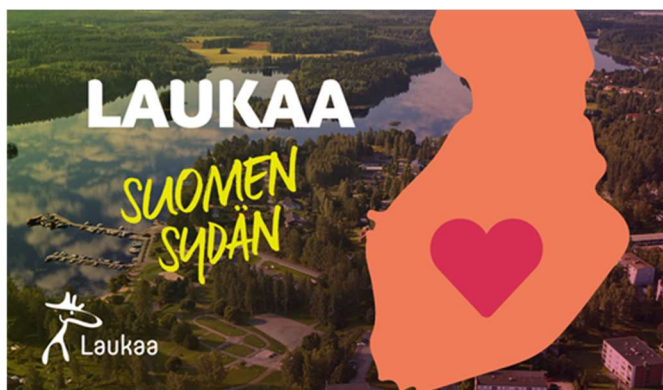
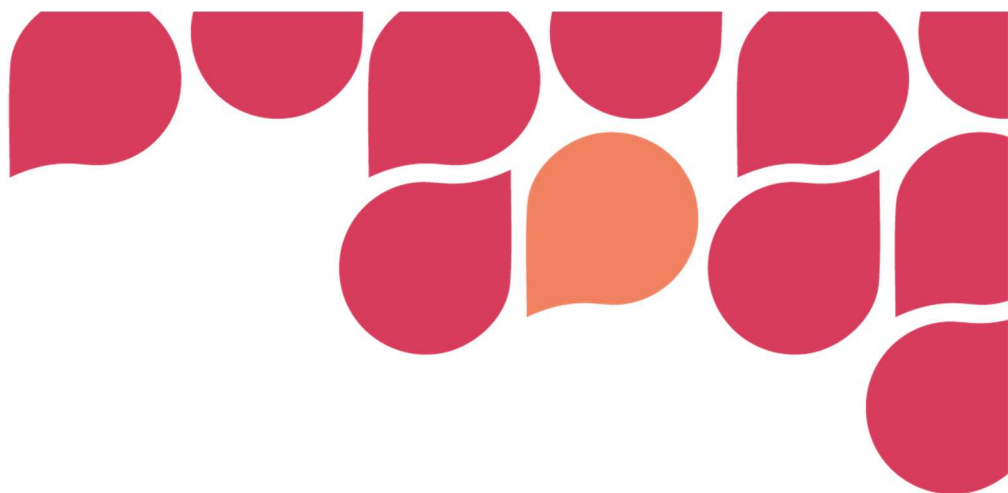




Henkilöstöraportti 2024



Sisällys

1	Talous- ja henkilöstöjohtajan tervehdys	2
2	Henkilöstörakenne ja –organisaatio	2
3	Henkilöstötunnusluvut	3
3.1	Henkilöstömäärä ja -rakenne 2024	3
3.1.1	Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma	6
3.1.2	Poissaolot ja työajan jakautuminen	6
3.1.3	Vaihtuvuus ja eläköityminen	7
3.2	Maksetut palkat 2022 - 2024	9
4	Kuntastrategia ja henkilöstöjohtaminen	9
4.1	Työyhteisöviestintä	11
4.2	Esihenkilötyö	12
5	Hyvinvoiva työyhteisö	13
5.1	Työhyvinvointi	13
	Vattipajan toiminta lakkaa ja Vatti-nimestä luovutaan asteittain	15
5.2	Työkyvyn tuki Laukaassa	16
5.2.1	POLKU - Ennakoivaa työkyky- ja työurajohtamista Laukaassa	17
5.2.2	Meidän työkyky – vaikuttamisen kehät	18
5.3	Työterveyshuolto tukee työkykyä	18
5.4	Sairauspoissaolot	20
5.5	Työtapaturmien ja työkyvyttömyyspäivien määrän kehitys 2019 – 2023	26
5.6	Henkilöstöedut tukevat työhyvinvointia	27
5.7	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kesken tasa-arvoraportti	29
6	Palvelukulttuurin kehittäminen	30
6.1	Laukaa houkuttelee lisää osaajia	30
6.2	Osaamisen kehittäminen	32
7	Kuntaa kehitetään yhdessä – yhteistoiminta on tärkeää	33
7.1.1	Työsuojelutoiminta	34

1 Talous- ja henkilöstöjohtajan tervehdys



Tekoälynkin aikakaudella suomalaiset kuntapalvelut tuotetaan pääosin ihmistyönä – teemmehän kasvatusta, opetusta ja muuta kohtaamistyötä, jossa itse kohtaaminen luo arvoa asiakkaillemme, kuntalaisille. Henkilöstö on siten tärkein voimavaramme ja Laukaan kunta pitää tärkeänä, että henkilöstöstä pidetään hyvää huolta.

Viime vuosina turvallisuus on noussut teemana yhteiskunnan eri osa-alueilla. Myös Laukaan henkilöstöjohtamisessa turvallisuus on katsottu tärkeäksi johtamisen ja kulmakiveksi. Turvallisuudella ei tarkoiteta ainoastaan fyysistä turvallisuutta vaan laajemmin myös turvallisuuden kokemusta ja psykologista turvallisuutta. Turvaa työarkeen tuo muun muassa selkeys ja sujuvuus sekä toimivat rakenteet, jotka rauhoittavat työskentely-ympäristöä ja niiden avulla haluamme luoda turvaa ja sujuvuutta jokaisen työntekijämme arkeen. Työ on kesken eikä se taida koskaan loppuakaan, mutta monia askelia on jo otettu hyvinvointia ja tuottavuutta tukevien rakenteiden kehittämiseksi.

Mielenterveysongelmat ovat jo joitakin vuosia olleet suurin yksittäinen työkykyhaasteita aiheuttava diagnosoitavien ryhmä ja sen osuus sairauspoissaoloista on edelleen kasvanut vuonna 2024. Varhainen puheeksi ottaminen on yksi tärkeimpiä tekijöitä mielen hyvinvoinnin haasteiden ennaltaehkäisyssä ja hoitamisessa ennen kuin ne muuttuvat varsinaisiksi mielenterveysongelmiksi ja -oireiksi. Olemme vahvistaneet puheeksi ottamisen rakenteita ja työkaluja mutta lisäksi tarvitaan työyhteisöissä vahvaa luottamusta ja avointa ilmapiiriä, jotta asioista osataan ja uskalletaan puhua oikea-aikaisesti. Hyvinvointikyselymme perusteella myös luottamusta löytyy sillä lähes 90 % vastaajista kokee, että heillä on luottamuksellinen ilmapiiri suhteessa esihenkilöönsä.

Työkykyjohtaminen ja vahva työkyvyn tuki on katsottu Laukaassa tärkeäksi osaksi myös kunnan talouden tasapainottamista ja niin asia pitääkin nähdä. Työkyvyttömyyden kustannukset ovat valtavia ja kertaantuvat aloilla, joilla työkyvyttömyyden tilalle on aina palkattava sijainen, kuten lähes kaikki varhaiskasvatuksen ja opetuksen tehtävät. Ilahduttavasti vuonna 2024 sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden laski selvästi edellisiin vuosiin verrattuna. Sairauspoissaoloja oli yli 1700 päivää vähemmän kuin edellisellä vuonna, mikä vastaa laskennallisesti noin 600.000 euron säästöä.

Tässä henkilöstöraportissa kootaan keskeiset henkilöstöä koskevat tunnusluvut ja tiedot vuodelta 2024. Tämä on viimeisiä kirjoituksia, joita kirjoitan Laukaan henkilöstöjohtajan roolissa siirtyessäni seuraavaksi kehitysjohtajan virkaan. On ollut kunnia ja arvokas kokemus toimia henkilöstöjohtajana organisaatiossa, jonka henkilöstö on sitoutunut ja haluaa vaikeanakin aikana antaa oman panoksensa yhteisen hyvän ja erityisesti kuntalaisten parhaaksi. Kiitos koko henkilöstölle niin kuluneesta vuodesta kuin koko nelivuotisesta kaudestani henkilöstöjohtajana. Jatketaan hyvää tekemistä – yhdessä.

Eero Raittila

2 Henkilöstörakenne ja –organisaatio

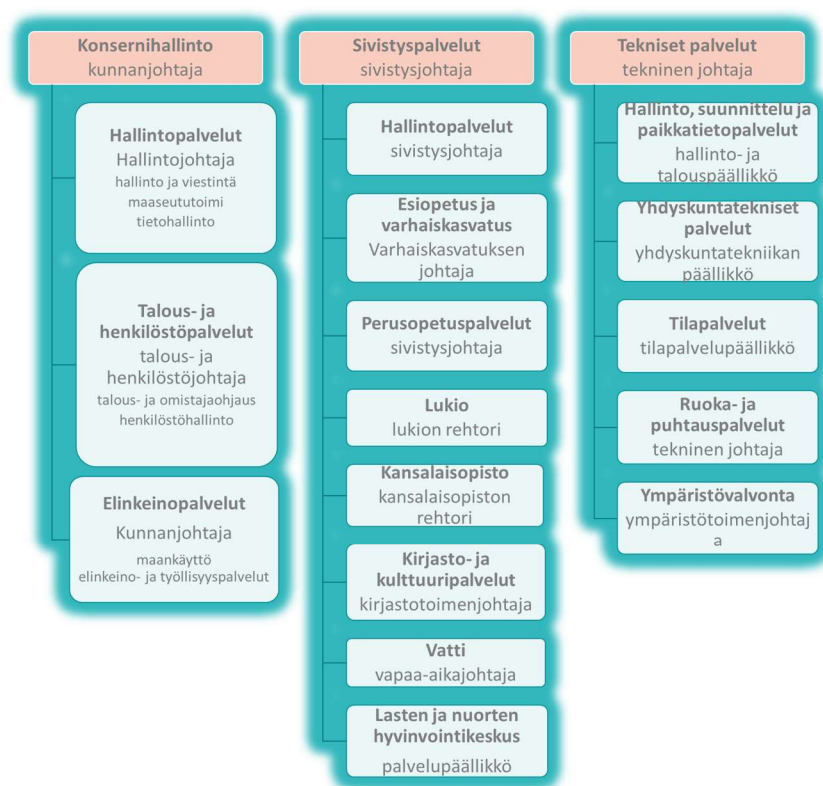
Laukaan kuntaorganisaatio on jaettu kolmeen palvelualueeseen, jotka ovat konsernihallinto, sivistyspalvelut ja tekniset palvelut. Palvelualueet jakautuvat tulosyksiköihin ja edelleen tulospaikkoihin.

Vuonna 2024 päätettiin yhtiöittää tekniset tukipalvelut. Elinkeinopalveluihin päätettiin perustaa kehitysjohtajan virka sekä hallintojohtajan virka päätettiin lakkauttaa ja perustaa konsernipalvelujen johtajan sekä hallintopäällikön virat. Muutokset tulevat voimaan vuonna 2025.

Laukaan kunnan Vattipajan toiminta päättyy vuoden 31.12.2024. Tämä johtuu työttömyysturvalakien uudistuksista ja Laukaan kunnan talouden tasapainottamistoimista. Laukaan kunnan ylläpitämä työpajatoiminta nykyisessä muodossaan päättyy kokonaan. Nuorten työpajatoimintaa jatketaan osana työllisyyspalveluita.

TE-toimiston ovet sulkeutuvat ja kuntien palvelupisteet avaavat ovensa 2.1.2025. Uudistusta on suunniteltu myös vuoden 2024 aikana. Laukaa tulee kuulumaan 13 kunnan muodostamaan Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueeseen, jonka päätoimipiste on Äänekosken kaupungintalolla

Seuraavassa on kuvattu Laukaan kuntaorganisaatio vuonna 2024 pääpiirteissään.



3 Henkilöstötunnusluvut

3.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne 2024

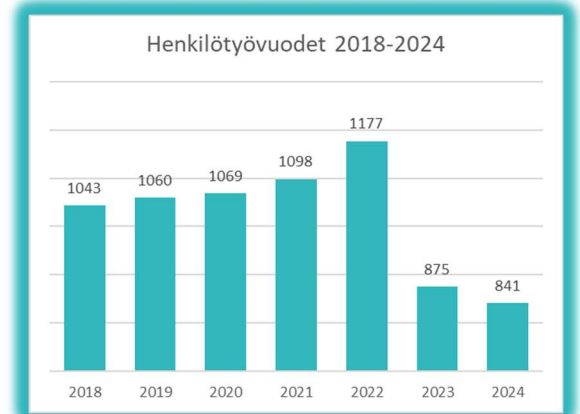
Laukaan kunnassa tehtiin vuonna 2024 yhteensä 841 henkilötyövuotta, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 564. Määräaikaisen henkilöstö osuus oli 277 henkilötyövuotta, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 16 henkilötyövuotta. Henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 156 henkilötyövuotta. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Työ- ja virkavapaiden osuutta henkilötyövuosista käsitellään erikseen

kohdassa tehty työaika. Vuoden 2023 lopussa henkilöstömäärä oli 874 henkilötyövuotta. Tehty työmäärä väheni 33 henkilötyövuodella edelliseen vuoteen nähden osaksi säästösyistä tehtyjen tehtäväjärjestelyjen vuoksi.

Konsernihallinnon palvelualueella työskenteli 52 (6,1 %), sivistyspalvelujen palvelualueella 650 (77,3 %) ja teknisten palvelujen palvelualueella 139 (16,5 %) työntekijää henkilötyövuosina laskettuna. Suurin osa henkilöstöstä kuului kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin, 51,6 prosenttia koko henkilöstöstä. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin 45,6, prosenttia, teknisten sopimuksen piiriin 2,3 prosenttia ja tuntipalkkaisten sekä lääkärisopimukseen piiriin kuului 0,5 prosenttia henkilöstöstä.

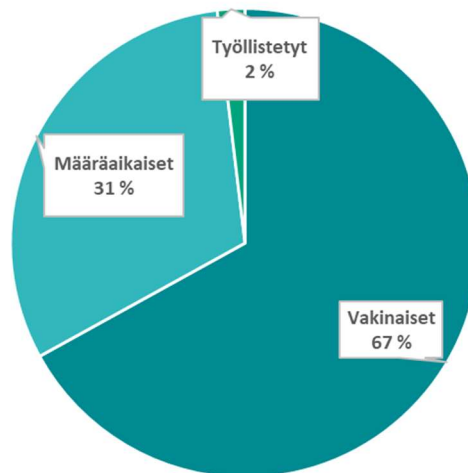
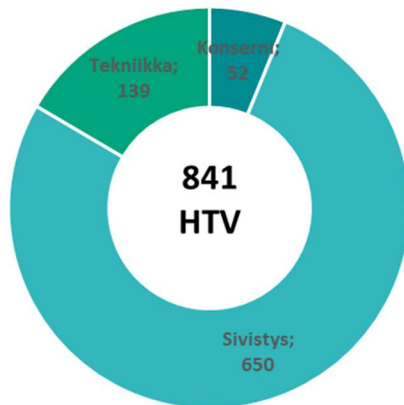
Henkilöstöstä 6,5 % eli noin 60 henkilöä oli esihenkilöasemassa. Talousarvion yhteydessä laadittu henkilöstösuunnitelma toteutui koko kunnan tasolla siten, että vakinaisen henkilötyöpanoksen osalta

henkilöstösuunnitelma alittui noin 36 henkilötyövuodella. Määräaikaisten henkilöstön osalta suunnitelma ylittyi noin 60 henkilötyövuodella. Henkilötyövuodet ylittivät henkilöstösuunnitelman yhteensä noin 24 henkilötyövuodella eli 2,9 prosentilla.

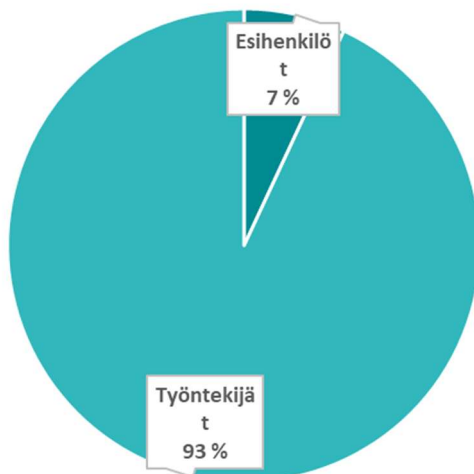


Laukaan kunnan ruoka- ja puhtauspalveluhenkilöstöä

Henkilötyövuodet 2024



Asemajakauma 31.12.2024



Tiesitkö, että yleisimmät tehtävänimikkeemme ovat:

- luokanopettaja
- varhaiskasvatuksen opettaja
- koulunkäynninohjaaja
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Näissä tehtävissä toimii noin 30 prosenttia kunnan henkilöstöstä.

Henkilöstön määrä henkilötyövuosina vuosina 2023 ja 2024

	2024	%/henkilöstö	2023	%/henkilöstö
Konsernihallinto	52	6,2	57	6,5
Sivistyspalvelut	650	77,3	671	76,7
Tekniset palvelut	139	16,5	147	16,8
Yhteensä	841	100,0	875	100,0

Henkilöstön määrä 31.12.2024

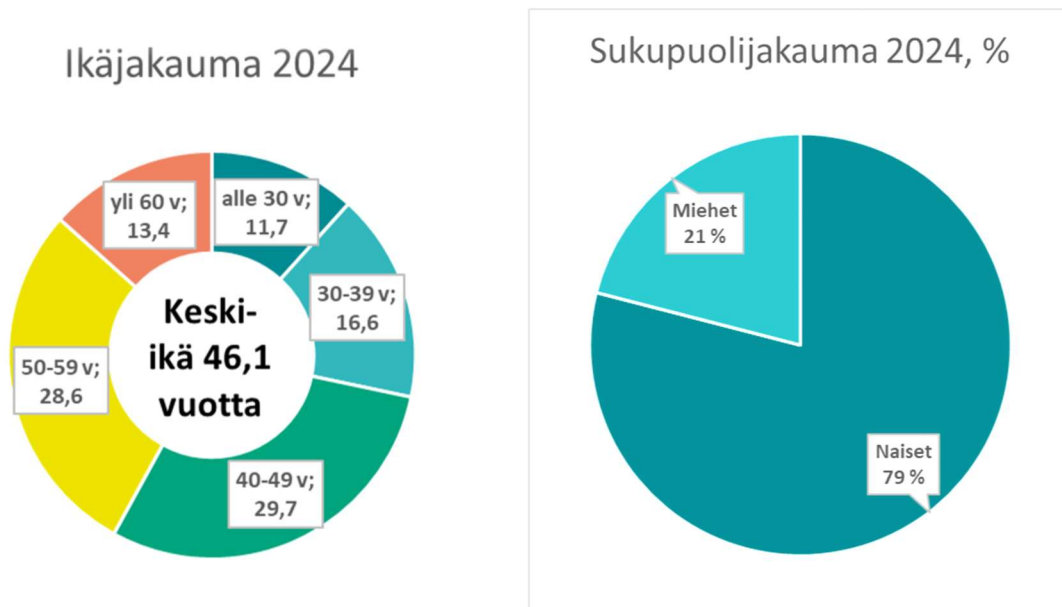
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Koko henkilöstö 31.12.2024	
	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	Yhteensä	%/koko henkilöstö
Konsernihallinto	40	41	17	17	58	6,5
Sivistyspalvelut	431	447	262	251	698	77,9
Tekniset palvelut	125	123	24	17	140	15,6
Yhteensä	596	611	303	285	896	100

KOKO KUNTA				
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA	TP 2023	TA 2024	TP 2024	Poikkeama
HTV				
Vakituiset	570,13	600,17	563,62	-36,55
Määräaikaiset	304,12	217,05	277,61	60,56
Yhteensä	874,25	817,22	841,23	24,01

3.1.1 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä on 46,1 vuotta. Naisten keski-ikä on 45,8 vuotta ja miesten keski-ikä 47,1 vuotta.

Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 40 – 49 –vuotiaat (29,7 %). Toiseksi eniten henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50 – 59 –vuotiaat (28,6 %). 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	2024
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	100	100	100	100
Vähennetään				
Vuositilomat ja muut lomat	10,1	7,3	6,4	7,4
Työterveysperusteiset poissaolot	4,4	4,5	3,8	3,7
Perhevapaat	2,6	1,7	1,2	1,5
Koulutus	1,4	1,4	0,8	1,5
Muut palkalliset poissaolot	0,4	0,4	0,2	0,1
Muut palkattomat poissaolot	5	5,7	4,6	5,3
Vapaana annetut työaikakorvaukset	0	0	0,03	0
	76,1	79	82,97	80,5
Lisätään				
Rahana maksetut lisä- ja ylityöt	1,9	2,7	1	1
Tehty työaika	78	81,7	83,97	81,5

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 henkilötövuoden 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.

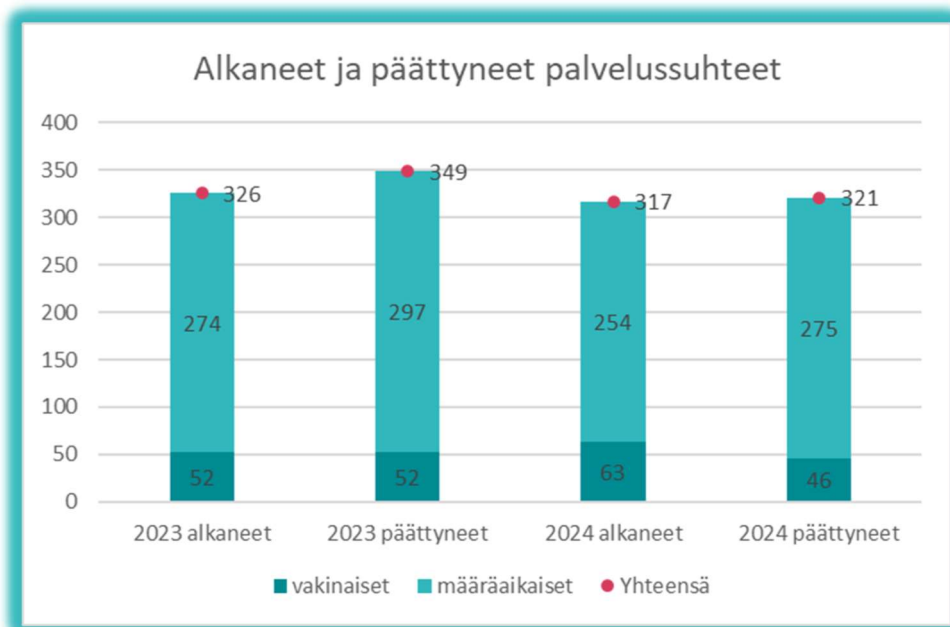
Vuonna 2024 kunnan teoreettinen työaika oli 841 henkilötövuotta ja tehty työaika 685 henkilötövuotta. Tehty työaika oli 82 prosenttia teoreettisesta työajasta eli henkilöstö oli 18 % teoreettisesta työajasta poissa työstä eri syistä. Poissaolot sisältävät sekä palkallisia että palkattomia poissaoloja.

Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 74 henkilötövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 37 henkilötövuotta, perhevapaita 15. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 7,4 prosenttia, sairauspoissaolojen 3,7 ja perhevapaiden 1,5 prosenttia.

3.1.3 Vaihtuvuus ja eläköityminen

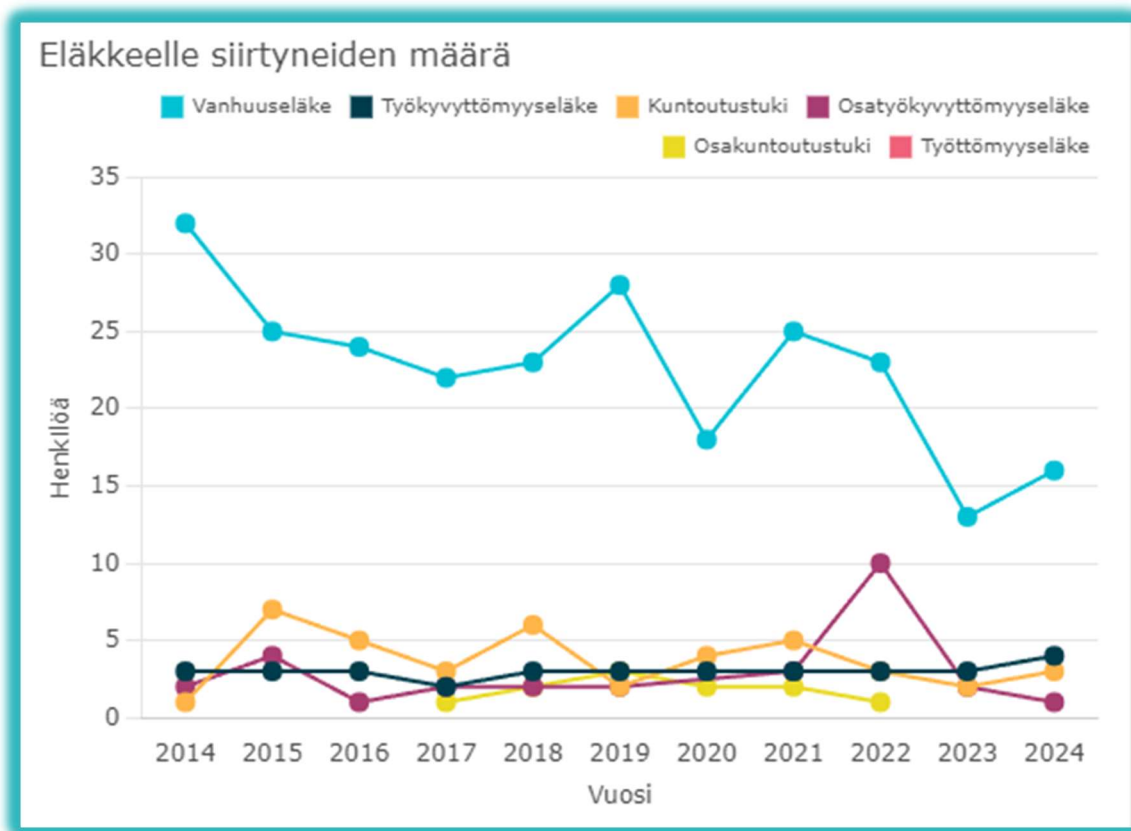
Henkilöstön vaihtuvuutta kuvaa alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden määrä. Vuonna 2024 alkoi 317, joista vakinaisia oli 63 ja määräaikaista 297 palvelussuhdetta. Vuonna 2024 päättyi 321 palvelussuhdetta, joista vakinaisia oli 46 ja määräaikaista 275 palvelussuhdetta. Vuoden aikana vakinaisen henkilöstön määrä siis pysyi ennallaan, mutta määräaikaisen henkilöstön määrä väheni.

Vuonna 2023 alkoi 326, joista vakinaisia oli 52 ja määräaikaista 274 palvelussuhdetta. Vuonna 2023 päättyi 349 palvelussuhdetta, joista vakinaisia oli 52 ja määräaikaista 297 palvelussuhdetta.



Henkilöstön ikääntyminen näkyy eläköitymisten kasvuna kunta-alalla lähivuosina. Seuraavissa kuvissa on esitetty sekä historiatietoa, että ennustetietoa Laukaan kunnan henkilöstön eläköitymisistä. Vuonna 2024 Laukaan kunnasta eläköityi 20 henkilöä. Näistä 16 siirtyi vanhuuseläkkeelle ja 4 työkyvyttömyyseläkkeelle. Lisäksi 1 henkilöä siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle, 3 kuntoutustuelle.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli keskimäärin 64 v 5 kk. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 0,1 vuotta.

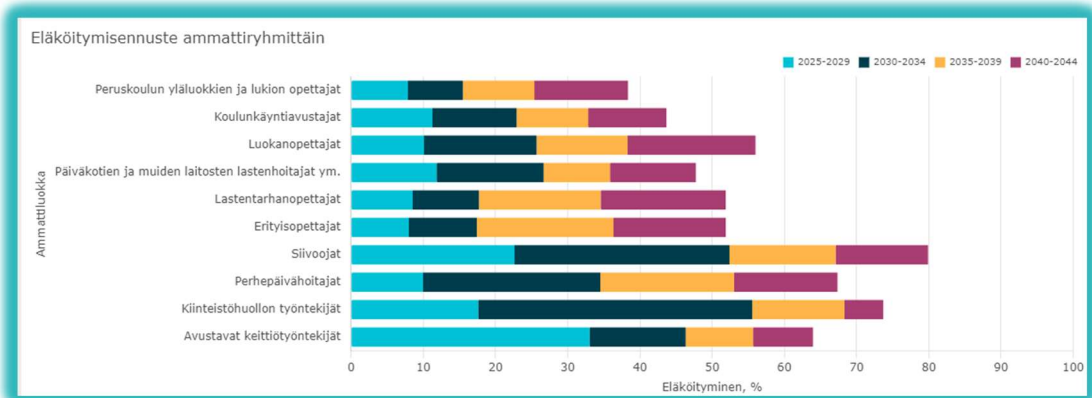


Vanhuuseläkkeelle siirtyvien keski-ikä tulee nousemaan edelleen, koska työntekijöiden alin eläkeikä nousee iän perusteella, esimerkiksi vuonna 1962 – 1964 syntyneiden eläkeikä on 65 vuotta. Tavoite-eläkeikä on tätäkin korkeampi.

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 61,7 vuotta. Verrattuna kaikkiin keski-ikäsiin kuntiin oli Laukaan kunnan eläkkeelle jääneiden keski-ikä verrokkikuntien kanssa.

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.



3.2 Maksetut palkat 2022 - 2024

	2022	2023	2024
Vakinaiset	37 960	30 814	31 063
Sairaus- ja äitiyslomasi	1 201	770	777
Vuosiloma ja muut sija	1 762	725	841
Yhteensä	40 924	32 309	32 681
Sivukulut	10 098	7 723	7 621
Yhteensä	51 022	40 032	40 302

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. Strategiassa 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.

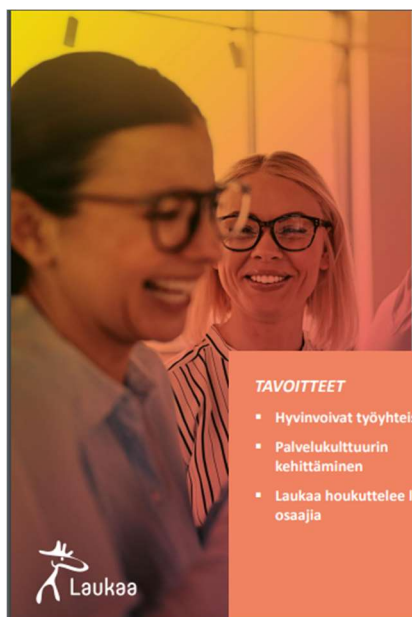
Tavoitteitamme mittaamme asiakas- ja asukastyytyväisyyskyselyillä, saadun palautteen hyödyntämisellä, henkilöstön hyvinvointikyselyllä, rekrytoinnin onnistumisella ja henkilöstön aloitteellisuudella.



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 vahvuukistamme 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 Työyhteisöviestintä

Työyhteisöviestintä 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.

Hyvin hoidettu työyhteisöviestintä

- lisää tietoa, tietoisuutta ja ymmärrystä
- lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta
- herättää kiinnostusta ja halua osallistua
- vahvistaa yhteisöllisyyttä ja sitoutuneisuutta
- edistää tasa-arvoa
- edistää vuorovaikutusta
- vahvistaa avoimuutta ja kykyä käsitellä kipeitäkin asioita
- poistaa epävarmuutta
- luo turvallisuutta
- lisää motivaatiota ja suorituskykyä

Työyhteisöviestinnän keskeisiä kanavia ovat työpaikkakokoukset, tiedotustilaisuudet, intranet, verkkolevyt, sähköposti, ohjeet, tiedotteet, asianhallintajärjestelmä, 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.

*Jos joku kysyy Laukaan kunnan avainhenkilöitä, niin todellinen sellainen on kunnan vs. kiinteistömanageri **Henna Syyrakki**. Hän nimittäin hallinnoi 2800 kunnan työntekijöiden käytössä olevaa avainta ja kulkuoikeuksia yhdessä avainvastaavien kanssa. Avainhallintaan kuuluvat sekä fyysiset avaimet, Ilock-avaimet ja kulkulätkät ja -koodit. Kunnan kiinteistöjen avainten lisäksi Hennan kautta kulkevat edelleen myös hyvinvointialueen Laukaan pisteiden avaimet.*

Henna kuvaa työtään kauniisti konfettisateeksi, eli työ koostuu aikamoisesta silpusta erilaisia asioita. Hennaa ei stressaa, että koko ajan tulee uutta ja päivän aikana.

-Kiinteistömanageriin otetaan yhteyttä, jos tiloissa on jotakin ongelmaa tai tiloihin tarvitaan kalusteita tai muutoksia. Minä jakelen sitten eteenpäin palvelupyyntöjä kunnossapidolle ja huollolle, Henna kertoo. Työhön kuuluu myös kunnan tilojen kuten Viertolan ja kirkonkylän nuorisotalon varaukset ja vuokraukset. Kiinteistömanageri on myös mukana kunnan tilojen terveystarkastuksissa.



Henna on työskennellyt Laukaan kunnassa nyt puolitoista vuotta. Sitä ennen hän teki 15 vuotta kirvesmiehen töitä, muun muassa kylpyhuonesaneerauksia, huoneistosaneerauksia ja kattoremontteja. Työn ohessa Henna opiskeli työnjohtajaksi ja toimi työnjohtajana mm. linjasaneerauksissa. Hän pyörähti myös vajaan parin vuoden ajan rakennusalan konsulttina, kunnes pelastui kunnalle töihin.

Kiinteistömanagerin työ on rakennusmiehen työtä fyysisestä vähemmän raskasta, mikä ei haittaa. Mukavinta nykytyössä Hennasta on se, kun saa auttaa ihmisiä ja ratkaista erilaisia ongelmia. Raskainta on se, että kaikkia käyttäjiltä tulevia toiveita ja muutoksia ei vain ole mahdollista toteuttaa.

4.2 Esihenkilötyö

Strategisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää hyvää johtamista. Kunnassa oli vuonna 2024 60 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 johtamiskäyttäytymisellä on suuri vaikutus myös muun henkilöstön toimintatapoihin"

Kuvassa kunnan johtoryhmä: kunnanjohtaja Linda Leinonen, hallintojohtaja Antti-Pekka Hokkanen (27.10.2024 saakka, Jasper Rouvinen avoimen tehtävän hoitajana 28.10.2024 alkaen), 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 1.11-18.11.2024. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi 604 työntekijää vastausprosentin ollessa 70,5 %.

Kyselyn sisältö on Kevan asiantuntijoiden laatima ja työkalu mahdollistaa kunnan tulosten vertailun muiden kuntien tuloksiin. Laukaan verrokkiryhmänä toimii suuret kunnat ja vertailuaineisto koostuu 85 organisaatiosta. Vertailuaineistossa on yhteensä 17528 vastaajaa. Vertailuaineisto on kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta.

Kyselyn tuloksiin perustuen Laukaan kunta on hyvä työpaikka. Noin 88 prosenttia (vuonna 2023 vastaava luku oli 86 %) vastaajista suosittelee 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.

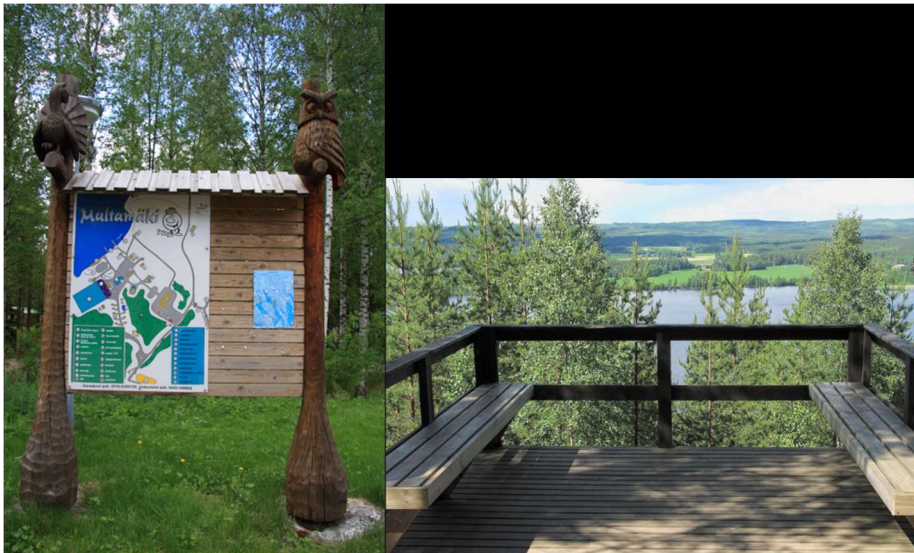
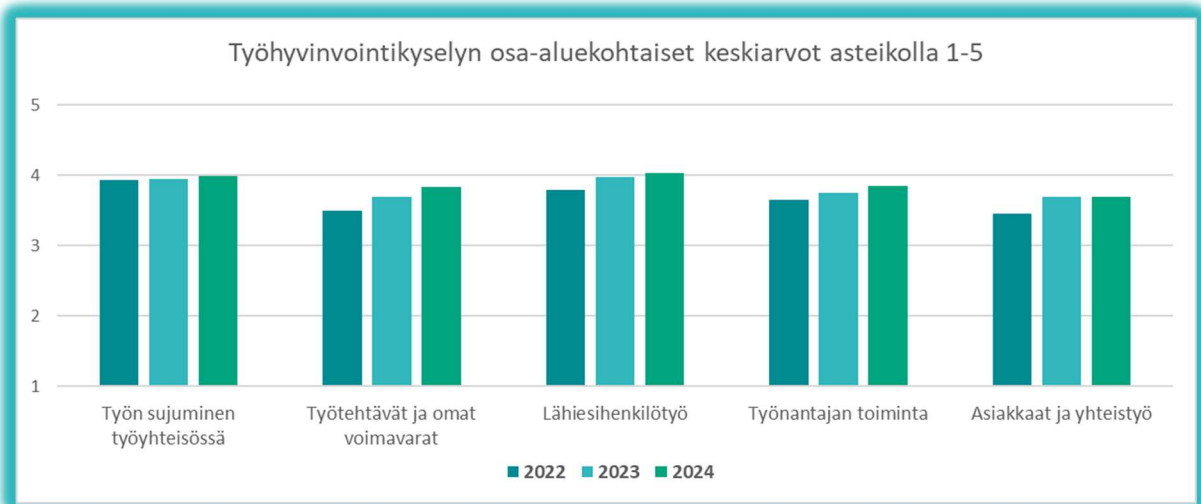
Neljännes vastaajista ei ole itse tyytyväinen omaan työhyvinvointiinsa. Se tarkoittaa yhteensä n 150 vastaajaa. Tyytyväisyys omaan työhyvinvointiin on kuitenkin lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna (v. 2023 keskiarvo 3,7/5 ja vuonna 2024 3,7/5). Tähän työyhteisöjä on ohjattu kiinnittämään huomiota kyselyn tulosten käsittelyn yhteydessä. Mitkä tekijät vahvistavat ja heikentävät omaa työhyvinvointikokemusta? Mitä kukin voi tehdä itse ja mitä voimme tehdä yhdessä kokemuksen parantamiseksi?

Lisäksi työkyvyn tuen toimintamallit ovat selvillä 71 prosentilla vastanneista. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 64 %. Kyselyn perusteella henkilöstö kokee ajanpuutetta työtehtävien suorittamisessa eikä työntekijöillä ole riittäviä voimavaroja kohdata uusia haasteita ja muutoksia. Myös työyksiköiden väliseen yhteistyöön tulisi kiinnittää lisää huomiota.

Työntekijöistä noin 80 % tunsi saavansa tukea esihenkilöltään, mikäli työntekijän terveydentila -> työkyky on heikentymässä. Vuonna 2023 vastaava luku oli 75 %.

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 2022-2024.



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



Vattipajan toiminta lakkaa ja Vatti-nimestä luovutaan asteittain

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.

Kunta tarjoaa henkilöstölle tukea erilaisissa työkykyhaasteissa. Työkykyä tukevia palveluita kunnalla toteuttaa työkykykoordinaattori, työsuojelupäällikkö ja –valtuutetut sekä hyvinvointi- ja perhekeskuksen varhaisen tuen asiantuntija, joka siirtyi 1.8.2024 henkilöstöhallintoon erityisasiantuntijaksi. Työkykykoordinaattori, erityisasiantuntija ja työsuojelupäällikkö sekä henkilöstöjohtaja muodostavat työkykytiimin, joilla kaikilla on oma osaamisenäkökulmansa tiiminjäsenenä.

Työkykykoordinaattori koordinoi ja auttaa työkyvyn tuki toimien toteutuksessa

Työkykykoordinaattorin työ on monialaista yhteistyötä niin työntekijän ja hänen verkoston, työyhteisöjen kuin esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa. Vuoden 2024 aikana työhön paluun tukeen on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Työkyvyttömyyden uhatessa on järjestetty työterveysneuvottelu yhdessä työterveyshuollon kanssa, jossa on sovittu työkyvyntuen toimista. Työkyvyn tuen keinoina on käytetty osasairauspäiväraajaksoja, työtehtävien muutoksia, työpisteen vaihdoksia ja työterveyshuollon työkokeiluja sekä korvaavaa työtä. Työkykytilanteen vaatiessa vielä vahvempia toimia on haettu kuntoutustukea tai ammatillista kuntoutusta työeläkevakuuttajalta Kevasta.

Työkykykoordinaattorin työ on työkyvyn tuen palveluketjun rakenteiden kehittäminen ja koordinointi sekä työntekijöiden palveluohjausta työkyky ylläpitäviin palveluihin. Työkykykoordinaattorin asiakkaiden tilanteet ovat yksilökohtaisia vaihdellen lyhytkestoisista kertaluontoisista neuvontayhteydenotoista – pidempi aikaisiin usean kerran tapaamisiin, jolloin kartoitetaan tilanne ja etsitään soveltuvia vaihtoehtoja työkyvyn tukemiseksi.

Mielen hyvinvointi ja tasapaino työssä – erityisasiantuntijan toimi työntekijän, esihenkilön sekä työyhteisön tukena.

Henkilöstöpalveluissa, osana työkykytiimiä toimiva erityisasiantuntija tekee varhaista ja ennaltaehkäisevää mielenterveystyötä matalan kynnyksen asiakastyönä. Palvelu on työntekijöitä, esihenkilöitä sekä työyksiköitä varten. Erityisasiantuntija tarjoaa ratkaisukeskeisellä, lyhytterapeuttisella tulokulmalla erilaisia työkaluja, konsultaatiota ja myös koulutusta arjen kuormituksien jäsentämiseen ja hallintaan.

Tavoitteena on vahvistaa psykologista turvallisuuden kokemusta, omaa toimijuutta sekä luottamusta työn ja muun arjen kanssa selviytymiseen. Tärkeänä osana erityisasiantuntijan asiakastyötä on lisäksi kartoittaa ja arvioida asiakkaan mahdollista muun tuen tarvetta, tarvittaessa palveluohjata ja osallistua suunnitelman rakentamiseen. Varhainen reagointi on kustannussäästö.

Resurssi on aiemmin ollut osa sivistyspalveluita. Vuoden 2024 aikana erityisasiantuntija siirtyi henkilöstöpalveluihin, ja työpanos suunnattiin koko henkilöstön käyttöön. Suoran asiakastyön lisäksi erityisasiantuntija osallistuu kunnan kehittämis- ja suunnittelutyöhön koskien henkilöstön työssä jaksamista. Voimassa olevan kuntastrategian mukaisesti, osaltaan tämä henkilöresurssi vastaa psykososiaalisen kuormituksen ja mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn tarpeeseen sekä varhaiseen tukeen niiden hoitamiseksi.

5.2.1 POLKU - Ennakoivaa työkyky- ja työurajohtamista Laukaassa

Kevan työelämän kehittämishankkeen toteutus jatkui 31.3.2024 asti. Yhteistyössä hankkeen toteutuksessa oli mukana mm. Keva, Annie Advisor ja työterveys Pihlajalinna. Työterveyshuollon vaihtuessa hankkeessa luotuun tukiviesti käytäntöön otettiin mukaan Mehiläisen työelämäpalvelut.

Laukaan kunnan strategiassa yhtenä kärkiteemana on Hyvinvoivat ja uudistumiskykyiset työyhteisöt. Kehittäessämme hyvinvoinnin polkuja, luomme työvälineitä 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. Vuoden 2024 työhyvinvointi kyselyn mukaan tietoisuus organisaation toimintatavoista, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna, nousi 71 %: tiin, ollen 2023 64,8 %.

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 (työurajohtaminen). 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.

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, joka jatkuu edelleen. Varhaisen tuen mallin mukaisesti työkykyä haastaviin asioihin tulee tarjota tukea mahdollisemman varhaisessa vaiheessa.

Vuoden 2024 aikana tukiviestijä lähetettiin 305, vastausprosentin keskiarvo oli 83 %, joista tuen tarvitsijoita oli 9 %. Tuen tarvitsijoiden määrä oli laskenut edellisvuoden 20 %:sta. Uusina yksiköinä mukaan tulivat konsernihallinto, ruokapalvelu, esihenkilöt. Lisäksi syksyllä tehtiin muutos työterveyshuollon osalta ja suunniteltiin vuoden 2025 ammattilaiseksi mukaan liitettävän työfysioterapeutin.

Hankkeen päättymisen jälkeen työkyky ja tukiviesti asioissa työkykykoordinaattori on tavannut työyhteisöjä muun muassa Sydän-Laukaan ja Kirkonkylän koululla, puhtaus- ja ruokapalveluissa sekä koulunkäynnin ohjaajat.

5.2.2 Meidän työkyky – vaikuttamisen kehät



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. Seuraavalla kehällä on erilaisia elämäntilanteita, jotka seuraat mukana arjessamme. Kolmannelle kehälle on sijoitettu työuran eri vaiheita, jotka vaativat työn ja muun elämän yhteen sovittamista. Neljännelle kehälle on koottu toimia, joilla voidaan tukea työn ja muun elämän yhteen sovittamista tilanteesta riippuen.

Uloimmalla kehällä olevat ammattilaiset ja toimet tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamisessa pitäen yllä työkykyä. Työkykyymme 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. Jotta meidän työkykymme voi kukoistaa, tarvitsemme yhteisiä käytänteitä eli pelisääntöjä. Tarvitsemme myös rajoituksia pysyäksesi kukoistavana, tällaisia ovat mm. työaika ja tauot. 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 organisaatiotasolla.

5.3 Työterveyshuolto tukee työkykyä

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

Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin vuoden 2024 aikana, minkä johdosta palvelut ostetaan 1.10.2024 alkaen Mehiläinen Oy:ltä. Lokakuusta lähtien työntekijät ovat saaneet työterveyshuollon palveluita niin Laukaasta kuin Jyväskylästä ja muista Mehiläisen toimipisteistä. Digitaaliset palvelut tulivat perinteisten kasvokkain tapahtuvien palveluiden rinnalle, esimerkiksi työterveyden palveluohjaus vaihtui hoitajapuhelimesta digitaaliseen palvelun ohjaukseen.

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 yleislääkäritasoiisiin sairaanhoidon palveluihin heti palvelussuhteen alusta alkaen. Palveluihin sisältyvät määritellyt laboratorio- ja

kuvantamistutkimukset, kliinisyfysiologiset 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.

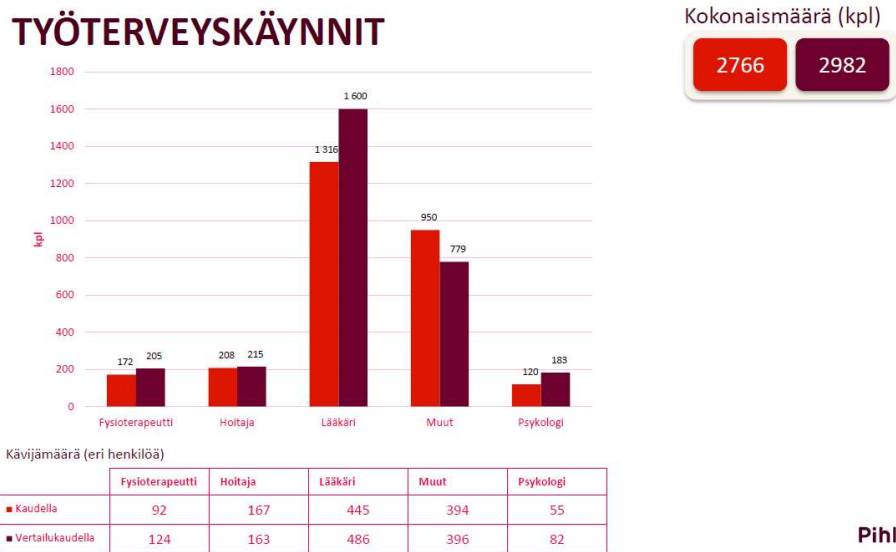
Yhteistyössä työterveyshuollon työfysioterapeuttien kanssa henkilöstölle tarjotaan neuvoja hyvään työergonomiaan ja työvälineisiin. Tähän kuuluvat esimerkiksi näyttöpäätelasit, jotka kunnan henkilöstö me on oikeutettu hankkimaan sopimusoptikkoliikkeestä.

Henkilöstön työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 520 365 euroa (vuonna 2023 yhteensä 471 173 euroa). Työntekijäkohtainen kustannus nettomenosta (kokonaiskustannuksista on vähennetty arvio Kelalta saatavasta korvauksesta työterveyshuollon kustannuksiin) on keskimäärin 416 e/työntekijä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus korvattavista kustannuksista oli 43 % ja sairaanhoidon osuus n. 57 %.

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 samoin. Kela 0 korvausluokan kustannukset (ei korvattavaa) ovat lisääntyneet, koska hoitajapalvelun neuvonta ja ohjauskäynnit ovat lisääntyneet.

Työterveyshuollon asiakaskäyntien määrät ovat vähentyneet tammi-syyskuu 2024 välisenä aikana vuoteen 2023 verrattuna. Alla olevasta taulukosta käy ilmi, että hoitajapalvelun sairaanhoitajan ohjaus- ja neuvontakäyntimäärät (muut) ovat pysyneet samalla tasolla ja muilla vastaanottajilla käyntimäärät selvästi vähentyneet henkilömäärään suhteutettuna.

TYÖTERVEYSKÄYNNIT

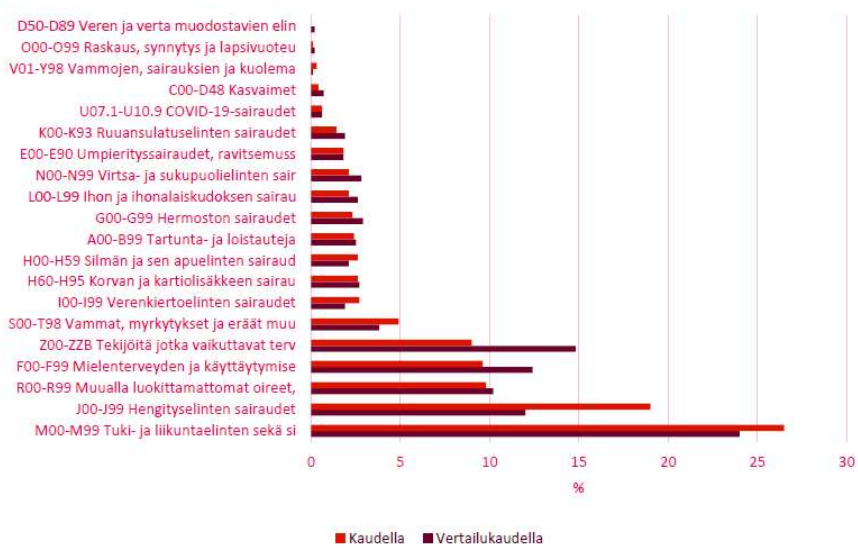


Pihlajalinna

Vuoden 2024 työterveyskäynnit tammi-syyskuu välillä olivat 2 766. Viimeisen neljänneksen aikana uudella toimijalla työkykytoimenpiteisiin liittyviä käyntejä oli 171. Loppuvuoden osalta tilastot eivät ole vertailukelpoisia työterveyshuollon toimittajan vaihdoksen vuoksi.

Viimeisen neljänneksen työterveyskäynneissä korostuu siirtyneiden työkykytilanteisen haltuunotto uuden työterveystoimijan toimesta. Käyntimääriä on siirroksista johtuen normaalitilannetta enemmän.

Työterveyskäyntien diagnoosit (ICD-10 jaotus, %)



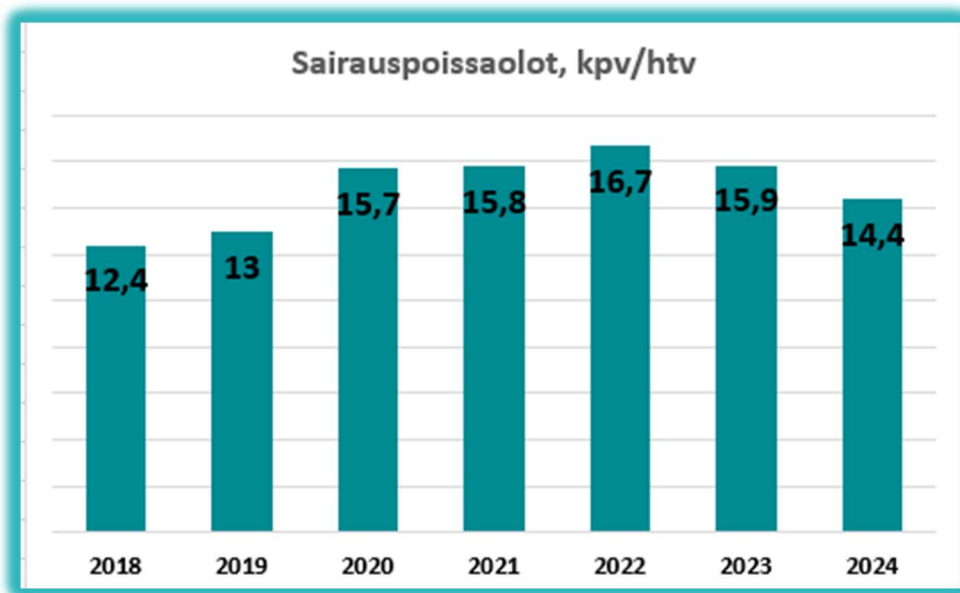
Tarkasteluaikavälin ollessa tammi-syyskuun 2024, tuki- ja liikuntaelin ja hengityselinten sairauksiin liittyvät käynnit ovat lisääntyneet edellisvuoteen verrattuna. Mielenterveys ja terveyteen liittyvät tekijät olivat käyntien syynä aikaisempaa harvemmin.



Viimeisellä neljänneksellä kolme suurinta diagnoosi ryhmää olivat mielenterveys, sairauden oireet ja hengityselinten sairaudet olivat.

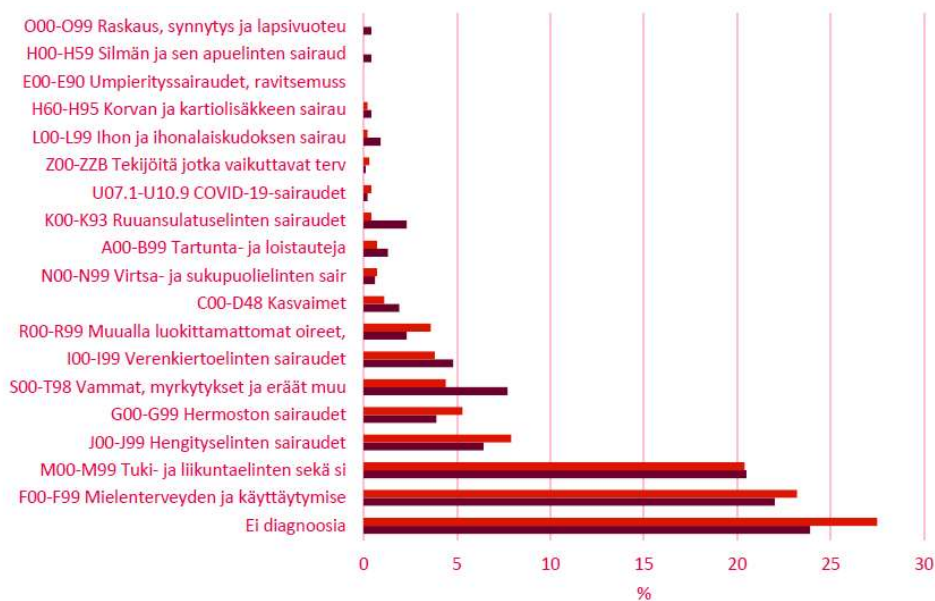
5.4 Sairauspoissaolot

Vuonna 2024 henkilöstömme sairasti keskimäärin 14,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (2023: 15,9). Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 33,27 henkilötyövuotta (2023: 38,01 htv).



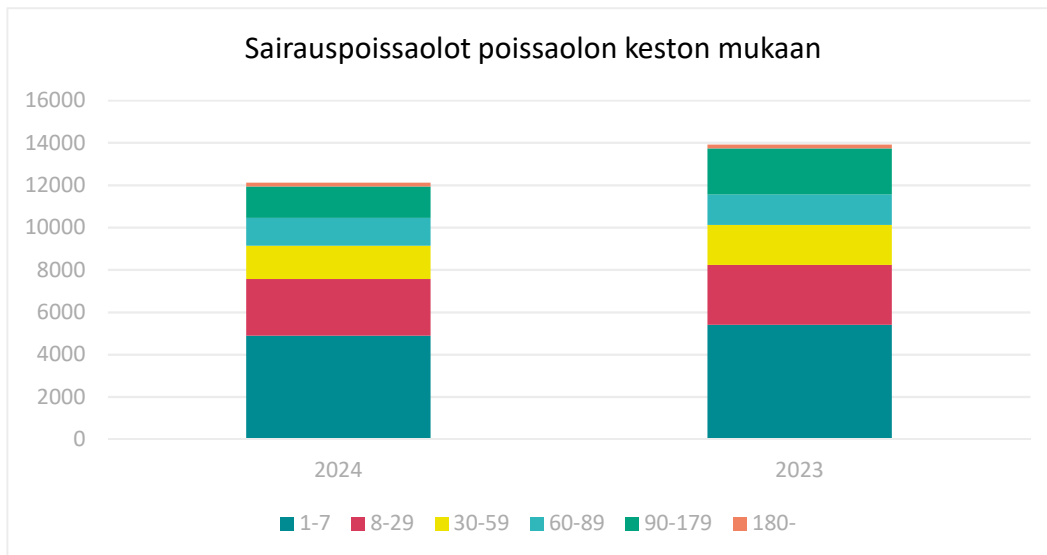
Eniten sairauspoissaolopäiviä aiheuttivat diagnosoimattomat syyt ja tämän jälkeen tulivat mielenterveys, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, hengityselinsairaudet, hermoston sairaudet ja vammat, myrkytykset ja muut syyt.

Sairauspoissaolot diagnosiryhmittäin



Vuonna 2024 jatkettiin 2023 tehtyä päätöstä, jossa esihenkilöllä on oikeus myöntää sairauspoissaolo viideksi kalenteripäiväksi.

Sairauspoissaolojen pituuksissa tapahtui muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikki sairauslomat vähenivät lähes 2 000 päivällä. Suurimmat muutokset olivat yli 90-päiväisissä sairauspoissaoloissa, määrä laski olennaisesti 689 päivällä. Muutos johtuu yksittäisten henkilöiden pitkien poissaolojen vuosimuutoksista. Lisäksi 1-7 päivän mittaiset sairauslomat vähenivät 524 päivällä.

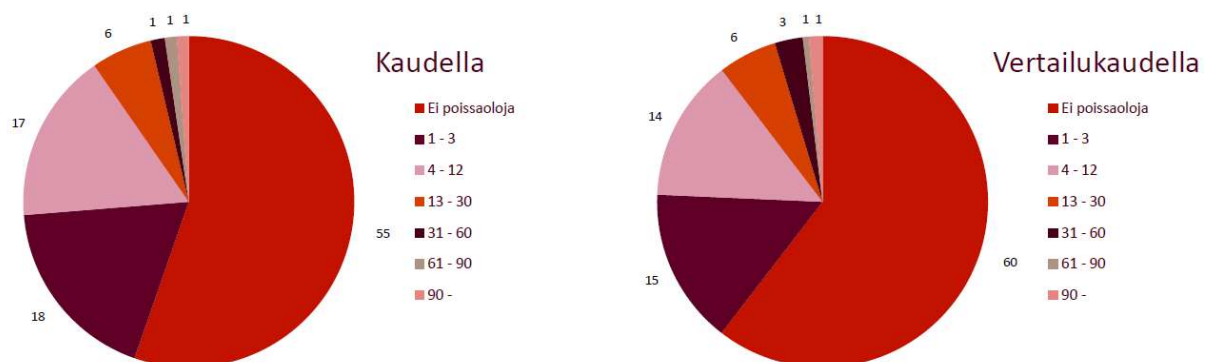


Sairauspoissaolojen määrä väheni 0,8 päivällä työntekijää kohden. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi konsernihallinnon ja teknisen palvelualueen osalta noin 8 päivällä henkilötyövuotta kohden, mutta laski sivistyspalveluissa 2,5 päivällä, minkä johdosta koko kunnan tasolla poissaolomäärä laski. Sairauspoissaolot 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. Ei poissaolleiden määrä on kasvanut 74 työntekijällä.

Sairauslomalla olleiden osuus koko henkilökunnasta (%)



**Osuudet laskettu henkilöiden kokonaissairauspoissaolomäärien perusteella. Jokainen työntekijä esiintyy vain kerran tietyssä jaksossa.*

Sairauspoissaolot 2022-2024						
	2022		2023		2024	
	pv	pv/htv	pv	pv/htv	pv	pv/htv
Konsernihallinto	986	16,4	1 400	24,6	343	6,6
Perusturvapalvelut	6 192	19,0	-	-	-	-
Sivistyspalvelut	10 354	16,1	9 109	13,6	9 501	14,6
Tekniset palvelut	2 180	14,8	3 366	22,9	2 300	16,5
Yhteensä	19 712	16,7	13 875	15,9	12 144	14,4

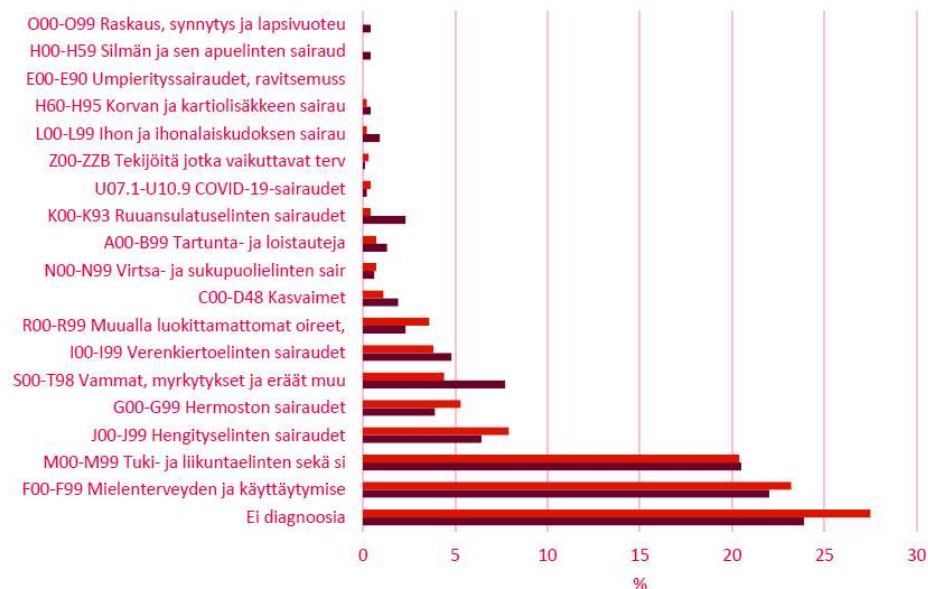
Sairauspoissaolot poissaolon keston mukaan

	Kalenteripäivät 1-7	Kalenteripäivät 8-29	Kalenteripäivät 30-59	Kalenteripäivät 60-89	Kalenteripäivät 90-179	Kalenteripäivät 180-999	Kalenteripäivät yhteensä	Poissaolleet	Ei Poissaolleet
2024	4888	2678	1572	1317	1488	180	12123	749	270
2023	5412	2820	1889	1437	2177	180	13915	816	196

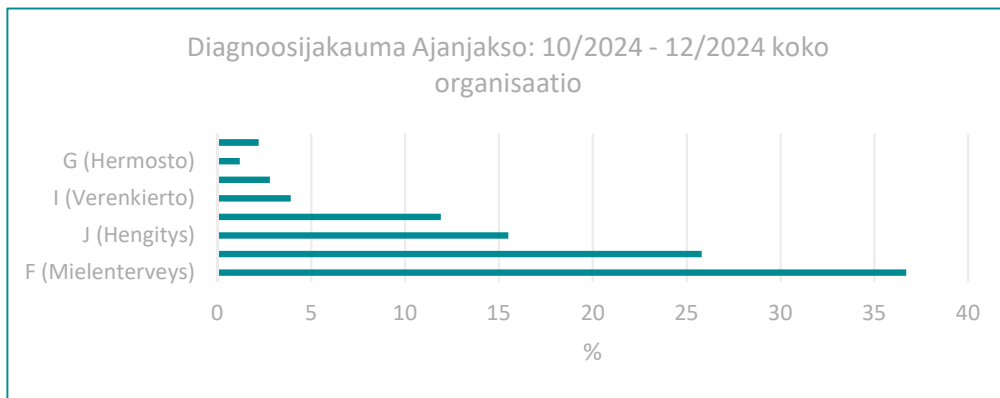
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt nousivat edellisvuoden tapaan suurimmaksi yksittäiseksi diagnoosiryhmäksi sairauspoissaoloissa. Mielenterveyspohjaisten sairauspoissaolojen määrä on kasvanut viime vuosina sekä paikallisesti että valtakunnallisesti. Psykososiaalisen kuormituksen ja mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn ja hoitamiseen on kehitettävä uusia toimintamalleja. Työntekijöiden henkisen työkyvyn ennakoiva tukeminen kannattaa. Laukaassa on kehitetty hyvinvointibotti auttaa havaitsemaan myös mielen hyvinvoinnin haasteita ajoissa (kts. 5.2.1.). Tavoitteena on edelleen kehittää varhaisia matalan kynnyksen tukitoimia ja -palveluita mielen hyvinvoinnin vahvistamiseksi ja työkyvyttömyysriskien pienentämiseksi.

Sairauspoissaolojen syitä 2022 - 2024 diagnoosiryhmittäin on hankala verrata työterveyspalveluiden tuottajan vaihdoksen ja sitä myötä raporttien erilaisuuden vuoksi.

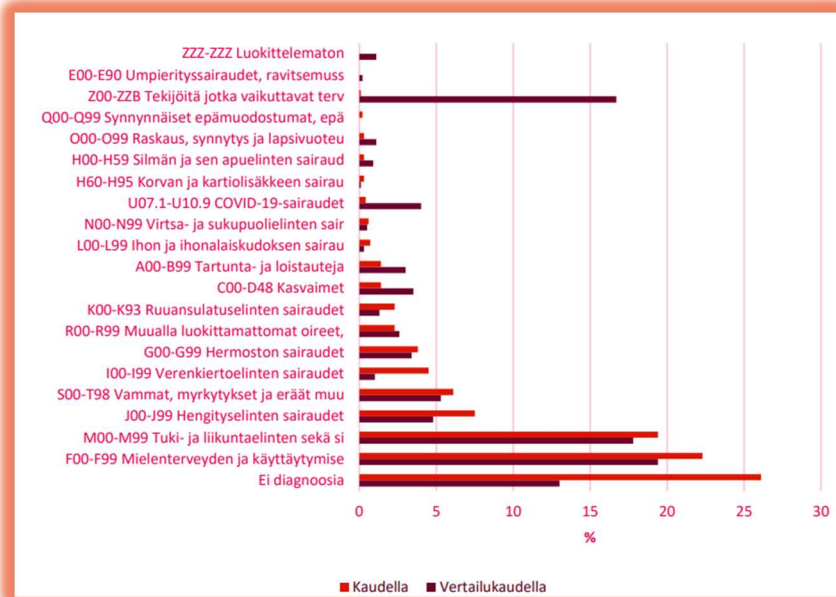
Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin 2024, koko kunta 1-9/2024



Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin 2024, koko kunta 10-12/2024



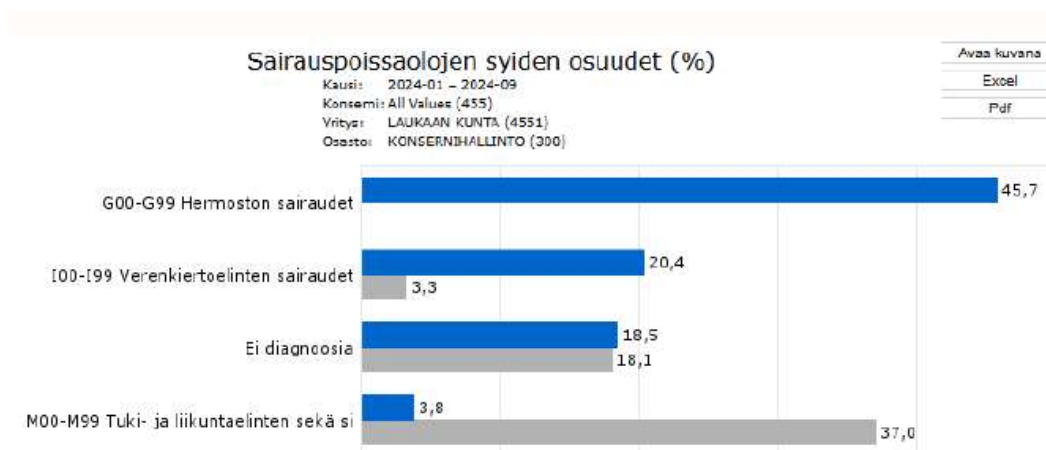
Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin 2022 – 2023, koko kunta



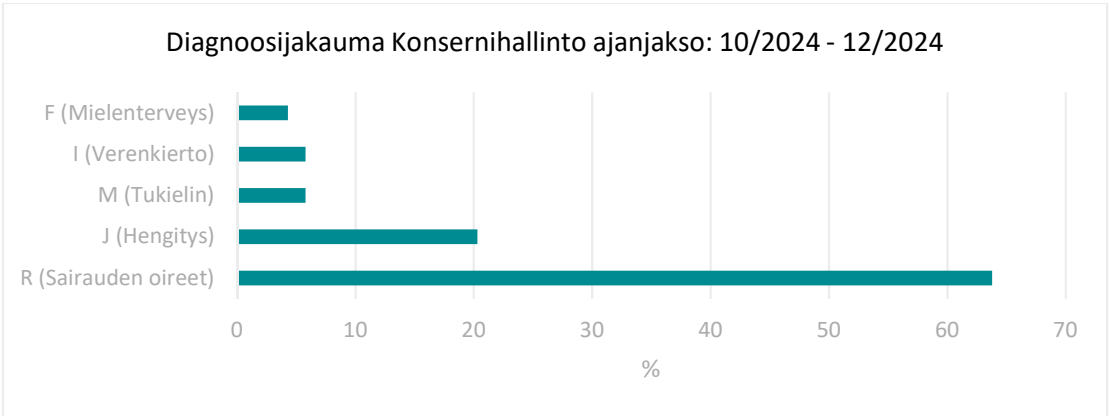
2023 2022

Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin konsernihallinto kaudella 2024 ja vertailukaudella 2023

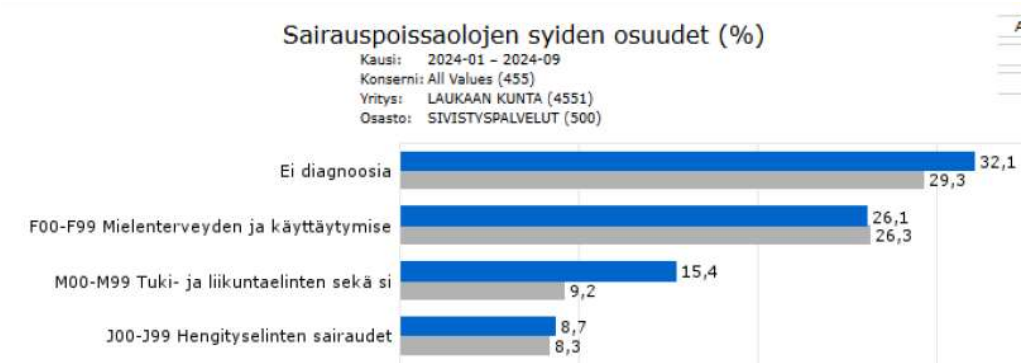
Konsernihallinto tammikuu-syyskuu 2024 (sininen) ja vertailukaudella 2023 (harmaa).



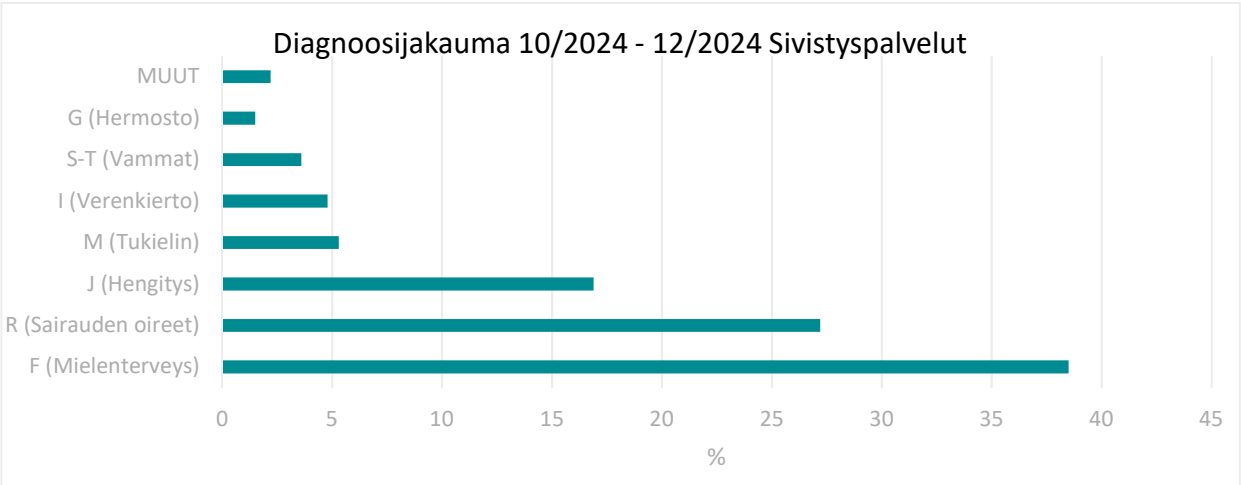
Viimeisen neljänneksen sairauspoissaolojen syinä olivat sairauden oireet ja hengityselinten sairaudet.



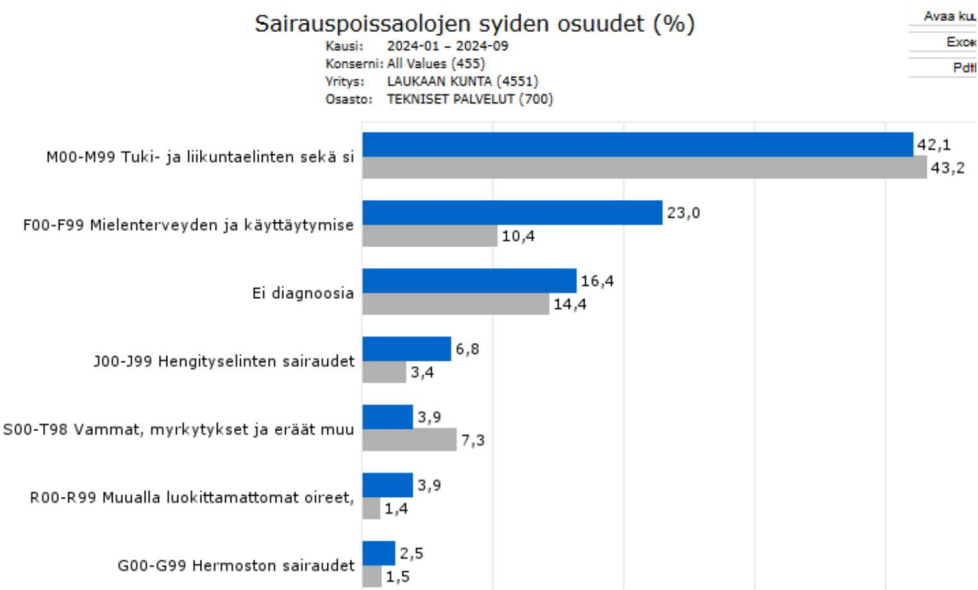
Sivistyspalvelut tammikuu-syyskuu 2024 (sininen) ja vertailukaudella 2023 (harmaa)



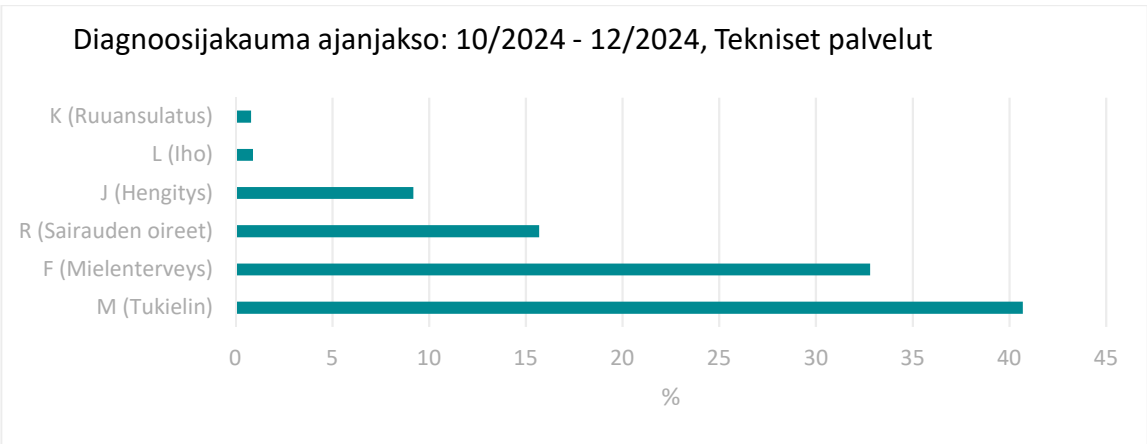
Viimeisen neljänneksen sairauspoissaolojen syinä olivat mielenterveys, sairauden oireet, hengityselinten sairaudet



Tekniset palvelut tammikuu-syyskuu 2024 (sininen) ja vertailukaudella 2023 (harmaa).



Viimeisen neljänneksen sairauspoissaolojen syinä olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveys, sairauden oireet ja hengityselinten sairaudet.



5.5 Työtapaturmien ja työkyvyttömyyspäivien määrän kehitys 2019 – 2023

Työtapaturmien määrä on viime vuosina kasvanut. Vuonna 2024 ilmoitettiin yhteensä 59 työtapaturmaa. Vuonna 2023 vastaava luku oli 61 ja vuonna 2022 luku oli 72.

Vahinkotyyppi	Lkm	Poissaolopäivät	Korvaukset yhteensä
Työmatkatapaturmat	10	15	1285,31
Työpaikkatapaturmat	49	74	9085,46
Yhteensä	59	89	10370,77

Vakavimmat tapaturmat selvenevät alla olevasta taulukosta. Suurin poissaolopäivämäärä oli 28 pv. Tästä voidaan päätellä, että isoilta, vakavilta tapaturmilta on välttytty.

Kuvaus	Poissaolopäivät	Korvaukset
Kaatuminen käden päälle pesäpallopelissä	28	3829,55
Potkaisi jalan palo-oveen, varvas	14	1059,14
Kompastuminen rappusissa, nilkka	7	1252,27
Maassa makaavan lapsen nosto, selkä	6	595,77
Lapsi nykäisi kävelyllä kädestä, selkä	6	614,43
Kaatui pallopelissä, kylki	5	671,43
Astui hiekkalaatikon reunan yli, nilkka	5	490,55
Kuuma vesi-öljyseos kaatui, käsi	3	380,67

Vakavimmat työmatkatapaturmat olivat auton törmäminen suojatiellä, mistä aiheutui 10 poissaolopäivää ja pyörällä kaatuminen aiheuttaen 5 poissaolopäivää.

Kuvaus	Poissaolopäivät	Korvaukset
Auto törmäsi suojatiellä	10	1318,88
Kaatui pyörällä	5	227,74

Edellisten vuosien tapaan työpaikkatapaturmat ovat merkittävin tapaturmalaji aiheuttaen n. 80 % 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. Liukastumisten ja kaatumisten aiheuttamat nyrjähdykset ja venähdystapaturmat ovat tavanomaisia. Näiden lisäksi kunnan henkilöstö teki vaaratilanneilmoituksia, joista suurin osa liittyy asiakkaan uhkaavaan ja aggressiiviseen käytökseen.

5.6 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 30, 40, 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.

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 70 778 euron edestä. Hierontaetuuteen käytettiin 8 721 euroa ja virike-etuuteen 62 057 euroa. Etuus on työntekijän käytettävissä kaksi vuotta etuuden lataamisesta. Käyttöaste oli 79,7 %.

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

5.7 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kesken tasa-arvoraportti



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 yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuoden 2024 aikana vastaamaan työturvallisuuslain 1.6.2023 päivityksiä.

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 palkkauseräkohtia 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

Seuraavassa taulukossa on kooste naisten ja miesten välisistä palkkaeroista ammattiryhmittäin. Taulukon tiedot ovat vuonna 2024 hyväksytystä Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

Taulukosta havaitaan, että tehtäväkohtaisissa palkoissa ei ole olennaisia poikkeamia miesten hyväksi. Sen sijaan muutamissa ammattiryhmissä naisilla on olennaisesti miehiä korkeammat tehtäväkohtaiset palkat. Tämä selittyy joko vähäisellä tarkastelujoukolla (esim. kirjastopalvelut ja eläinlääkärit) tai naisten ja miesten sijoittumisella tehtäviin kyseisen ammattiryhmän sisällä. Esimerkiksi tekniset ammattimiehet -ryhmässä erityisesti ympäristöterveydenhuolto ja ympäristönsuojelu ovat naisvaltaisia aloja ja nostavat kyseisen ryhmän sisällä naisten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvoa.

Ammattiryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %
Johto, asiantuntijat	8,00	9,00	4 734,06	4 562,10	3,77	5 229,28	5 041,74	3,72
Toimistohenkilöstö	44,00	4,00	2 580,80	2 583,23	- 0,09	2 809,77	2 767,83	1,52
Hallinnon avustavat tehtävät	2,00	-	3 439,65			3 910,68		
Tietotekniikan henkilöstö	1,00	3,00	3 191,73	2 819,69	13,19	3 513,31	3 076,14	14,21
Kirjastotoimen henkilöstö	15,00	4,00	2 720,57	2 076,39	31,02	2 969,16	2 109,19	40,77
Vapaa-ajan/kulttuuritoim.hlöst	92,00	18,00	1 660,88	1 552,04	7,01	1 675,52	1 594,03	5,11
Sivistystoimen peruspalv.hlöst	14,00	1,00	2 892,09	2 527,86	14,41	3 158,43	2 750,09	14,85
Sos.huollon ammattitehtävät	2,00	-	2 345,98			2 526,03		
Päivähoidon johtotehtävät	9,00	1,00	3 413,46	3 496,17	- 2,37	3 823,18	3 876,96	- 1,39
Päivähoidon opetus/kasvatushlö	89,00	3,00	2 765,75	2 804,59	- 1,38	2 936,57	2 897,27	1,36
Päivähoidon ammattitehtävät	177,00	5,00	2 269,57	2 214,79	2,47	2 348,57	2 232,10	5,22
Koulun avustavat amm.tehtävät	197,00	36,00	2 147,16	2 143,25	0,18	2 226,73	2 161,47	3,02
Päivähoidon ja koulun perusp.	40,00	-	2 105,74			2 158,66		
Perhepäivähoitajat	35,00	-	2 017,94			2 235,51		
Ruokapalveluhenkilöstö	131,00	13,00	2 094,57	2 059,19	1,72	2 211,81	2 083,41	6,16
Tekn.,ammattimiehet	20,00	46,00	3 156,52	2 440,35	29,35	3 421,22	2 658,48	28,69
Tekn.esimiehet,suunnittelijat	3,00	4,00	3 760,85	3 433,75	9,53	4 180,67	3 813,06	9,64
Tekn.,johto	2,00	4,00	4 509,20	4 726,75	- 4,60	5 134,79	5 831,93	- 11,95
Puolivakinaiset palomiehet	1,00	-	3 072,25			3 645,37		
Tuntipalkkainen henkilöstö	-	7,00		13,18			14,70	
Kunnalliset eläinlääkärit	5,00	2,00	4 013,68	2 929,16	37,03	4 159,66	3 143,63	32,32
Perusopetus rehtorit/johtajat	5,00	6,00	4 100,42	4 269,55	- 3,96	5 295,76	6 063,81	- 12,67
Opetushenkilöstö	234,00	77,00	2 976,34	2 978,68	- 0,08	3 875,69	4 012,50	- 3,41
Muu henkilöstö	136,00	63,00	1 995,07	1 694,19	17,76	2 081,73	1 730,60	20,29

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.

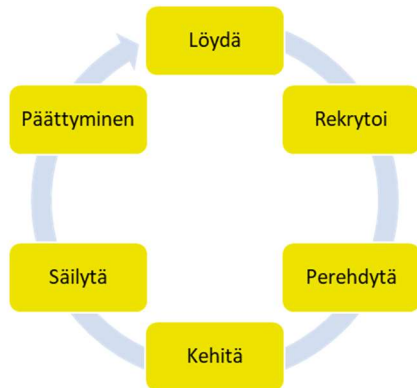
Palvelukulttuuria kehitetään yhdessä asiakkaiden kanssa. Siksi asiakaspalaute ja kuntalaisten osallistaminen on tärkeä osa kehittämistä. Hyvinvointikyselyn mukaan noin 60 prosenttia vastaajista kertoo, että asiakaspalautetta kerätään ja hyödynnetään työn kehittämisessä. Osuus on pysynyt edellisen vuoden tasolla.

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 työnantajamaieeseen 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 ja 2024 osana rekrytointiviestintää.



Työvoiman saatavuuden haasteet ovat näkyneet rekrytoinnin haasteissa. Vuoden 2024 aikana Laukaan kunnan rekrytointeja kohtaan on ollut huomattavasti enemmän kiinnostuneita hakijoita kuin edellisinä vuosina. Hakijoita on ollut joka hallinnonalalla edellisiä vuosia enemmän.

Laukaan kunta on saanut rekrytoitua hyvin henkilöstöä. Eniten hakijoita rekrytointia kohti on ollut konsernihallinnossa (hallintopalvelut ja elinkeinopalvelut). Haastavinta on rekrytointi ollut varhaiskasvatuksessa, mutta sielläkin on tilanne parantunut huomattavasti mm. siksi, että palkkausta on nostettu.

Koko kunnassa on ollut keskimäärin 21 hakijaa/rekrytointi. Vuonna 2023 vastaava luku oli 8. Osaksi hakijamäärää on saatu nostettua ilmoittamalla avoimista työpaikoista somessa.

Alla olevassa taulukossa on selvennetty tarkemmin hakijamääriä erityyppisiin tehtäviin vuonna 2024.

	Rekrytoinnit v 2022			Rekrytoinnit v 2023			Rekrytoinnit v 2024		
	Rekrytoinnit	Hakijat	Hakijat/rekry	Rekrytoinnit	Hakijat	Hakijat/rekry	Rekrytoinnit	Hakijat	Hakijat/rekry
Konsernihallinto	4	54	14	2	104	52	2	136	68
Varhaiskasvatuksen henkilöstö	24	121	5	35	251	7	34	586	17
Muut sivistystoimen palvelualueen rekrytoinnit	28	495	18	14	27	2	26	558	21
Tenisen palvelualueen rekrytoinnit	13	105	8	2	17	9	1	24	24
Yhteensä	69	775	11	53	399	8	63	1 304	21

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 ja lukiolla on hyvä työnantajamaine ja hakijoita opettajan tehtäviin on riittänyt hyvin.

Kouluturvallisuus-hanke oli Laukaan kunnan oma hanke. Tärkein tavoite oli päivittää olemassa oleva



suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi kiusaamiselta, väkivallalta ja häirinnältä ja siten varmistaa yhtenäiset puuttumisen ja kirjaamisen käytännöt kaikilla kouluilla. Lisäksi hankkeella rahoitettiin mm. opetustoimen MAPA-koulutusten sijaiskustannuksia, koulutettiin kuntaan toinen MAPA-kouluttaja, ja kustannettiin koulujen 6. luokkalaisille

kännykkäsovellus Luokkahenki Kiusa osaksi syyslukukautta 2024. Lisäksi hanketyöntekijä suunnitteli ja järjesti mm. täydennyskoulutusta henkilökunnalle

6.2 Osaamisen kehittäminen

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

Vuonna 2024 henkilöstön koulutuspäiviä kertyi HR-tietojärjestelmän tietojen perusteella yhteensä 1 136 päivää. Koulutuspäivät lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna (vuonna 2023 yhteensä 709 koulutuspäivää). Lisäksi Opintovapaalain mukaisella opintovapaalla oltiin 2 676 kpv. Lain mukaista oikeutta käytti 17 työntekijää. Työllisyysrahastolta haettiin koulutuskorvausta 1 046 koulutuspäivän osalta. Koulutuskorvausta saatiin noin 20 600 euroa. Koulutuskorvaus nousi noin 14 000 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Koulutuskorvausta voi saada enintään 3 kpv/työntekijä, joten koulutuksiin osallistuneiden työntekijöiden määrä vaikuttaa suuresti korvauksen määrään.

Oppiminen ja osaamisen kehittyminen ovat läsnä joka hetkessä, sillä opimme työmme kautta ja yhdessä toisten kanssa. Osaamisen kehittämisen keinoissa korostuvat erilaiset oppimiskäytännöt, 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 2024 sisäisissä koulutuksissa keskityttiin MAPA- ja ensiapukoulutuksiin. Näihin koulutuksiin osallistui yhteensä 40 työntekijää.

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 2024 tulosten perusteella Laukaan kunnan työntekijöistä 74 % koki saavansa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Vuonna 2023 vastaava luku oli 67 %.

7 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 2024 aikana yhteensä seitsemän kertaa.

Yhteistyöryhmän kokoonpano vuonna 2024		
Raittila Eero	Talous- ja henkilöstöjohtaja	työnantajan edustaja, puheenjohtaja
Lummelahti Jukka	Juko pääluottamusmies	henkilöstön edustaja, varapuheenjohtaja
Paananen Jukka	Työsuojelupäällikkö	
Jaakkola Markku	Työsuojeluvaltuutettu	
Eronen Satu	Työsuojeluvaltuutettu	
Hallman Minna	JHL pääluottamusmies	
Haimakka Eliisa	Kunnanhallituksen nimeämä	
Koskenniemi Kaija	Sihteeri	

Yhteistyöryhmä on käsitellyt vuoden 2024 aikana muun muassa

- Henkilöstön edustus kunnan johtoryhmissä
- Tilinpäätös 2023
- Henkilöstöraportti 2023
- Työterveyshuollon korvaushakemus 2023
- Talousarvio 2025
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työterveyshuollon palvelujen tuottajan valinnan seuranta
- Työsuojeluasiat
- Työhyvinvointikyselyn tulosten läpikäynti
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Talouden tasapainottamiseen liittyvät asiat

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 2024 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.

7.1.1 Työsuojelutoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia asioita. Työpaikkaa ja työntekijöitä yleisesti koskevat asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa, jossa työsuojeluvaltuutetut edustavat työntekijöitä. Laukaan kunnassa työsuojelutoimikunta on yhdistetty yhteistyöryhmään, joka kokoontui vuonna 2024 seitsemän kertaa.

Yhteistyöryhmään työsuojeluasioita valmistelee työsuojeluvaliokunta, johon kuuluvat henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutetut sekä työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö. Laukaan kunnassa työsuojeluvaltuutettuina toimivat Markku Jaakkola (perusopetus ja varhaiskasvatus) sekä Satu Eronen (muut toimialat). Työsuojelupäällikkönä 21.1.2024 asti toimi Jukka Lappalainen ja 22.1.2024 alkaen Jukka Paananen. Työsuojeluvaliokunta kokoontui vuonna 2024 28 kertaa.

Edellä mainittujen yhteistoimintarakenteiden lisäksi työsuojelutoimijat osallistuivat monipuolisesti erilaisiin työsuojelutoimintoihin organisaatio-, työyhteisö- ja työntekijätasolla valvoen, kouluttaen, opastaen ja ohjaten.

Työsuojelun yhteistoimintaa kehitettiin vuonna 2024 mm.

- kehittämällä työsuojeluvaliokunnan toimintakäytänteitä,
- selkeyttämällä työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöasioita,
- liittämällä työsuojeluvaltuutetut työpaikkaselvitysprosessiin,
- toteuttamalla työsuojelun- ja työsuojelun yhteistoiminnan arviointi sekä työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöselvitys työsuojelutoimikunnalle ja
- aloittamalla valmistautuminen vuoden 2025 työsuojeluvaleihin käynnistämällä yhteistoiminnassa neuvottelut työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä Laukaan kunnassa.

Työsuojeluasioiden ja työsuojelutoimijoiden näkyvyyttä pyrittiin lisäämään niin työpaikkakäyntien kuin säännöllisen henkilöstöviestinnän avulla.

Laukaan kunnassa on käytössä sähköinen työturvallisuusilmoitusjärjestelmä, jonka avulla saadaan tietoa työarjen vaaratilanteista, haasteista sekä kehittämistarpeista. Ilmoitusjärjestelmää kehitettiin ilmoitusten sisältöjen, käsittelyn käytänteiden ja ilmoitusohjeistusten osalta.

Vuonna 2024 sähköisiä työturvallisuusilmoituksia tehtiin seuraavasti:

Ilmoitustyyppi	2024
Väkivalta- tai uhkatilanne	82
Epäasiallinen käyttäytyminen	12
Vaara- tai läheltä piti -tilanne	47
Turvallisuushavainto	1
Häirintä tai epäasiallinen kohtelu	1
Sisäilmastopoikkeama	63

Ilmoitusluokkien muutosten vuoksi ilmoitusmäärien suora vertailu edellisiin vuosiin on haastavaa, mutta yhteenvetona voidaan todeta ilmoitusten kokonaismäärän lisääntyneen edellisvuodesta noin +10 % ja yksittäisistä ilmoituksista eniten ovat lisääntyneet ilmoitukset väkivalta- ja väkivallan uhkatilanteista, +58% (52->82). Määrän kasvua selittää arjen työn haastavien tilanteiden lisäksi henkilöstön tietoisuuden lisääntyminen ilmoitusten tekemisen tärkeydestä. Tiedossa kuitenkin on, että liian moni haastava tilanne jää edelleen ilmoittamatta.

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. Vaikka haastavat tilanteet ovat merkittävä kuormitustekijä, niistä ei tapaturmatilastojen mukaan onneksi ole vuoden 2024 aikana aiheutunut korvattavia työtapaturmia. Työnantajan velvollisuus ja työsuojeluorganisaation tavoite on pyrkiä siihen, että näin ei myöskään tapahdu.

Turvallisen työn edellytyksiä pyritään vahvistamaan kehittämällä seuraavia asioita ja niihin liittyviä ohjeistuksia, käytänteitä ja osaamista:

- Varmistetaan, että väkivallan uhka on arvioitu asianmukaisesti kaikissa työyksiköissä ja haasteellisten tilanteiden varalle on luotu selkeät toimintamallit.

- Työturvallisuuspoikkeamista ilmoittamisen ja ilmoitusten käsittelyn käytänteitä kehitetään: Jokainen työntekijä osaa tehdä ilmoituksen työturvallisuuspoikkeamista ja turvallisuushavainnoista, ilmoitukset käsitellään asianmukaisesti esihenkilön johdolla ja niistä opitaan yhdessä koko työyhteisön kanssa.
- Organisaatiossa otetaan käyttöön uusi työturvallisuusilmoitus- ja riskienarviointijärjestelmä vuoden 2025 aikana.
- Yksiköissä on työtehtävien ja mahdollisen asiakasuhan edellyttämä osaaminen, jota päivitetään tarvittaessa. Osaamista vahvistetaan organisaation omana toimintana järjestettävillä Mapa-koulutuksilla.

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 2024 järjestettiin kuusi MAPA-koulutusta, joissa koulutettiin yhteensä 86 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

