.

6.7 Työtaturmat

Työtaturmien määrä on viime vuosina kasvanut. Vuonna 2021 ilmoitettiin yhteensä 38 työtaturmaa.

| | Ilmoitetut vahingot sattumisvuosittain, kpl (kaikki osastot) | | | | |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Ilmoitettujen työpaikkaturmien lukumäärä | 11 | 14 | 14 | 19 | 38 |
| Ilmoitettujen työmatkataturmien lukumäärä | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ilmoitettujen ammattitautien lukumäärä | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Ilmoitettujen vahinkojen lukumäärä yhteensä | 11 | 14 | 14 | 21 | 38 |

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

| Tapaturmat työpaikalla | | |
|---|---------------|-------------|
| Työtehtävä | Vahinkoja kpl | Vahinkoja % |
| Palvelu- ja hoitoalantyö | 13 | 40,63 |
| Opetus-, tutkimus-, ATK-, toimisto- tai hallinnointityö | 12 | 37,50 |
| Kuljettaminen, kulkeminen, siirtäminen | 3 | 9,38 |
| Puhtaanapitotyö | 1 | 3,13 |
| Muut maarakentamiseen, rakentamiseen ja purkamiseen | 1 | 3,13 |
| Esimiestyö, vartiointi, tarkastaminen | 1 | 3,13 |
| Muut työpaikalla suoritettavat tehtävät | 1 | 3,13 |
| Yhteensä | 32 | 100 |

Seuraavassa on kuvattu työnantajan tapaturmavakuutuksesta korvattujen työtapaturmien määrä sekä maksettujen korvausten määrä.

| | Korvatut vahingot sattumisvuosittain, kpl | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä | 61 | 59 | 56 | 48 | 33 |
| Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä | 12 | 12 | 11 | 4 | 8 |
| Korvattujen ammattitautien lukumäärä | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä | 73 | 71 | 68 | 53 | 41 |

| Sattumisvuosi | Maksetut korvaukset sattumis- ja maksuvuosittain (tilivuosi) (kaikki osastot) | | | | | | |
|-------------------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| | Maksuvuosi | | | | | | Yhteensä |
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | |
| 2017 | 50008 | 12272 | 182 | | | | 62462 |
| 2018 | | 21738 | 18005 | | | | 39743 |
| 2019 | | | 43664 | 11275 | 540 | | 55479 |
| 2020 | | | | 24710 | 42277 | | 66988 |
| 2021 | | | | | 41177 | 1047 | 42225 |
| Kaikki vuodet yhteensä | 50008 | 34010 | 61851 | 35985 | 83995 | 1047 | 266896 |

6.8 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Laukaan kunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä. Yhteistyöryhmä toimii myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2021 aikana yhteensä kuusi kertaa.

| Yhteistyöryhmän kokoonpano | | |
|----------------------------|------------------------------|--|
| Sorri Tiina | Jyty | henkilöstön edustaja, puheenjohtaja |
| Raittila Eero | talous- ja henkilöstöjohtaja | työnantajan edustaja |
| Haimakka Eliisa | kunnanhallituksen nimeämä | työnantajan edustaja |
| Hallman Minna | JHL | henkilöstön edustaja |
| Koski Anna-Liisa | Super | henkilöstön edustaja |
| Lahtonen Kalevi | KTN | henkilöstön edustaja |
| Lummelahti Jukka | Juko | henkilöstön edustaja |
| Virtanen Outi | Tehy | henkilöstön edustaja |
| Lappalainen Jukka | ympäristötoimenjohtaja | työsuojelupäällikkö |
| Jaakkola Markku | työsuojeluvaltuutettu | koulut ja päiväkodit |
| Mannien Arto | työsuojeluvaltuutettu | työpaikat lukuunottamatta kouluja ja päiväkoteja |
| Koskenniemi Kaija | henkilöstösuunnittelija | sihteeri |

Yhteistyöryhmä on käsitellyt vuoden 2021 aikana muun muassa

- Henkilöstön edustus kunnan johtoryhmissä
- Tilinpäätös 2020
- Henkilöstöraportti 2020
- Työterveyshuollon korvaushakemus 2020
- Koronavirusepidemiaan liittyvät henkilöstöasiat
- Talousarvio 2022
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

- Työsuojeluasiat mm. sisäilmaongelmat
- Hyvinvointialueen muodostumiseen liittyvät asiat ja edustuksellinen yt-menettely soteen siirtyvän henkilöstön tietojen luovutuksesta
- Lomarahakäytänteet
- Vaarojen ja riskien arviointi
- Talouden tasapainottamistyöryhmän raportti
- Henkilöstön käsikirja
- Näyttöpäätelasiohjeistus

Yhteistyöryhmä on käsitellyt myös työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työsuojeluasioita. Työsuojelu-toimintaa 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 käytän-nön työsuojelutyöhön perustettiin työsuojeluvaliokunta, johon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut.

Työsuojeluilmoituksia tehtiin vuoden 2021 aikana:

- Sisäilmaongelmista 29 kpl
- Häirintä - ja väkivaltatapauksista 63 kpl
- Läheltä piti-tilanteita 41 kpl
- Psykososiaalisen kuormituksen mittari 29 kpl

Laukaan kunta toteutti infektio-tautien vaarojen ja riskien arvioinnit 8/2021.

Työsuojeluvaliokunta arvioi pitkittyneen koronapandemian ja sen aiheuttaman työelämän muutoksen lisäävän huomattavasti kuntamme henkilöstöön kohdistuvaa psykososiaalista kuormitusta. Syyskuussa 2021 työsuojeluvaliokunta lisäsi työsuojeluilmoituksiin psykososiaalista kuormitusta mittaavan työkalun sekä siihen liittyvän ohjeistuksen.

Työsuojelu osallistui aktiivisesti yhteistoimintalain edellyttämiin toimintoihin eri kunnan toimipisteissä.

VRA-kyselyn perusteella erityisesti työn pakkotahtisuus ja kiire sekä liiallinen työmäärä kuormittavat henkilöstöä. Usean vuoden jatkuneet talouden sopeutukset ovat aiheuttaneet monin paikoin henkilös-tön 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 työsuojelun kärkitavoitteeksi tuleville vuosille. VRA-kysely vahvisti myös, että ponniste-lut sisäilmaongelmien selättämiseksi ovat onnistuneet hyvin, koska sisäilmaongelmat eivät nousseet enää merkittävimpien vaarojen ja riskien joukkoon edellisen kyselyn tavoin.

Työsuojelupäällikkönä toimii ympäristötoimenjohtaja Jukka Lappalainen. Työsuojeluvaltuutetut vuonna 2021 olivat Markku Jaakkola ja Arto Manninen. Yhdessä he muodostavat työsuojeluvaliokunnan. Lisäksi organisaatiosta on nimetty työsuojeluasiamiehiä, jotka toimivat työsuojeluhenkilöstön apuna.

Marras- joulukuussa 2021 järjestettiin työsuojeluvaali toimikaudelle 2022 - 2025. Vaali toteutui sopuvaalina ja kaudelle valittiin työsuojeluvaltuutetuiksi Markku Jaakkola (koulut ja varhaiskasvatus), Satu Eronen (muut paitsi koulut, varhaiskasvatus ja sote) sekä Katja Manerus (sote, toimikausi 1-12/2022).

Paikallinen sopiminen ja neuvottelu

Palkkaustyöryhmä toimii kunnassa paikallisen sopimisen ja neuvottelun kokoavana ryhmänä. Ryhmä käsittelee paikallisesti neuvoteltavia ja sovittavia asioita siltä osin, kun ne koskevat laajasti koko henkilöstöä ja tunnistaa erillisneuvottelutarpeita eri henkilöstöryhmistä.

Vuoden 2021 aikana toteutettiin työ- ja virkaehtosopimusten mukainen järjestelyerän jako. Palkkaustyöryhmä toimi järjestelyerän jaossa kokonaisuutta koordinoivana ryhmänä. Järjestelyerän jakamiseen osallistettiin laajasti henkilöstöä ja esihenkilöstöä.

Vuoden 2021 aikana käytiin paikallisneuvottelu henkilöstön koronakorvauksista JUKO:n aloitteesta. Neuvottelun seurauksena ei päädytty maksamaan koronaepidemiasta seuranneita suoria korvauksia. Työnantaja päätti tukea henkilöstön hyvinvointia poikkeuksellisessa tilanteessa kaksinkertaistamalla koko henkilöstölle myönnetyn kulttuuri- ja liikuntaetuuden määrän.