



Henkilöstökertomus 2025



Sisällys

1	Konsernipalvelujohtajan tervehdys	2
2	Henkilöstörakenne ja –organisaatio	3
3	Kuntastrategia ja henkilöstöjohtaminen.....	5
3.1	Esihenkilötyö	6
4	Henkilöstötunnusluvut.....	7
4.1	Henkilötyövuosi.....	7
4.2	Henkilöstön ikärakenne.....	7
4.2.1	Eläköityminen.....	8
4.2.2	Sukupuolijakauma ja henkilöstön jakautuminen palvelualueille.....	9
4.3	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	9
4.4	Sairauspoissaolot.....	10
4.5	Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	12
5	Talouden tasapainottamistoimet vähensivät henkilöstöä.....	12
6	Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto	13
7	Henkilöstökysely 2025	14
8	Aktiivisen tuen malli uudistettiin	15
9	Laukaan kunnan yhteisöperiaatteet ja ohje epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn 15	
10	Työterveyshuolto	16
11	Yhteistoiminta	17
11.1	Työsuojelutoiminta	18

1 Konsernipalvelujohtajan tervehdys

Vuosi 2025 oli Laukaan kunnassa haastava. Talouden sopeuttamistoimet muuttivat niin konsernirakennetta, organisaatorakennetta kuin työympäristöä ja työntekemisen tapojakin. Samaan aikaan kaikilla palvelualueilla reagoitiin lainsäädännön ja muihin toimintaympäristön muutoksiin. Laukaan kunnan ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön voimin muutoksista selvitettiin olosuhteisiin nähden hyvin.

Laukaan tekniset tukipalvelut Oy aloitti toimintansa 1.4.2025 ja yhtiöön siirtyi noin 70 kunnan työntekijää tekniseltä palvelualueelta. Konsernipalveluiden organisaatorakennetta kehitettiin ja hallinto-, henkilöstö- talous- ja tietohallintopalveluita tuottava henkilöstö koottiin pääosin yhteisiin palveluihin 1.8.2025 alkaen. Organisaatiomuutoksilla pyrittiin ja onnistuttiin vastaamaan ensimmäisen, vuonna 2023 laaditun sopeuttamisohjelman säästötavoitteisiin, mutta muutokset ovat vaatineet henkilöstöltä paljon uuden omaksumista ja uusiin esihenkilöihin ja toimintatapoihin sopeutumista.

Keväällä 2025 kävi selväksi, että ensimmäisen sopeuttamisohjelman toimet eivät riittä talouden tasapainon saavuttamiseksi ja alijäämien kattamiseksi lakisääteisessä määräajassa. Kunnanhallitus aloitti asettamalla koko kuntaa koskevan rekrytointi- ja hankintarajoituksen, jonka mukaan ainoastaan toiminnan ja turvallisuuden kannalta ehdottoman välttämättömät rekrytoinnit ja hankinnat voidaan tehdä. Seuraavaksi käynnistettiin talouden tasapainottamisohjelman 2.0 valmistelu. Syksyllä 2025 jouduttiin käynnistämään koko kunnan henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Osana yhteistoimintaneuvotteluita heikennettiin merkittävästi henkilöstöetuksia työpaikkojen turvaamiseksi, mutta jouduttiin turvautumaan myös irtisanomisiin ja osa-aikaistamisiin. Syksy olikin kunnan henkilöstölle erityisen rankka yhteistoimintaneuvotteluiden mukanaan tuoman epävarmuuden ja niiden jälkeisen hyvistä työkavereista luopumisesta aiheutuneen surutyön ja tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi.

Henkilöstökyselyn tulokset ja sairauspoissaolomäärien hienoinen lasku vaikeasta vuodesta huolimatta kertoo kuitenkin siitä, että työyhteisöt ovat onnistuneet säilyttämään vahvuuksiaan. Henkilöstökyselyn 2025 perusteella työnsujuminen työyhteisöissä ja lähiesihenkilötyö ovat Laukaan kunnan vahvuuksia. Työkuormitusta tiukentuneessa taloustilanteessa pyritään hallitsemaan uudistamalla ja selkiyttämällä organisaation toimintatapoja ja varmistamalla yhtenäisillä ohjeilla henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun toteutuminen. Vuoden 2025 aikana saatiinkin uudistettua useita keskeisiä työyhteisön ohjeita ja toimintamalleja kuten työkyvyn aktiivisen tuen malli, Laukaan kunnan yhteisöperiaatteet ja ohje epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn, matkustusohje, etätyöohje ja liukuvan työajan ohjeistus. Iso kehitysaskel tehtiin myös valtakunnallisen KVTES-työehtosopimuksen mukaisen tasopalkkamallin käyttöönotossa, joka Laukaan kunnassa sujui hyvässä yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstötiedotusta pyrittiin kehittämään järjestämällä koko henkilöstölle suunnattuja henkilöstöinfoja teams-yhteydellä sekä lisäämällä ajankohtaisten uutisten tiedotusta intranetissä.

Tässä henkilöstöraportissa kootaan keskeiset henkilöstöä koskevat tunnusluvut ja tiedot vuodelta 2025. Lämmin kiitos kaikille Laukaan kunnan henkilöstöön kuuluville ammattitaidostanne ja arvokkaasta työstänne kuntalaisten arjen sujumisen ja palveluiden hyväksi. Vaikka haastava aika edelleen jatkuu, niin ratkaistaan jatkossakin mahdolliset ongelmat yksi kerrallaan ja tuetaan toisiamme arjen työssä: sateen jälkeen koittaa yleensä poutasää, ja tämä on odotettavissa Laukaassakin viimeistäänkin siinä vaiheessa, kun talous on saatu tasapainoon ja alijäämät katettua.

Maarit Kaija

2 Henkilöstörakenne ja –organisaatio

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

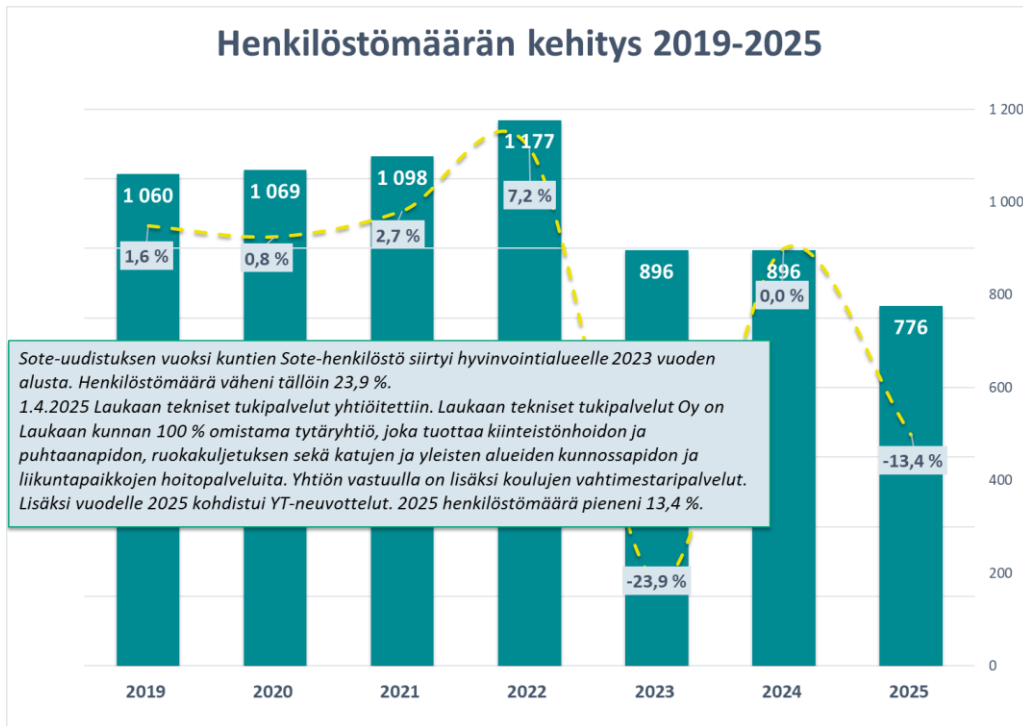
Vuonna 2025 Laukaan kunnan organisaatorakennetta uudistettiin. Ensimmäisen tasapainottamisohjelman mukainen teknisten tukipalvelujen yhtiöittäminen toteutettiin 1.4.2025. Laukaan tekniset tukipalvelut on Laukaan kunnan sataprosenttisesti omistama tytäryhtiö, joka tuottaa kiinteistönhoidon ja puhtaanapidon, ruokakuljetuksen sekä katujen ja yleisten alueiden kunnossapidon ja liikuntapaikkojen hoitopalveluita. Yhtiön vastuulla on lisäksi koulujen vahtimestaripalvelut. Yhtiöön siirtyi noin 70 henkilöä Laukaan kunnasta. Laukaan kunnalle järjestely tarkoittaa palkkakulujen pienenemistä yhtiöön siirtyneen henkilöstön osalta ja menorakenteen siirtymistä ostopalveluihin kiinteistöhuoltokustannuksissa.

Toinen organisaatorakenteeseen vaikuttanut muutos koski konsernipalvelujen palvelualueita. Laukaan kunnassa on osana talouden sopeuttamisohjelmaa päätetty hallinnon keskittämisestä. Hallinnon- henkilöstöpalvelujen, talouspalvelujen ja tietohallinnon asiantuntijat koottiin eri palvelualueilta yhdelle tulospaikalle yhteisiin palveluihin. Konsernihallinnon alla toimi aiemmin kolme tulosyksikköä: hallintopalvelut, talous- ja henkilöstöpalvelut sekä elinkeinopalvelut. Organisaation kehittämisen ja palveluiden keskittämisen myötä uudelleen nimettävän konsernipalveluiden palvelualueen tulosyksiköiden määrä pudotettiin kahteen: yhteiset palvelut ja elinkeinopalvelut. Yhteisten palveluiden alla toimivat hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut, talouspalvelut ja tietohallinto. Yhteisiä palveluita johtaa konsernipalvelujohtaja. Elinkeinopalveluiden alaisia tulospaikkoja olisivat maankäyttö ja kaavoitus, yrityspalvelut, työllisyyspalvelut ja maaseutupalvelut. Syksyllä 2025 paikkatietopalvelut ja yhdyskuntatekniikan suunnittelu siirtyivät tekniseltä palvelualueelta maankäytön tulosyksikköön. Elinkeinopalveluita johtaa kehitysjohtaja.

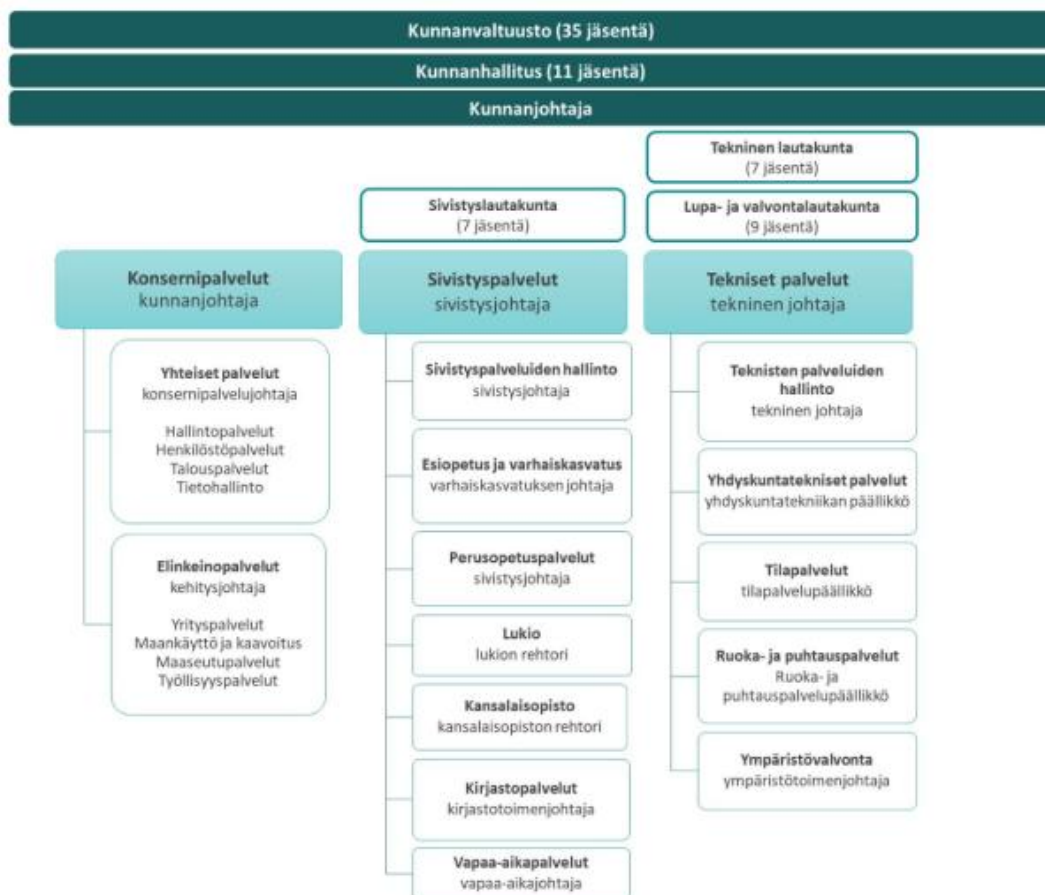
TE-uudistuksen myötä TE-toimiston ovet sulkeutuivat ja kuntien palvelupisteet avasivat ovensa 2.1.2025. TE-uudistuksen jälkeinen tilanne alkaa vakiintumaan ja Laukaa on osa Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysaluetta. Toimintaa kehitetään yhdessä 12 muun kunnan kanssa. Kunnalla on omia ei-lakisääteisiä työllisyyspalveluita, jotka on yhdistetty lakisääteisten kotoutumispalveluiden kanssa samaan yksikköön. Ei-lakisääteisissä työllisyyspalveluissa keskiössä on vaikeimmin työllistyvien kuntalaisten työllistymisen tukeminen sekä nuorten työllistymisen edistäminen.

Laukaan kunnassa työskenteli 31.12.2025 yhteensä 776 henkilöä (2024: 896), joista 558 vakituudessa (2024: 611) työsuhteessa ja 218 määräaikaisessa (2024: 285) työsuhteessa. Sivistyspalvelut olivat suurin työllistävä palvelualue työllistäen 85 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisissä palveluissa työskenteli 9 prosenttia ja konsernihallinnossa 6 prosenttia henkilöstöstä.

Henkilöstömäärän kehitys 2019-2025



Seuraavassa on kuvattu Laukaan kuntaorganisaatio vuonna 2025.



3 Kuntastrategia ja henkilöstöjohtaminen

Kunnan henkilöstöpolitiikkaa ohjaa kuntastrategia ja siihen perustuvat erillisohjeet, jotka on koottu kattavasti henkilöstön saataville intraan. Henkilöstö on kuntastrategian yksi keskeinen painopistealue. Kuntastrategian lisäksi kunnassa ei laadita erillistä henkilöstöstrategiaa, koska henkilöstöä koskevat strategiset tavoitteet on viety suoraan kuntastrategiaan. Kuntastrategia päivitettiin syksyllä 2025.

Kuntastrategian toimintaperiaatteet antavat vakaan pohjan henkilöstöpolitiikalle ja henkilöstöön liittyvälle päätöksenteolle. Strategiassa on kolme läpileikkaavaa toimintaperiaatetta, jotka ovat positiivisesti, palvelen ja pidemmälle.



STRATEGIAMME
kolme toimintaperiaatetta

POSITIIVISESTI

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

Tavoittemme on, että laukaalaiset onnistumiset huomataan ja jokainen ihminen kohdataan sydämellä.

PALVELLEN

Meillä on kuuntelemisen, kehittämisen ja parantamisen palvelukulttuuri. Etsimme asiakasta palvelevia ratkaisuja resurssien puitteissa.

Tavoittemme on tarjota asukaillemme sujuvat ja kestävät arjen kuntapalvelut.

PIDEMMÄLLE

Näemme mahdollisuuksia ja etsimme uusia ratkaisuja. Teemme vastuullisia ja tulevaisuuskestäviä päätöksiä laukaalaisten hyväksi.

Tavoittemme on säilyttää itsenäinen Laukaa, jonka talous on tasapainossa.

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.



Hyvinvoivat ja uudistumiskykyiset työyhteisöt

Olemme kuntalaisten hyvän arjen edistäjiä ja tulevaisuuden rakentajia.

Osoitamme arvostusta työyhteisön jäsenten osaamista ja näkemyksiä kohtaan. Otamme työyhteisön jäsenenä jokainen vastuuta työilmapiiiristä. Sitoudumme hyvään johtamiseen ja esihenkilötyöhön. Kehitämme palvelukulttuuriamme kuntalaisten parhaaksi.

Laukaan kunta on houkutteleva ja välittävä työnantaja, jossa keskitytään perustehtäviin ja työtä tehdään hyvällä ammatillisella asenteella.

TAVOITTEET

- Hyvinvoivat työyhteisöt
- Palveluprosessien ja palvelukulttuurin kehittäminen
- Laukaa on houkutteleva työnantaja

MITTARIT

- Asiakas- ja asukastytyytyväisyys
Palautteen hyödyntäminen
- Henkilöstöhyvinvointikysely



3.1 Esihenkilötyö

Strategisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää hyvää johtamista. Esihenkilöt ovat avainasemassa organisaation tuloksellisuuden ja tuottavuuden varmistamisessa. Kunnassa oli vuoden 2025 lopussa 44 esihenkilöä. Keskimäärin kunnan esihenkilöllä on siis alaisenaan 18 johdettavaa, mutta vaihteluväli on suuri ja alaisten määrä vaihtelee paljon toiminnan luonteesta ja organisaatiosta riippuen. Suhteessa organisaation kokoon, toiminnan laajuuteen ja vastuisiin ja siihen, että kaikilla esihenkilöillä on myös asiantuntijaroolinsa mukaisia virkatehtäviä, esihenkilöiden lukumäärä Laukaan kunnassa on pieni.

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen ja tukeminen on otettu vahvasti henkilöstöjohtamisen keskiöön Laukaassa. Esihenkilöille järjestetään säännöllisiä esihenkilökohtauksia, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja lisäksi tuodaan uutta asiantuntemusta ja osaamista esihenkilöstön saataville. Kohtaamiset ovat keränneet suurimman osan esihenkilöistä yhteen säännöllisin väliajoin. Esihenkilökohtaukset tarjoavat myös tärkeän mahdollisuuden yhteiselle keskustelulle yli toimialarajojen.

Kunnan operatiivisen johtamisen järjestelmän muodostavat kunnan johtoryhmäkäytännöt, osasto- ja työpaikkakokoukset sekä esihenkilön ja työntekijän välillä käytävät kehityskeskustelut. Koko kunnan johtoryhmän lisäksi jokaisella palvelualueella on oma johtoryhmä, johon kuuluvat pääsääntöisesti palvelualueen tulosyksiköiden esihenkilöt ja/tai keskeiset esihenkilöt. Vuonna 2025 järjestettiin myös kaikkien palvelualueiden johtoryhmien yhteisiä kokouksia, joita on tarkoitus jatkaa myös tulevana vuosina. Johtoryhmätyön kautta johtamisen ketju etenee esihenkilöstön vastuualueille ja työpaikkakokouksiin.

4 Henkilöstötunnusluvut

4.1 Henkilötyövuosi

Tässä henkilöstökertomuksessa henkilöstötyövuodet on raportoitu ensimmäistä kertaa KT:n vuonna 2021 antaman henkilöstökertomuksen laadintaohjeen mukaan HTV2-laskentamallilla. Tilinpäätöksessä 2025 henkilöstötyövuodet on ilmoitettu HTV1-laskentamallin mukaan, joka on perinteisesti ollut Laukaan kunnan tapa esittää henkilöstötyövuosien määrä. Laskentamallien ero on, että HTV1:ssä henkilötyövuosissa on mukana palkattomat poissaolot, HTV2-laskentamallissa palkattomat poissaolot on vähennetty. Tästä syystä henkilöstökertomuksen ja varsinaisen tilinpäätöksen luvut eroavat hieman toisistaan.

Laukaan kunnassa tehtiin vuonna 2025 yhteensä 741 henkilötyövuotta, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 510. Määräaikaisen henkilöstö osuus oli 193 henkilötyövuotta, josta oppisopimussuhteella oli 3,5 henkilötyövuotta. Palkkatuetun henkilöstön osuus oli 1,7 henkilötyövuotta. Henkilömäärä pieneni edelliseen vuoteen verrattuna 65 henkilötyövuodella (-7,7 %).

Muu henkilöresurssi/henkilötyövuosi

Henkilöstökertomuksessa muu henkilöresurssi/henkilötyövuosi -kohdassa raportoidaan erikseen vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanos.

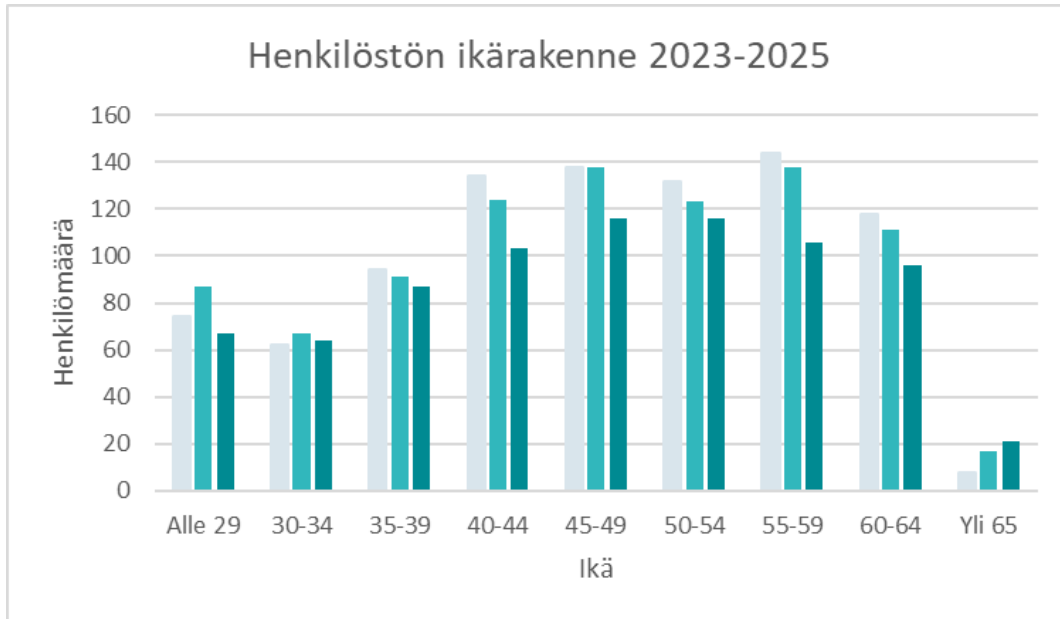
Konsernipalveluissa taloushallinnon palvelualueelle ostettiin 0,1 henkilötyövuotta taloushallinnon palveluja ulkopuolelta sivistyspalveluiden taloushallinnossa tapahtuneiden eläköitymisen ja irtisanoutumisten vuoksi.

Vuokratyöntekijöitä on käytetty ruokapalveluissa noin yhden henkilötyövuoden verran vuonna 2025. Ennen siivouksen siirtymistä osaksi Laukaan tekniset tukipalvelut Oy:tä siivouksessa ostettiin tiettyjen kohteiden puhtaanapito ulkoisilta palveluntuottajilta.

1.4.2025 teknisen tukipalvelun henkilöstö siirtyi Laukaan tekniset tukipalvelut Oy:n henkilöstöksi. Laukaan tekniset tukipalvelut on Laukaan kunnan sataprosenttisesti omistama tytäryhtiö, joka tuottaa kiinteistönhoidon ja puhtaanapidon, ruokakuljetuksen sekä katujen ja yleisten alueiden kunnossapidon ja liikuntapaikkojen hoitopalveluita. Yhtiön vastuulla on lisäksi koulujen vahtimestaripalvelut. Yhtiöllä on vastuulla lisäksi koulujen vahtimestaripalvelut. Yhtiöllä on vastuulla lisäksi koulujen vahtimestaripalvelut. Laukaan kunnalle järjestely tarkoittaa palkkakulujen pienenemistä ja ostopalveluiden osuuden kasvua yhtiöön siirtyneen henkilöstön osalta. Laukaan teknisiin tukipalveluihin siirtyi yhteensä 57 henkilötyövuotta.

4.2 Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2025 henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta. Suurimmat henkilöstöryhmät olivat 45-49 vuotta ja 50-54 vuotta. Henkilöstön ikäjakauma on kuntaorganisaatiossa suhteellisen tasapainoinen.

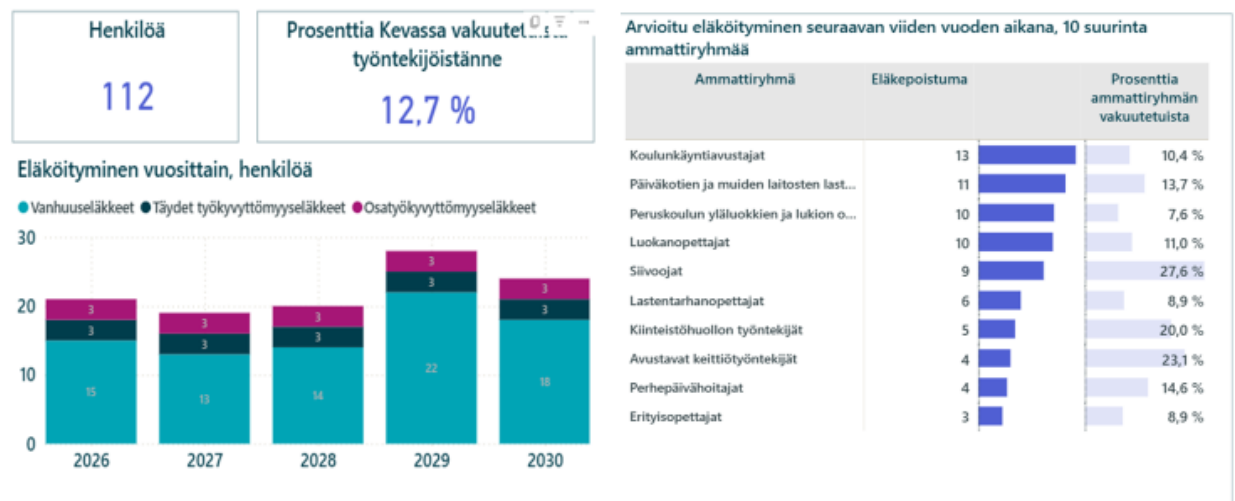


4.2.1 Eläköityminen

Laukaan kunnassa eläköityi vuoden 2025 aikana 21 henkilöä vanhuuseläkkeelle (2024: 16) ja 9 henkilöä osatyökyvyttömyyseläkkeelle (lähde: Keva).

Kuntien eläkevakuutusyhtiö Keva:n diagrammissa kuvataan ennustetta Laukaan kunnasta eläköityvistä seuraavan viiden vuoden aikana. Tässä vuoden 2025 tarkastelussa mukana ovat vielä myös Laukaan tekniset tukipalvelut Oy:öön siirretyt työntekijät. Työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyysennusteet perustuvat laskennallisiin julkisen sektorin näiden eläkkeiden keskimääräiseen todennäköisyyteen. Erityisen voimakasta eläköityminen Laukaassa on perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen tehtävissä. Eläköitymiset tuleekin hyödyntää täysimääräisesti työvoiman tarpeen sopeuttamisessa laskevaan lapsimäärään.

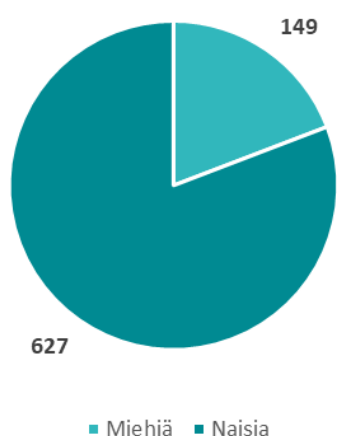
Laukaan eläköitymisennuste 2026 – 2030 (5 vuotta)



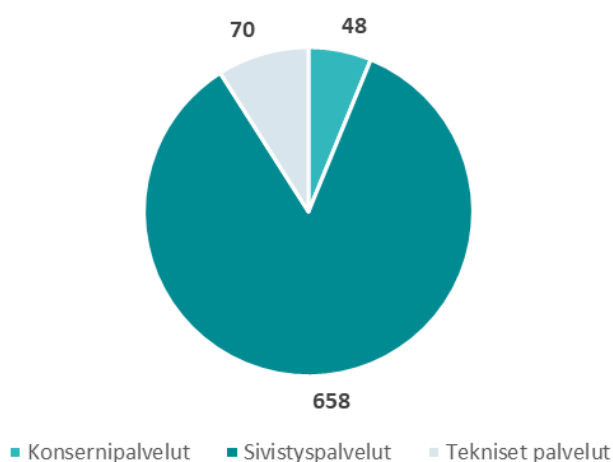
4.2.2 Sukupuolijakauma ja henkilöstön jakautuminen palvelualueille

Henkilöstöstä 149 (19,2 %) on miehiä ja 627 (80,8 %) naisia. Suurin osa henkilöstöstä 658 (84,8 %) sijoittui sivistyspalveluihin. Sivistyspalvelun henkilöstöstä oli 539 naisia ja 119 miehiä. Teknisissä palveluissa työskenteli yhteensä 70 henkilöä, joista 55 oli naisia ja 15 miehiä. Konsernipalvelut olivat pienin palvelualue henkilömäärän ollessa 48. Konsernipalveluiden henkilöstöstä oli naisia 33 ja miehiä 15.

Sukupuolijakauma 2025



Henkilöstön jakauma palvelualueittain



4.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus kuvaa alkaneiden ja päätyneiden vakituisten työsuhteiden määrää.

Vuonna 2025 alkoi 21 uutta vakituista työsuhdetta. 36 henkilöä siirtyi kunnan oman organisaation sisällä uusiin tehtäviin tai yksikköön. Vakituksia työsuhteita päättyi 105 henkilöltä, joista 15 jäi eläkkeelle ja 90 henkilöllä työsuhde päättyi muusta syystä. Vakituisten palvelussuhteiden päättymisen suurta määrää selittää teknisten

palveluiden henkilöstön siirtyminen Laukaan teknisen tukipalvelut Oy:n palvelukseen sekä talouden tasapainottamiseksi syksyllä 2025 käytyjen yt-neuvotteluiden mukaiset irtisanomiset.

Alla olevassa taulukossa on vakituisten palvelussuhteiden lukumäärät ja vaihtuvuusprosentit. Prosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden (2024) viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään 611.

Vakituisten palvelussuhteiden vaihtuvuus		
	Henkilöiden lukumäärä	vaihtuvuusprosentti
alkaneet	21	3,4 %
päättyneet	105	17,2 %

4.4 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä. Alla olevassa taulukossa on kuvattu sairauspoissaolojen määrä päivänä ja alimmalla rivillä päivien ja henkilötyövuosien suhteena.

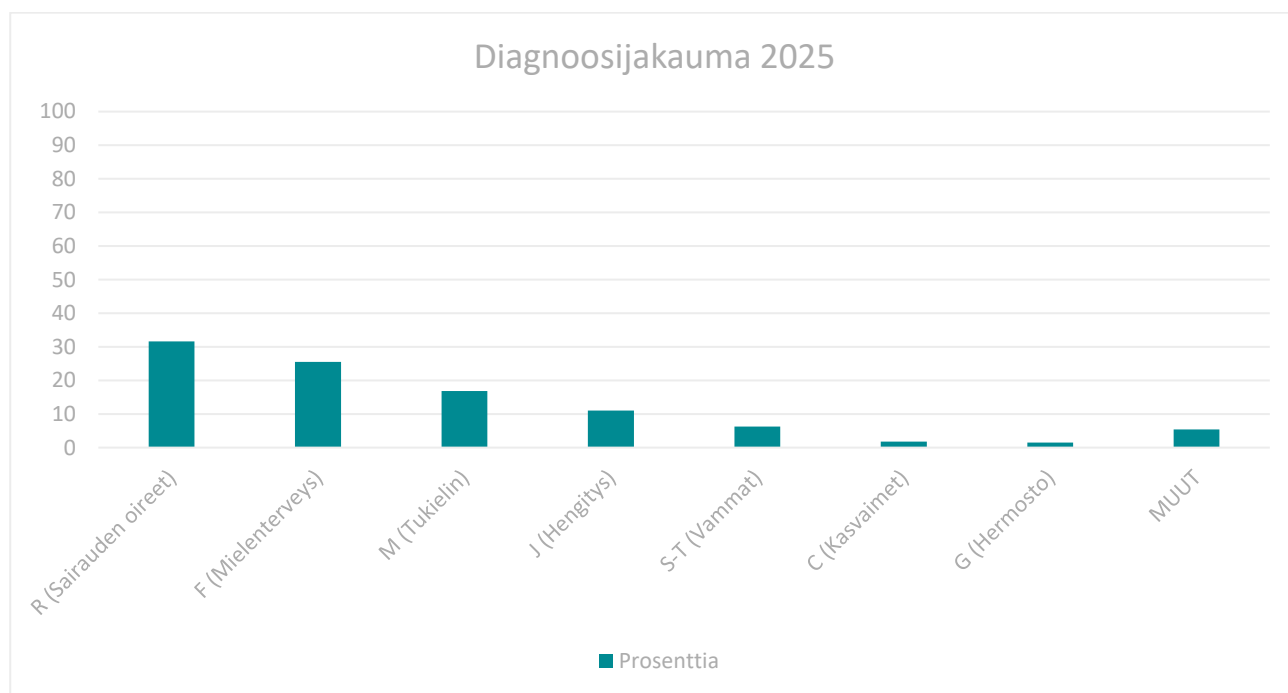
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, sis. tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 päivää	4408	39
8-29 päivää	2254	99
30-59 päivää	1385	91
60-89 päivää	1041	0
90-179 päivää	515	0
Yli 180 päivää	360	0
Yhteensä päivää	9963	229
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	13,5	0,3

Alla olevassa taulukossa on sairauspoissaolopäivien jakauma hallintokunnittain ja vertailu vuoteen 2024. Luvut on päivitetty KT:n henkilöstökertomuksen laadintaohjeen mukaisiksi, jonka vuoksi ne eroavat tilinpäätöksessä esitetyistä luvuista.

Sairauspoissaolojen määrä väheni vuonna 2025 vuoteen 2024 verrattuna yhden henkilötyövuoden verran ollen 13,8 (14,8 2024). 24,9 prosentilla henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja (0 päivää sairastaneet) vuonna 2025 (25,24 2025).

Sairauspoissaolot 2023-2025				
	2024		2025	
	päivät	päiviä/HTV2	päivät	päiviä/HTV2
Konsernihallinto	355	7,0	273	5,7
Sivistyspalvelut	9215	14,9	8248	13,5
Tekniset palvelut	2325	17,3	1671	20,2
Yhteensä	11895	14,8	10192	13,8

Vuonna 2025 sairauspoissaoloja aiheuttivat eniten sairauden oireet eli esimerkiksi kuume-, flunssa- ja vatsataudit. Mielenterveyden oireilu ja sairaudet olivat toiseksi suurin sairauspoissaoloja aiheuttanut diagnoosiluokka vuonna 2025. Kolmanneksi eniten poissaoloja aiheutui tukielinsairauksista. Muita sairauspoissaoloihin johtaneita diagnooseja oli hengityssairaudet, vammat, verenkierron sairaudet, kasvaimet ja muut diagnoosit. Erityisesti mielenterveysoireista ja tukielinsairauksista johtuviin poissaoloihin tulee edelleen jatkossa kiinnittää huomiota.



4.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/ vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/ vakituinen henkilöstö
Ammatillinen				
henkilöstökoulutus	1 138	853	187	129
Muu koulutus	60	44	0	0

Laukaan kunnan sopeutustoimet vaikuttivat henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Vuoden 2025 aikana jouduttiin rajaamaan osallistumista maksullisiin ja matkustamista vaativiin koulutuksiin vain toiminnan kannalta kriittisiin koulutuksiin.

Kunta tarjoaa vuoden 2023 lopulla käyttöön otetun Eduhousen rajattoman käytön henkilöstölle. Eduhousen koulutussisältö kattaa monipuolisesti eri alojen koulutustarpeita. Eduhousen lisäksi käytössä ovat eri tahojen tuottamat webinaarit. Esihenkilöille suositellaan erityisesti Kuntatyönantajien (KT) ja Kevan järjestämiä koulutuksia henkilöstöjohtamisen eri teemoista. Lisäksi Kuntaliitto ja eri valtion viranomaiset järjestävät maksuttomia webinaareja eri asiantuntijuusalueiden teemoista.

Pitemmän päälle pelkästään webinaareihin rajautuva kouluttautuminen aiheuttaa kuitenkin ison vajeen lähikoulutuksiin kuuluvassa verkostojen rakentamisessa ja ylläpitämisessä sekä informaalissa oppimisessä: koulutus- ja seminaaritapahtumista kuullaan myös muiden kuntien kollegoiden kokemuksia ja oivalluksia, joita voi soveltaa myös omassa työssä. Nykyisen kaltainen tiukka koulutuskustannusten karsiminen toimii väliaikaisena talouden tasapainottamisen välineenä, mutta pysyvää käytäntöä nykytilanteesta ei voida tehdä.

5 Talouden tasapainottamistoimet vähensivät henkilöstöä

Laukaan kunta joutui sopeuttamaan taloutta merkittävästi, ja pysyvien säästöjen saamiseksi kunta joutui vähentämään myös henkilöstöä. Kunnanhallitus päätti ensin koko kuntaa koskevasta rekrytointien ja hankintojen rajoittamisesta toukokuussa 2025. Kesäkuussa 2025 päätettiin käynnistää tasapainottamisohjelman 2.0 valmistelu. Yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämisestä kunnanhallitus päätti 11.8.2025. Työnantajaa neuvotteluissa edustivat kunnanjohtaja Linda Leinonen, konsernipalvelujohtaja Maarit Kaija, kehitysjohtaja Eero Raittila, sivistysjohtaja Jussi Silpola ja tekninen johtaja Janne Laiho. Kunta-alan pääsopijajärjestöt JUKO ry ja JHL ry nimesivät kumpikin neuvotteluihin kunnanhallituksen pyynnön mukaisesti kaksi edustajaa. JUKO ry Laukaata edustivat pääluottamusedustaja Jukka Lummelahti ja varapääluottamusedustaja Maija Kinnunen sekä osassa neuvotteluita Jukka Lummelahden sijaisena luottamusedustaja Kirsi Varis. JHL ry:tä edustivat pääluottamusedustaja Minna Hallman ja varapääluottamusedustaja Satu Eronen.

Neuvottelukutsu luovutettiin henkilöstön edustajille 12.8.2025. Yhteistoimintaneuvotteluissa 18.8. – 29.9.2025 etsittiin tarvittavat 1,95 miljoonan euron säästöt henkilöstökustannuksista, jotka koostuivat irtisanomisista, henkilöstön uudelleen sijoittelusta, osa-aikaistamisista sekä henkilöstöetujen karsimisista. Kunnanhallitus hyväksyi yhteistoimintaneuvotteluiden perusteella esitetyt virkojen lakkauttamiset sekä henkilöstöetuuksien vähentämisen 6.10.2025. Tarvittavat yksilöitä koskevat hallintopäätökset tehtiin 8.-10.10.2025. Yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena 19 henkilöä irtisanottiin nykyisestä tehtävästä. Heistä kahdeksalle pystyttiin tarjoamaan muuta työtä kunnassa tai kuntakonsernissa. Lisäksi 12,6 tehtävää päättyi eläköitymisen vuoksi, ja määräaikaisuuksia vähennetään 13,8 henkilötyövuotta. Irtisanomisista 12 kohdistuu

konsernipalveluihin, 5 teknisiin palveluihin ja 2 sivistyspalveluihin. Yhteensä henkilötövuosivähennys yt-toimilla oli 37,9 henkilötövuotta.

Yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä Laukaan kunnassa päätettiin luopua henkilöstön Edenred-eduista, lounasedusta sekä merkkipäivämuistamisista. Yhteistoimintaneuvotteluissa on sovittu, että kunnan tilanteen helpottuessa henkilöstöetuuksia tarkastellaan uudestaan.

6 Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto

Kunta-alan KVTESin ja OVTESin (osio G) uusi tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025 ja korvasi käyttöönottohetkestä alkaen aikaisemman tehtävien vaativuuden (TVA) järjestelmän. Laukaan kunnassa tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön valtakunnallisen ohjeistuksen mukaisesti 1.10.2025 alkaen. Tämän jälkeen järjestelmää täydennettiin ja korjattiin kerran loppuvuodesta 2025.

Uuden tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Palkkausjärjestelmä perustuu tasopalkkaan ja tasolisään, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään ja tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota, rekrytointilisää tai kielilisää. Tasopalkkajärjestelmä koskee kaikkia kuntatyönantajia velvoittavana järjestelmänä.

Palkkausjärjestelmän vaihtumisen vuoksi työntekijän varsinainen palkka ei saanut pienentyä, jos työntekijän tehtävät säilyivät palkkausjärjestelmän muutoshetkellä ennallaan. Palkansaajan tehtävä sijoitettiin sovellettavaan palkkaryhmään ja palkkaryhmän oikealle vastuun ja osaamisen tasolle käyttöönottohetkeä edeltävän kuukauden tehtävän perusteella.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto aiheutti palkkojen yhteensovittamisen tarvetta (eli palkka-harmonisaatiota). Työntekijöiden tosiasiallisia palkkoja ei voitu harmonisoida kerralla samaksi kunkin palkkaryhmän kullakin osaamisen ja vastuun tasolla, vaan työntekijöillä voi olla eri palkkoja saman palkkaryhmän samalla osaamisen ja vastuun tasolla. Palkkojen yhteensovittamisessa käytetään siirtymäaikaa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja osaamisen ja vastuun tasoihin vuoteen 2027 asti.

Palkkojen yhteensovittamisen tavoitteena on, että saman palkkaryhmän samalla osaamisen ja vastuun tasolla maksetaan samaa tasopalkkaa. Lisäksi osaamisen ja vastuun tasojen välillä tulee olla erot tasopalkkojen välillä (esim. saman palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasolla B maksetaan korkeampaa tasopalkkaa kuin osaamisen ja vastuun tasolla A).

Tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon vuodelle 2025 oli valtakunnallisesti sovittu paikallisesti käytettäviä eriä. Kyseisistä paikallisista eristä käytiin paikalliset neuvottelut työnantajan ja ammattijärjestöjen välillä syyskuussa 2025 palkkaustyöryhmissä. Laukaan kunnassa saatiin osittain tehtyä yhteensovittamista heti tasopalkkajärjestelmän käyttöönottohetkellä lokakuussa 2025 eli harmonisaatiotarve jäi maltilliseksi. Palkkaustyöryhmät tekivät harmonisointisuunnitelman, jossa näitä eroja tasataan seuraavilla paikallisilla erillä.

Lopullisessa tilanteessa samalla palkkaryhmän tasoilla olevilla henkilöillä tulee olla sama tasopalkka. Seuraavan kerran 1.6.2025 jälkeen paikallisia järjestelyeriä on jaossa 1.10.2026. Palkkojen yhteensovittamista jatketaan tulevaisuudessa valtakunnallisesti sovittujen paikallisesti myöhemmin neuvoteltavien järjestelyerien sekä

talousarvion ja taloussuunnitelman puitteissa vuodesta 2026 eteenpäin. Palkkaustyöryhmässä palkkojen yhteensovittamista käsitellään jatkuvan neuvottelun periaatteella.

7 Henkilöstökysely 2025

Laukaan kunnassa seurataan työhyvinvoinnin kehitystä vuosittain laadittavan työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikysely toteutettiin 24.11.-8.12.2025 sähköisenä kyselynä. Kyselyn vastausprosentti oli 62,9 % (70 % vuonna 2024).

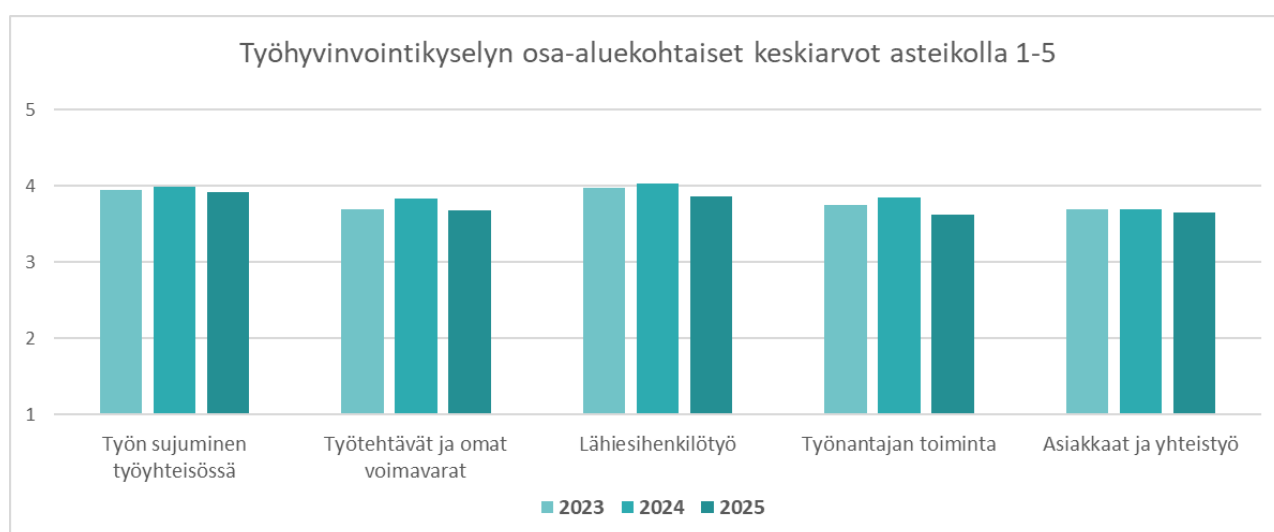
Kyselyn sisältö on Kevan asiantuntijoiden laatima ja työkalu mahdollistaa kunnan tulosten vertailun muiden kuntien tuloksiin. Laukaan verrokkiryhmänä toimii suuret kunnat ja vertailuaineisto koostuu 85 organisaatiosta.

Huolimatta kunnan vaikeasta taloustilanteesta ja syksyllä 2025 käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista Henkilöstön työhyvinvointi on kokonaisuudessaan edelleen hyvällä tasolla. Kokonaistilanteeseen katsottuna tulosten lasku oli koko kunnan osalta pientä.

Parhaan arvosanan kyselyssä saivat osa-alueet työn sujuminen työyhteisössä ja lähiesihenkilötyö, heikoimman tuloksen työnantajan toiminta. Tulos ei yllätä, kun otetaan huomioon juuri päättäneiden yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeiset päätökset irtisanomisista, osa-aikaistamisista ja henkilöstöetuuksien karsimisesta. Suurimman osasta kysymyksiä vastausten keskiarvo on kuitenkin päälle neljän, mikä tarkoittaa hyvää tilannetta (melko tai täysin samaa mieltä).

Selkein lasku oli tapahtunut työpaikan suosittelemisprosentissa, joka oli vuoden 2025 kyselyn perusteella 74 prosenttia (88,1 % 2024). Myös kunnan tulevaisuuteen ja talouden tasapainotustyön onnistumiseen suhtaudutaan melko varauksellisesti.

Tuloksissa muutokset heikompaan suuntaan eivät olleet suuria (pääosin -0,1 – 0,3) ja verrokkikuntiin katsottuna tilanne on edelleen kohtuullinen. On kuitenkin tärkeää, että kunnan vaikean taloustilanteen jatkuessa työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen kiinnitetään huomiota käytettävissä olevin keinoin sekä yksilö- että työyhteisötasolla.



8 Aktiivisen tuen malli uudistettiin

Syksyllä 2025 Laukaan kunnan aktiivisen tuen malli uudistettiin ja malli otettiin käyttöön joulukuussa 2025. Toimintamallin tarkoituksena on tukea henkilöstön työhyvinvointia, työkykyä ja työssä pysymistä työuran eri vaiheissa. Mallin tavoitteena on yhdenmukaistaa ja edistää ennakoivaa, osallistavaa toimintakulttuuria, jossa jokainen työntekijä sitoutuu kantamaan vastuuta sekä omasta että työyhteisön hyvinvoinnista. Aktiivinen tuki ja sen esillä pitäminen arjessa on osa työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista. Aktiivinen tuki on puheeksi ottamista, huolenpitoa ja ennaltaehkäisyä, ei kontrollia tai epäluottamusta.

Uuden toimintamallin ydintä ovat selkeät vastuut, hyvä työyhteisökäyttäytyminen ja vuorovaikutus, osaamisen kehittäminen, toimiva työnjako sekä avoin, luottamuksellinen ilmapiiri. Aktiivisen tuen toimintamalliin sisältyvät työkyvyn ylläpitäminen, varhainen tuki, tehostettu tuki, työhön paluun tuki sekä tarvittaessa korvaavan ja sovelletun työn ratkaisut. Tuen eri vaiheissa eri toimijoiden roolit korostuvat. Keskiössä ovat työntekijän työkyky ja työn sujuvuus.

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallin rakenne on johdatteleva alkaen eri osapuolten vastuusta ja edeten ennakoiviin toimiin, josta siirrytään reagoiviin toimiin. Reagoivissa toimissa täsmennettiin sairauspoissaolon ilmoituskäytäntöjä sekä sairauspoissaolojen hälyterajoja.

9 Laukaan kunnan yhteisöperiaatteet ja ohje epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn

Syyskuussa 2025 valtuusto hyväksyi koko Laukaan kuntaa koskevat yhteisöperiaatteet sekä niihin liittyvän ohjeistuksen epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisystä ja käsittelystä.

Yhteisössä koettua epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää voidaan ehkäistä laatimalla jo ennalta hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt ja huolehtimalla, että jokainen työyhteisössä on tietoinen siitä, että häirintään puututaan johdonmukaisesti. Yleensä häirintä on sitä helpommin ratkaistavissa, mitä aikaisemmassa vaiheessa siihen puututaan. Valmistellussa ohjeessa kuvataan prosessit, toimijat ja vastuut epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemusten ehkäisemiseksi ja selvittämiseksi.

Laukaan kunnan yhteisöperiaatteissa määritellään jokaisen yhteisön jäsenen vastuut sekä erikseen esihenkilöiden ja päättäjien vastuut hyvän ja rakentavan työilmapiirin ylläpitämisessä. Asiallinen käytös tarkoittaa, että erimielisyydet ilmaistaan rakentavasti, suoraan ja ilman henkilökohtaisuuksia tai loukkaamista. Asiallinen viestintä, aktiivinen kuuntelu sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat avaintaitoja, jotka vahvistavat luottamusta ja luovat turvallisen ilmapiirin päätöksenteolle. Käytös voi olla häiritsevää ja vastuutonta, vaikka se ei vielä olisikaan epäasiallista. Vastuuton käytös tarkoittaa toimintaa, joka heikentää työilmapiiriä, vaikeuttaa yhteistyötä ja vähentää muiden motivaatiota. Siihen on puututtava ajoissa, jotta siitä ei tule osa toimintakulttuuria.

Ohjeessa kuvataan käyttäytymisen aste-erot, joiden valossa jokainen yhteisön jäsen voi tarkkailla ennen kaikkea omaa toimintaansa ja huolehtia omasta vastuullisesta työkäyttäytymisestään.

HYVÄ KÄYTÖS	VASTUUTON KÄYTÖS	EPÄASIALLINEN KÄYTÖS
• Käyttäydyn sivistyneesti, arvostavasti, asiallisesti ja ystävällisesti – Hyvien tapojen mukaisesti • Tervehdin, kiitän, pyydän anteeksi, otan toiset huomioon, tarjoan apuani • Puhun kaikille arvostavasti ja asiallisesti • Kuuntelen muita ja osoitan kiinnostusta heidän ajatuksilleen • Osallistun rakentavasti ja annan palautetta kunnioittavasti; tunnistan, miten itse reagoin saamaani palautteeseen • Pidän keskustelun asiassa, en henkilöissä • Annan muille tilaa ja kunnioitan heidän rajojaan • Tarkastelen omaa asennoitumistani ja käyttäytymistäni toisia kohtaan • Toimin yhteisten sääntöjen mukaan, sitoudun yhteisiin päätöksiin ja tavoitteisiin • Hoidan tehtäväni vastuullisesti, autan ja neuvon tarvittaessa • Otan esiin työn tekemissä havaitsemani ongelmat, ilmoitan puutteista ja vioista • Kehitän omaa ammattitaitoani • Toimin somessa asiallisesti	• Työyhteisön toimintaa ja työtä häiritsevää ja hankaloittavaa käyttäytymistä • Käyttökseni aiheuttaa muissa mm. mielipahaa, ärtymystä ja työmotivaation laskua • Rikon satunnaisesti sovittuja pelisääntöjä, en sitoudu yhteisiin sopimuksiin • Käyttäydyn omavaltaisesti, en pysy työroolissani, vältän vastuuta tai ylitän ne • Kyseenalaistan muiden osaamista ja työntekoa, syyttelen toisia • Puran tunteitani dramaattisesti, osoitan mieltäni eri tavoin • Olen hallitseva tai uhriudun, vaadin erityiskohtelua/erikoisoikeuksia • Puhun päälle tai keskeytän toistuvasti; ohitan muiden puheenvuorot tai vähättelen niitä • Käytän piikittelevää tai sarkastista sävyä • Julkaisen kärkkäitä kommentteja tai provosoin • Käytän palautetta piikkiä	• Häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista käytöstä • Toimin sääntöjen vastaisesti • Huudan, nimittelen ja hyökkään henkilökohtaisesti • Jätän tietoisesti tiedonkulun ulkopuolelle, eristän toisia • Rikon vaitiolovelvollisuuttani • Solvaan, huudan tai esitän loukkaavia kommentteja • Mustamaalaan, levitän perättömiä juoruja • Maalitan, panettelen tai häiriköin somessa • Nöyryytän, mitätöin tai esitän valheellisia syytöksiä • Rikon toisen henkilökohtaisia rajoja tai käyttäydyn uhkaavasti • Harjoitan henkistä väkivaltaa: haukun ihmisiä, alistan, uhkailen, maalitan tai kohtelen toista arvottomasti

10 Työterveyshuolto

Työnantajalla on työterveyshuoltolain mukaisesti velvollisuus järjestää työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen ennalta ehkäisevä työterveyshuolto. Sen lisäksi Laukaan kunta järjesti vuonna 2025 henkilöstölleen yleislääkäritasoisia sairaanhoitoa palvelussuhteen alusta alkaen. Palveluihin sisältyivät määritellyt laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, kliinifysiologiset tutkimukset sekä erikoislääkäreiden konsultaatiot, joissa hoitovastuu säilyy työterveyslääkärillä.

Vuonna 2025 Laukaan kunnan työterveyspalvelut tuotti Mehiläinen Oy. Palveluita tarjottiin perinteisten kasvokkain tapahtuvien palveluiden rinnalla myös digitaalisesti Mehiläisen puhelinsovelluksen kautta.

Työterveysyhteistyötä tehtiin monella eri tasolla. Yhteistyötä tehtiin myös Kuntien Eläkevakuutuksen kanssa. Yhteisenä tavoitteena on työkyvyn edistäminen, työkyvyttömyyden ehkäiseminen ja työssä jatkamisen tukeminen.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitystoiminnassa on tehty fyysisen tai ergonomisen sekä psykososiaalisen kuormituksen arviointia ja annettu työpaikoille toimenpide-ehdotuksia näiden pohjalta. Työpaikkaselvityksiä toteutettiin vuoden 2025 aikana yhteensä 12.

Henkilöstön työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 711 980,66 euroa (vuonna 2024 yhteensä 520 365 euroa). Työntekijäkohtainen kustannus oli 917,5 e/työntekijä. Työterveyspalveluiden kustannukset olivat ennakoitua suuremmat, ja vuoden aikana jouduttiin tekemään 300 000 euron määrärahalisäys. Lisätalousarviosta huolimatta kustannukset ylittyivät noin 200 000 euroa. Osa työterveyshuollon kustannuksista palautuu myöhemmin Kela-korvauksina, mutta siitä huolimatta kustannustaso on noussut Laukaan taloudellinen tilanne huomioon ottaen korkeaksi ja kustannustason hillitseminen vaatii jatkossa aktiivisia toimia.

11 Yhteistoiminta

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää henkilöstöjohtamisen ja kehittämisen päämäärien toteutumista sekä parantaa työyhteisöjen toimintaa ja työoloja. 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 toimi 2025 yhteistyöryhmä. Yhteistyöryhmä toimi myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana yhteensä kuusi kertaa.

Yhteistyöryhmän jäsenet 2025			
Eero Raittila	Talous- ja henkilöstöjohtaja	työnantajan edustaja	31.3.2025 saakka
Maarit Kaija	Konsernipalvelujohtaja	työnantajan edustaja	1.4.2025 alkaen
Minna Hallman	JHL:n pääluottamusdustaja; työsuojeluvaltuutettu	puheenjohtaja	
Jukka Lummelahhti	JUKO ry pääluottamusdustaja; työsuojeluvaltuutettu 1.8.alk.		
Markku Jaakkola	työsuojeluvaltuutettu		31.7.2025 saakka
Jukka Paananen	työsuojelupäällikkö henkilöstöpäällikkö,		9.11.2025 saakka
Jasper Rouvinen	työsuojelupäällikkö		10.11.2025 alkaen
Eliisa Haimakka	Kunnanhallituksen nimeämä		16.6.2025 saakka
Anne Leinonen	Kunnanhallituksen nimeämä		17.6.2025 alkaen

Syksyllä 2025 käytiin koko kuntaa koskeneet yhteistoimintaneuvottelut, joissa neuvotteluja käytiin työnantajan ja pääsopijajärjestöjen JUKO ry:n ja JHL:n välillä. Neuvotteluryhmä nimettiin erikseen. Yhteistoimintaneuvottelut sujuivat asiallisesti ja hyvässä yhteistyössä haastavasta tilanteesta huolimatta.

Yhteistyöryhmä on käsitellyt vuoden 2025 aikana myös muun muassa

- Tilinpäätöksen 2024
- Henkilöstöraportin 2024
- Työterveyshuollon korvaushakemuksen 2024

- Talousarvion 2026
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman
- Työterveyshuollon palvelujen tuottajan valinnan seurannan
- Työsuojeluasiat
- Työhyvinvointikyselyn tulokset
- Talouden tasapainottamiseen liittyvät asiat

Yhteistyöryhmän lisäksi yhteistoimintaa tehdään monissa muissa ryhmissä. Palkkaussasioita käsiteltiin eri sopimusalojen palkkaustyöryhmissä. Lisäksi Laukaassa johtoryhmissä sekä keskeisissä toiminnan kehittämiseen liittyvissä muissa työryhmissä on henkilöstön edustajat.

11.1 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 oli kesään 2025 asti yhdistetty yhteistyöryhmään, joka kokoontui vuonna 2025 kuusi kertaa. Syksyllä 2025 työsuojelutoimikunta ja yhteistyöryhmä erotettiin toisistaan.

Yhteistyöryhmään työsuojeluasioita valmisteli työsuojeluvaliokunta, johon kuuluivat henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutetut sekä työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö.

Syksyllä 2025 käytiin työsuojelun vaalit, ja uudet suojeluvaltuutetut aloittivat toimintansa 1.1.2026.

Laukaan kunnassa on käytössä sähköinen työturvallisuusilmoitusjärjestelmä, jonka avulla saadaan tietoa työarjen vaaratilanteista, haasteista sekä kehittämistarpeista. Ilmoitusjärjestelmää kehitettiin ilmoitusten sisältöjen, käsittelyn käytänteiden ja ilmoitusohjeistusten osalta ja esihenkilöitä koulutettiin vaarojen- ja riskien tunnistamiseen loppuvuodesta 2025. Koulutus jatkui tammikuussa 2026.

LAUKAAN KUNTA

Laukaantie 14

41340 Laukaa

www.laukaa.fi

