



Henkilöstöraportti 2022

KUNNANHALLITUS 22.5.2023



Sisällys

1	Talous- ja henkilöstöjohtajan tervehdys	2
2	Henkilöstörakenne ja –organisaatio	3
3	Henkilöstötunnusluvut.....	4
3.1	Henkilöstömäärä ja -rakenne 2022	4
3.1.1	Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma	6
3.1.2	Poissaolot ja työajan jakautuminen	7
3.1.3	Vaihtuvuus ja eläköityminen.....	8
4	Kuntastrategia ja henkilöstöjohtaminen.....	10
4.1	Henkilöstön uutiskirje Helmeri.....	11
4.2	Esihenkilötyö	11
5	Hyvinvoiva työyhteisö	13
5.1	Työhyvinvointi	13
5.2	Työkyvyn tuki Laukaassa	14
5.3	Työterveyshuolto tukee työkykyä	15
5.4	Sairauspoissaolot.....	16
5.5	Työtaturmien ja työkyvyttömyyspäivien määrän kehitys 2017 – 2022	19
5.6	POLKU - Ennakoivaa työkyky- ja työurajohtamista Laukaassa	20
5.7	Liikkuva Laukaa ja Virtaa palautumisesta.....	20
5.8	Auntie	21
5.9	Meanwell.....	21
5.10	Henkilöstöedut tukevat työhyvinvointia	22
5.11	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	23
6	Palvelukulttuurin kehittäminen	24
6.1	Laukaa houkuttelee lisää osaajia.....	24
6.2	Osaamisen kehittäminen	26
6.3	Kuntaa kehitetään yhdessä – yhteistoiminta on tärkeää.....	27
6.3.1	Työsuojelutoiminta	28
6.3.2	Paikallinen sopiminen ja neuvottelu.....	29

1 Talous- ja henkilöstöjohtajan tervehdys

Vuonna 2022 kuntakenttä valmistautui kaikkien aikojen muutokseen. Kunnat ja sote-kuntayhtymät rakensivat yhteisvoimin uusia hyvinvointialueita oman toimintansa järjestämisen ohessa. Samanaikaisesti ratkottiin useita haasteita muun muassa työvoimapolusta työtaisteluihin ja ukrainalaisten maahantulon järjestelyihin liittyen. Ennakoidusti muutoksen ja epävarmuuden määrä kuntakentällä ei vähentynyt, päinvastoin. Siitä huolimatta Laukaassa työntekijäkokemus säilyi hyvällä tasolla. Hyvinvointikyselymme tulokset paranivat kaikilla osa-alueilla edelliseen vuoteen verrattuna. Hienoa, että työyhteisömme ja esihenkilömme pystyvät luomaan positiivisen ja turvallisen ilmapiirin ja työympäristön henkilöstöllemme.



Työkyvyttömyyden kustannukset ovat valtavan suuria niin yksittäisen työnantajan kuin yhteiskunnan tasolla. Laskentatavasta riippuen Laukaan kunnan sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset ovat noin 6-8 miljoonaa euroa vuodessa, minkä lisäksi työkyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat lisäkustannuksia. Kunta-alalla työkyvyttömyyden kustannukset ovat yli 2 miljardia euroa vuodessa ja Suomessa yli 10 miljardia euroa vuodessa. Siksi työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn sekä hoitoon kannattaa panostaa. Laukaan henkilöstöhallinto toteutti ja käynnisti vuonna 2022 useita henkilöstön työkyvyn vahvistamiseen tähtääviä toimenpiteitä, joita tässä henkilöstöraportissa avataan kattavammin. Työkykyjohtamisen kehittäminen ja muut panostukset henkilöstön työkykyyn voisivat olla myös erinomainen keino tasapainottaa kunnan taloutta. Työkykyä parantamalla voidaan saada aikaan säästöjä palvelutasoa heikentämättä, päinvastoin palvelutaso voi parantua. Ja kaiken lisäksi henkilöstön hyvinvointi paranee eli kaikki voittavat.

Henkilöstö on voimavarana, kärkitemana ja kohderyhmänä kuntastrategiamme ytimessä. Tavoitteenamme on kehittää palvelukulttuuria, jossa toimintaperiaatteemme **pidemmälle, positiivisesta ja palvelen** näkyvät. Tavoittelemme hyvinvoivia ja uudistumiskykyisiä työyhteisöjä sekä työnantajamainetta, joka houkuttelee osaajia Laukaaseen. Strategian toteuttamiseen tarvitaan kaikkia. Ilokseni voin todeta, että henkilöstömme on kiitettävästi sitoutunut palvelemaan kuntalaisia sydämestään ja tekemään töitä hyvän arjen palveluiden takaamiseksi.

Tämä henkilöstöraportti kuvastaa Laukaan kunnan henkilöstön tilaa ja tunnuslukuja vuonna 2022. Tämä on viimeinen henkilöstöraportti, jossa sosiaali- ja terveystalouden henkilöstö on mukana Laukaan kunnan työntekijöinä. Vuoden 2023 alussa noin 300 työntekijäämme siirtyi Keski-Suomen hyvinvointialueelle. Yhteistyö hyvinvointialueen kanssa on käynnistynyt mallikkaasti ja monet entiset työntekijämme jatkavat kumppaneinamme muutoksen jälkeen. Haluan kiittää koko kunnan henkilöstöä kuluneesta vuodesta, olen ylpeä henkilöstöstämme.

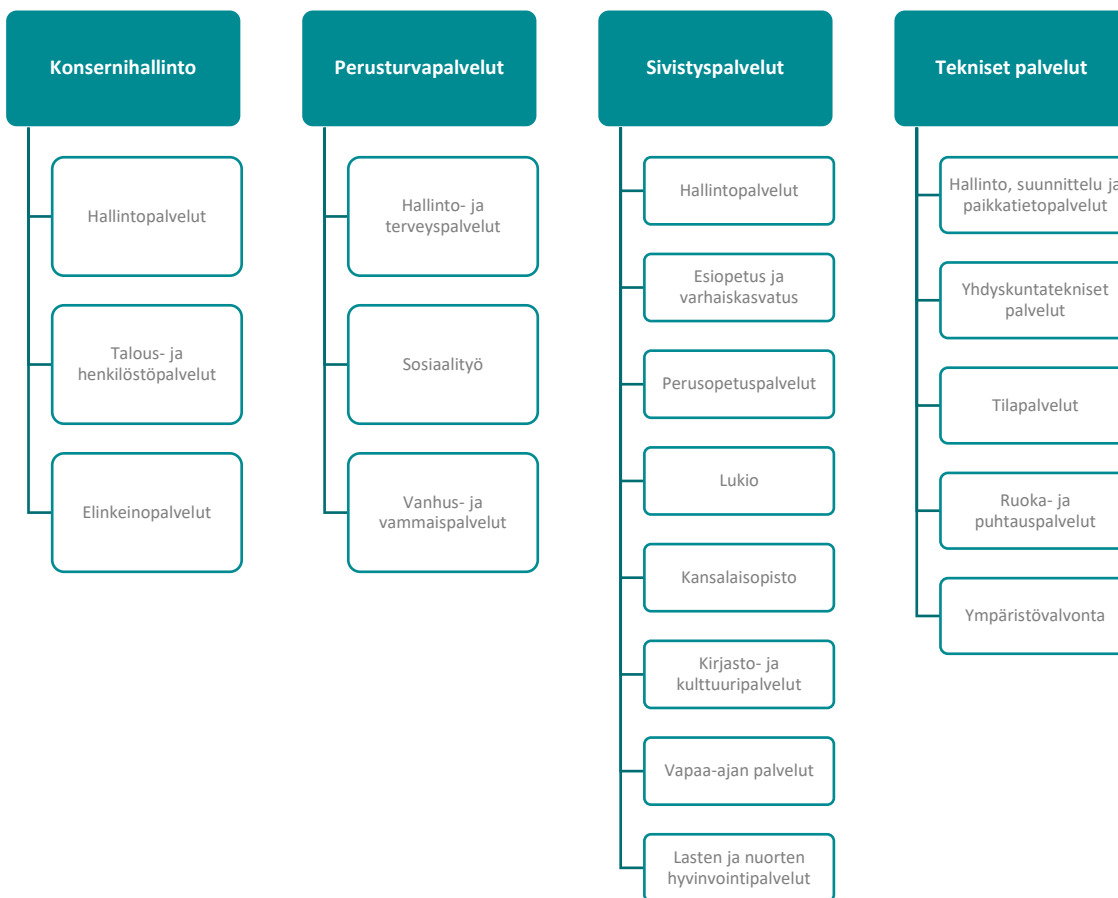
Eero Raittila

Talous- ja henkilöstöjohtaja

2 Henkilöstörakenne ja –organisaatio

Laukaan kuntaorganisaatio on jaettu neljään palvelualueeseen, jotka ovat konsernihallinto, perusturvapalvelut, sivistyspalvelut ja tekniset palvelut. Palvelualueet jakautuvat tulosyksiköihin ja edelleen tulospaikkoihin. Vuoden 2023 alusta alkaen perusturvapalvelut siirtyvät hyvinvointialueelle, joten Laukaaseen jää kolme palvelualueetta.

Seuraavassa on kuvattu Laukaan kuntaorganisaatio vuonna 2022 pääpiirteissään.



3 Henkilöstötunnusluvut

3.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne 2022

Laukaan kunnassa tehtiin vuonna 2022 yhteensä 1177 henkilötyövuotta, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 793. Määräaikaisen henkilöstö osuus oli 384 henkilötyövuotta, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 35 henkilötyövuotta. Henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 135 henkilötyövuotta. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Työ- ja virkavapaiden osuutta henkilötyövuosista käsitellään erikseen kohdassa tehty työaika. Vuoden 2021 lopussa henkilöstömäärä oli 1098 henkilötyövuotta. Tehty työmäärä kasvoi 79 henkilötyövuodella edelliseen vuoteen nähden erityisesti sairauspoissaolojen palvelutarpeen aiheuttaman lisäyksen sekä vanhuspalveluihin vuoden 2021 loppupuolella siirtyneiden asumispalveluyksiköiden henkilöstön lisäyksen vuoksi.

Konsernihallinnon palvelualueella työskenteli 60 (5 %), sivistyspalvelujen palvelualueella 644 (55 %), perusturvan palvelualueella 326 (28 %) ja teknisten palvelujen palvelualueella 147 (12 %) työntekijää henkilötyövuosina laskettuna. Suurin osa henkilöstöstä kuului kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin, 35 prosenttia koko henkilöstöstä. Sote-sopimuksen piiriin kuului 25 prosenttia, kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin 34 prosenttia, teknisten sopimuksen 5 prosenttia ja tuntipalkkaisten sekä lääkärisopimukseen kumpaankin 0,5 prosenttia henkilöstöstä.

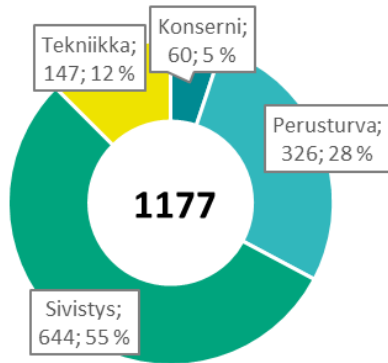


Henkilöstöstä 6 % eli noin 70 henkilöä oli esihenkilöasemassa.

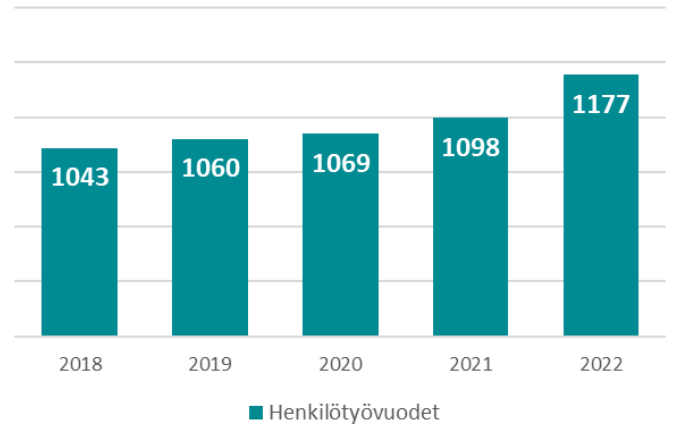
Vuonna 2022 valmistauduttiin hyvinvointialueuudistukseen. Laukaan kunnassa päättyi noin 300 työntekijän palvelussuhde 31.12.2022 heidän siirtyessä hyvinvointialueen palvelukseen.

Talousarvion yhteydessä laadittu henkilöstösuunnitelma toteutui koko kunnan tasolla hyvin. Vakinaisen henkilötyöpanoksen osalta henkilöstösuunnitelma alittui noin yhdeksällä henkilötyövuodella. Määräaikaisen henkilöstön osalta suunnitelma ylittyi noin 23 henkilötyövuodella. Henkilötyövuodet ylittivät henkilöstösuunnitelman yhteensä noin 14 henkilötyövuodella eli 1,2 prosentilla.

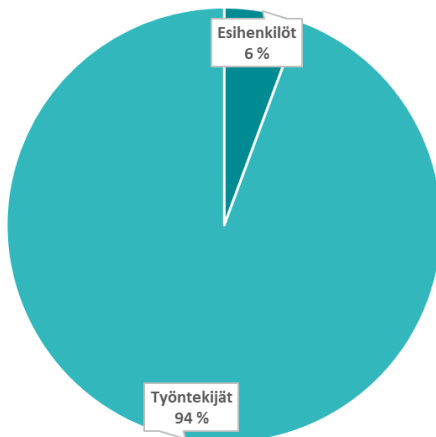
Henkilötyövuodet 2022



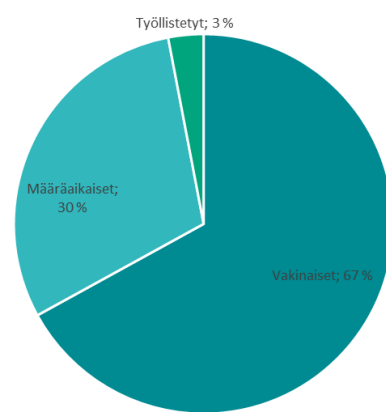
Henkilötyövuodet 2018-2022



Asemajakauma 31.12.2022



Palvelussuhteet 2022



Henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv) 2020 - 2022

	2020		2021		2022	
	htv	%/henk.	htv	%/henk.	htv	%/henk.
Konsernihallinto	55	5,1 %	83	7,6 %	60	5,1 %
Perusturvapalvelut	247	23,1 %	256	23,3 %	326	27,7 %
Sivistyspalvelut	622	58,2 %	614	55,9 %	644	54,7 %
Tekniset palvelut	145	13,6 %	145	13,2 %	147	12,5 %
Yhteensä	1069	100,0 %	1098	100,0 %	1177	100,0 %

Henkilöstön määrä kuukauden viimeisenä päivänä

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Koko henkilöstö 31.12.2022	
	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	Yhteensä	%/koko henk.
Konsernihallinto	35	36	47	47	83	7,1 %
Perusturvapalvelut	208	210	65	65	275	23,5 %
Sivistyspalvelut	443	437	177	224	661	56,4 %
Tekniset palvelut	133	136	17	17	153	13,1 %
Yhteensä	819	819	306	353	1172	100,0 %

KOKO KUNTA
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA
HTV (palkallinen työpanos)

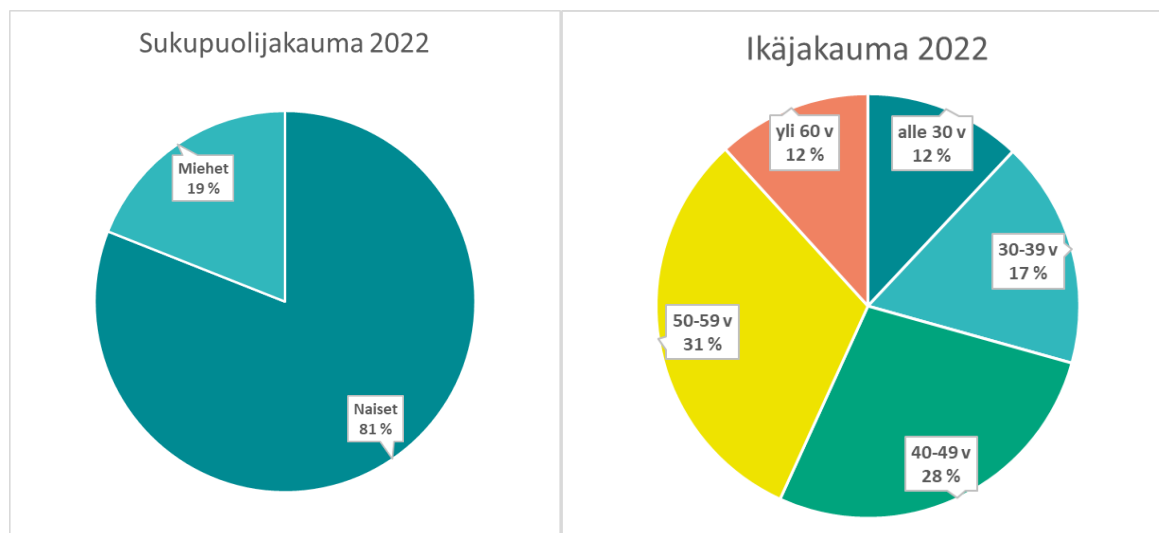
	TP 2021	TA 2022	TP 2022	Poikkeama
Vakituiset	764,38	821,15	812,28	-8,87
Määräaikaiset	328,79	341,62	364,45	22,83
Yhteensä	1093,17	1162,77	1176,73	13,96

Yleisimmät nimikkeet	Lukumäärä 2022
Lähihoitaja	98
Luokanopettaja	63
Varhaiskasvatuksen opettaja	39
Koulunkäynninohjaaja	38
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	35

3.1.1 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä on 48 vuotta. Naisten keski-ikä on 47 vuotta ja miesten keski-ikä 49 vuotta.

Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50 – 59 –vuotiaat (31,43 %). Toiseksi eniten henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 40 – 49 –vuotiaat (27,48 %). Henkilöstön ikärakenne ja erilaiset elämäntilanteet vaativat työnantajalta ja esihenkilöiltä joustavuutta. Laukaan kunta kehittää työurajohtamista ja pyrkii huomioimaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen yksilöllisesti.



Kunta on monitoimialainen organisaatio, jossa on valtava määrä erilaisia työtehtäviä



3.1.2 Poissaolot ja työajan jakautuminen

	2020	2021	2022
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	100,0	100,0	100,0
Vähennetään			
- Vuosilomat ja muut lomat	8,48	10,1	7,3
- Terveysperusteiset poissaolot	4,3	4,4	4,5
- Perhevapaat	2,4	2,6	1,7
- Koulutus	0,2	1,4	1,4
- Muut palkalliset poissaolot	0,4	0,4	0,4
- Muut palkattomat poissaolot	5,10	5,0	5,7
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	-	-	-
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	5,0	1,9	2,7

= Tehty vuosityöaika	84,1	78,0	81,7
-----------------------------	------	------	------

Edellä oleva taulukko kuvaa teoreettisen työajan ja tehdyn työajan eroa sekä eri poissaolojen vaikutusta tehtyyn työaikaan. Yksi kokoaikaista työtä tekevä henkilö, jonka palvelussuhde on voimassa koko vuoden, muodostaa kunnalle yhden henkilötyövuoden teoreettista työaika. Tehty työaika kuvastaa sitä, kuinka suuren osan teoreettisesta työajasta henkilön työpanos on ollut työnantajan käytettävissä. Lomat ja muut poissaolot vähentävät tehtyä työaika ja lisä- ja ylityöt lisäävät sitä.

Vuonna 2022 kunnan teoreettinen työaika oli 1177 henkilötyövuotta ja tehty työaika 962 henkilötyövuotta. Tehty työaika oli 81,7 prosenttia teoreettisesta työajasta eli henkilöstö oli 18,3 % teoreettisesta työajasta poissa työstä eri syistä. Poissaolot sisältävät sekä palkallisia että palkattomia poissaoloja.

Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 86 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 54 henkilötyövuotta, perhevapaita 20. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 7,3 prosenttia, sairauspoissaolojen 4,5 ja perhevapaiden 1,7 prosenttia.

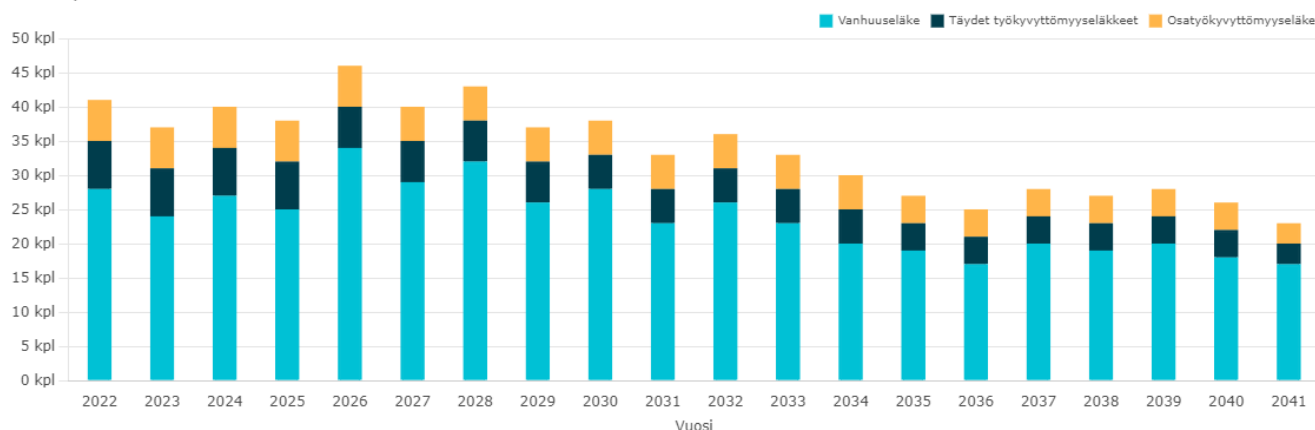
3.1.3 Vaihtuvuus ja eläköityminen

Henkilöstön vaihtuvuutta kuvaa alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden määrä. Vuonna 2022 alkoi 520, joista vakinaisia oli 102 ja määräaikaisia 418 palvelussuhdetta. Vuonna 2022 päättyi 572 palvelussuhdetta, joista vakinaisia oli 266 ja määräaikaisia 306 palvelussuhdetta. Vakinaisten suuri poistuma johtuu perusturvan palvelualueen henkilöstön (210 vakinaista palvelussuhdetta) siirtymisestä hyvinvointialueelle.

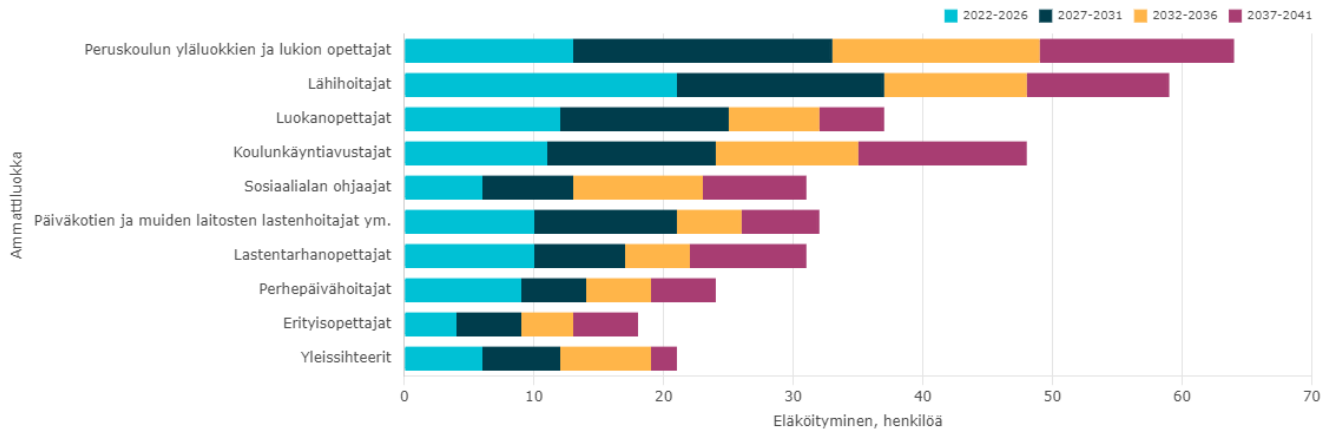
Vuonna 2021 alkoi 400 palvelussuhdetta, joista vakinaisia oli 89 ja määräaikaisia 311 palvelussuhdetta. Vuoden 2021 aikana päättyi yhteensä 391 palvelussuhdetta. Näistä vakinaisia oli vakinaisia 100 ja määräaikaisia 291 palvelussuhdetta.

Henkilöstön ikääntyminen näkyy eläköitymisten kasvuna kunta-alalla lähivuosina. Seuraavissa kuvissa on esitetty sekä historiatietoa, että ennustetietoa Laukaan kunnan henkilöstön eläköitymisistä. Vuonna 2022 Laukaan kunnasta eläköityi 26 henkilö. Näistä 3 siirtyi vanhuuseläkkeelle ja 3 työkyvyttömyyseläkkeelle. Lisäksi 10 henkilöä siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle, 3 kuntoutustuelle ja 1 osakuntoutustuelle.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



4 Kuntastrategia ja henkilöstöjohtaminen

Laukaan kunnan uusi kuntastrategia hyväksyttiin valtuustossa vuonna 2022. Strategian keskeisen toimintaperiaatteet ovat Pidemmälle, Positiivisesti ja Palvelleen. Strategialla tavoitellaan kunnan pito- ja vetovoiman lisääntymistä. Henkilöstö on nostettu yhdeksi kolmesta kärkiteemasta.

Työn sekä toiminta- ja työskentelytapojen muutos tarjoavat mahdollisuuksia Laukaan kunnan veto- ja pitovoimaisuuden sekä työnantajamielikuvan vahvistamiseen. Haasteet työvoiman saatavuudessa edellyttävät ennakoivia ja suunnitelmallisuutta.

Tavoitteitamme mittaamme asiakas- ja asukastytyväisyyskyselyillä, saadun palautteen hyödyntämisellä, henkilöstöhyvinvointikyselyllä, rekrytoinnin onnistumisella ja henkilöstön aloitteellisuudella.

Hyvä työnhakijakokemus vahvistaa positiivista työnantajamielikuvaa ja kunnan houkuttavuutta työnantajana.



STRATEGIAMME
kolme toimintaperiaatetta

PIDEMMÄLLE

Näemme mahdollisuuksia ja etsimme uusia ratkaisuja. Teemme vastuullisia ja tulevaisuuskestäviä päätöksiä. Tavoitteenamme on laukaalaisten menestys ja hyvinvointi.

POSITIIVISESTI

Toimimme ja puhumme kannustavasti. Viestimme vahvuksistamme aktiivisesti. Ratkaisemme ongelmia rakentavasti.

PALVELLEN

Meillä on kehittämisen ja parantamisen palvelukulttuuri. Tavoitteenamme on rakentaa asukkaillemme parasta mahdollista arkea.



Hyvinvoivat ja uudistumiskykyiset työyhteisöt

TAVOITTEET

- Hyvinvoivat työyhteisöt
- Palvelukulttuurin kehittäminen
- Laukaa houkuttelee lisää osaajia

PIDEMMÄLLE

Meillä on aktiivinen rooli kuntalaisten hyvän arjen edistäjänä. Jokainen työyhteisön jäsen toimii tulevaisuuden Laukaan kehittäjänä. Välitämme henkilöstöstämme ja kehitämme henkilöstökulttuuriamme.

POSITIIVISESTI

Rakennamme yhdessä työ- ja toimintakulttuuria, josta voimme olla ylpeitä. Työyhteisömme ovat rohkaisevia, myönteisiä ja työntekijöitä arvostavia. Meidät koetaan kiinnostavaksi työnantajaksi.

PALVELLEN

Kehitämme tavoitteellisesti asiantuntijuuttamme ja palvelukulttuuriamme kuntalaistemme parhaaksi. Teemme työtämme parhaalla mahdollisella asenteella.

4.1 Henkilöstön uutiskirje Helmeri

Henkilöstöviestintä on tärkeä osa henkilöstöjohtamista ja strategian toimeenpanoa.

Henkilöstön uutiskirje Helmerin julkaisu aloitettiin vuoden 2022 alussa.

Kirje lähetetään sähköpostina kerran kuukaudessa koko kunnan henkilöstölle. Sisältönä kirjeessä on kunnan ajankohtaiset asiat, kuukausittain vaihtuva teema ja kuukauden kasvo. Helmerissä painotetaan kuntastrategian mukaisia teemoja ja kannustetaan henkilöstöä pitämään huolta omasta työkyvystään.

Kirjettä suunnitellaan ja toteutetaan henkilöstöhallinnossa.

4.2 Esihenkilötyö

Strategisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää hyvää johtamista. Kunnassa oli vuonna 2022 noin 70 esihenkilöä. Esihenkilöt ovat avainasemassa organisaation tuloksellisuuden ja tuottavuuden varmistamisessa.

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 rinnalla kulkijana.

Johtamista vahvistetaan 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.

Muodollisen koulutuksen lisäksi esihenkilöille järjestetään säännöllisiä esihenkilökohtaamisia, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja lisäksi tuodaan uutta asiantuntemusta ja osaamista esihenkilöstön saataville. Kohtaamiset ovat keränneet suurimman osan esihenkilöistä yhteen kuukausittain. Esihenkilökohtaamiset tarjoavat myös tärkeän mahdollisuuden yhteiselle keskustelulle yli toimialarajojen.



Olen Elisa Pollari ja minut valittiin uuteen yhdistettyyn ruoka- ja puhtauspalvelupäällikön virkaan. aloitin helmikuussa 2023. Ensimmäisen päivä Laukaan kunnan palveluksessa on jäänyt positiivisena mieleen. Organisaatiokulttuurista sain vaikutelman, että asiat on hoidettu varsin mallikkaasti. Työkulttuuria voisi kuvailla sanoilla asiallinen ja toisen työtä kunnioittava. Työkulttuurista heijastui selkeästi myös itsenäinen ja oma-aloitteinen työote.

Laajan, kahden työalan kokonaisuuden haltuunotossa on ollut suuri merkitys perehdytyksellä. Olen saanut kohdata useita mielenkiintoisia persoonia vuorovaikutteisessa ilmapiirissä. Minua on autettu ja opastettu todella mahtavasti usealta eri taholta. Välillä itsestäni on tuntunut, että joka "tietokaakseen" saakka, mutta tämä vain haastaa itseäni ohjaamaan omaa toimintaani ja itseni johtamista. Lyhyen kokemuksen perusteella voisin kuvailla uutta työyhteisöäni myös sanoilla ammattitaitoinen, sitoutunut ja kehittyvä.

Taloudellinen tilanne ja riittävä työntekijöiden saatavuus tulevat olemaan tulevaisuudessa haasteita. Toivon, että kaikkien tulevien muutosten keskellä meillä jokaisella pysyisi jatkossakin positiivisen ja luovan tekemisen asenne.

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.

Kunnan johtoryhmä



”Johtoryhmän esimerkillä ja johtamiskäyttämällä on suuri vaikutus myös muun henkilöstön toimintatapoihin”

Kuvassa kunnan johtoryhmä vuonna 2022: kunnanjohtaja Linda Leinonen, hallintojohtaja Antti-Pekka Hokkanen, talous- ja henkilöstöjohtaja Eero Raittila, elinkeinojohtaja Teemu Pinomäki (syyskuuhun 2022 asti), perusturvajohtaja Mirja Ahoniemi, sivistysjohtaja Jussi Silpola ja tekninen johtaja Janne Laiho.

Lisäksi johtoryhmään kuului henkilöstön edustaja.

5 Hyvinvoiva työyhteisö

5.1 Työhyvinvointi

Työntekijäkokemus on vahvassa yhteydessä työhyvinvointiin, jonka parantaminen on yksi Laukaan kunnan tavoitteista. Seuraamme työhyvinvoinnin kehitystä vuosittain laadittavan työhyvinvointikyselyn avulla.

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. Hyvinvointikyselystä kehitetään systemaattinen työkykyjohtamisen työkalu.

Työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 1.11-17.11.2022. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi 715 työntekijää vastausprosentin ollessa 73 %.

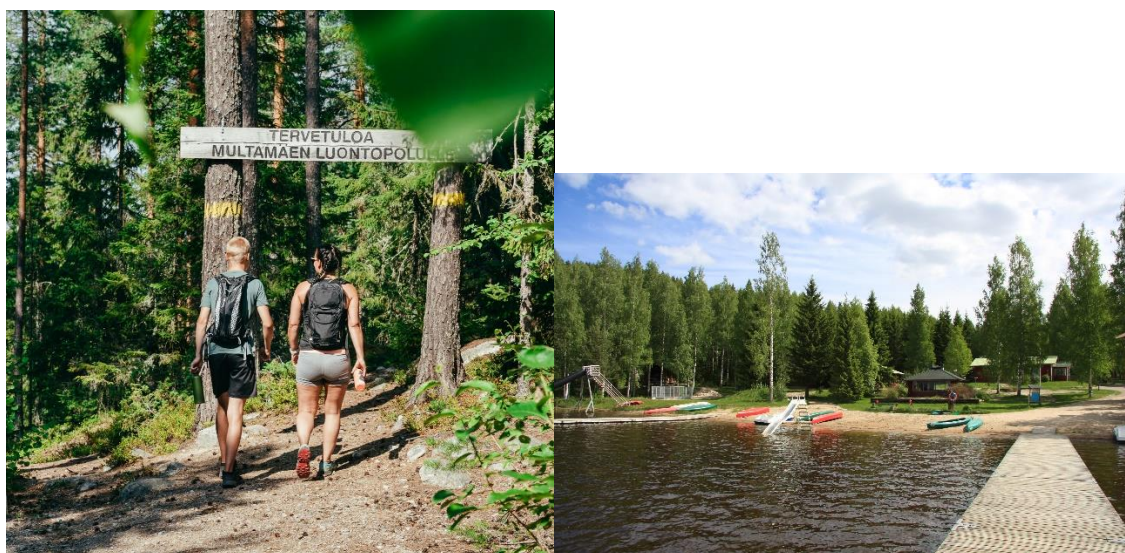
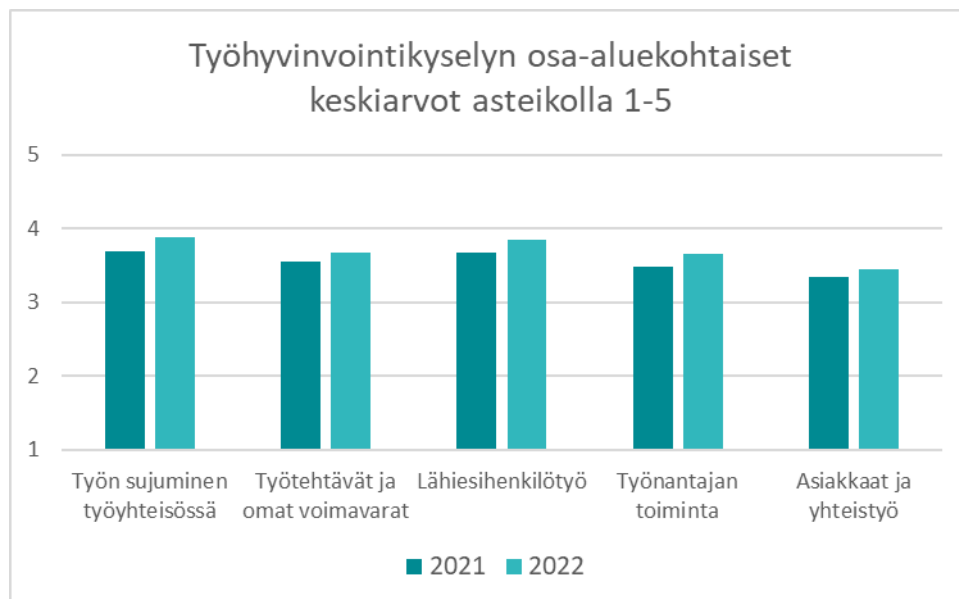
Kyselyn sisältö on Kevan asiantuntijoiden laatima ja työkalu mahdollistaa kunnan tulosten vertailun muiden kuntien tuloksiin. Laukaan verrokkiryhmänä toimii keskisuuret kunnat ja verrokkitulokset perustuvat yhteensä yli 8000 vastaukseen.

Kyselyn tuloksiin perustuen Laukaan kunta on hyvä työpaikka. Noin 84 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 tietojaan 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 59 prosentilla vastanneista. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 50 %. Kyselyn perusteella henkilöstö kokee ajanpuutetta työtehtävien suorittamisessa eikä työntekijöillä ole riittäviä voimavaroja kohdata uusia haasteita ja muutoksia. Myös työyksiköiden väliseen yhteistyötön tulisi kiinnittää lisää huomiota.

Henkilöstöstä 66 % oli joko melko tai erittäin tyytyväisiä työterveyshuollon palveluihin. Lisäksi työntekijöistä 69 % tunsivat saavansa tukea esihenkilöltään, mikäli työntekijän terveydentila on heikentymässä. Vuonna 2021 vastaava luku oli 61 %.

Kokonaisuutena katsoen työhyvinvointikyselyn tulokset olivat parantuneet edellisvuoteen verrattuna.



Kunnan koko henkilöstö kokoontuu vuosittain kunnan omistamaan Multamäen leirikeskukseen liikkumaan, harrastamaan, syömään ja tutustumaan muuhun henkilöstöön.

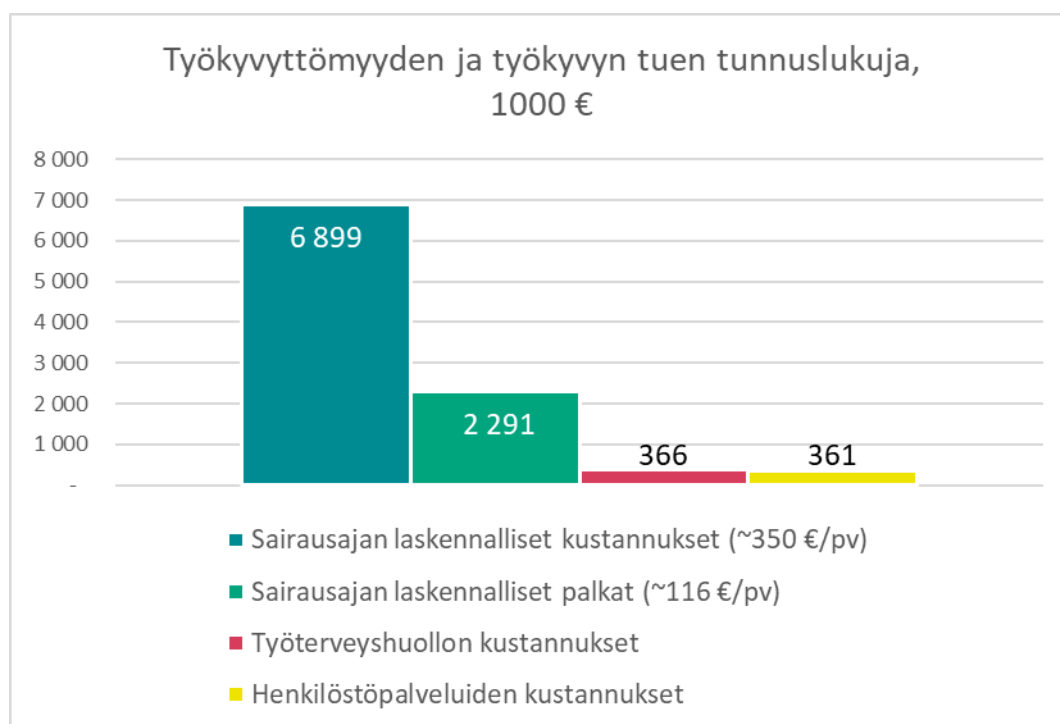
5.2 Työkyvyn tuki Laukaassa

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.

Seuraavassa kuvassa on kuvattu työkyvyttömyyden ja työkykyä tukevien toimenpiteiden kustannuksia vuonna 2022. Työkyvyttömyyden kustannuksia kuvastavat sairauspoissaolojen laskennalliset kustannukset, jotka perustuvat yleisesti käytettyyn arvioon siitä, että yksi sairauspoissaolopäivä aiheuttaa noin 350 euron kustannukset. Sairausajan laskennalliset palkat kuvastaa palkkasummaa, jonka kunta on maksanut sairauden vuoksi töistä poissa oleville vuonna 2022. Työterveyshuollon ja henkilöstöpalvelujen kustannukset kuvastavat työkykyä tukevien toimenpiteiden panostusta.



5.3 Työterveyshuolto tukee työkykyä

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

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

Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen luo perustan hyvälle työkyvylle. Työntekijämme ovat oikeutettuja lakisääteisten ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden lisäksi yleislääkäritasoiin sairaanhoidon palveluihin heti palvelussuhteen alusta alkaen. Palveluihin sisältyvät määritellyt laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, kliinifysiologiset tutkimukset sekä erikoislääkäreiden konsultaatiot, joissa hoitovastuu säilyy työterveyslääkärillä.

Työterveysyhteistyötä tehdään monella eri tasolla. Työterveyshuollon ja Laukaan kunnan välinen yhteistyö on säännöllistä ja tiivistä. Yhteisessä kehittämisessä on mukana myös Kuntien Eläkevakuutus

Yhteisenä tavoitteena on työkyvyn edistäminen, työkyvyttömyyden ehkäiseminen ja työssä jatkamisen tukeminen.

Työterveyshuollon palvelusopimus ja kunnan varhaisen tuen toimintamalli muodostavat yhteistyön rungon.

Osatyökykyisten työntekijöiden tukemiseen ja sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyyn on kohdennettu toimenpiteitä, jotka suunnitellaan yksiköille kohdennetusti.

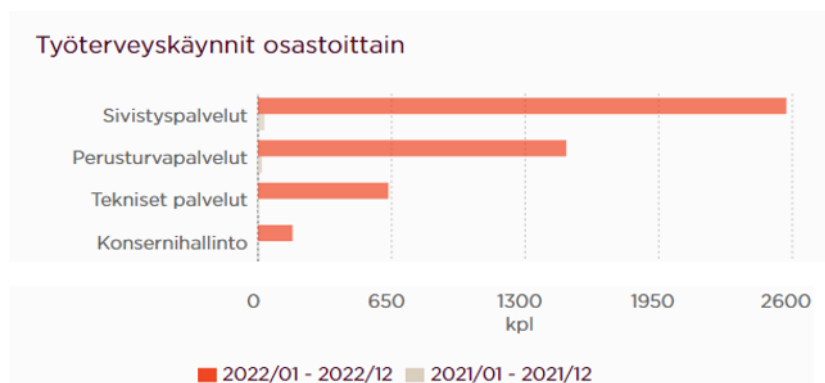
Työterveyshuollon työpaikkaselvitystoiminnassa on tehty fyysisen tai ergonomisen sekä psykososiaalisen kuormituksen arviointia ja annettu työpaikoille toimenpide-ehdotuksia näiden pohjalta.

Yhteistyössä työterveyshuollon työfysioterapeuttien kanssa henkilöstölle tarjotaan neuvoja hyvään työergonomiaan ja työväliseisiin. Tähän kuuluvat esimerkiksi näyttöpäätelasit, jotka kunnan henkilöstö me on oikeutettu hankkimaan sopimusoptikkoliikkeestä.

Henkilöstön työterveyshuollon kokonaiskustannukset bruttona olivat 591 816 euroa. Työntekijäkohtainen kustannus nettomenosta on keskimäärin 338 e/työntekijä.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus oli 42 % ja sairaanhoidon osuus n. 58 %.

Työterveyshuollon asiakaskäyntien määrät ovat pienentyneet vuoteen 2021 verrattuna.



5.4 Sairauspoissaolot

Vuonna 2022 henkilöstömme sairasti keskimäärin 16,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (2021: 15,8). Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 54,01 henkilötyövuotta (2021: 47,53 htv). Mahdollisuudet jäädä etätyöhön selittävät osaltaan organisaatioiden välisiä eroja sairauspoissaolojen määrässä. Toisaalta taas asiakasrajapinnassa tapahtuvissa tehtävissä on jouduttu tiukentamaan rajoituksia töihin tulemisesta, mikä on osaltaan lisännyt sairauspoissaoloja.

Mielenterveysyyt aiheuttivat eniten sairauspoissaolopäiviä (3 418 pv) ja tämän jälkeen tulivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (3 234 pv), vammat ja tapaturmat (1 009 pv) sekä flunssat ja muut hengityselinsairaudet (892 pv). Koronan vuoksi myönnettyjä sairauspoissaoloja oli 736 pv.

Koronapandemian myötä esihenkilön oikeutta myöntää sairauspoissaoloja laajennettiin kymmeneen päivään. Käytäntö oli voimassa vuoden 2022 aikana.

Tarve esihenkilön myöntämille pitkille poissaoloille ei ole vähentynyt, sillä 1 - 12 päivän pituisten poissaolojen määrä on hieman noussut vuodesta 2021.

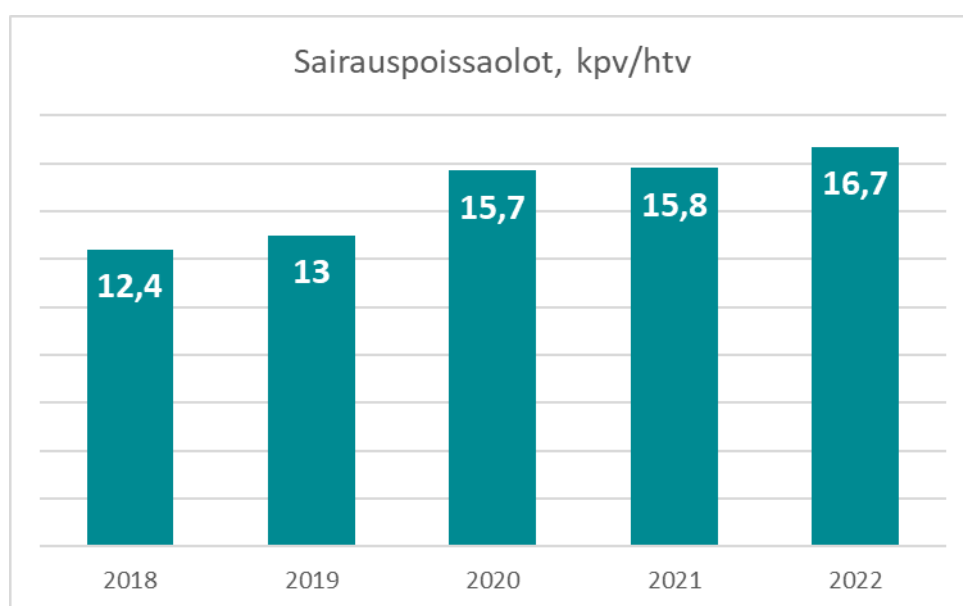
Sairauspoissaolopäivien määrällä mitattuna, lyhyet ja keskipitkät (4- 12 ja 13 – 30) päivän poissaolot lisääntyivät.

Lyhyet (1–3 päivää) ja pitkät (yli 90 päivää) poissaolot puolestaan vähenivät vuoteen 2021 nähden.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi noin yhdellä päivällä työntekijää kohden. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi konsernihallinnon ja sivistyspalveluiden osalta, mutta laskivat perusturvan ja teknisten palveluiden puolella. Sairauspoissaolot vastasivat 54 henkilötyövuoden työpanosta. Sairauspoissaolojen kokonaiskustannukseksi arvioidaan yleensä 350-420 euroa päivää kohden. Laukaan kunnan sairauspoissaolojen kustannukset olisivat näin laskettuna 6,9-8,3 miljoonaa euroa.

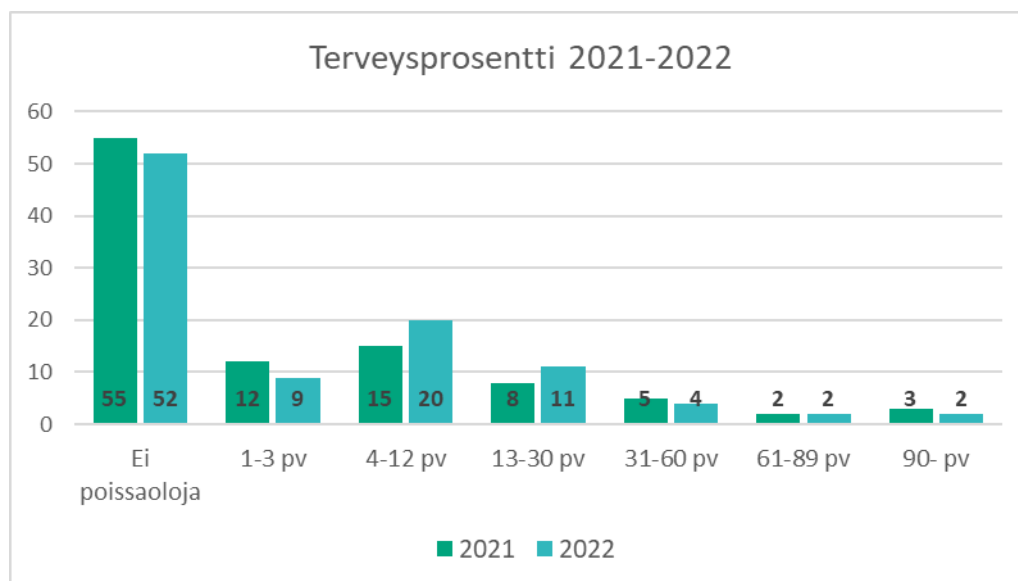
Palvelualuekohtaisiin sairauspoissaolomääriin ja niiden vuosittaisiin muutoksiin vaikuttavat myös yksittäiset pitkäaikaiset sairauspoissaolot.

Terveysprosentti kuvastaa sitä, kuinka suurella osalla henkilöstöstä oli tietty määrä sairauspoissaoloja. Yli puolella henkilöstöstä ei ollut vuonna 2022 yhtään terveysperusteista poissaoloa. Erityisesti 4-12 päivää sairastaneiden määrä kasvoi verrattuna vuoteen 2021. Tarkempi kuvaus terveysprosentista erillisessä kuvassa.

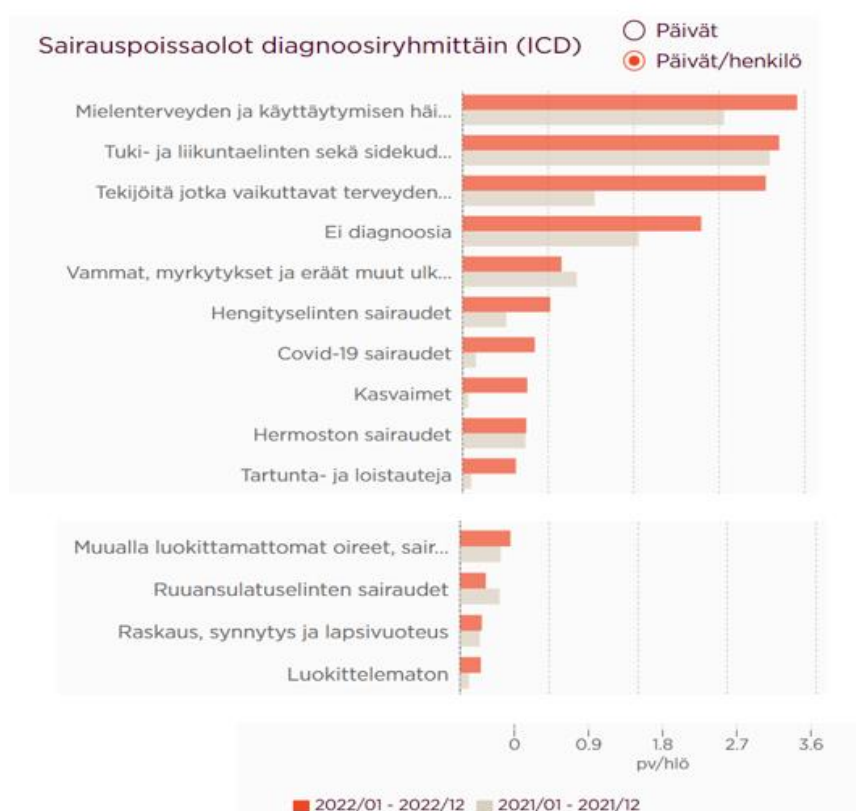


Sairauspoissaolot henkilötyövuosina palvelualueittain

Palvelualue	2021			2022		
	Yhteensä kpv	pv/työntekijä	htv	Yhteensä kpv	pv/työntekijä	htv
Konsernihallinto	979,00	17,49	2,68	986,00	18,12	2,70
Sivistyspalvelut	8 134,00	12,72	22,28	10 354,00	15,24	28,37
Perusturvapalvelut	5 559,00	22,10	15,23	6 192,00	19,03	16,96
Tekniset palvelut	2 676,00	18,34	7,33	2 180,00	14,77	5,97
	17 348,00	15,80	47,53	19 712,00	16,75	54,01



Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt nousivat suurimmaksi yksittäiseksi diagnoosiryhmäksi sairauspoissaoloissa. Mielenterveyspohjaisten sairauspoissaolojen määrä on kasvanut viime vuosina sekä paikallisesti että valtakunnallisesti. Mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn ja hoitamiseen on kehitettävä uusia toimintamalleja. Työntekijöiden henkisen työkyvyn ennakoiva tukeminen kannattaa.





Sairauspoissaoloihin vaikutti edelleen koronaviruksen aiheuttamat poissaolot ja tiukennetut ohjeet eri yksiköissä.

Osaksi tiukennetuista ohjeista johtuen sivistyspalvelujen sairauspoissaolot ovat lisääntyneet työntekijää kohden.

5.5 Työtapaturmien ja työkyvyttömyyspäivien määrän kehitys 2017 – 2022

Työtapaturmien määrä on viime vuosina kasvanut. Vuonna 2022 ilmoitettiin yhteensä 69 työtapaturmaa. Tapaturmien määrä on kasvanut myös valtakunnallisesti vuosina 2021-2022.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	61	59	56	48	33	53
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	12	12	11	4	8	16
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0	0	1	1		
Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	73	71	68	53	43	69

Maksetut korvaukset	
Sattumisvuosi	€
2017	62 462
2018	39 743
2019	55 479
2020	66 988
2021	42 225
2022	30 954

Korvauksia aiheuttaneita työtapaturmia tapahtui kaikkiaan 69. Tapaturmien määrä kasvoi edellisestä vuodesta jopa 60 prosenttia (26 tapausta). Vuonna 2021 tapahtui kuitenkin poikkeuksellisen vähän tapaturmia eikä pitkän aikavälin tarkastelussa näy olennaisia muutoksia tapaturmien määrässä.

Edellisten vuosien tapaan työmatkatapaturmat ovat merkittävin tapaturmalaji aiheuttaen n. 76 % kaikista tapaturmiin liittyvistä työkyvyttömyyspäivistä. Etenkin liukkaille keleille ajoittuvat työmatkatapaturmat ovat usein keskimääräistä vakavampia ja niiden ennaltaehkäisy työpaikalla on haastavaa.

Henkilöstön määrään suhteutettu tapaturmatiheys vaihtelee suuresti organisaatioittain. Tapaturmatiheys oli korkein perusturvapalveluissa ja sivistyspalveluissa lähinnä kouluilla. Vähiten tapaturmia tapahtui etätyössä. Suurin osa tapaturmista on erilaisia violto-, leikkuu-, pinta- ja ruhjevammoja. Myös liukastumisten ja kaatumisten aiheuttamat nyrjähdys- ja venähdystapaturmat ovat tavanomaisia. Näiden lisäksi kunnan

henkilöstö teki vaaratilanneilmoituksia, joista suurin osa liittyy asiakkaan uhkaavaan ja aggressiiviseen käytökseen.

5.6 POLKU - Ennakoivaa työkyky- ja työurajohtamista Laukaassa

Vuoden 2022 Kevan työelämän kehittämistä myönnettiin yhteensä 22 hankkeelle ympäri Suomea. Laukaan kunta sai työelämän kehittämistä 30 000 euroa POLKU - Ennakoivaa työkyky- ja työurajohtamista Laukaassa hankkeelle.

Polku-hankkeen tavoitteena on luoda toimintamalli, jossa työntekijä ottaa itse vastuuta oman työkyvyn ja työuran johtamisesta ennakoivasti ja omaehtoisesti. Lisäksi tavoitteena on parantaa henkilöstön tietoisuutta työkyvyn tuen toimintamalleista ja parantaa henkilöstön tietoisuutta siitä, että työnantaja haluaa tukea ja tukee heidän työkykyään.

Polku-hankkeessa kuvataan erilaiset työkyky- ja työurapolut, jotka muodostavat hyvinvointikartaston sekä luodaan työkalu, joka toimii työntekijän käyttöliittymänä erilaisiin työkykyä ylläpitäviin toimiin. Uusi toimintamalli huomioi työnantajan keinot ja menetelmät, joilla työntekijän työkykyä voidaan edistää (työkykyjohtaminen) sekä yleisimmät työuran eri vaiheisiin liittyvät tarpeet ja tilanteet (työurajohtaminen).

Kevään 2023 aikana on aloitettu pilotointi Sydän Laukaan koulun opetushenkilöstön kanssa. Pilotissa luodaan chatbottina toimiva käyttöliittymä työkykyä ylläpitäviin toimiin, joka otetaan käyttöön syksyn 2023 aikana. Pilotoinnin jälkeen käyttöönottoa laajennetaan ottaen mukaan kunnan muita työyhteisöjä.

Yhteistyössä hankkeen toteutuksessa ovat mukana mm. Keva, Annie Advisor ja työterveys Pihlajalinna. Polku-hanke toteutetaan Kevan työelämänkehittämistä hankkeena, toteutusaika on 1.10.2022-31.3.2024.

5.7 Liikkuva Laukaa ja Virtaa palautumisesta

Syksyllä 2022 toteutettiin yhteistyössä työterveyslaitoksen kanssa Virtaa palautumisesta -hyvinvointivalmennus varhaiskasvatukseen henkilöstölle ja esihenkilöille. Valmennus toteutettiin osana Liikkuva Laukaa -hanketta.

Verkkovalmennuksen sisältöinä olivat

- Työstä palautuminen ja oma tavoitteeni
- Liikunta – kun kroppa voi hyvin, nappikin toimii
- Stressi – hyvä ja paha stressi
- Psykologinen palautuminen – mieli irtsi työasioista
- Ravitsemus – virtaa ja rytmiä ruuasta
- Ajankäyttö – lisää tunteja kalenteriin
- Uni – virtaa höyhensaarilta
- Alkoholi – viina on viisasten juoma

Verkkovalmennuksessa työntekijät haastettiin tarkastelemaan omia liikuntatapoja ja omia toimintatapoja sekä niiden muuttamista. Valmennus motivoi ja auttaa, ohjaa ja antaa työkaluja palautumiseen. Muutosten myötä jaksaminen ja työkyky paranevat ja muiden kokemukset ja vinkit auttavat ja tsemppaavat eteenpäin.



Varhaiskasvatuksessa työskenneltiin vuonna 2022 yhteensä 186 henkilötyövuotta. Sydämellään tärkeää työtä tekevä varhaiskasvatuksen henkilöstö pääsi syksyllä 2022 osallistumaan työterveyslaitoksen hyvinvointivalmennukseen.

5.8 Auntie

Laukaan kunta tarjoaa kaikille työntekijöille käyttöön psykologista keskusteluapua Auntien ammattilaisten kanssa.

Auntie on käytettävissä esihenkilöstölle ilman erillistä ohjausta ja muulle henkilöstölle oman esihenkilön tai henkilöstöhallinnon kautta. Auntie ei ole varsinainen terveyspalvelu eikä sen käytöstä jää henkilökohtaisia tietoja esimerkiksi Kantaan tai työnantajalle. Palveluun ilmoitaudutaan anonyymisti ja keskustelu on täysin luottamuksellista, pysyen vain työntekijän ja oman Auntie-ammattilaisen välisenä.

Luottamukselliset kahdenkeskiset keskustelut mielen ammattilaisen kanssa sekä harjoitukset ja materiaalit auttavat työntekijöitä ennaltaehkäisemään ongelmia ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi. Auntien palvelun ytimessä ovat mielen hyvinvointia edistävät paketit, jotka sisältävät viisi 45 minuutin verkkotapaamista.

Valmennuksen tavoitteena oli henkilöstön matalan kynnykset yhteydenotot varhaisessa vaiheessa, hyvinvoinnin lisääminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

5.9 Meanwell

Laukaan kunnassa aloitettiin v. 2022 Jyväskylän yliopiston vetämä MEANWELL – Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioihin –tutkimus. Tutkimusta jatketaan vuoden 2023 puolelle.

Henkilöstöä pyydettiin mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan 1) työn merkityksellisyyden, työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen kokemuksia sekä 2) voidaanko työn merkityksellisyyttä kehittämällä parantaa työhyvinvointia, työssä suoriutumista ja organisaatioiden toimivuutta. Tutkimuksessa kehitetään MEANWELL-toimintamalli käytettäväksi työyhteisöissä ja työterveyshuolloissa. Tutkimuksessa on useampi osatutkimus

Eri vaiheet rytmittyvät vuoden ajalle ja osallistuminen tapahtuu työaikana.

1) Työhyvinvointikartoitukseen vastaaminen kahdesti (n. 30 min/kerta) sekä välikyselyyn vastaaminen kerran (n. 15 min); sekä esihenkilöt että henkilöstö (kutsutaan 700 hlöä)

- 2) Kehittämispäivään osallistuminen kahdesti (n. 3 h/kerta); sekä esihenkilöt että henkilöstö (kutsutaan 700 hlöä)
- 3) Ryhmähaastatteluun osallistuminen kahdesti kehittämispäivien yhteydessä (noin 1 h/kerta); sekä esihenkilöt (kutsutaan 25 hlöä) että henkilöstö (kutsutaan 50 hlöä)
- 4) Pienryhmävalmennukseen osallistuminen (6 x 1,5 h); sekä esihenkilöt että henkilöstö (kutsutaan 50 hlöä)
- 5) Esimiesvalmennukseen osallistuminen (3 x 2 h); vain esihenkilöt (kutsutaan 50 hlöä)
- 6) Työn merkityksellisyyden teemojen käsittely osana kehityskeskusteluja (noin 30 min); sekä esihenkilöt että henkilöstö (kutsutaan 700 hlöä)
- 7) Yksilöhaastatteluun osallistuminen kerran (noin 1 h); sekä esihenkilöt (kutsutaan 20 hlöä) että henkilöstö (kutsutaan 40 hlöä)

5.10 Henkilöstöedut tukevat työhyvinvointia

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 muutettiin vuonna 2022 osana henkilöstökäytänteiden uusimista, jotta etuuksiin käytettävä rahallinen panos olisi mahdollisimman vaikuttava henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta.

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 ostanut järjestelyt vapaa-aikatoimelta.

Laukaan kunnan työntekijöille on tarjolla Edenredin virike- ja hierontaetuus. Edenredin etuudella työntekijä voi entistä monipuolisemmin ostaa hyvinvointipalveluita. Virike-etuutta käytettiin 98 040,34 euron edestä. Hierontaetuuteen käytettiin 9 316 euroa ja virike-etuuteen 88 724 euroa. Etuus on työntekijän käytettävissä kaksi vuotta etuuden lataamisesta. Ajalta 2021 – 2022 oli edusta käyttämättä 35 %.

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 kestänyttä 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 kultaiset ansiomerkit.

Kunnalla on henkilöstön virkistyskäyttöön tarkoitettu rantasauna Peurunkajärven rannalla.

Vuonna 2022 uusina henkilöstöetuina otettiin käyttöön hierontaetu, työsuhdepolkupyöräetu ja ravintoetu.



Laukaan kunnalla on paljon ja monipuolisia etuja henkilölle

- liikunta- ja kulttuurietuus sekä hierontaetu
- työsuhdepolkupyöräetu
- ravintoetu
- laadukas ja kattava työterveyshuolto
- rantasauna
- henkilöstön muistamiset
- tyhy-hetket
- liikuntakortti

5.11 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva.

Syrjintä ja epätasapuolinen kohtelu työelämässä on kielletty. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan

- iän, alkuperän, kansalaisuuden,
- kielen,
- uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen,
- poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan,
- perhesuhteiden,
- terveydentilan, vammaisuuden,
- seksuaalisen suuntautumisen
- sukupuolen tai
- muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa tulee tehdä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Laukaan kunnan palkkakartoitus 2021 osoittaa, etteivät palkat toteudu täysin tasa-arvoisina, sekä ettei henkilökohtaisia palkanlisäiä hyödynnetä yhtä laajasti kuin vertailukohteena olevissa muissa kunnissa, joita olivat Jyväskylä, Petäjävesi ja asukasluvultaan samankokoisten kuntien yleiset tilastot (Tilastokeskus).

Koko kunnan tasolla tarkasteltuna sukupuolten välistä palkkavertailua vääristää selkeästi naispainotteinen henkilöstörakenne. Miesten yksittäiset korkeat tai matalat palkat muuttavat merkittävästi miesten palkkojen keskiarvoja. Tarkemmassa tarkastelussa sukupuolten välisiä palkkausepäkohtia ei havaittu.

Vuoden 2023 aikana päivitetään kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

6 Palvelukulttuurin kehittäminen

Kuntastrategian tavoitteena on kehittää palvelukulttuuria, jossa kaikki voittavat; asiakas saa parempaa palvelua ja työntekijä voi paremmin. Palvelukulttuurin kehittäminen rakentuu monista eri asioista. Henkilöstöjohtamisen osalta se vaatii muun muassa monipuolista osaamisen kehittämistä ja avoimen ja keskustelelevan työyhteisön rakentamista.

Palvelukulttuurin kehittämiseksi vuonna 2022 on käynnistetty useita toimenpiteitä. Henkilöstön uutiskirje Helmeri sekä aktiivinen sosiaalisen median käyttö vahvistavat viestinnällistä avoimuutta ja tiedonkulkua. Työhyvinvointikyselyyn sisältyy arvio asiakaspalautteen hyödyntämisestä, mikä herättää työyhteisöt pohtimaan palvelukulttuuriaan. Kunnalla on käytössä vuorovaikutteinen palautejärjestelmä ja erilaisia digipalveluita kehitetään jatkuvasti.

Kulttuurin kehittäminen tapahtuu yhdessä ja siksi tärkeä osa palvelukulttuurin kehittämistä on yhteistoiminta työnantajan ja työntekijöiden välillä.

6.1 Laukaa houkuttelee lisää osaajia

Kuntastrategiassa tavoitellaan vetovoimaista työnantajamielikuvaa, jotta henkilöstön saatavuus voidaan turvata. Rekrytointi on vaikeutunut useilla eri aloilla viime vuosina. Siksi työnantajamaailmaan kannattaa panostaa ja rekrytointiviestintää kehittää.

Laukaa haluaa työnantajana näkyä siellä, missä hakijat ovat. Työpaikkojen näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa on lisätty ja kunta on osallistunut erilaisiin rekryointitapahtumiin. Vuonna 2022 julkaistiin Laukaasta työnantajana kertova video, jota hyödynnetään osana rekryointiviestintää.

Työvoiman saatavuuden haasteet näkyvät rekryointien ja hakijoiden määrässä. Rekrytoinnin suurimmat haasteet näkyivät peruspalveluissa ja varhaiskasvatuksessa.

Vanhuspalveluissa oli rekrytoinnissa käytössä palkkiojärjestelmä.

Jokainen vanhuspalveluissa oleva työntekijä palkittiin, mikäli hänen avustuksella saatiin rekrytoitua uusi työntekijä. Lisäksi vanhuspalveluihin rekrytoitiin oppisopimusopiskelijoita.

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.

Laukaan kunta on saanut rekrytoitua melko hyvin henkilöstöä. Eniten hakijoita rekrytointia kohti on ollut sivistystoimen opetuksessa ja palveluissa. Haastavinta on rekrytointi ollut varhaiskasvatuksessa ja perusturvassa.

Koko kunnassa on ollut keskimäärin 7,83 hakijaa/rekrytointi. Vuonna 2021 vastaava luku oli 8,01.

Alla olevassa taulukossa on selvennetty tarkemmin hakijamääriä erityyppisiin tehtäviin vuonna 2022.



	Rekrytoinnit v 2021			Rekrytoinnit v 2022		
	Rekrytoinnit	Hakijat	Hakijat/rekrytointi	Rekrytoinnit	Hakijat	Hakijat/rekrytointi
Konsernihallinto	7	51	7,29	4	54	13,50
Varhaiskasvatuksen henkilöstö	32	182	5,69	24	121	5,04
Muut sivistystoimen palvelualueen rekrytoinnit	49	693	14,14	28	495	17,68
Lähihoitajat ja sairaanhoitajat	36	95	2,64	28	49	1,75
Muut perusturvan palvelualueen rekrytoinnit	32	166	5,19	24	123	5,13
Tenisen palvelualueen rekrytoinnit	10	143	14,30	13	105	8,08
Yhteensä	166	1 330	8,01	121	947	7,83



Laukaan perusopetuksella on hyvä työnantajamaine ja hakijoita opettajan tehtäviin on riittänyt hyvin.

Perusopetuksessa tehtiin vuonna 2022 yhteensä 335 henkilötyövuotta.

6.2 Osaamisen kehittäminen

Kunnan strategiset tavoitteet voi toteutua vain riittävän osaavan, motivoituneen ja muutoskykyisen henkilöstön avulla. Henkilöstön osaamisen kehittämisestä on tärkeää huolehtia.

Vuonna 2022 henkilöstön koulutuspäiviä kertyi HR-tietojärjestelmän tietojen perusteella yhteensä 1 120 päivää. Koulutuspäivät lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna (vuonna 2021 yhteensä 513 koulutuspäivää). Työllisyysrahastolta haettiin koulutuskorvausta 785 koulutuspäivän osalta. Koulutuskorvausta saatiin noin 13 000 euroa.

Oppiminen ja osaamisen kehittyminen ovat läsnä joka hetkessä, sillä opimme työmme kautta ja yhdessä toisten kanssa. Osaamisen kehittämisen keinoissa korostuvat erilaiset oppimiskäsitteet, jotka eivät ole enää aikaan tai paikkaan sidottuja. Laukaan kunnassa on panostettu etäkoulutusten rinnalla verkko-oppimisympäristön opiskelumateriaaleihin. Näiden keinojen lisäksi järjestetään edelleen suuri määrä henkilöstö- ja esihenkilökoulutuksia.



Vanhus- ja vammaispalveluissa vaaditaan erityisalan osaamista. Kuvassa osaamista kuntouttavan toiminnan muodossa. Toiminnassa auttavat mm. sairaanhoitajat, lähihoitajat ja fysioterapeutit.

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 2022 sisäisiin koulutuksiin osallistui yhteensä 204 työntekijää osallistujien määrän ollessa vuonna 2021 318 henkilöä.

Laukaan kunta on hankkinut Hallintoakatemian koulutuslisenssin kunnan käyttöön vuodeksi kerrallaan. Koulutuslisenssin avulla koko Laukaan kunnan henkilöstö voi osallistua Hallintoakatemian koulutuspäiviin ja webinaareihin sekä katsoa saatavilla olevia tallenteita rajattomasti. Hallintoakatemiassa on tarjolla monipuolinen valikoima kunta-ammattilaisille suunnattuja koulutuksia. Lisäksi henkilöstölle on tarjolla kansalaisopiston järjestämiä koulutuksia.

Kunta on suhtautunut myönteisesti pitkiin, lähinnä omaan tehtäviin liittyviin koulutuksiin. Koulutuksia on tuettu tapauskohtaisesti osallistumalla koulutuskustannuksiin ja/tai myöntämällä palkallisia koulutusvapaita.

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

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

Työhyvinvointikyselyn 2022 tulosten perusteella Laukaan kunnan työntekijöistä 67 % koki saavansa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen.



Sydän-Laukaan koulun henkilöstöä suunnittelemassa menetelmiä lasten liikkumisen lisäämiseksi.

6.3 Kuntaa kehitetään yhdessä – yhteistoiminta on tärkeää

Laukaan kunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä. Yhteistyöryhmä toimii myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2022 aikana yhteensä seitsemän kertaa.

Yhteistyöryhmän kokoonpano vuonna 2022

Raittila Eero	talous- ja henkilöstöjohtaja	työnantajan edustaja, puheenjohtaja
Hallman Minna	JHL	henkilöstön edustaja, varapuheenjohtaja
Haimakka Eliisa	kunnanhallituksen nimeämä	työnantajan edustaja
Sorri Tiina	Jyty	henkilöstön edustaja
Koski Anna-Liisa	Super	henkilöstön edustaja
Lummelahti Jukka	Juko	henkilöstön edustaja
Lahtonen Kalevi	KTN	henkilöstön edustaja
Virtanen Outi	Tehy	henkilöstön edustaja
Lappalainen Jukka	ympäristötoimenjohtaja	työsuojelupäällikkö
Jaakko Markku	työsuojeluvaltuutettu	koulut ja päiväkodit
Eronen Satu	työsuojeluvaltuutettu	työpaikat lukuunottamatta kouluja ja päiväkoteja ja sotea
Manerus Katja	työsuojeluvaltuutettu	sote

Yhteistyöryhmä on käsitellyt vuoden 2022 aikana muun muassa

- Henkilöstön edustus kunnan johtoryhmissä
- Tilinpäätös 2020/2021
- Henkilöstöraportti 2021
- Työterveyshuollon korvaushakemus 2021
- Koronvirusepidemiaan liittyvät henkilöstöasiat
- Talousarvio 2023
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työsuojeluasiat mm. sisäilmaongelmat
- Näyttöpäätelasit, ohjeistus hankintaan
- Työhyvinvointikyselyn tulosten läpikäynti
- Korvaavan työn käytänteet
- Hyvinvointialueen muodostumiseen liittyvät asiat siirtyvän henkilöstön osalta

6.3.1 Työsuojelutoiminta

Yhteistyöryhmä on käsitellyt myös työsuojelulainsäädännön edellyttämiä työsuojeluasioita. Työsuojelutoimintaa ja työsuojelun työkaluja on parin viimevuoden aikana kehitetty määrätietoisesti ja käyttöön on tuotu sähköiset ohjeet ja ilmoitusmenettelyt erilaisiin työpaikan ongelmatilanteisiin.

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

Työsuojeluilmoituksia tehtiin vuoden 2022 aikana:

- Sisäilmaongelmista 44 kpl
- Häirintä - ja väkivaltatapauksista 66 kpl
- Läheltä piti-tilanteita 32 kpl
- Psykososiaalisen kuormituksen mittari 9 kpl

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut ovat pitäneet koulutuksia mm.

- Esihenkilötapaaminen, psykosos. kuormitus
- Vihtavuoren koululla
- Leppäveden/Tiituspohjan koululla
- Varhaiskasvatuksen esihenkilöstölle
- Vattipajan henkilöstölle

- Kansalaisopistossa

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.

Vuonna 2021 toteutetun VRA-kyselyn perusteella erityisesti työn pakkotahtisuus ja kiire sekä liiallinen työmäärä 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 työsuojelun kärkitavoitteeksi. VRA-kysely vahvisti myös, että ponnistelut 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 2022 olivat Markku Jaakkola (koulut ja varhaiskasvatus), Satu Eronen (muut paitsi koulut, varhaiskasvatus ja sote) sekä Katja Manerus (sote vuoden 2022 loppuun saakka). Yhdessä he muodostavat työsuojeluvaliokunnan. Lisäksi organisaatiosta on nimetty työsuojeluasiamiehiä, jotka toimivat työsuojeluhenkilöstön apuna.

6.3.2 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. Palkkaustyöryhmään kuuluvat talous- ja henkilöstöjohtaja sekä kaikkien pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet.

LAUKAAN KUNTA
Laukaantie 14
41340 Laukaa
www.laukaa.fi

