



# Henkilöstöraportti 2023



## Sisällys

1	Talous- ja henkilöstöjohtajan tervehdys .....	2
2	Henkilöstörakenne ja –organisaatio .....	3
3	Henkilöstötunnusluvut.....	4
3.1	Henkilöstömäärä ja -rakenne 2023 .....	4
3.1.1	Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma .....	6
3.1.2	Poissaolot ja työajan jakautuminen .....	7
3.1.3	Vaihtuvuus ja eläköityminen.....	7
4	Kuntastrategia ja henkilöstöjohtaminen.....	10
4.1	Henkilöstöviestintä.....	11
4.2	Esihenkilötyö .....	12
5	Hyvinvoiva työyhteisö .....	14
5.1	Työhyvinvointi .....	14
5.2	Työkyvyn tuki Laukaassa .....	15
5.2.1	POLKU - Ennakoivaa työkyky- ja työurajohtamista Laukaassa.....	16
5.3	Työterveyshuolto tukee työkykyä .....	18
5.4	Sairauspoissaolot.....	20
5.5	Työtapaturmien ja työkyvyttömyyspäivien määrän kehitys 2019 – 2023 .....	23
5.6	Henkilöstöedut tukevat työhyvinvointia .....	24
5.7	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	26
6	Palvelukulttuurin kehittäminen .....	27
6.1	Laukaa houkuttelee lisää osaajia.....	27
6.2	Osaamisen kehittäminen .....	28
6.3	Kuntaa kehitetään yhdessä – yhteistoiminta on tärkeää.....	29
6.3.1	Työsuojelutoiminta .....	30

## 1 Talous- ja henkilöstöjohtajan tervehdys

Laukaassa on jotain erityistä. Me tiedetään, että meillä on vähän huonot palkat. Me tiedetään, että meillä on vähän huonompi taloustilanne kuin muualla. Siitä huolimatta meillä viihdytään ja meille halutaan töihin. Jälleen kerran vuonna 2023 hyvinvointikyselyssä tulokset paranivat edellisestä vuodesta. Kymmenessä kysymyksessä 26 kysymyksestä olimme verrokkijoukon parhaita tai jaetulla ykkössijalla. Yksi niistä oli työpaikan suosittelemisprosentti – jopa 86 % työntekijöistämme suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen.

Henkilöstön hyvinvointi on Laukaan kuntastrategian ytimessä. Hyvinvoivat ja uudistumiskykyiset työyhteisöt on nimetty keskeiseksi menestystekijäksi. Hyvinvoinnille ja uudistumiskyvylle onkin kysyntää juuri nyt, kun kuntakenttä ja koko julkinen sektori ovat uudistusten myllerryksessä ja Laukaan kunta siinä sivussa vielä poikkeuksellisessa taluspinteessä. Laukaan vuonna 2023 laadittu talouden tasapainottamisohjelma ottaa viisaasti ja strategian mukaisesti henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen taloustavoitteeksi. Paremmiin voiva henkilöstö tuottaa taloudellisesti paremman lopputuloksen.

Työn kuormittavuuteen ja uupumiseen liittyvät mielenterveyden häiriöt ovat nyt henkilöstöjohtamisen ongelmalistamme kärkipäässä. Henkilöstöjohtamisen tulevien vuosien trendejä ovat selvästi työkyky- ja työurajohtaminen ja niiden sisällä korostuu erityisen paljon mielen hyvinvoinnin tuki. Laukaa on ottanut rohkeita askeleita ja lähtenyt kokeilemaan erilaisia tapoja tukea työntekijöitä ennen kuin haasteet muuttuvat sairauspoissaoloiksi. Vuonna 2023 kehitetty hyvinvointibotti madaltaa kynnystä avun pyytämiseksi ja ohjaa avun tarvitsijan oikealle auttajalle. Ensimmäiset tulokset botin käytöstä ovat erittäin rohkaisevia ja käyttöä laajennetaan vuonna 2024 mahdollisimman suureen osaan henkilöstä.

Henkilöstöraporttimme kuvastaa Laukaan kunnan henkilöstön tilaa ja tunnuslukuja vuonna 2023. Tunnusluvut ovat kiinnostavia, mutta niissä on se vaara, että ihmiset hukkuvat tunnuslukujen sekaan, alle ja taakse. Minkään mittainen raportti ei riittäisi kertomaan niitä kaikkia upeita kokemuksia ja kohtaamisia, joita työntekijämme ovat mahdollistamassa ja itse kokemassa päivittäin. Laukaassa on jotain erityistä ja se erityisyys ei ole tupsahtanut jostakin taivaalta, se on rakennettu yhdessä ja sydämellä. Kiitos koko henkilöstölle kuluneesta vuodesta!

*Eero Raittila*

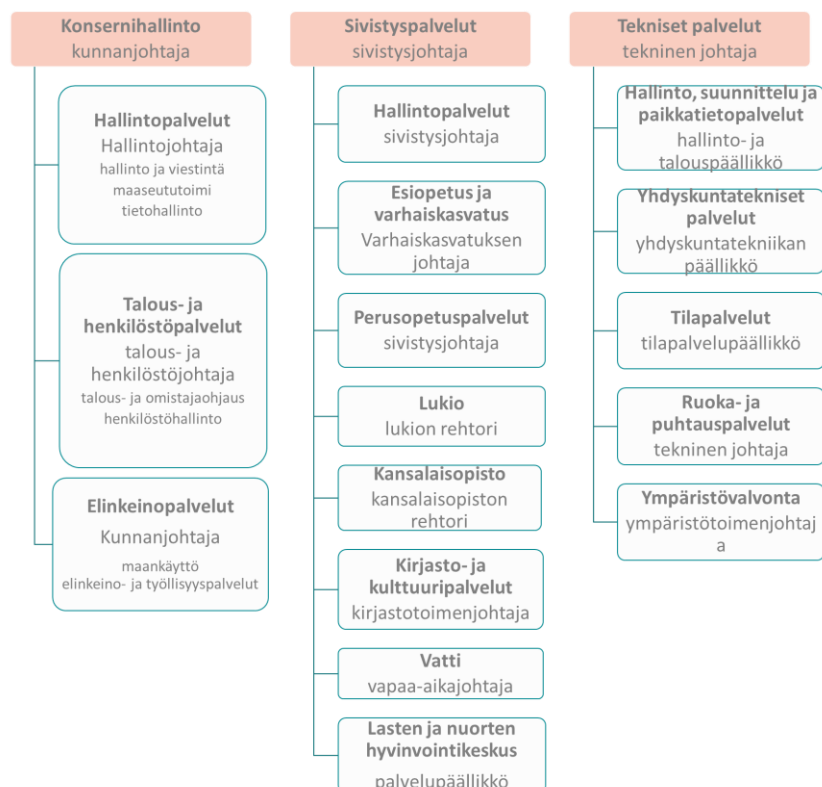
Talous- ja henkilöstöjohtaja



## 2 Henkilöstörakenne ja –organisaatio

Laukaan kuntaorganisaatio on jaettu kolmeen palvelualueeseen, jotka ovat konsernihallinto, sivistyspalvelut ja tekniset palvelut. Palvelualueet jakautuvat tulosyksiköihin ja edelleen tulospaikkoihin. Vuoden 2023 alusta alkaen perusturvapalvelut siirtyivät hyvinvointialueelle.

Seuraavassa on kuvattu Laukaan kuntaorganisaatio vuonna 2023 pääpiirteissään.



## 3 Henkilöstötunnusluvut

### 3.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne 2023

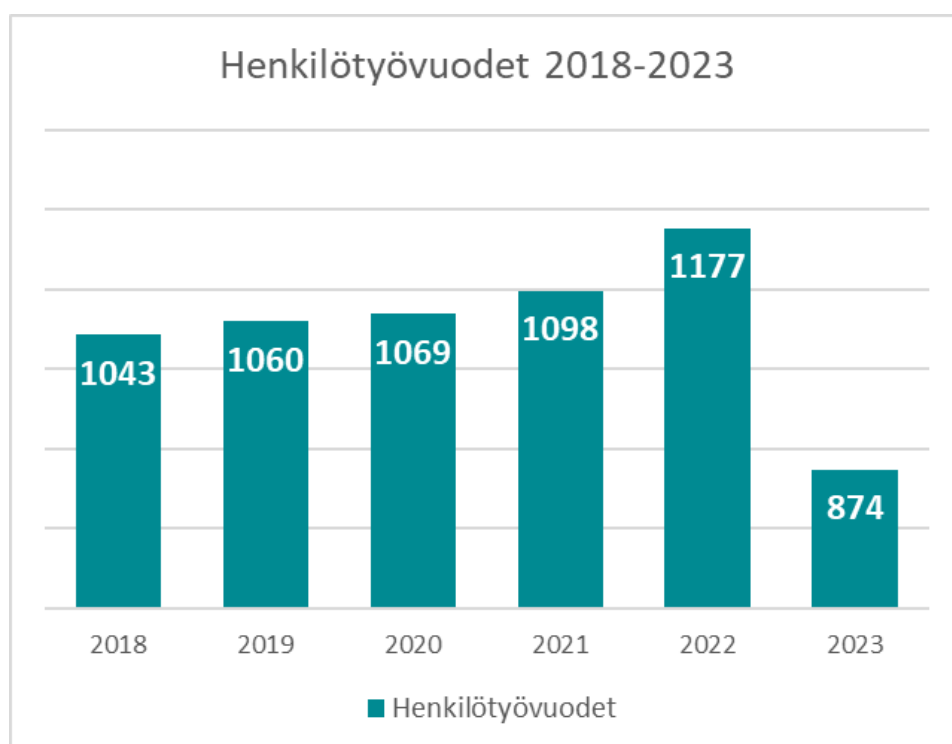
Laukaan kunnassa tehtiin vuonna 2023 yhteensä 874 henkilötyövuotta, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 570. Määräaikaisen henkilöstö osuus oli 304 henkilötyövuotta, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 24 henkilötyövuotta. Henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 168 henkilötyövuotta. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Työ- ja virkavapaiden osuutta henkilötyövuosista käsitellään erikseen kohdassa tehty työaika. Vuoden 2023 lopussa henkilöstömäärä oli 1 177 henkilötyövuotta. Tehty työmäärä väheni 303 henkilötyövuodella edelliseen vuoteen nähden erityisesti sote-uudistuksen vuoksi.

Konsernihallinnon palvelualueella työskenteli 57 (6,5 %), sivistyspalvelujen palvelualueella 670 (76,7 %) ja teknisten palvelujen palvelualueella 147 (16,8 %) työntekijää henkilötyövuosina laskettuna. Suurin osa henkilöstöstä kuului kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin, 47,9 prosenttia koko henkilöstöstä. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin 43,5 prosenttia, teknisten sopimuksen 7,4 prosenttia ja tuntipalkkaisten sekä lääkärisopimukseen kumpaankin 1,2 prosenttia henkilöstöstä.

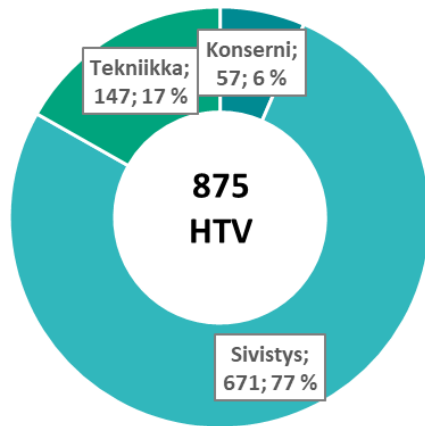
Henkilöstöstä 6,5 % eli noin 57 henkilöä oli esihenkilöasemassa.



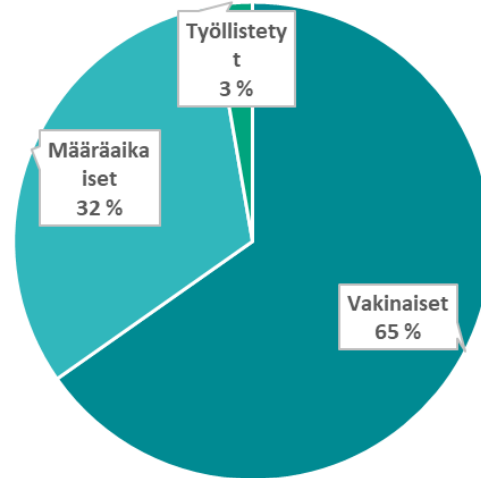
Talousarvion yhteydessä laadittu henkilöstösuunnitelma toteutui koko kunnan tasolla hyvin. Vakinaisen henkilötyöpanoksen osalta henkilöstösuunnitelma allittui noin 19 henkilötyövuodella. Määräaikaisen henkilöstön osalta suunnitelma ylittyi noin 40 henkilötyövuodella. Henkilötyövuodet ylittivät henkilöstösuunnitelman yhteensä noin 21 henkilötyövuodella eli 2,5 prosentilla.



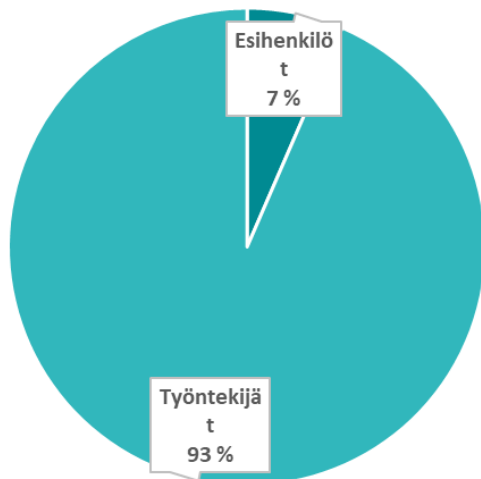
## Henkilötyövuodet 2023



## Palvelussuhteet 2023



## Asemajakauma 31.12.2023



Tiesitkö, että yleisimmät tehtävänimikkeemme ovat:

- luokanopettaja
- varhaiskasvatuksen opettaja
- koulunkäynninohjaaja
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Näissä tehtävissä toimii noin 30 prosenttia kunnan henkilöstöstä.

## Henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv) 2021 - 2023

	2021		2022		2023	
	Htv	%/henk.	Htv	%/henk.	Htv	%/henk.
Konsernihallinto	83	7,6	60	5,1	57	6,5
Perusturvapalvelut	256	23,3	326	27,7	-	-
Sivistyspalvelut	614	55,9	644	54,7	670	76,7
Tekniset palvelut	145	13,2	147	12,5	147	16,8
<b>Yhteensä</b>	<b>1 098</b>	<b>100,0</b>	<b>1 177</b>	<b>100,0</b>	<b>874</b>	<b>100,0</b>

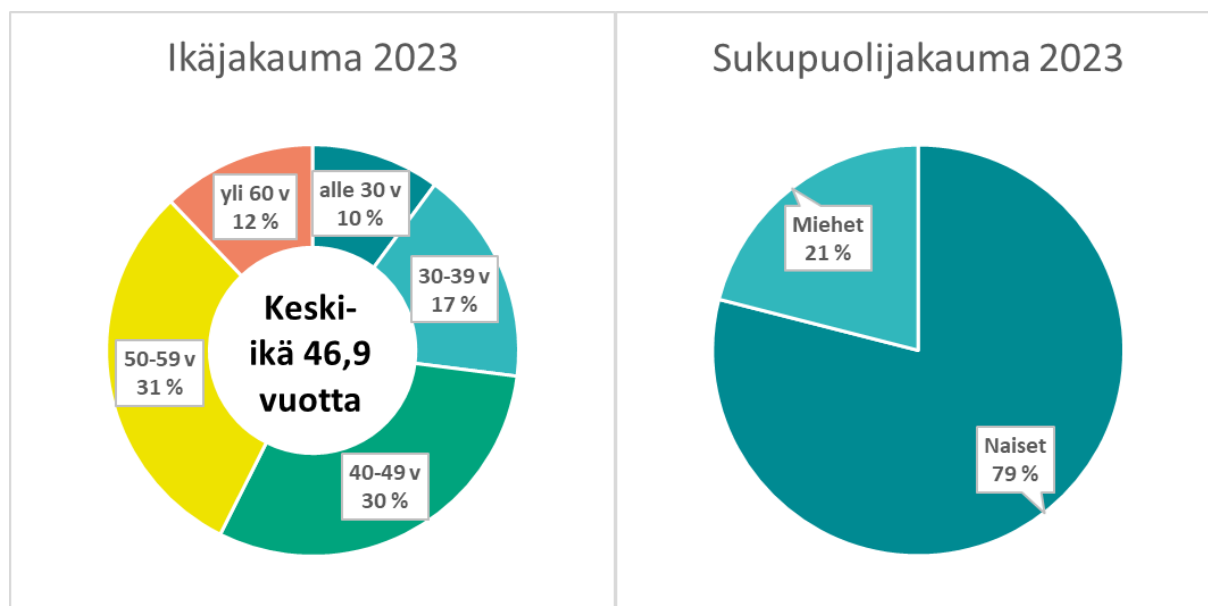
Henkilöstön määrä 31.12.2023						
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Koko henkilöstö 31.12.2023	
	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2023	Yhteensä	%/koko henkilöstö
Konsernihallinto	36	40	47	21	61	6,8
Perusturvapalvelut	210	-	65	-	-	-
Sivityspalvelut	437	431	224	262	693	76,7
Tekniset palvelut	136	125	17	24	149	16,5
	819	596	353	307	903	100,0

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA	TP 2022	TA 2023	TP 2023	Poikkeama
<b>HTV</b>				
Vakituiset	569,05	588,87	<b>570,13</b>	-18,74
Määräaikaiset	282,36	264,45	<b>304,12</b>	39,67
<b>Yhteensä</b>	<b>851,41</b>	<b>853,32</b>	<b>874,25</b>	20,93

### 3.1.1 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuoli

Henkilöstön keski-ikä on 46,9 vuotta. Naisten keski-ikä on 46,5 vuotta ja miesten keski-ikä 48,4 vuotta.

Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50 – 59 –vuotiaat (31 %). Toiseksi eniten henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 40 – 49 –vuotiaat (30 %). Henkilöstön ikärakenne ja erilaiset elämäntilanteet vaativat työnantajalta ja esihenkilöiltä joustavuutta. Laukaan kunta kehittää työurajohtamista ja pyrkii huomioimaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen yksilöllisesti.



### 3.1.2 Poissaolot ja työajan jakautuminen

	2021	2022	2023
<b>Teorettinen säännöllinen vuosityöaika</b>	100,0	100,0	100,0
<b>Vähennetään</b>			
Vuosilomat ja muut lomat	10,1	7,3	6,4
Työterveysperusteiset poissaolot	4,4	4,5	3,8
Perhevapaat	2,6	1,7	1,2
Koulutus	1,4	1,4	0,8
Muut palkalliset poissaolot	0,4	0,4	0,2
Muut palkattomat poissaolot	5,0	5,7	4,6
Vapaana annetut työaikakorvaukset	-	-	0,0
	76,1	79,0	83,0
<b>Lisätään</b>			
Rahana maksetut lisä- ja ylityöt	1,9	2,7	1,0
<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>78,0</b>	<b>81,7</b>	<b>84,0</b>

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 2023 kunnan teoreettinen työaika oli 874 henkilötyövuotta ja tehty työaika 734 henkilötyövuotta. Tehty työaika oli 84 prosenttia teoreettisesta työajasta eli henkilöstö oli 16 % teoreettisesta työajasta poissa työstä eri syistä. Poissaolot sisältävät sekä palkallisia että palkattomia poissaoloja.

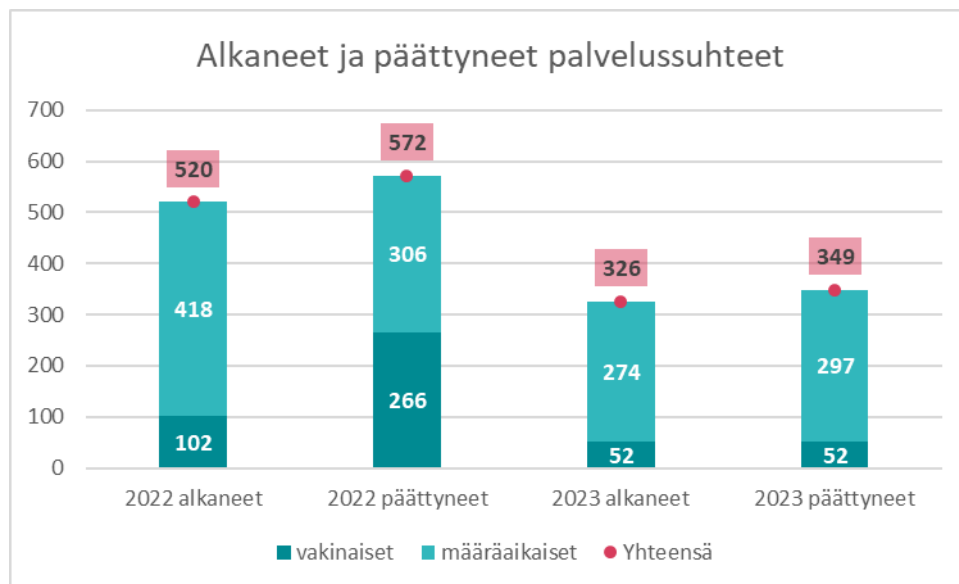
Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 64 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 38 henkilötyövuotta, perhevapaita 12. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 6,4 prosenttia, sairauspoissaolojen 3,8 ja perhevapaiden 1,2 prosenttia.

### 3.1.3 Vaihtuvuus ja eläköityminen

Henkilöstön vaihtuvuutta kuvaa alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden määrä. Vuonna 2023 alkoi 326, joista vakinaisia oli 52 ja määräaikaisia 274 palvelussuhdetta. Vuonna 2023 päättyi 349 palvelussuhdetta, joista vakinaisia oli 52 ja määräaikaisia 297 palvelussuhdetta. Vuoden aikana vakinaisen henkilöstön määrä siis pysyi ennallaan, mutta määräaikaisen henkilöstön määrä väheni.



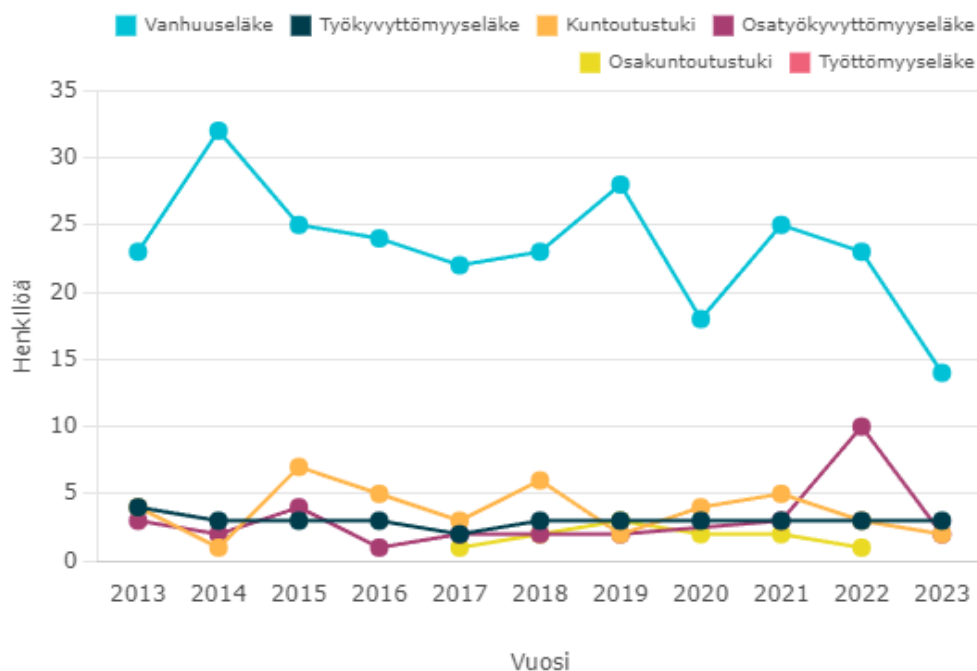
Vuonna 2022 alkoi 520, joista vakinaisia oli 102 ja määräaikaisia 418 palvelussuhdetta. Vuonna 2022 päättyi 572 palvelussuhdetta, joista vakinaisia oli 266 ja määräaikaisia 306 palvelussuhdetta. Vakinaisten suuri poistuma johtui perusturvan palvelualueen henkilöstön (210 vakinaista palvelussuhdetta) siirtymisestä hyvinvointialueelle.



Henkilöstön ikääntyminen näkyy eläköitymisten kasvuna kunta-alalla lähivuosina. Seuraavissa kuvissa on esitetty sekä historiatietoa, että ennustetietoa Laukaan kunnan henkilöstön eläköitymisistä. Vuonna 2023 Laukaan kunnasta eläköityi 24 henkilö. Näistä 14 siirtyi vanhuuseläkkeelle ja 3 työkyvyttömyyseläkkeelle. Lisäksi 2 henkilöä siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle, 3 kuntoutustuelle ja 2 osakuntoutustuelle.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli keskimäärin 64 v 4 kk. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 0,1 vuotta.

## Eläkkeelle siirtyneiden määrä



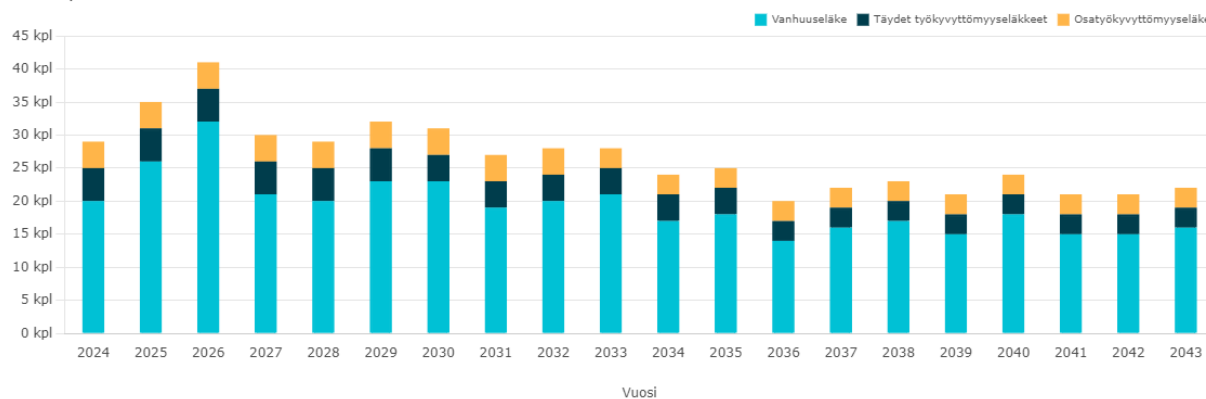
Vanhuuseläkkeelle siirtyvien keski-ikä tulee nousemaan edelleen, koska työntekijöiden alin eläkeikä nousee iän perusteella, esimerkiksi vuonna 1962 – 1964 syntyneiden eläkeikä on 65 vuotta. Tavoite-eläkeikä on tätäkin korkeampi.

Eläkkeelle ei tarvitse jäädä silloin, kun oma eläkeikä täyttyy, vaan töissä voi jatkaa pidempään. Työstä kertyy eläkettä vuonna 1960 syntyneillä peräti 69-vuotiaaksi asti.

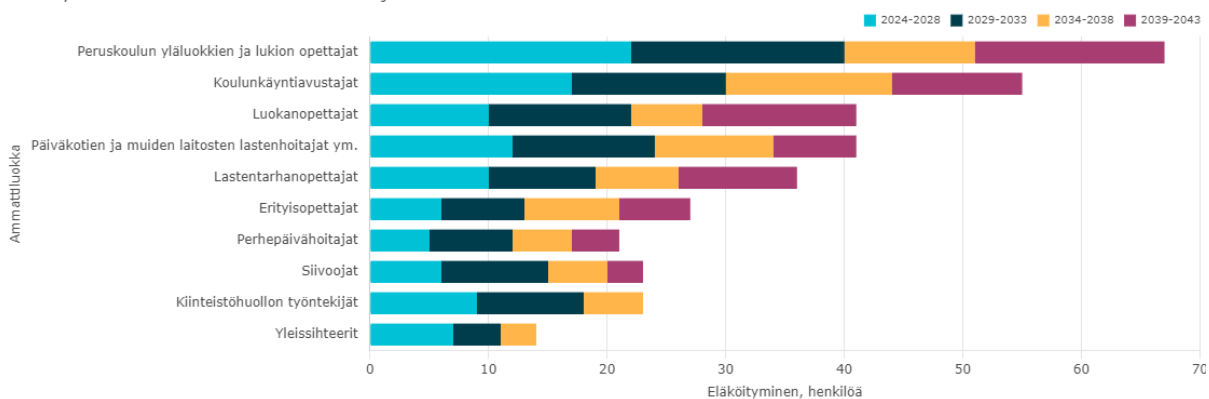
Kun otetaan huomioon kaikki eläkkeet, niin eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,6 vuotta. Verrattuna kaikkiin keskisuuriin kuntiin oli Laukaan kunnan eläkkeelle jääneiden keski-ikä kaksi vuotta korkeampi. Ero johtuu osaksi työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden pienemmästä osuudesta verrattuna verrokkikuntiin.

Alla olevissa kuvissa on kuvattu Laukaan kunnan eläköitymisennustetta, jonka on laatinut KEVA. Lähivuosina eläkkeiden alkavuus kasvaa noin 40 henkilöön, minkä jälkeen se laskee 30 henkilön vuositason. Ennuste perustuu henkilöstön henkilökohtaisiin eläkeikiin ja toteuma voi poiketa ennusteesta, mikäli työntekijät jatkavat töissä eläkeiän täyttymisen jälkeen. Toisessa kuvassa kuvataan eri ammattiryhmien eläköityvän henkilöstön lukumäärää tulevien vuosien aikana.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



## 4 Kuntastrategia ja henkilöstöjohtaminen

Kunnan henkilöstöpolitiikkaa ohjaa kuntastrategia ja siihen perustuvat erillisohjeet, jotka on koottu kattavasti henkilöstön saataville henkilöstön käsikirjaksi. Henkilöstö on kuntastrategian yksi keskeinen painopistealue. Kuntastrategian lisäksi kunnassa ei laadita erillistä henkilöstöstrategiaa, koska henkilöstöä koskevat strategiset tavoitteet on viety suoraan kuntastrategiaan.

Kuntastrategian toimintaperiaatteet antavat vakaan pohjan henkilöstöpolitiikalle ja henkilöstöön liittyvälle päätöksenteolle. Strategiaassa on kolme läpileikkaavaa toimintaperiaatetta, jotka ovat

**PIDEMMÄLLE**

**POSITIIVISESTI**

**PALVELLEN**

Henkilöstö on yksi kuntastrategian kolmesta kärkiteemasta tai -kohderyhmästä. Henkilöstön osalta strategian visiona ovat hyvinvoivat ja uudistumiskykyiset työyhteisöt. Tavoitteena on myös kehittää kuntalaisille parasta mahdollista palvelukulttuuria ja vahvistaa asemaa hyvänä työnantajana, joka houkuttelee osaavia työntekijöitä.

Tavoitteitamme mittaamme asiakas- ja asukastyytyväisyyskyselyillä, saadun palautteen hyödyntämisellä, henkilöstön hyvinvointikyselyllä, rekrytoinnin onnistumisella ja henkilöstön aloitteellisuudella.



**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 asukkaallemme parasta mahdollista arkea.



**Hyvinvoivat ja uudistumiskykyiset työyhteisöt**

**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.

**TAVOITTEET**

- Hyvinvoivat työyhteisöt
- Palvelukulttuurin kehittäminen
- Laukaa houkuttelee lisää osaajia

## 4.1 Henkilöstöviestintä

Henkilöstöviestintä on tärkeä osa henkilöstöjohtamista ja strategian toimeenpanoa.

Kunnalla on viestintäohje, jossa on määritelty ja ohjeistettu myös työyhteisöviestinnän toteutuksesta. Jokainen palvelualue viestii itsenäisesti oman toimialansa asioista ja suunnittelee ja organisoii oman palvelualueensa viestintää itsenäisesti. Henkilöstöhallinnolla on korostunut rooli koko henkilöstöä koskevassa työyhteisöviestinnässä.

Työyhteisöviestinnän tavoitteena Laukaan kunnassa on huolehtia siitä, että työntekijöillä on kaikki tieto, jota he tarvitsevat työssä suoriutumiseen ja työlle asetettujen tavoitteiden suorittamiseen. Työyhteisöviestinnän tavoitteena on myös rakentaa ja vahvistaa yhteisöllisyyttä ja työyhteisöön kuulumisen tunnetta. Periaatteena on, että työyhteisölle viestitään aina ensin, sitten vasta muille sidosryhmille.

Jokainen työntekijä on viestijä, mutta vastuu viestinnästä ja sisäisestä tiedonkulusta on esihenkilöillä ja erilaisten toimintojen ja palvelujen vastuuhenkilöillä. Työntekijällä puolestaan on vastuu hankkia työssään tarvitsemaansa tietoa työnantajan käytössä olevista tietolähteistä, joita ovat esimerkiksi henkilöstöintra, jaetut verkkolevyt ja kunnan verkkosivut.

### Arja Sillankorva - ympäristötarkastaja

Olen Arja Sillankorva, ympäristötarkastaja Laukaan kunnan teknisistä palveluista. Tulin taloon alkuvuodesta 2019, viran saatuani muutin Etelä-Suomesta takaisin kotikonnuille Palokkaan. Valmistuin 2010 ja 2011, jolloin elettiin taantumaa. Niinpä kiersin töiden perässä Etelä-, Keski- ja ruotsinkielisen Pohjanmaan sekä Etelä-Suomen kahteen otteeseen. Kokemusta kertyi yksityiseltä sektorilta sekä kunnalta ja valtiolta. Kaikki kokemus on hyödyttänyt minua nykyisessä työssäni. Vapaa-ajallani pengon Laukaan ja Jyväskylän paikallishistoriaa, soitan pianoa ja erityisesti käyn kaikissa lasten suosikkipaikoissa kuten uimahalleissa, retkillä, eläintarhoissa ja sisäliikuntapaikoissa.



Meillä ympäristönsuojelussa on hyvä tiimi, ja teemme pääsääntöisesti lähityötä. Työhömmä kuuluu myös paljon tarkastuksia kiinteistöillä. Meidät löytää Väistökuntalan ensimmäisen kerroksen avokonttorista. Tarvittaessa voi tulla vaikka käymään, jos ei tiedä mikä asia kenenkin "tontille" kuuluu. Itse teen enimmäksä määrin jätevesien käsittelyn valvontaa, jätehuollon järjestämisen ja roskaantumisen valvontaa sekä pohjavesi- tai muita vesiaiheisia asioita.

*Henkilöstön uutiskirje Helmerissä esitellään kunnan työntekijöitä ja heidän tehtäviään*

Työyhteisöviestinnän keskeisiä kanavia ovat työpaikkakokoukset, tiedotustilaisuudet, intranet, verkkolevyt, sähköposti, ohjeet, tiedotteet, asiantuntijajärjestelmä, pikaviestisovellukset, muut sähköiset viestintäympäristöt. Mahdollisten viestintäkanavien jatkuvasti lisääntyessä ja viestinnän pirstoutuessa, kunnassa on käynnissä sujuvan työyhteisöviestinnän pelisääntöjen kehittäminen ja jalkauttaminen.

Henkilöstön uutiskirje Helmeri on toiminut yhtenä henkilöstöviestinnän välineenä vuoden 2022 alusta alkaen.

Kirje lähetetään sähköpostina noin kerran kuukaudessa koko kunnan henkilöstölle. Sisältönä kirjeessä on kunnan ajankohtaisia asioita, henkilöstön esittelyjä sekä muun muassa työhyvinvointiin liittyviä vinkkejä ja nostoja. 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 2023 57 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 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 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.

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 2023: kunnanjohtaja Linda Leinonen, hallintojohtaja Antti-Pekka Hokkanen, talous- ja henkilöstöjohtaja Eero Raittila, sivistysjohtaja Jussi Silpola, tekninen johtaja Janne Laiho ja kaavoitusjohtaja Mari Holmstedt.***

***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 1.11-16.11.2023. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi 512 työntekijää vastausprosentin ollessa 64 %.

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

Kyselyn tuloksiin perustuen Laukaan kunta on hyvä työpaikka. Noin 86 prosenttia (vuonna 2022 vastaava luku oli 84 %) 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.

Viidennes vastaajista ei ole itse tyytyväinen omaan työhyvinvointiinsa. Se tarkoittaa yhteensä sataa vastaajaa. Tähän työyhteisöjä on ohjattu kiinnittämään huomiota kyselyn tulosten käsittelyn yhteydessä. Mitkä tekijät vahvistavat ja heikentävät omaa työhyvinvointikokemusta? Mitä kukin voi tehdä itse ja mitä voimme tehdä yhdessä kokemuksen parantamiseksi?

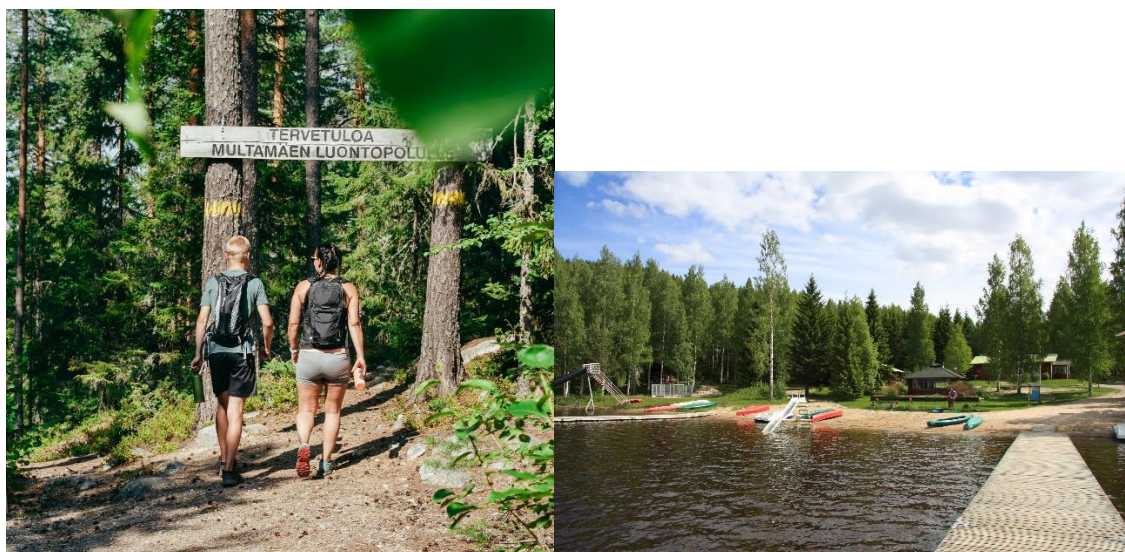
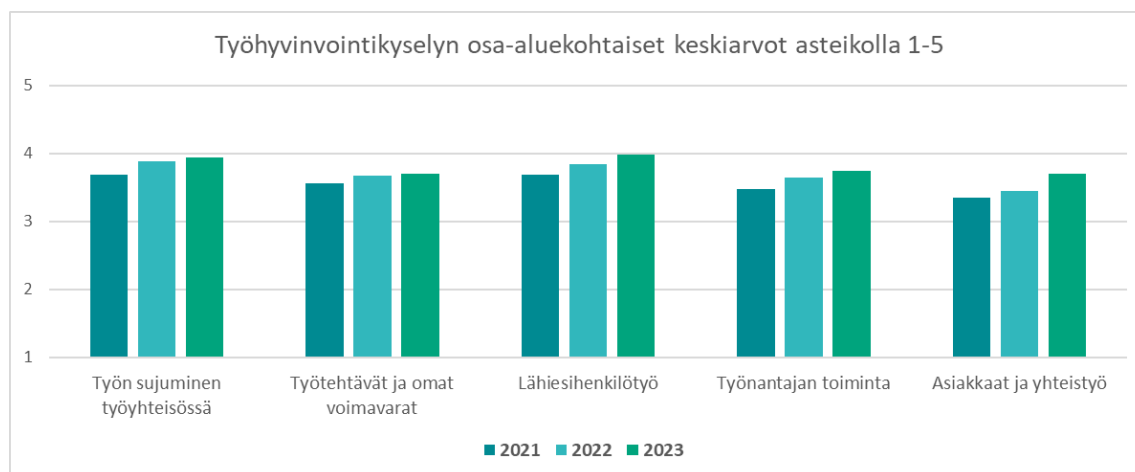
Yhteistyöhön ja yhteisöllisyyteen liittyy myös yksinäisyyden kokemus työpaikalla. Noin 15 prosenttia eli 75 vastaajaa kertoi kokevansa yksinäisyyttä töissä. Luku on suomalaisia keskiarvoja matalampi, mutta herättää silti ajatuksia. Miten saisimme kaikki mukaan yhteisöihimme ja vähennettyä yksinäisyyden kokemusta?

Lisäksi työkyvyn tuen toimintamallit ovat selvillä vain 64 prosentilla vastanneista. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 59 %. 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.

Työntekijöistä 75 % tunsivat saavansa tukea esihenkilöltään, mikäli työntekijän terveydentila on heikentymässä. Vuonna 2022 vastaava luku oli 69 %.

Työyhteisöt on ohjattu käsittelemään kyselyn tulokset ja laatimaan tai päivittämään työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmansa vuosittain. Palvelualueiden ja kunnan johtoryhmät käsittelevät tulokset ja koosteen laadituista kehittämissuunnitelmista vuosittain.

Kokonaisuutena katsoen työhyvinvointikyselyn tulokset olivat parantuneet edellisvuoteen verrattuna huolimatta siitä, että samaan aikaan kunnassa laadittiin talouden tasapainottamisohjelmaa, jonka vaikutukset näkyivät myös henkilöstön parissa. Alla olevassa kuvassa on kuvattu hyvinvointikyselyn osa-aluekohtaisten tulosten kehitys vuosina 2021-2023.



***Kunnan leirikeskus Multamäkeä on hyödynnetty myös henkilöstön yhteisölliseen virkistystoimintaan. Multamäessä on mahdollisuudet monipuoliseen liikkumiseen ja viihtymiseen.***

## 5.2 Työkyvyn tuki Laukaassa

Työkyvyn tuen mallin lähtökohtana on mahdollisimman varhainen puuttuminen työkykyriskeihin. Mallissa korostuu esimiesten ja työterveyden vahva yhteistyö työkykyriskien tunnistamisessa. Tavoitteena on ennaltaehkäistä suurempia työkykyongelmia, jotka näkyvät usein työn tuottavuuden laskuna,

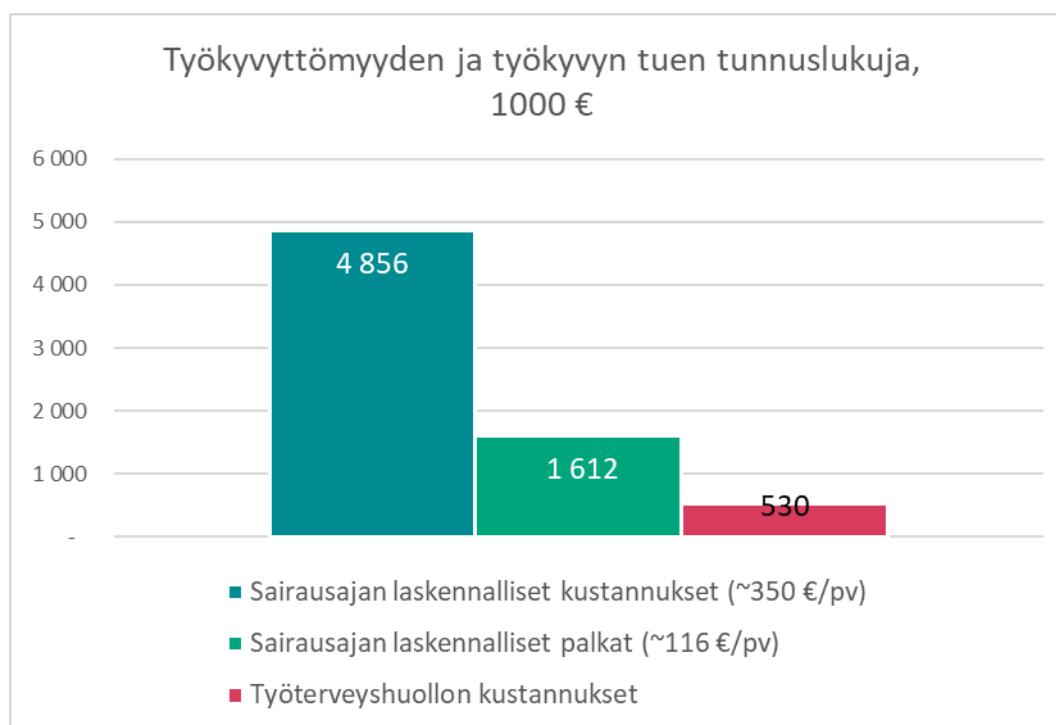


sairauspoissaoloina ja jopa työkyvyttömyyseläkkeinä. Henkilöstössä ollaan oltu kyselyjen perusteella työterveyshuollon palveluihin pääasiassa tyytyväisiä.

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 2023. Työkyvyttömyyden kustannuksia kuvastavat sairauspoissaolojen laskennalliset kustannukset, jotka perustuvat yleisesti käytettyyn arvioon siitä, että yksi sairauspoissaolopäivä aiheuttaa noin 350 euron kustannukset. Sairausajan laskennalliset palkat kuvastavat palkkasummaa, jonka kunta on maksanut sairauden vuoksi töistä poissa oleville vuonna 2023. Työterveyshuollon kustannukset kuvastavat työkykyä tukevien toimenpiteiden panostusta.

Työterveyshuollon lisäksi kunnalla on muita työkykyä tukevia palveluja ja kehittämishankkeita. Kunta osallistui vuosien 2022-2023 aikana Jyväskylän yliopiston Meanwell hankkeeseen, jonka toiminta keskittyi työn merkityksellisyyden ja työhyvinvoinnin yhteyden näkyväksi tekemiseen. Kunnalla oli vuosina 2022-2023 käytössä mielen hyvinvoinnin palvelu Auntie. Lisäksi kunnan työkykykoordinaattori, työsuojaus ja hyvinvointi- ja perhekeskuksen varhaisen tuen asiantuntija ovat tarjonneet henkilöstölle tukea erilaisissa työkykyhaasteissa.



### 5.2.1 POLKU - Ennakoivaa työkyky- ja työurajohtamista Laukaassa

Kevan työelämän kehittämishankkeena toteutui 1.10.2022-31.3.2024 välisenä aikana, joista merkittävien toimintavuosi oli 2023. Yhteistyössä hankkeen toteutuksessa oli mukana mm. Keva, Annie Advisor ja työterveys Pihlajalinna.

Laukaan kunnan strategiassa yhtenä kärkiteemana on Hyvinvoivat ja uudistumiskykyiset työyhteisöt. Kehittäessämme hyvinvoinnin polkuja, luomme työväliteitä tasa-arvoiselle ja työntekoa tukevalle johtajuudelle.

Hyvinvoinnin matalan kynnyksen palvelupolut tukevat työntekijää työelämän muutoksessa. Kehittämällä työhyvinvoinnin työkaluja ehkäisemme tehokkaimmin työntekijää putoamasta pois hyvinvoinnin uralta.

Polku-hankkeen tavoitteena oli 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 työnantajan halusta tukea työkykyä.

Oman toimijuuden tukemiseksi ja tietoisuuden lisäämiseksi kehitettiin toimintamalli, joka huomioi työnantajan keinot ja menetelmät työntekijän työkyvyn edistämiseksi (työkykyjohtaminen) sekä yleisimmät työuran eri vaiheisiin liittyvät tarpeet ja tilanteet (työrajohtaminen). Nämä asiat koostettiin **Meidän työkyky – vaikuttamisen kehäkukkaan** ja ohjauksien välineeksi kehitettiin Hyvinvointibotin lähettämät tukiviestit.

### Hyvinvointibotin tukiviestit

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tuen ohjauksen välineeksi kehitetty Hyvinvointibotti lähettää automatisoidut tukiviestit työntekijöille, jotka kysyvät, onko kaikki hyvin. Tarvittaessa työntekijä ohjautuu vastauksiensa perustella ammattilaisille oikeanlaisen tuen saamiseksi.

Taustatietoa on kerätty ja tukiviestejä on pilotoitu Sydän-Laukaan koulun henkilöstön kanssa koko hankkeen ajan. Viestiketjua pääsi testaamaan ja antamaan siitä palautetta syyskuussa Multamäen työhyvinvointipäivissä. Tukiviestejä lähetettiin pilotti työyhteisössä syys- ja marraskuussa, joista kerättiin palautetta kehitystyön jatkoa varten. Palautetta saatiin mm. palvelun nopeudesta ja helppokäyttöisyydestä ja osa käsitteistä ei ollut täysin ymmärrettäviä sekä osalle tukiviestien olemassaololle ei ollut tarvetta. Tukiviesteihin saatiin vastauksia erittäin hyvin. Esille nousseita tuen tarpeita oli merkittävä määrä, painottuen työterveyshuollon palveluihin. Tarkempia lukuja ei voida ilmoittaa pienen kohdejoukon vuoksi.

Vastaanottavien ammattilaisten, verkostoa on koottu ja tietoisuutta vahvistettu, jotta tuen tarjonta sujuisi mahdollisemman joustavasti. Useita olemassa olevia toimintatapoja on käyty läpi ja huomattu niissä olevan kehittämistä edelleen, joista suurimpana kokonaisuutena on työkyvyn tuen mallin laajentaminen Varhaisen tuen malliksi. Varhaisen tuen mallin mukaisesti työkykyä haastaviin asioihin tulee tarjota tukea mahdollisemman varhaisessa vaiheessa.

Tukiviesti lähetyksiin tullaan ottamaan mukaan lisää työyksiköitä vuoden 2024 aikana.

### Meidän työkyky – vaikuttamisen kehäkukka

Meidän työkyky – vaikuttamisen kehäkukasta jokainen meistä voi löytää omaa työkyky- ja työurajohtamisen tilannetta kuvaavan kohdan, soveltuvan palvelun ja auttavan ammattilaisen sekä asioita, joihin voimme työntekijöinä itse vaikuttaa.

Hyvällä työilmapiirillä on kannatteleva vaikutus. Tarvitsemme rakentavaa palautetta ja motivaation, jotta toimijuutemme voi hyvin ja yllämme toivottuihin tuloksiin.

Keskiössä ovat asiat, joihin voimme itse vaikuttaa kuten arvot, päivärytmi, ravinto, liikunta harrastukset, suhteet, lepo ja uni. Seuraavalla kehällä on erilaisia elämäntilanteita, jotka seuraat mukana arjessamme. Kolmannelle kehälle on sijoitettu työuran eri vaiheita, jotka vaativat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Neljännelle kehälle on koottu toimia, joilla voidaan tukea työn ja muun elämän yhteen sovittamista tilanteesta riippuen, vaikka etätyöllä, perehdytyksellä, kuntoutuksella tai työkokeilulla.



Uloimmalla kehällä olevat ammattilaiset ja toimet tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamisessa pitäen yllä työkykyä. Työkykyämme arjessa vaikuttaa merkittävästi vuorovaikutteinen esihenkilötyö. Tarvittaessa varhaisen tuen toimilla tuetaan meidän työkykyämme eikä pidempi aikaista haittaa pääse syntymään. Vuoden varrella kehityskeskustelu esihenkilön kanssa kokoaa tilanteen. Se kartoittaa ja suuntaa yhteistä työtä parhaaksi katsottuun suuntaan. Jotta meidän työkykymme voi kukoistaa, tarvitsemme yhteisiä käytänteitä eli pelisääntöjä. Meidän työkyky- tarvitsee rajoituksia pysyäkseen kukoistavana, tällaisina rajoituksina on nostettu esille mm. työaika ja taudit. Ne rajaavat työtä hyvällä tavalla, jotta työ ei veisi kaikkia voimia – on oltava muutakin elämää ja palauduttava työstä.

Terveellisissä ja turvallisissa työympäristöissä toimiva ja hyväksyvä työyhteisö antaa meille kaikille turvallisuuden tunteen ja vahvistaa työhyvinvointiamme. Erityisen tärkeää on kohtaava johtaminen niin esihenkilötyössä työyksikössä kuin koko organisaatiossa.

### 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 yleislääkäritasoista sairaanhoitoa.

Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen luo perustan hyvälle työkyvylle. Työntekijämme ovat oikeutettuja lakisääteisten ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden lisäksi yleislääkäritasoisiin 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 työvälineisiin. Tähän kuuluvat esimerkiksi näyttöpäätelasit, jotka kunnan henkilöstö me on oikeutettu hankkimaan sopimusoptikkoliikkeestä.

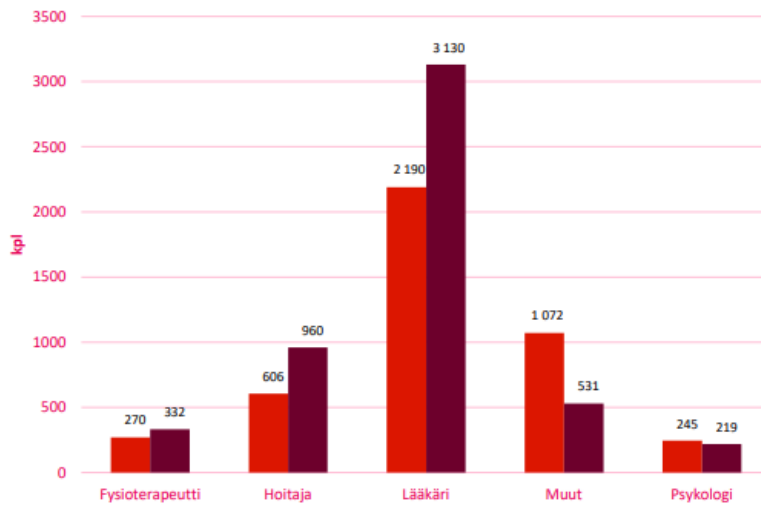
Henkilöstön työterveyshuollon kokonaiskustannukset bruttona olivat 496 395 euroa (vuonna 2022 yhteensä 591 816 euroa). Työntekijäkohtainen kustannus nettomenosta (kokonaiskustannuksista on vähennetty arvio Kelalta saatavasta korvauksesta työterveyshuollon kustannuksiin) on keskimäärin 322 e/työntekijä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus korvattavista kustannuksista oli 46 % ja sairaanhoidon osuus n. 54 %.

Kokonaiskustannukset/hlö ovat hieman nousseet. Kela 1 korvausluokan kustannukset (ennalta ehkäisevä toiminta) ovat nousseet (työterveyspsykologikäynnit, laboratoriokäynnit, työpaikkatoiminta ja työkyky-yhteistyö. Kela 2 korvausluokan kustannukset (sairaanhoito) ovat vähentyneet. Kela 0 korvausluokan kustannukset (ei korvattavaa) ovat lisääntyneet, koska hoitajapalvelun neuvonta ja ohjauskäynnit ovat lisääntyneet.

Työterveyshuollon asiakaskäyntien määrät ovat pienentyneet vuoteen 2022 verrattuna.

Alla olevasta taulukosta käy ilmi, että hoitajapalvelun sairaanhoitajan ohjaus- ja neuvontakäynnit ovat tuplaantuneet ja psykologikäynnit selvästi lisääntyneet henkilömäärään suhteutettuna. Käynnit/hlö: olivat vuonna 2023 5,2 (vuonna 2022 5,7).

## TYÖTERVEYSKÄYNNIT



Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	146	430	563	471	105
■ Vertailukaudella	171	643	762	366	105

Covid-käyntien poistuminen on lisännyt muiden diagnoosiryhmien osuutta. Tule- ja mielenterveyskäynnit ovat hieman vähentyneet ja hengitystiesairauksiin liittyvät käynnit ovat pysyneet samalla tasolla verrattuna edelliseen vuoteen

### 5.4 Sairauspoissaolot

Vuonna 2023 henkilöstömme sairasti keskimäärin 15,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (2022: 16,7). Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 38,01 henkilötyövuotta (2022: 54,01 htv).

Mielenterveyssyyt 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. Vuonna 2023 esihenkilön oikeutta myöntää sairauspoissaoloja vähennettiin viiteen kalenteripäivään.

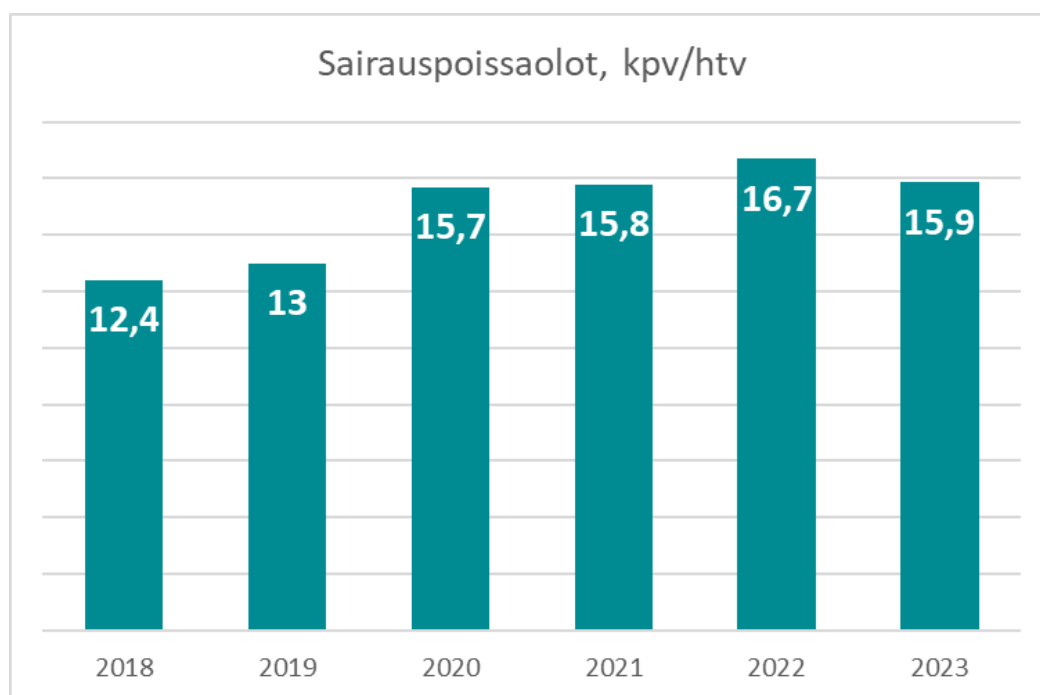
Sairauspoissaolojen pituuksissa tapahtui muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna. Yli 90-päiväisten sairauspoissaolojen määrä laski olennaisesti, jopa yli 1000 päivällä. Muutos johtuu yksittäisten henkilöiden pitkien poissaolojen vuosimuutoksista. Lisäksi 4-9 ja 10-29 päivän mittaiset sairauspoissaolot vähenivät olennaisesti. Muutokset johtuvat pääosin aktiivisimman korona-ajan väistymisestä ja sote-henkilöstön siirtymisestä hyvinvointialueelle.

Sairauspoissaolojen määrä väheni 0,8 päivällä työntekijää kohden. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi konsernihallinnon ja teknisen palvelualueen osalta noin 8 päivällä henkilötyövuotta kohden, mutta laski sivistyspalveluissa 2,5 päivällä, minkä johdosta koko kunnan tasolla poissaolomäärä laski. Sairauspoissaolot

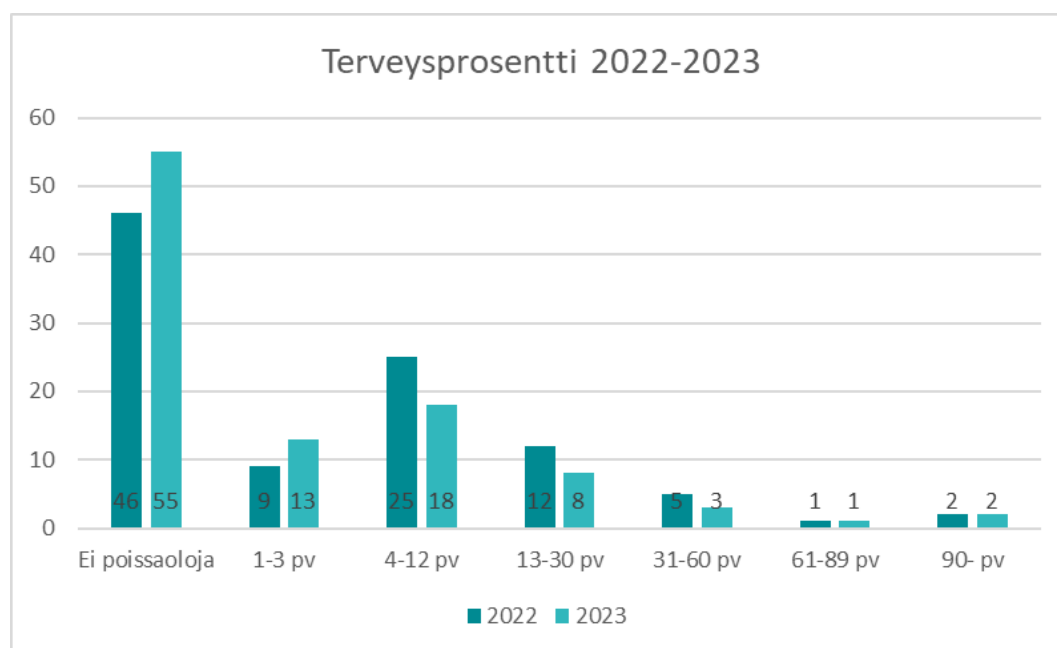
vastasivat noin 38 henkilötyövuoden työpanosta. Sairauspoissaolojen kokonaiskustannukseksi arvioidaan yleensä 350-420 euroa päivää kohden. Laukaan kunnan sairauspoissaolojen kustannukset olisivat näin laskettuna 4,9-5,8 miljoonaa euroa.

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 2023 yhtään terveysterveystilasta poissaoloa. Tarkempi kuvaus terveysprosentista erillisessä kuvassa.

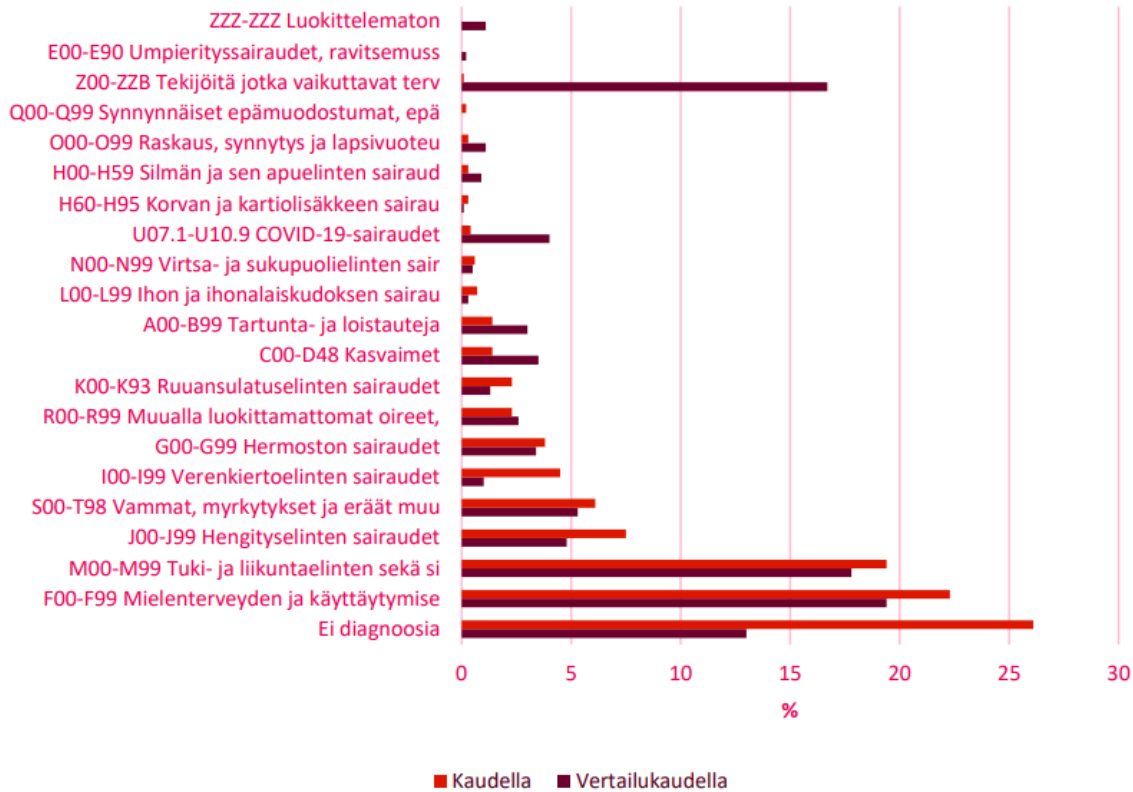


Sairauspoissaolot 2021-2023						
	2021		2022		2023	
	pv	pv/htv	pv	pv/htv	pv	pv/htv
Konsernihallinto	940	11,3	986	16,4	1400	24,6
Perusturvapalvelut	5669	22,1	6192	19,0	0	0,0
Sivistyspalvelut	8063	13,1	10354	16,1	9109	13,6
Tekniset palvelut	2676	18,5	2180	14,8	3366	22,9
<b>Yhteensä</b>	<b>17348</b>	<b>15,8</b>	<b>19712</b>	<b>16,7</b>	<b>13875</b>	<b>15,9</b>



Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt nousivat suurimmaksi yksittäiseksi diagnosiryhmäksi sairauspoissaoloissa. Mielenterveyspohjaisten sairauspoissaolojen määrä on kasvanut viime vuosina sekä paikallisesti että valtakunnallisesti. Psykososiaalisen kuormituksen ja mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn ja hoitamiseen on kehitettävä uusia toimintamalleja. Työntekijöiden henkisen työkyvyn ennakoiva tukeminen kannattaa. Laukaassa muun muassa POLKU-hankkeessa kehitetty hyvinvointibotti auttaa havaitsemaan myös mielen hyvinvoinnin haasteita ajoissa. Tavoitteena on edelleen kehittää varhaisia matalan kynnyksen tukitoimia ja -palveluita mielen hyvinvoinnin vahvistamiseksi ja työkyvyttömyysriskien pienentämiseksi.

## SAIRAUSPOISSAOLOT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



### 5.5 Työtapaturmien ja työkyvyttömyyspäivien määrän kehitys 2019 – 2023

Työtapaturmien määrä on viime vuosina kasvanut. Vuonna 2023 ilmoitettiin yhteensä 62 työtapaturmaa. Ilmoitettujen tapaturmien määrä on kasvanut myös valtakunnallisesti vuosina 2022-2023.

	2019	2020	2021	2022	2023
Korvattujen työpöaikkatapaturmien	56	48	33	57	53
Korvattujen työmatkatapaturmien lu	11	4	8	14	8
Korvattujen ammattitautien lukumä	1	1		1	
Korvattujen vahinkojen lukumäärä y	68	53	41	72	61

Maksetut korvaukset	
Sattumisvuosi	Euroa
2019	55 479
2020	66 988
2021	42 225
2022	40 751
2023	47 921



Korvauksia aiheuttaneita työtapaturmia tapahtui kaikkiaan 61. Tapaturmien määrä väheni edellisestä vuodesta yhdeksällä tapauksella. Vuonna 2021 tapahtui poikkeuksellisen vähän tapaturmia eikä pitkän aikavälin tarkastelussa näy olennaisia muutoksia tapaturmien määrässä.

Edellisten vuosien tapaan työpaikkatapaturmat ovat merkittävin tapaturmalaji aiheuttaen n. 87% 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 sivistyspalveluissa lähinnä kouluilla. Vähiten tapaturmia tapahtui etätyössä. Suurin osa tapaturmista on erilaisia viilto-, leikkuu-, pinta- ja ruhjevammoja. Myös liukastumisten ja kaatumisten aiheuttamat nyrjähdys- ja venähdystapaturmat ovat tavanomaisia. Näiden lisäksi kunnan henkilöstö teki vaaratilanneilmoituksia, joista suurin osa liittyi asiakkaan uhkaavaan ja aggressiiviseen käytökseen.

## 5.6 Henkilöstöedut tukevat työhyvinvointia

Kunnalla on erilaisia henkilöstöetuksia, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia. Näitä ovat mm. liikunta- ja kulttuurietuus, henkilöstön vuosittaiset liikuntailtapäivät, tyhy-hetket työyksiköittäin ja erilaiset muistamiset mm. palveluvuosista, eläköityessä ja täyttäessään 30, 40, 50 ja 60 vuotta. Henkilöstöetuksia 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 81895 euron edestä. Hierontaetuuteen käytettiin 12380 euroa ja virike-etuuteen 69 514 euroa. Etuus on työntekijän käytettävissä kaksi vuotta etuuden lataamisesta. Käyttöaste oli 79 %.

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

## Laukaan kunta

Laukaan kunta on muistanut henkilökuntaa 30-, 40-, 50- ja 60-vuotispäivän johdosta. Myös kunnassa pitkään palvelleet ovat saaneet lahjan. Lahjan saa palvelussuhteen kestänyt 10, 20, 30 tai 40 vuotta. Lisäksi työntekijälle annetaan hänen jäädessään vanhuuseläkkeelle eläkelahja.

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.

Laukaan kunta muisti työntekijöitään pienimuotoisella joululahjalla.



### **Laukaan kunnalla on paljon ja monipuolisia etuja henkilölle**

- **liikunta- ja kulttuurietuus sekä hierontaetus**
- **työsuhdepolkupyöräetus**
  - **55% työsuhdepolkupyörän hankkineista ei olisi hankkinut pyörää lainkaan ilman työsuhdepolkupyöräetua.**
  - **Tee ekoteko, kulje pyörällä**
- **ravintoetu**
- **laadukas ja kattava työterveyshuolto**
- **henkilöstön muistamiset**
- **tyhy-hetket**
- **liikuntakortti**



**Kuntalan miehet järjestivät naistenpäivän yllätyksen.**

## 5.7 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus



Laukaan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on yhdistetty samaan suunnitelmaan huomioiden molempia koskevan lainsäädännön. Laukaan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuonna 2023 ja se on voimassa kaksi vuotta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä edistää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista ja parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvosuunnitelman yhteydessä arvioidaan naisten ja miesten välisiä palkkaeroja kunnassa. Laukaassa ei ole havaittu kunta-alan yleisestä tilanteesta poikkeavia eroavaisuuksia naisten ja miesten palkkauksessa. Kunta-ala on vahvasti naisvaltainen, mikä näkyy palkkavertailuissa. Kaikilta aloilta ei saada luotettavaa vertailutietoa, koska toisen sukupuolen edustajia on aineistossa liian vähän. Sukupuoleen liittyviä palkkausepäkohtia ei havaittu palkkakartoituksessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteina vuosille 2023-2024 on

- 1) tasa-arvoisen palkkauksen toteutuminen
- 2) tietoisuuden lisääminen tasa-arvosta, syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuudesta
- 3) syrjintää ja häirintää koskevan ilmoituskynnyksen alentaminen ja puuttumisen tehostaminen
- 4) Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen
- 5) Työturvallisuuslain 1.6.2023 päivitysten huomioiminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ja kunnan muissa käytänteissä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuoden 2024 aikana vastaamaan työturvallisuuslain 1.6.2023 päivityksiä.

## 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 keskusteleavan työyhteisön rakentamista.

Palvelukulttuuria kehitetään yhdessä asiakkaiden kanssa. Siksi asiakaspalaute ja kuntalaisten osallistaminen on tärkeä osa kehittämistä. Hyvinvointikyselyn mukaan noin 60 prosenttia vastaajista kertoo, että asiakaspalautetta kerätään ja hyödynnetään työn kehittämisessä. Osuus on kasvanut edellisestä vuodesta. Vuonna 2023 kuntalaisia osallistettiin ottamaan kantaa kunnan talouden tasapainottamisohjelmaan ennen päätöksentekoa.

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 työnantajamaineeseen kannattaa panostaa ja rekrytointiviestintää kehittää.

Laukaa haluaa työnantajana näkyä siellä, missä hakijat ovat. Työpaikkojen näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa on lisätty ja kunta on osallistunut erilaisiin rekrytointitapahtumiin. Vuonna 2022 julkaistiin Laukaasta työnantajana kertova video, jota hyödynnettiin myös vuonna 2023 osana rekrytointiviestintää.

Työvoiman saatavuuden haasteet näkyvät rekrytointien ja hakijoiden määrässä. Rekrytoinnin suurimmat haasteet näkyivät varhaiskasvatuksessa. Erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinneissa oli haasteita.



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

Koko kunnassa on ollut keskimäärin 8 hakijaa/rekrytointi. Vuonna 2022 vastaava luku oli 11.

Alla olevassa taulukossa on selvennetty tarkemmin hakijamääriä erityyppisiin tehtäviin vuonna 2023.

	Rekrytoinnit v 2021			Rekrytoinnit v 2022			Rekrytoinnit v 2023		
	Rekrytoinnit	Hakijat	Hakijat/rekry	Rekrytoinnit	Hakijat	Hakijat/rekry	Rekrytoinnit	Hakijat	Hakijat/rekry
Konsernihallinto	7	51	7	4	54	14	2	104	52
Varhaiskasvatuksen henkilöstö	32	182	6	24	121	5	35	251	7
Muut sivistystoimen palvelualueen rekrytoinnit	49	693	14	28	495	18	14	27	2
Tenisen palvelualueen rekrytoinnit	10	143	14	13	105	8	2	17	9
<b>Yhteensä</b>	<b>98</b>	<b>1 069</b>	<b>11</b>	<b>69</b>	<b>775</b>	<b>11</b>	<b>53</b>	<b>399</b>	<b>8</b>

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

## 6.2 Osaamisen kehittäminen

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

Vuonna 2023 henkilöstön koulutuspäiviä kertyi HR-tietojärjestelmän tietojen perusteella yhteensä 709 päivää. Koulutuspäivät vähentyivät edelliseen vuoteen verrattuna (vuonna 2022 yhteensä 1 120 koulutuspäivää), mikä johtuu pääasiassa henkilöstömäärän vähenemisestä hyvinvointialueuudistuksen myötä. Työllisyysrahastolta haettiin koulutuskorvausta 319 koulutuspäivän osalta. Koulutuskorvausta saatiin noin 6 000 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.

Kunnassa on lisäksi järjestetty henkilöstöhallinnon ja kansalaisopiston yhteistyössä toteuttamaa henkilöstökoulutusta sellaisilla koulutussisällöillä, jotka ovat kaikille hallinnon aloille yhteisiä ja yleisiä, mm. johtamiseen, turvallisuuteen, työyhteisön toimintaan ja asiakaspalveluun liittyen. Vuonna 2023 sisäisiin koulutuksiin osallistui yhteensä 141 työntekijää osallistujien määrän ollessa vuonna 2022 204 henkilöä.

Laukaan kunta on hankkinut Eduhousen koulutuslisenssin kunnan käyttöön. Koulutuslisenssin avulla koko Laukaan kunnan henkilöstö voi osallistua Eduhousen verkkokoulutuspäiviin ja webinaareihin sekä katsoa saatavilla olevia tallenteita rajattomasti. Eduhouseessa on tarjolla monipuolinen valikoima kunta-alalle suunnattuja 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 2023 tulosten perusteella Laukaan kunnan työntekijöistä 67 % koki saavansa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen.

### 6.3 Kuntaa kehitetään yhdessä – yhteistoiminta on tärkeää

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää henkilöstöjohtamisen ja kehittämisen päämäärien toteutumista sekä parantaa työyhteisöjen toimintaa ja työoloja.

Yhteistoiminnan keskeisenä tavoitteena on

- edistää vuorovaikutusta työnantajan ja sen henkilöstön välillä
- kehittää yhteisymmärryksessä organisaation toimintaa
- kehittää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa heidän työtään, työolojaan ja asemaansa koskeviin päätöksiin.

Työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa säätelee yhteistoimintalaki sekä useat muut säädökset ja työmarkkinajärjestöjen väliset sopimukset.

Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja henkilöstö. Asian luonteesta ja laajuudesta riippuen asiat käsitellään työntekijän ja hänen esihenkilönsä tai työnantajan edustajan ja henkilöstöryhmän edustajan välillä. Laukaan kunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä. Yhteistyöryhmä toimii myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2023 aikana yhteensä seitsemän kertaa.

#### Yhteistyöryhmän kokoonpano vuonna 2023

Lummelahti Jukka	Juko	henkilöstön edustaja, puheenjohtaja
Raittila Eero	Talous- ja henkilöstöjohtaja	Työnantajan edustaja, varapuheenjohtaja
Lappalainen Jukka	työsuojelupäällikkö	työnantajan edustaja
Jaakkola Markku	työsuojeluvaltuutettu	koulut ja päiväkodit
Eronen Satu	työsuojeluvaltuutettu	työpaikat lukuunottamatta kouluja ja päiväkoteja
Hallman Minna	JHL	henkilöstön edustaja
Haimakka Eliisa	kunnanhallituksen nimeämä	
Koskenniemi Kaija	sihteeri	

Yhteistyöryhmä on käsitellyt vuoden 2023 aikana muun muassa

- Henkilöstön edustus kunnan johtoryhmissä
- Tilinpäätös 2022
- Henkilöstöraportti 2022
- Työterveyshuollon korvaushakemus 2022
- Talousarvio 2024
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työsuojeluasiat mm. sisäilmaongelmat
- Työhyvinvointikyselyn tulosten läpikäynti
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Talouden tasapainottamiseen liittyvät asiat
- Sairauspoissaolo, tutkimuksissa käynnit ja lomien siirto – ohjeistus
- Työsuojelupäällikön rekrytoinnin tilanne

Yhteistyöryhmän lisäksi yhteistoimintaa tehdään monissa muissa ryhmissä. Palkkausasioita käsitellään eri sopimusalojen ja toimialojen palkkaustyöryhmissä ja johtoryhmissä sekä keskeisissä toiminnan kehittämiseen liittyvissä muissa työryhmissä on henkilöstön edustajat. Vuonna 2023 henkilöstön edustaja osallistui myös talouden tasapainottamisen ohjausryhmän työskentelyyn.

Sujuva, avoin ja keskusteleva yhteistoiminta on Laukaan kunnan vahvuus. Työnantaja ja henkilöstön edustajat kehittävät aidosti yhdessä kuntaa rakentavasti neuvotellen ja yhteisen vision pohjalta.

### 6.3.1 Työsuojelutoiminta

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta yhteistoiminnasta määrää työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat. Laajakantoiset sekä työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Laukaan kunnan työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyöryhmä. Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2023 viisi kertaa.

Yhteistyöryhmään työsuojeluasioita valmistelee työsuojeluvaliokunta, johon kuuluvat henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutetut sekä työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö. Laukaan kunnan

työsuojeluvaltuutettuina toimivat Markku Jaakkola (perusopetus ja varhaiskasvatus) sekä Satu Eronen (muut toimialat). Työsuojelupäällikkönä toimi Jukka Lappalainen. Työsuojeluvaliokunta kokoontui vuonna 2023 kuusi kertaa.

Edellä mainittujen yhteistoimintarakenteiden lisäksi työsuojelutoimijat osallistuivat aktiivisesti ja monipuolisesti työsuojelun yhteistoimintalain mukaisiin toimintoihin organisaatio-, työyhteisö- ja työntekijätasolla valvoen, kouluttaen, opastaen ja ohjaten.

Laukaan kunnassa on käytössä sähköiset työsuojeluilmoitukset, joiden avulla saadaan tietoa työarjessa ilmenevistä haasteista, ongelmista sekä kehittämistarpeista. Työntekijät tekivät sähköisiä työsuojeluilmoituksia seuraavasti:

<b>Ilmoitustyyppi</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Sisäilmaongelmat	60	44
Häirintä- ja väkivaltatapaukset	84	66
Läheltä piti -tilanteet	50	32
Psykososiaalinen kuormittuminen	34	9

Ilmoitusmäärien kasvua edellisvuoteen oli jokaisessa ilmoituskategoriassa.

Ilmoitusten, yhteydenottojen ja havaintojen perusteella työsuojelun ja työhyvinvoinnin merkittävimpiä haasteita Laukaan kunnassa ovat psykososiaalisen kuormituksen hallinta sekä kuormittavat, usein väkivaltaa tai sen uhkaa sisältävät haastavat tilanteet. Nämä tarpeet on tunnistettu ja niihin pyritään aktiivisesti vaikuttamaan mm. MAPA-koulutuksen avulla.

MAPA-koulutus on suunnattu kaikille Laukaan kunnan työntekijöille, jotka voivat joutua kohtaamaan väkivaltaa ja aggressioita työtehtävissään. MAPA-koulutuksen painopiste on vuorovaikutuksellisten, ennakoivien menetelmien käyttö aggressiivisen asiakkaan kohtaamisessa. Koulutuksia järjestetään kunnan sisäisenä koulutuksena ja kouluttajana toimii kunnan MAPA-kouluttajaksi koulutettu työsuojeluvaltuutettu Markku Jaakkola.

Vuonna 2023 järjestettiin kuusi MAPA-koulutusta, joissa koulutettiin yhteensä 68 henkilöä. MAPA-koulutukset jatkuvat ja tavoitteena on tulevana vuosina kouluttaa henkilöstö mahdollisimman kattavasti erityisesti varhaiskasvatuksen sekä perusopetuksen toimialueilla.



LAUKAAN KUNTA  
Laukaantie 14  
41340 Laukaa  
[www.laukaa.fi](http://www.laukaa.fi)

