



Laitilan kaupungin

Henkilöstö- ja koulutus- kertomus 2024

Käsittely:

Johtoryhmä 10.3.2025

Yhteistyötoimikunta 18.3.2025

Kaupunginhallitus 31.3.2025

Kaupunginvaltuusto 19.5.2025



Sisällys

1. HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA.....	3
2. HENKILÖSTÖ.....	4
2.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.2. IKÄJAKAUMA, HENKILÖTYÖVUODET JA TEHTY TYÖAIKA	5
2.3. SAIRAUSPOISSAOLOT	6
.....	7
2.4. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA VUONNA 2024	9
2.3. PALKKAKUSTANNUKSET.....	17
2.4. SUKUPUOLIJAKAUMA JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS (SIS. ELÄKÖITYMINEN).....	17
3. TYÖSUOJELU.....	18
4. REKRYTOINNIT.....	19
5. TOIMINTAPERIAATTEET	20
5.1 TYÖSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖN PERIAATTEET	20
5.2. JOUSTAVAT TYÖAIKAJÄRJESTELYT.....	21
5.3. TYÖKYVYTTÖMYYSUHAN ALAISTEN JA IKÄÄNTYNEIDEN TYÖNTEKIJÖI-.....	22
DEN TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN SEKÄ OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTÄMISEN.....	22
PERIAATTEET	22
5.4 OSAAMISEN JOHTAMISEN PERIAATTEET	24
5.5 YHDENVERTAISEN JA TASA-ARVOISEN HENKILÖSTÖPOLITIIKAN PERIAATTEET	25
6. PALVELUTUOTANNON OSTOPALVELUT / ULKOPUOLINEN	27
TYÖVOIMA.....	27
7. HENKILÖSTÖÖN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET 2024	27
8. HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON KAUPUNGIN VOIMAVARA.....	28
9. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN YHTEISTOIMINTA.....	29



1. HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA

Henkilöstö pähkinänkuoressa 31.12.2024

Henkilömäärät ja –toteutuneet henkilötyövuodet			Henkilöstökulut
hallintotoimi	51 hlöä	31,9 htv	1 680 210 € *
sivistystoimi	430 hlöä	271,3 htv	15 082 997 €
tekninen toimi	51 hlöä	50,6 htv	2 496 816 €
talouden erillisyksikkö	5 hlöä	5,1 htv	349 702 €
elinvoiman erillisyksikkö	38 hlöä	22,4 htv	1 121 373 €
yht.	575 hlöä	381,3 htv	19 052 568 €
keski-ikä 45,8 (+ 0,7 v)	naisia 80,2 % miehiä 19,8 %		alle 40 v. 31,3 %
Eri tehtävänimikkeitä 157			
3 yleisintä tehtävänimikettä			
Naiset kansalaisopiston tuntiopettaja luokanopettaja hoitaja			Miehet kansalaisopiston tuntiopett. luento-opettaja vaihtetyöntekijä
Eläkkeelle jääneet 20			vanhuuseläke 11
työkyvyttömyyseläkkeelle 9 hlöä (kasvu 11,7 %)			vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 64,8

Henkilöstömäärissä ovat mukana kaikki palvelussuhteet (ml. sijaiset).



2. HENKILÖSTÖ

2.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Tavoitteena on, että henkilöstön muutokset ovat suunniteltuja ja hallittuja. Vuoden 2024 ja tulevien vuosien aikana henkilöstömäärä vähenee taloudellisten ja toiminnallisten syiden perusteella. Käytyjen Yhteistoimintalain mukaisten neuvottelujen tuloksena vähennykset koskevat 135 vakanssia ja yhteensä noin 60 henkilötyövuotta vuosien 2024-2027 aikana. Toimenpiteet ovat sekä tehtäväkuvien muutoksia, organisatorakenteen muutoksia, osa-aikaistamisia, vakanssien täyttämättä jättämisistä sekä irtisanomisia.

Tarkasteltaessa henkilöstön määrää ja rakennetta käytetään tarkasteluaikana vuoden viimeistä päivää (31.12.2024). Tiedot poimitaan palkkahallinnon ohjelmasta. Luvuissa näkyvät sekä vakituiset että määräaikaiset työsuhteet.

	<u>Vakinaiset</u>		<u>Määräaikaiset</u>		<u>Työllistetyt</u>		<u>Oppisopimus</u>		<u>Yhteensä</u>	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hallintotoimi *	38	44	8	5	20	2	1	0	67	51
Sivistystoimi **	246	236	193	194	0	0	0	0	439	430
Tekninen toimi ***	49	49	5	2	2	0	0	0	56	51
Yhteensä	333	329	206	201	22	2	1	0	562	532

*Hallintotoimen luvussa mukana myös erillisyyksiköt

**Sivistystoimi: kansalaisopiston tuntiopettajia oli 105 (31.12.2023: 112).

***Tuntipalkkaisia oli 7 (v.2023:8).

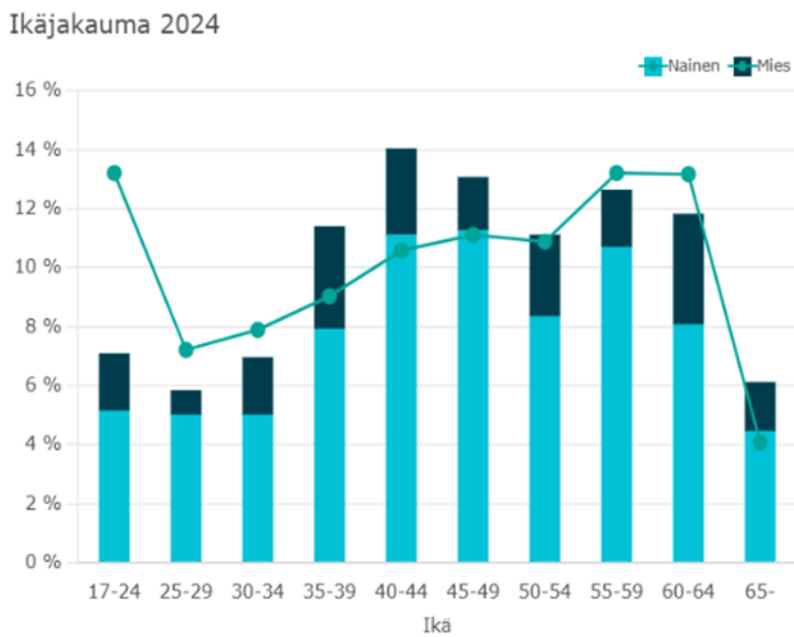
Kesätyöpaikka järjestettiin 32 laitilalaiselle nuorelle (v. 2022: 31).



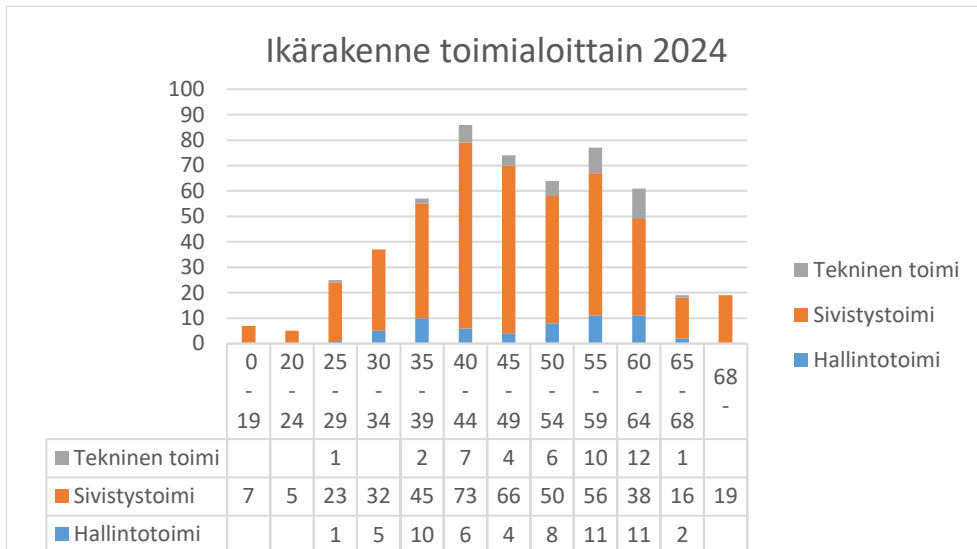
2.2. IKÄJAKAUMA, HENKILÖTYÖVUODET JA TEHTY TYÖAIKA

Henkilöstön ikäjakauma

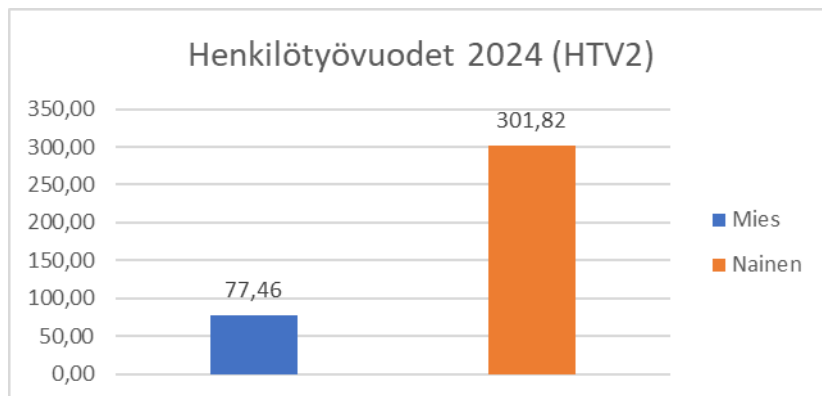
Henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 45,8 vuotta (v. 2023 oli 45,1 vuotta). Muutos edelliseen vuoteen oli +0,3 vuotta.



Seuraavissa taulukoissa on kuvattu ikärakenne toimialoittain sekä naisten ja miesten osuus henkilöstöstä.

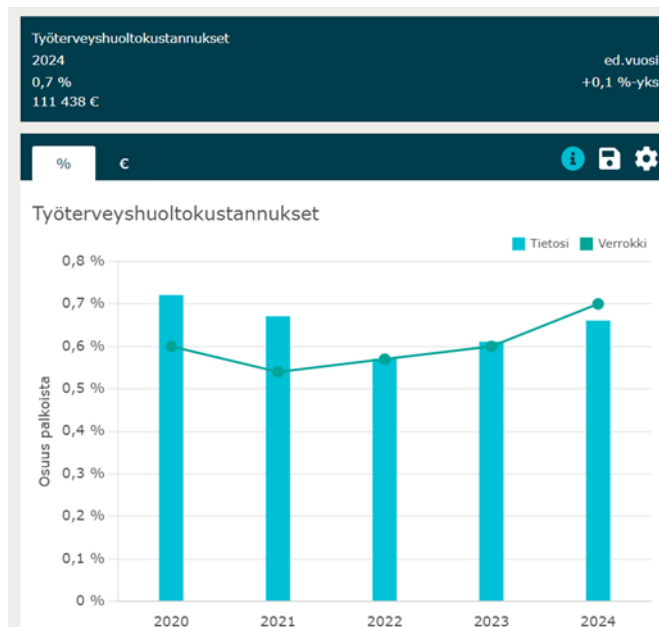
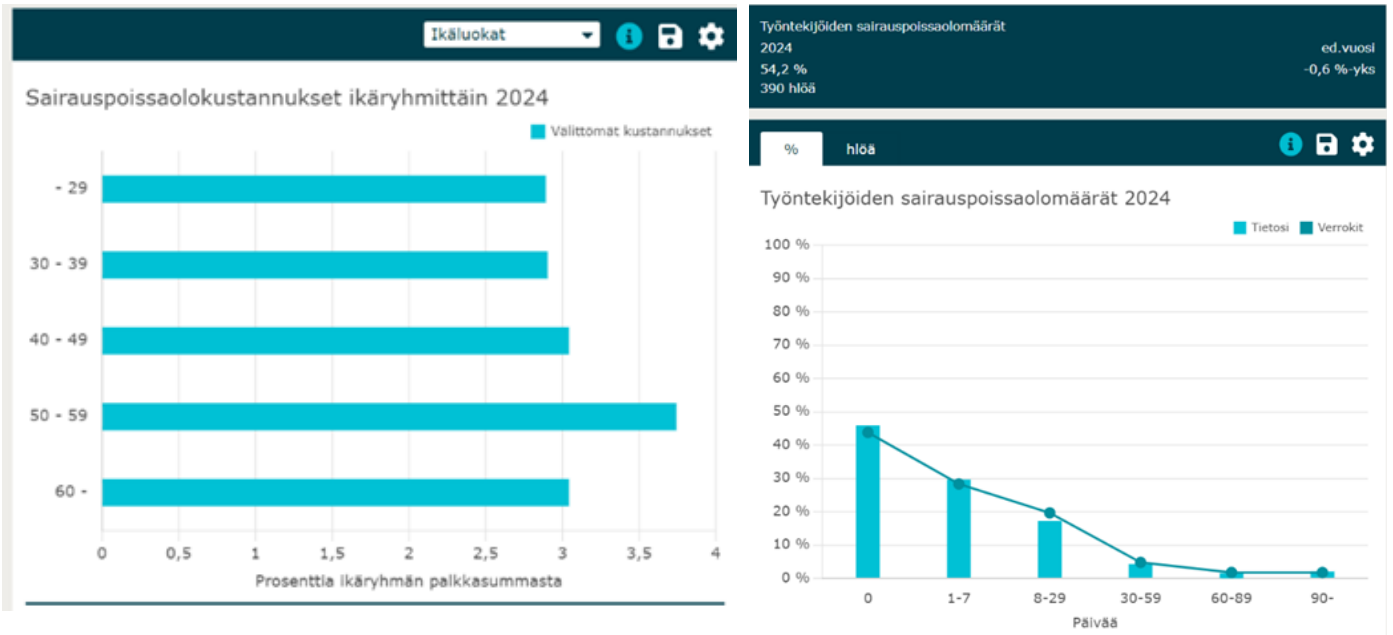


Henkilötyövuosikertymä kuvaa henkilöstön keskimääräistä määrää ja tasoittaa kausivaihteluita. Laitilan kaupungin henkilötyövuosien (HTV) määrä vuoden 2024 lopussa oli 379,28 (v. 2023: 380,9).



2.3. SAIRAUSPOISSAOLOT

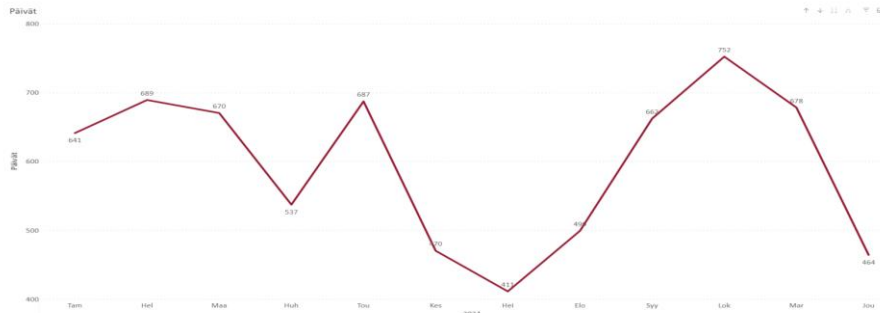
Sairauspoissaolojen kokonaismäärä laski edelliseen vuoteen verrattuna 0,4 %. Sairauspoissaolokustannukset ovat 3,2 % palkkakustannuksista (verokkikunnissa 3,39 %), yhteensä 541 720 €. Työterveyshuoltokustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 0,1 % ja olivat 111 438 €. Sairauspoissaolopäiviä oli Kevan tilastojen mukaan eli 13,3 päivää/työntekijä. Reilulla 45 % työntekijöistä ei ollut yhtään poissaolopäivää. (Tiedot Kevasta)



Sairauspoissaolojen seuranta tehdään niin yksikkö, toimiala kuin koko organisaation tasolla. Eroja sairastavuudessa on kaupungin eri organisaatioiden ja ammattialojen välillä. Koko organisaation tasolla eniten sairauspoissaoloja on loka- (752 päivää), touko- (687) ja helmikuussa (689), vähiten heinäkuussa (411). Omalla ilmoituksella voi olla poissa flunssan, vatsataudin tai diagnosoidun migreenin vuoksi 3 päivää. Omalla ilmoituksella oltiin sairauslomalla yhteensä 1 775 päivää. Eniten poissaoloja organisaation tasolla oli diagnooseilla



vammat, myrkytykset ja eräät muiden ulkoisten syiden seuraukset (yhteensä 1 459 päivää). Seuraavaksi eniten sairauspoissaoloja aiheutti tuki- ja liikuntaelin sairaudet (1 447) ja kolmanneksi eniten hengitystieinfektiot (1 181). Mielenperusteiset poissaolot laskivat verrattuna edelliseen vuoteen.



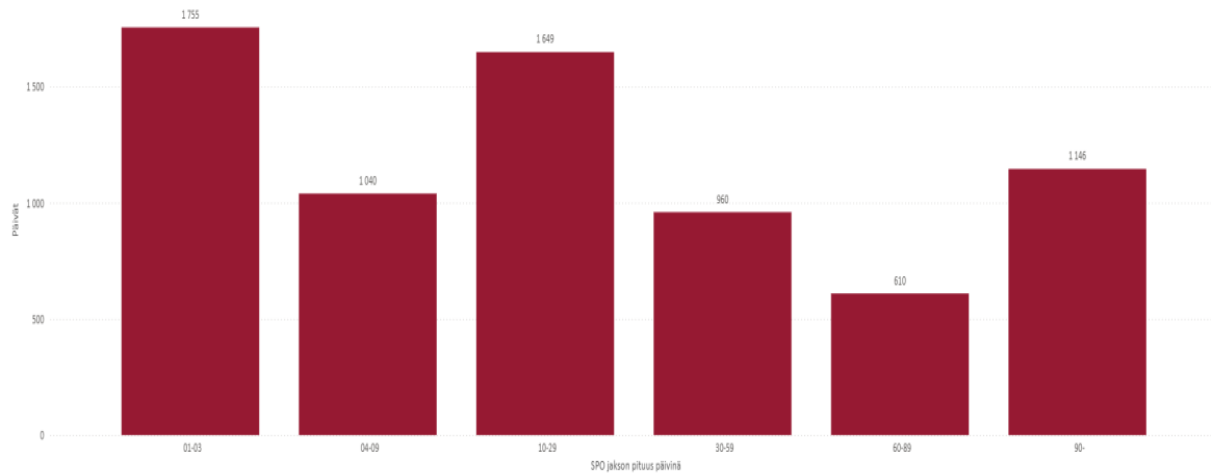
Tasot/ICD	2024
A00-B99 Tartunta- ja loistauteja	186
C00-D48 Kasvaimet	281
E00-E90 Umpierityssairaudet, ravitsemussairaudet ja aineenvaihduntasairaudet	22
F00-F99 Mielenperusteiden ja käyttäytymisen häiriöt	668
G00-G99 Hermoston sairaudet	387
H00-H59 Silmän ja sen apuelinten sairaudet	45
H60-H95 Korvan ja kartiolisäkkeen sairaudet	13
I00-I99 Verenkiertoelinten sairaudet	75
J00-J99 Hengityselinten sairaudet	1 181
K00-K93 Ruuansulatuselinten sairaudet	372
L00-L99 Ihon ja ihonalaiskudoksen sairaudet	9
M00-M99 Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	1 447
N00-N99 Virtsa- ja sukupuolielinten sairaudet	75
O00-O99 Raskaus, synnytys ja lapsivuoteus	103
Q00-Q99 Synnynnäiset epämuodostumat, epämuotoisuudet ja kromosomipoikkeavuudet	7
R00-R99 Muualla luokitattomat oireet, sairaudenmerkit sekä poikkeavat kliiniset ja laboratoriolöydökset	311
S00-T98 Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	1 459
U00-U99 Diagnoosikoodeja erityistapauksille	44
V01-Y98 Vammojen, sairauksien ja kuoleman ulkoiset syyt	8
Z00-Z2B Tekijöitä jotka vaikuttavat terveydentilaan ja yhteydenottoihin terveyspalvelujen tuottajiin	5

Lyhyitä 1–7 päivän mittaisia sekä pitkiä yli 90 päivän mittaisia sairauspoissaolojaksoja oli vuotta 2023 enemmän. Mielenperusteisten poissaolojen esiintyvyys vaihtelee palvelualueittain. Kaupunkitasoisesti tarkasteltuna ne kuitenkin laskivat merkittävästi (38 %) edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaoloja kertyi eniten edellisen vuoden tapaan ikäryhmässä 55-59 vuotta.



< Palaa raporttiin SAIRAUSPOISSAOLLOT JAKSON PITUUDEN MUKAAN

Vuosi 2024

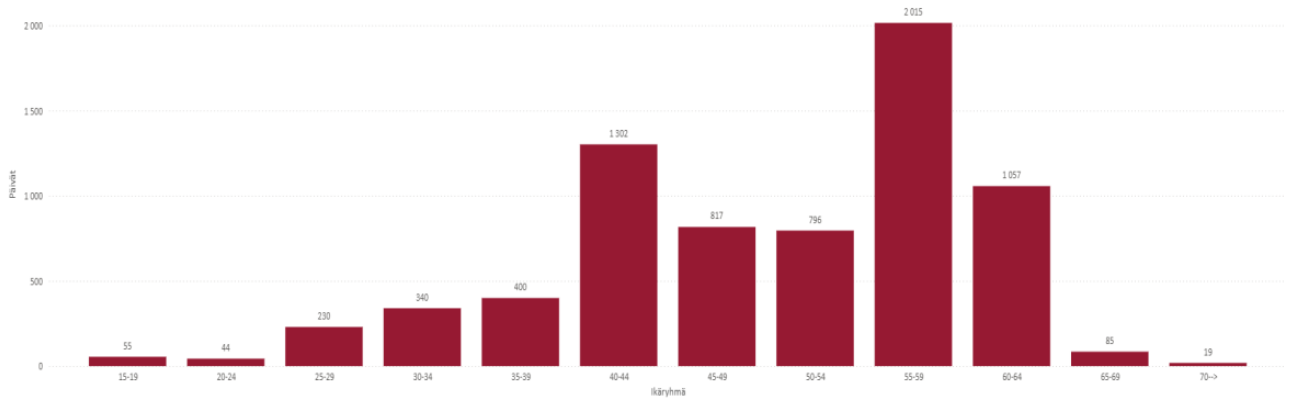


SPO_pituuden_luokittelu 2024

01-03	1 755
04-09	1 040
10-29	1 649
30-59	960
60-89	610
90-	1 146

< Palaa raporttiin SAIRAUSPOISSAOLLOT IKÄRYHMITTÄIN

Vuosi 2024



ikäryhmä 2024

15-19	55
20-24	44
25-29	230
30-34	340
35-39	400
40-44	1 302
45-49	817
50-54	796
55-59	2 015
60-64	1 057
65-69	85
70->	19

2.4. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA VUONNA 2024

Työterveyshuollon palvelut Laitilan kaupungille on vuonna 2024 tuottanut Laitilan Työterveys.



Työterveyshuollon toiminta perustuu yhdessä Laitilan kaupungin kanssa vuosittain laadittavaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, jossa sovitaan mm. toiminnan painopistealueista. Vuonna 2024 painopistealueita ovat olleet mm. tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisy ja ergonomian parantaminen eri työyksiköissä sekä lyhytterapiapalvelun käyttöönotto mielenterveyden tukemiseksi. Laitilan kaupungin työntekijöillä on työfysioterapeutin suoravastaanoton käyttöoikeus ja työfysioterapeutti voi sopia työnantajan kanssa työpaikkaselvityksestä sekä kervenetyistä työstä 1-3 päiväksi. Lisäksi Työterveydessä on aloitettu yläraaja-, alaraaja-, selkä- sekä palautumisryhmät työntekijän työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi yksilöohjauksen rinnalle.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kuuluvat ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja työterveyspainotteinen sairaanhoito. Ennalta ehkäisevä ja työkykyä tukeva toiminta (Kelaluokka 1) pitää sisällään työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset (lakisääteiset ja muut kohdennetut terveystarkastukset), työkykyarviot ja niihin tarvittavat tutkimukset ja konsultaatiot sekä kuntoutukseen ohjaamisen.

Työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kelaluokka 2) sisältää Laitilan kaupungin toimintasuunnitelmassa sairaanhoitaja-, yleis- ja työterveyslääkäri- ja tarvittaessa erikoislääkäritasoiset konsultaatiot ja näiden määrittämät tarvittavat tutkimukset. Röntgen- ja laboratoriotutkimukset on vuonna 2024 ostettu pääasiallisesti Synlabilta ja Mehiläiseltä. Erikoislääkärikonsultaatioihin on potilaita ohjattu tarpeen mukaan parhaille tunnetuille konsulteille toimipaikoista riippumatta. Magneettitutkimuksia on toteutettu Synlabin, Mehiläisen ja Terveystalon laitteilla tarvittaessa erikoislääkäriarvion perusteella.

Työterveyshuolto otti vuonna 2022 käyttöön Movendos Health Platformin, joka tuottaa kokonaisvaltaisia sähköisiä terveystietoja sisältäen viestintä-, raportointi-, ajanvaraus- ja tiedonkeruupalvelun. Yrityspolkupalvelu on integroitu työterveyden käyttämään Acute-potilastietojärjestelmään ja sen avulla esihenkilöt kirjaavat työntekijöiden ilmoitukset ja muualta kirjoitetut sairauspoissaolotiedot suoraan tietojärjestelmään.

Kaupungin työntekijät ovat käyttäneet myös lääkärin etävastaanottoa sekä ennaltaehkäisevissä asioissa kuin myös sairaanhoidossa. Kontakteja on ollut Kela I luokassa 16 kpl ja Kela II luokassa 135 kpl.

Laitilan kaupungin varhaisen tuen mallin mukainen toiminta on jatkunut työterveysyhteistyönä. Esihenkilöiden pitämien keskustelujen seurauksena on tullut useita työkykyarviopyyntöjä työterveyshuoltoon ja näihin asioihin on päästy käsiksi sitä kautta. Työterveysneuvotteluja on järjestetty myös työterveyshuollon aloitteesta. Vuonna 2024 työterveysneuvotteluja on pidetty



yhteensä 18 kpl.

Laitilan Työterveys tekee sairausryhmäkohtaisiin kuntoutuksiin läheteitä läpi vuoden. Työntekijän kuntoutustarvetta pohditaan vastaanottokäyntien yhteydessä ja kuntoutustoimet käynnistetään yhteistyössä työnantajan kanssa. Harkinnanvaraisissa kuntoutuksissa on ollut 4 henkilöä. KILLA-kuntoutusta ei vuonna 2024 ole haettu. Työfysioterapeutin suoravastaanotolla on käynyt 12 henkilöä.

Työpaikkaselvitysten yhteydessä on arvioitu yksikön ensiapuvalmiutta ja tarvetta ensiapukoulutuksille sekä annettu suosituksia ensiapuvälineisiin liittyen. Laitilan Työterveyden järjestämiin ensiapukoulutuksiin on vuonna 2024 osallistunut yhteensä 27 henkilöä. Kaikki osallistujat ovat suorittaneet EA1(16h) -kurssin.

Työterveyslääkäri on osallistunut Laitilan kaupungin sisäilmatyöryhmän kokouksiin ja työterveyshoitaja puolestaan työsuojeluryhmän ja yhteistyötoimikunnan kokouksiin säännöllisesti. Työpaikkaselvityksiä on työterveyshuollon toimesta tehty yhteensä 12 kpl seuraaviin yksiköihin: Kierrätyskeskus, siivoustoimi/Kappelimäen koulu, Palke 5, Pähkinäpensaän päiväkotia, Apilaniityn päiväkotia, Kappelimäen koulu, lukio, Varppeen koulu, musiikkiopisto, kaupunginviraston hallinto-osasto, sivistisosasto ja tekninen osasto. Varppeen koulun keittiöön on tehty suunnattu työpaikkaselvitys melumittauksiin liittyen. Lisäksi työfysioterapeutin toteuttamia suunnattuja ergonomiaselvityksiä on tehty vuonna 2024 neljä. Työterveyspsykologin toimesta vuonna 2024 ei ole tehty yhtään suunnattua työpaikkaselvitystä. Varppeen koulun työpaikkaselvityksen yhteydessä tuli esille huoli koulun sisäilman laadusta ja joidenkin työntekijöiden oireilusta tehdyistä korjaustoimenpiteistä huolimatta. Korjaustoimenpiteet koulussa jatkuvat edelleen teknisen toimen johdolla.

Vuonna 2024 työterveyslääkärit tekivät yhteensä erilaisia terveystarkastuksia 197 kpl, työterveyshoitaja 205 kpl, työfysioterapeutit 295 kpl ja työterveyspsykologi 80 kpl.

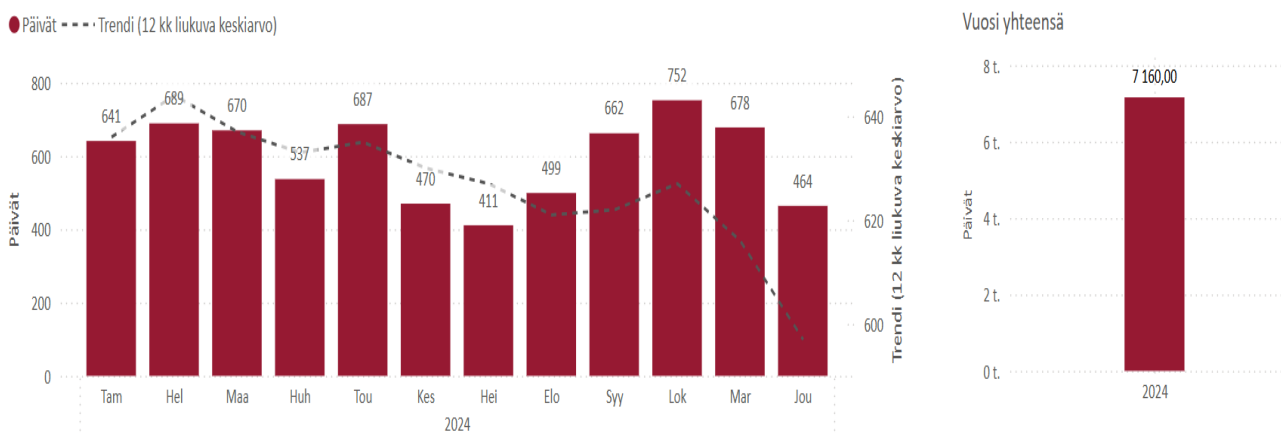
Vuonna 2024 toimintasuunnitelman mukaisia terveystarkastuksia tehtiin Palke 5:n, Pähkinäpensaän ja Apilaniityn päiväkotien sekä Kappelimäen koulun, kyläkoulun, Varppeen koulun ja lukion (opettajat ja koulunkäyntiohjaajat) henkilökunnalle. Opettajille ja koulunkäyntiohjaajille lähetettiin sähköinen terveystarkastus, jonka perusteella työntekijät kutsuttiin tarvittaessa terveystarkastukseen. Myös työntekijät itse saivat halutessaan varata aikoja terveystarkastukseen. Päiväkotien henkilökunnan terveystarkastuksissa tuli esille mm. joidenkin työntekijöiden kokemus epäasiallisesta kohtelusta ja jatkuvan muutoksen aiheuttama henkinen kuormitus. Työnantaja on puuttanut epäasialliseen kohteluun ja tehnyt korjaustoimenpiteitä tilanteen parantamiseksi.

Työterveystarkastuksissa on annettu yksilöllisiä ohjeita elintapoihin sekä tuki- ja liikuntaelinten



oireisiin liittyen. Työntekijöiden kanssa on keskusteltu työstä palautumisesta ja kannustettu omaehtoiseen harjoitteluun. Hyvä fyysinen kunto on tärkeä osa työkykyä, työssä jaksamista sekä työstä palautumista. Omasta terveydestä ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen on jokaisen työntekijän vastuulla. Työnantaja puolestaan vastaa työolosuhteista ja pyrkii pitämään ne mahdollisimman terveellisinä ja turvallisina siten, että kukaan ei sairastu työssä.

Laitilan kaupungin työntekijöillä on ollut sairaudesta johtuvia poissaoloja työterveyden tilastoinnin mukaan vuonna 2024 yhteensä 7 160 työpäivää. Vuonna 2023 vastaava luku oli 7 639 työpäivää. Jos ajatellaan että kaupungin työntekijämäärä on ollut vuonna 2024 538 henkilöä, tämä tekee 13,3 sairauspoissaolopäivää per työntekijä. Vuonna 2023 vastaava luku oli 13,6. Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi keskimäärin 16,4 päivää.



KT:n mukaan Kelan tilastot pitkistä poissaoloista näyttävät, että sairauspäivärahaa saaneiden kokonaismäärä väheni noin 3 prosenttia koko työväestössä vuosina 2022–2023.

Yleisesti johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevillä oli vähemmän sairauspoissaoloja kuin fyysistä työtä tekevillä.

Kelan tilastojen mukaan nuorten työntekijöiden sairauspoissaolojen syyt liittyvät useimmiten mielenterveyteen. Mielenterveysongelmien, erityisesti ahdistuneisuushäiriöiden, vuoksi myönnettyt sairauspäivärahat lisääntyivät vuonna 2023. Kela maksaa sairauspäivärahaa työikäisten pitkistä, vähintään kymmenen arkipäivää kestävästä sairauspoissaoloista. Mielenterveydenhäiriöt aiheuttavat myös lyhyitä sairauspoissaoloja, jotka lisäävät kustannusten ja menetettyjen työpäivien määrää merkittävästi. Kustannuksia työpaikalle aiheutuu myös esimerkiksi sijaisten rekrytoinnista, terveyspalvelujen tarjoamisesta tai heikentyneestä tuottavuudesta.

Laitilan kaupungin työntekijöillä mielenterveyteen liittyviä sairauspoissaoloja oli vuonna 2024



yhteensä 668 työpäivää. Määrä on laskenut huomattavasti vuodesta 2023, jolloin poissaolopäiviä on ollut yhteensä 1 714 työpäivää. Poissaolopäivien väheneminen johtuu todennäköisesti monen tekijän yhteisvaikutuksesta. Työnantajan tekemillä toimenpiteillä ja työterveyshuollon aloittamalla lyhytterapiapalvelulla on ollut myönteinen vastaanotto työntekijöiden keskuudessa. Myös eläköityminen ja työsuhteissa tapahtuneet muutokset näkyvät tilastossa. Mielen-terveyteen liittyvistä asioista puhutaan nykyään enemmän julkisuudessa ja ihmiset hakeutuvat aikaisemmassa vaiheessa palveluiden piiriin, mikä näkyy lyhyempinä sairauspoissaolopakoina.

Vuonna 2024 eniten sairauspoissaoloja aiheutui erilaisista tuki- ja liikuntaelinsairauksista, yhteensä 1 447 työpäivää. Vammoja, jotka aiheutuivat yleisimmin erilaisista työ- ja vapaa-ajan tapaturmista sekä muista ulkoisista syistä, oli yhteensä 1 459 työpäivää. Työtapaturmien takia lääkärin vastaanotolla kävi yhteensä 21 henkilöä. Vuonna 2023 vastaava luku oli 6 henkilöä. Vapaa-ajan tapaturmissa loukanneet ohjattiin terveyskeskukseen saamaan akuuttihoitoa. Akuuttihoiton jälkeen, työkyvyn arviota on tehty tarvittaessa työterveyshuollossa. Vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutui yhteensä 2 273 sairauspoissaolopäivää. Työ ja vapaa-ajan tapaturmista oli aiheutunut yhteensä 690 poissaolopäivää. Vuoden 2024 ja 2023 tapaturmatilastot eivät ole aivan vertailukelpoisia johtuen uudesta PowerBi-tilastointiohjelmasta, joka otettiin työterveydessä käyttöön vuoden 2023 aikana.

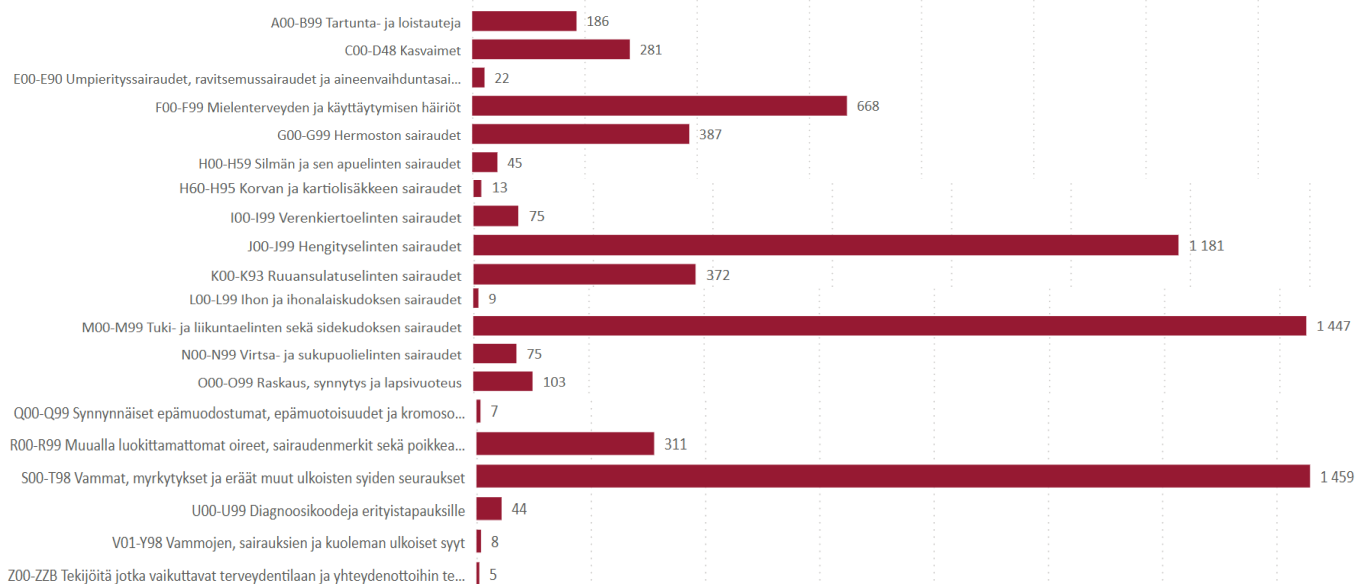
Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 lähes yhtä paljon kuin vuonna 2023, mutta vuonna 2024 lähes puolet käynneistä johtuivat tapaturmiin liittyvistä työkykyarvioista ja jatkohoidoista. Tapaturmista aiheutuvien sairauslomapäivien määrä oli huomattavasti suurempi vuonna 2024 (1 459 työpäivää) kuin vuonna 2023 (690 työpäivää). Luvuissa korostuu muutaman työntekijän tapaturmista aiheutunut, lähes koko vuoden kestänyt poissaolo. Työterveys on seurannut kyseisten työntekijöiden työkykyä ja tukenut kuntoutumista.

Erilaisia hengityselinsairauksia on vuonna 2024 ollut 1 181 poissaolopäivää. Viime syksynä oli samanaikaisesti liikkeellä monta eri bakteeria ja virusta (mm. keuhkoklamydia, mykoplasma ja koronavirus), joista toipuminen vei aikaa. Kyseinen luku pitää sisällään myös omailmoitukset, jotka työnantaja merkitsee Yrityspolun kautta tilastoon. Vuonna 2023 erilaisiin hengityselinsairauksiin liittyviä poissaoloja oli hieman enemmän eli yhteensä 1 689 työpäivää. Luku pitää sisällään omailmoitukset, pitkittyneet infektiot sekä lyhyet flunssat. Hengityselinsairauksiin liittyvät poissaolot laskivat vuonna 2024 508 päivää.

Alla on taulukko, josta näkyvät sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin vuonna 2024.



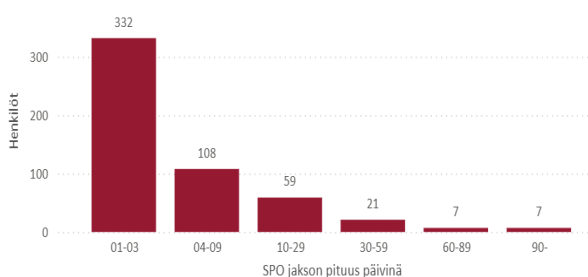
Vuosi ● 2024



Pitkiä sairauspoissaoloja, yli 90 päivää yhtäjaksoisesti tai enemmän, on vuonna 2024 ollut seitsemällä henkilöllä. Näistä on muodostunut yhteensä 1 146 poissaolopäivää. Vuonna 2023 pitkiä sairauspoissaoloja oli 20 henkilöllä ja niistä muodostui 3 540 poissaolopäivää. Eniten on ollut lyhyitä 1-3 päivän poissaoloja 1 755 työpäivää ja seuraavaksi eniten 10-29 päivän poissaoloja 1 646 työpäivää. Osatyökyvyttömyyseläkettä varten on kirjoitettu B-lausunto neljälle työntekijälle ja työkyvyttömyyseläkettä varten yhdelle työntekijälle. Vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkelausunnon sai kolme työntekijää.

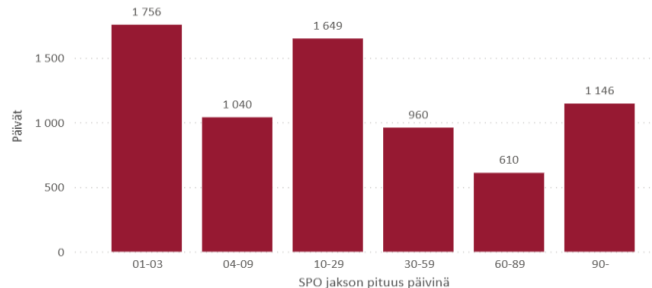
Sairauspoissaolot jakson pituuden mukaan

Vuosi ● 2024



Sairauspoissaolot jakson pituuden mukaan

Vuosi ● 2024

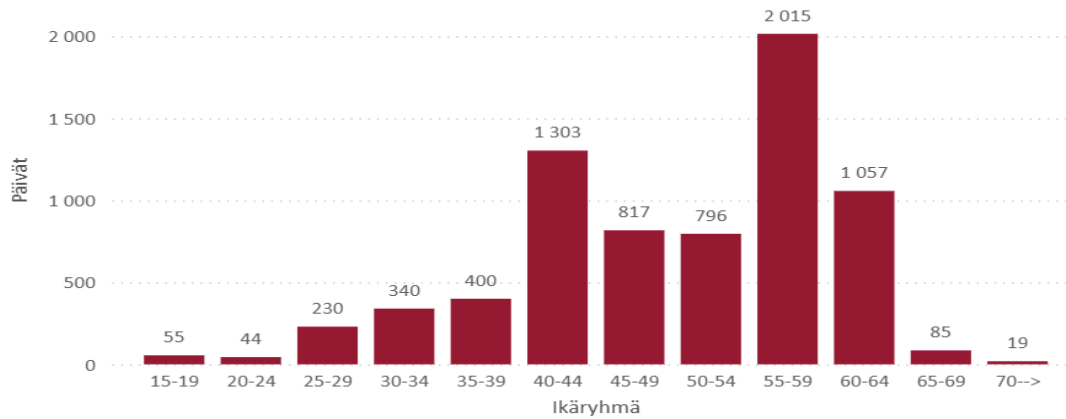


Jos tarkastellaan poissaoloja ikäryhmittäin, voidaan havaita, että ikäryhmässä 55–59 on poissaolopäiviä ollut eniten, yhteensä 2 015 työpäivää. Seuraavaksi eniten poissaoloja on ollut ikäryhmässä 40–44-vuotiaat 1 303 poissaolopäivää.

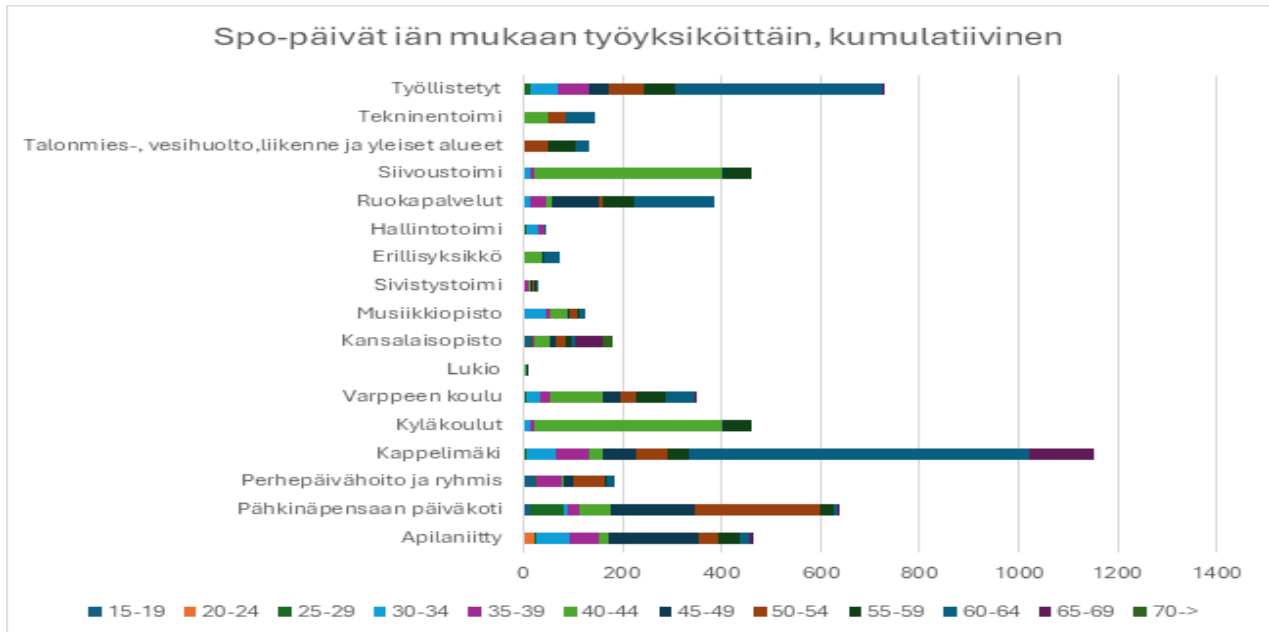


Sairauspoissaolot ikäryhmittäin

Vuosi ● 2024



Työyksiköittäin tarkasteltuna siivoustoimessa ja kyläkouluissa ikäluokassa 40–44 oli eniten sairauspoissaoloja. Vastaavasti Kappelimäen koulussa ja työllistetyissä korostui ikäluokka 60–64 -vuotiaat.

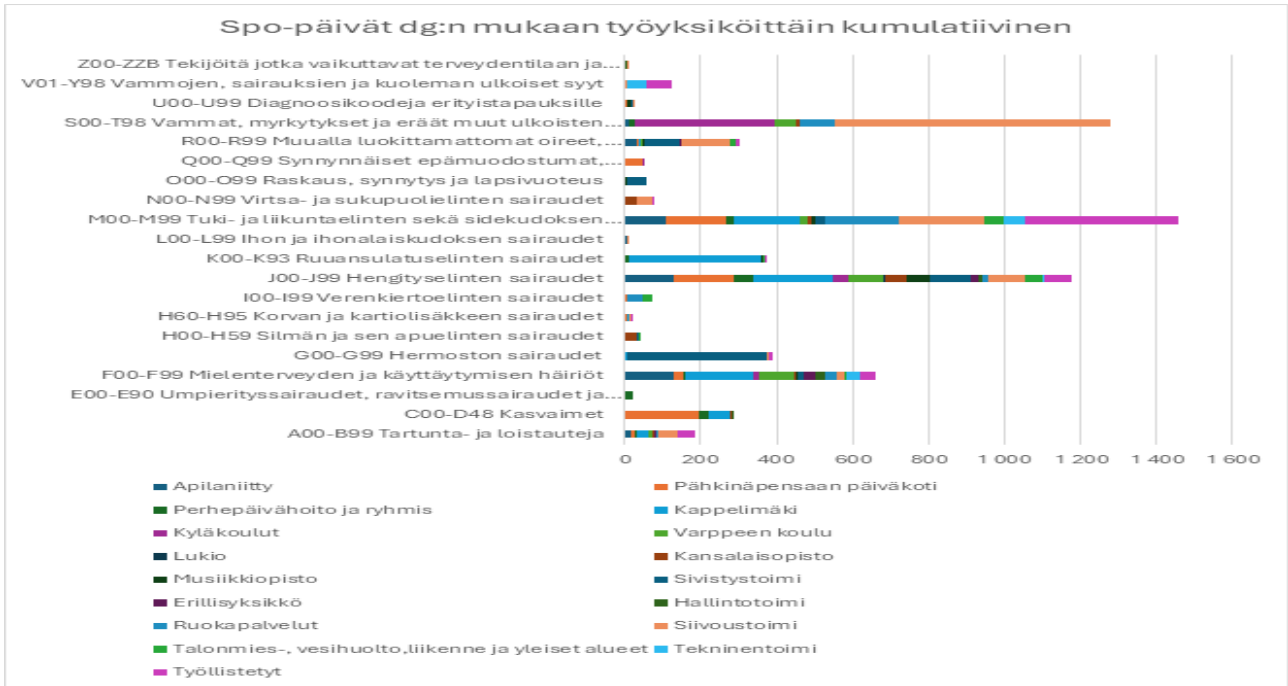


Alla olevassa taulukossa näkyvät sairauspoissaolopäivät diagnoosien mukaan työyksiköittäin jaoteltuna. Taulukosta käy ilmi tapaturmien painotus siivoustoimessa, sekä tuki- ja liikuntaelinten sekä hengityselinsairauksien jakautuminen useaan työyksikköön.

Vuonna 2024 eniten sairauspoissaoloja on ollut siivoustoimessa 1 323 poissaolopäivää, Kappeli-



mäen koulussa 1 153 poissaolopäivää ja sivistystoimessa 736 poissaolopäivää. Kappelimäen kou-
lun ja sivistystoimen sairauspoissaolojen syyt muodostuvat useasta eri diagnoosiluokasta.



Alla olevassa kaaviossa on kuvattu työyksikköjen työssä olevien työntekijöiden osuus kuukausit-
tain. Vihreä väri kuvaa vähäistä poissaolojen määrää, kun taas punainen väri vajaamiehitystä.
Jatkuva resurssivaje työyksikössä kuormittaa työntekijöiden lisäksi esihenkilöitä ja lisää tarvetta
töiden jatkuvalla uudelle organisoinnille.

	Työssä olevan henkilöstön osuus henkilökunnasta (=ei SPO)																
	Apilaniitty	Pähkinäpe	Perhepäivi	Kappelimä	Kyläkoulut	Varpeen	Lukio	Kansalaisc	Musiikkiop	Sivistystoir	Erillisyksiki	Hallintotoi	Ruokapalvi	Siivoustoin	Talonmies	Tekninentc	Työllistetyt
Tam	73,81 %	74,36 %	86,36 %	82,19 %	90,00 %	86,27 %	91,67 %	92,00 %	84,00 %	56,00 %	92,31 %	90,00 %	82,61 %	75,00 %	90,00 %	87,50 %	74,07 %
Hel	76,74 %	92,31 %	81,82 %	78,38 %	80,00 %	86,00 %	100,00 %	92,00 %	92,00 %	70,37 %	84,62 %	90,91 %	91,67 %	82,14 %	85,71 %	87,50 %	82,76 %
Maa	79,07 %	82,05 %	72,73 %	68,83 %	80,00 %	91,84 %	100,00 %	78,00 %	72,00 %	89,29 %	92,31 %	90,91 %	100,00 %	68,97 %	76,19 %	87,50 %	73,33 %
Huh	86,05 %	92,50 %	90,91 %	81,82 %	76,67 %	79,59 %	100,00 %	91,84 %	84,00 %	71,43 %	85,71 %	100,00 %	91,67 %	79,31 %	90,48 %	87,50 %	59,38 %
Tou	79,07 %	85,00 %	72,73 %	87,01 %	86,21 %	79,59 %	90,00 %	100,00 %	88,00 %	75,00 %	78,57 %	100,00 %	83,33 %	78,57 %	86,36 %	88,89 %	76,67 %
Kes	82,22 %	82,50 %	85,71 %	95,65 %	96,15 %	95,65 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	78,57 %	92,86 %	92,31 %	91,67 %	74,07 %	95,24 %	88,89 %	72,41 %
Hei	93,33 %	90,00 %	85,71 %	97,06 %	96,15 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	81,48 %	100,00 %	100,00 %	86,96 %	69,23 %	95,24 %	88,89 %	82,76 %
Elo	84,09 %	85,11 %	89,47 %	86,84 %	95,45 %	96,15 %	100,00 %	98,04 %	100,00 %	81,48 %	92,86 %	100,00 %	81,82 %	67,86 %	95,24 %	88,89 %	74,07 %
Syy	88,37 %	70,21 %	94,44 %	80,52 %	81,82 %	84,62 %	88,89 %	88,33 %	65,22 %	74,07 %	76,92 %	92,31 %	86,36 %	74,07 %	85,71 %	88,89 %	54,17 %
Lok	88,37 %	65,96 %	76,47 %	78,95 %	81,82 %	82,69 %	88,89 %	85,00 %	75,00 %	70,37 %	100,00 %	83,33 %	72,73 %	69,23 %	90,48 %	88,89 %	66,67 %
Mar	86,36 %	80,43 %	76,47 %	69,23 %	90,91 %	73,08 %	88,89 %	81,97 %	66,67 %	77,78 %	92,31 %	83,33 %	72,73 %	66,67 %	80,00 %	100,00 %	61,54 %
Jou	86,36 %	78,26 %	100,00 %	87,01 %	91,30 %	86,67 %	100,00 %	93,44 %	83,33 %	81,48 %	92,31 %	91,67 %	90,91 %	79,17 %	75,00 %	88,89 %	50,00 %



Työterveyshuollon kelakorvattavat kustannukset vuonna 2024 olivat seuraavat:

	2024	2023	2022
Korvausluokka I	126 255,61	130 839,07	190 486,32
korvausluokka II	113 909,07	103 833,05	138 690,37
yhteensä	240 164,68	234 672,12	329 176,69

2.3. PALKKAKUSTANNUKSET

	2024	2023	2022
palkat ja palkkiot	17 091 857,96	16 936 689,41	25 733 975,41
eläkekulut	3 317 780,50	3 373 524,52	5 682 967,61
muut henkilösivukulut	483 470,30	610 420,89	918 057,72

2.4. SUKUPUOLIJAKAUMA JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS (SIS. ELÄKÖITYMINEN)

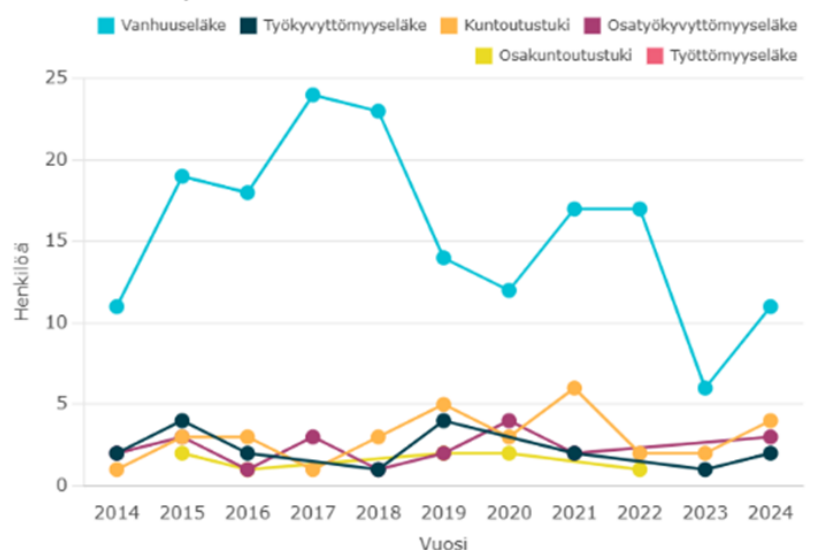
Naisten osuus henkilöstöstä on 80,2 %. Kaupungissa laaditun henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteita noudatetaan mm. rekrytoinneissa.

Vaihtuvuus kaupungin henkilöstössä sisältää sekä eläkkeelle siirtyneet, eronneet kuin sisäisen siirron kautta työpistettä vaihtaneet henkilöt. Vuonna 2024 kaupungin palveluksesta eläkkeelle siirtyi 20 ja erosi 16 henkilöä.

Suurin vaihtuvuus on henkilöstömäärästä johtuen sivistystoimessa. Laitilan kaupungin tavoitteena on hyvinvoiva, työssään viihtyvä henkilöstö, mikä sisältää myös mahdollisuuden hakea sisäisesti vapautuvia vakansseja.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2024 oli 60,7 vuotta (v. 2023 64,2 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta (v. 2023 65,0 vuotta).

Eläkkeelle siirtyneiden määrä





Eläköitymisen ennustaminen vuositasolla on haastavaa. Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmittäisessä eläköitymistilanteessa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymistä tapahtuu erityisesti ruokapalvelun, siivoustoimen sekä kiinteistöhuollon työntekijöissä.



Vuorotteluvapaalla oli vuonna 2024 kolme henkilöä ja opintovapaata käytti 32 henkilöä.

Talouden sopeuttamisohjelmassa on tavoitteena löytää mahdollisuuksia henkilöstötarpeen arvioimiseen ja määrän vähentämiseen tarkastelemalla vapautuvia vakansseja niin irtisanoutumisten, eläköitymisten kuin määräaikaisen työ/virkasuhteiden päättymisen yhteydessä.

Laitilan kaupungissa on käytössä Työuraohjelma, jossa on kuvattu eri väyliä ja tapoja kaikenikäisten työntekijöiden hyvään johtamiseen siten, että ikä- ja työurasidonnaiset tekijät huomioidaan palvelemaan sekä työnantajaa että henkilöstön työhyvinvointia työuran eri vaiheissa.

3. TYÖSUOJELU

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri



Työolobarometri kuvaa palkansaajien kokemaa työelämän laatua. Lähivuosien muutokset ovat näkyneet työelämässä muun muassa etätöiden ja osaamisvaatimusten lisääntymisenä ja uusien teknologisten sovellusten käytössä. Palkansaajien näkemykset työoloistaan ovat säilyneet pääosin melko vakaina muutoksista huolimatta. Viime vuosina työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen on kuitenkin selvästi vähentynyt. Myös itsenäinen opiskelu ja opiskelu kokeneemman kollegan, mentorin tai opettajan avustuksella on vähentynyt.

2000-luvulla työpaikkojen ilmapiiri on muuttunut aiempaa myönteisemmäksi. Tähän ovat vaikuttaneet muun muassa avoimempi tiedonkulku ja tasapuolinen kohtelu. Vuonna 2023 valtaosa palkansaajista (84 %) koki työnsä merkitykselliseksi. Yhteisöllisyyden tunnetta palkansaajista koki aina tai usein 55 prosenttia. Kokemukset työn fyysisestä rasittavuudesta ovat säilyneet parinkymmenen vuoden aikana miltei ennallaan, mutta aiempaa useampi kokee, että työ rasittaa henkisesti ainakin jonkin verran. Työuupumusoireilu ja haitallisen stressin kokemukset lisääntyivät korona-ajan saattamana, mutta uusimmassa barometrissa kasvu on pysähtynyt.

Laitilan kaupunki työnantajana pyrkii kannustaan henkilöstöään huolehtimaan terveydestään ja hyvinvoinnistaan tarjoamalla mm. erilaisia liikuntapalveluja sekä Smartum-etua, jota voi käyttää myös kulttuuripalveluihin. Työterveyshuolto antaa neuvoja ja ohjeita terveyteen, hyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyen eri vastaanotoilla sekä työpaikkakäyntien yhteydessä. Terveystarkastusten palautetilaisuuksissa on yleensä mukana työterveyshoitajan lisäksi työfysioterapeutti ja tarvittaessa myös työterveyslääkäri ja työterveyspsykologi. Palautetilaisuuksissa on mahdollista keskustella yhdessä työhön, työympäristöön, työn kuormitukseen ja voimavaroihin liittyvistä asioista sekä pohtia yhdessä ratkaisuja esille tulleisiin haasteisiin.

4. REKRYTOINNIT

Rekrytointeja eri vakansseihin tehtiin vuoden 2024 aikana yhteensä 56 kappaletta. Hakemuksia näihin saatiin yhteensä 400 kappaletta. Vakansseista oli työsuhteita 38 ja virkasuhteita 16, vakituisia 25 ja määräaikaisia 29. Ohjeistuksen mukaan vakanssit tulee ensin laittaa sisäiseen hakuun. Sisäisessä haussa oli viime vuonna neljä vakanssia, joita ei kuitenkaan täytetty sisäisesti. Huolimatta tasa-arvo- ja yhdenmukaisuusohjelman tavoitteesta, kaupungissa ei käytetty anonyymia rekrytointia.



5. TOIMINTAPERIAATTEET

5.1 TYÖSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖN PERIAATTEET

Laitilan kaupungissa henkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Vakiintuneeseen palveluntarpeeseen tarvittava henkilöstö palkataan työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin. Määräaikainen palvelussuhde edellyttää perusteltua syytä tai henkilön omaa pyyntöä. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään vain lain mukaisin perustein. Näitä perusteita ovat mm. työn luonne / projektityö, sijaisuus, avoimen viran hoito tai viranhaltijan/työntekijän oma pyyntö. Jokaiseen määräaikaiseen työsopimukseen ja virkamääräykseen merkitään syy määräaikaisuuden perusteista, esimerkiksi ”toistuva sijainen” ei ole riittävä määräaikaisuuden peruste.

Määräaikaisten ja vakituisten palvelussuhteiden kehityksessä on havaittavissa selvästi sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksella hyvinvointialueen palvelukseen. Määräaikaisuudet ovat pääasiassa sijaisuuksia, kansalaisopiston tuntiopettajia tai esim. hanketyöntekijöitä.

palvelussuhteet	2021	2022	2023	2024
määräaikaiset	285	303	206	201
vakituiset	611	615	333	329
työllistetyt	26	37	22	2
oppisopimus	7	14	1	0
yhteensä	929	969	580	532

Taulukko. Palvelussuhteiden määrän kehitys 2021 – 2024

Suurin osa kaupungin tehtävistä on kokoaikaisia. Osa-aikaiset tehtävät pyritään täyttämään siten, että yhdelle henkilölle saadaan kokoaikainen palvelussuhde, mikäli mahdollista. Suurimmat ammattiryhmät, jotka työn luonteesta johtuen ovat osa-aikaisia, ovat koulunkäynninohjaajat. Kaupunki työnantajana tarjoaa työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain mukaisesti osa-aikaisille työntekijöilleen lisätyötä, mikäli lisätyön teettämistarvetta ilmenee.

Vakanssein täytössä noudatetaan Laitilan kaupungin hallintosäännön määräyksiä liit-



tyen vakanssein perustamiseen, täyttölupaan ja rekrytointiin. Aina vakituisiin tehtäviin rekrytoitaessa tulee pohtia, säilyykö tehtäväkuva samanlaisena, vai onko siihen tarvetta tehdä muutoksia. Lisäksi tarkistetaan, millaista osaamista tarvitaan tehtävässä ja yksikössä sekä nykyhetkenä, että tulevaisuudessa. Huolellinen rekrytoinnin suunnittelu tuottaa parhaan tuloksen. Rekrytoinnissa on toimittava tarkasti mahdollisimman hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi, jotta kuntien henkilöstö on jo lähtökohdiltaan osaavaa ja työkyistä. Kaikkien avoimeksi tulevien vakanssien täytössä tulee niin ikään tarkastella, onko taloudellis-tuotannollisin perustein irtisanottuja tai irtisanomisuhan alla olevia työntekijöitä, joille vakanssia tulee tarjota.

Osa-aikatyötä käytetään myös työkyvyn ja työssä jaksamisen tukena sekä perheen ja työelämän yhteensovittamisen keinona. Osatyökykyisille työntekijöille tehdään työterveyshuollon kanssa yhteistyössä kevennettyjä työnkuvia, jotka voivat olla myös osa-aikaisia. Lisäksi kaupungissa hyödynnetään osasairauspäivärahan käyttöä, jolloin esimerkiksi pitkältä sairauslomalta paluu töihin voidaan rakentaa asteittaiseksi. Ikääntyvien työntekijöiden osalta käytössä on osittainen varhennettu vanhuuseläke (OVE, ent. osa-aikaeläke). Osittaisen perhevapaan avulla helpotetaan lapsiperheiden työn ja perheen yhteensovittamista. Osa-aikatyön tekeminen omassa yksikössä ei saa kuitenkaan kuormittaa liiallisesti työyksikön muita työntekijöitä, ja tästä syystä työntekijän ja työnantajan tulee selvittää yhdessä osa-aikatyön mahdollisuutta myös muissa yksiköissä, mikäli se ei ole mahdollista henkilön omassa työpisteessä.

5.2. JOUSTAVAT TYÖAIKAJÄRJESTELYT

Etätyö

Laitilan kaupungille on laadittu etätyöohjeistus. Etätyötä voidaan tehdä silloin, kun se on työn luonteen vuoksi mahdollista ja siitä on esihenkilön kanssa sovittu. Etätyöstä tehdään aina sopimus työntekijän ja työnantajan välillä. Etätyösopimuksia oli voimassa vuoden lopussa 2024 sivistystoimessa 16, hallintotoimessa 9, teknisessä toimessa 3 ja elinvoiman erillisyyksikössä 3 ja talouspalveluissa 5.

Liukuva työaika

Toimisto- ja asiantuntijatehtävissä voidaan noudattaa liukuvaa työaika (KVTES luku III 31 §). Laitilan kaupungille on laadittu ohjeistus liukuvan työaikaan liittyen.

Työaikapankki



Työaikapankki on käytössä uuden Promid-ohjelmiston käyttöönoton myötä mahdollista sovituissa työaikamuodoissa ja –tehtävissä. Paikallisia sopimuksia työaikapankin käytöstä on tehty mm. liikuntatoimessa ja kiinteistöhuollossa.

Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhentämistä työn ja perhe-elämän yhdistämiseksi. Työntekijällä on mahdollisuus osittaiseen hoitovapaaseen, kun työsuhde on jatkunut yhteensä kuusi kuukautta 12 viime kuukauden aikana. Osittaista hoitovapaata voi saada vanhempainrahakauden jälkeen siihen saakka, kunnes lapsen koulun toinen lukuvuosi päättyy (heinäkuun loppuun). Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada kolmannen lukuvuoden loppuun. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhemman oikeus jatkuu, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Järjestelyistä sovitaan työpaikalla

5.3. TYÖKYVYTTÖMYYSUHAN ALAISTEN JA IKÄÄNTYNEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN SEKÄ OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTÄMISEN PERIAATTEET

Henkilöstön työkykyä on tuettu erilaisin toimenpitein, joita ohjaavat yhdenmukaisesti sovitut periaatteet ja toimintamallit sekä suunnitelmallinen työterveysyhteistyö. Tavoitteena on ollut tukea henkilöstön työkykyä, osaamista ja motivaatiota, ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja sekä löytää työssä jatkamista tukevia ratkaisuja silloin, kun työkyky on heikentynyt. Työhyvinvoinnin johtaminen on strategista toimintaa, minkä perustuu tiedolla johtamiseen. Henkilöstön työkykyisyyttä on seurattu säännöllisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työtyytyväisyyskyselyistä ja työ-olojen arvioinnista saatavaa tietoa sekä työterveyshuollon raportteja on hyödynnetty työkykyriskien ennakoinnissa, työolojen kehittämisessä ja toimenpiteiden suuntaamisessa työkykyriskissä oleville.

Laitilan kaupungin työntekijöiden työkykyä on tuettu työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on päivitetty vuosittain. Kaupungissa on toteutettu lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveystarkastuksia, joilla on pyritty ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollossa on seurattu osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä ja pidetty tarvittaessa yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa työterveysneuvotteluja. Uutta työtä terveydellisistä syistä eli uudelleensijoituksia on tarvittaessa tehty yhdessä työterveyshuollon kanssa. Rekrytoinneissa tulisivin



entistä enemmän huomioida mahdolliset omat sisäiset uudelleensijoittamisen tarpeet.

Esihenkilöiden tehtävä on ollut seurata oman henkilöstönsä työkyvyn tilaa esimerkiksi kehityskeskusteluiden avulla. Tällä tavoin esihenkilöt pysyivät ajan tasalla henkilöstönsä työkyvystä ja kykenivät puuttumaan haasteisiin mahdollisimman varhain, jotta päästään reagoinnista ennakoitiin. Varhaisen tuen keskustelut tuli käydä matalalla kynnyksellä kuitenkin viimeistään, kun 30 päivän poissaolo tai viisi 1-3 päivän poissaolojaksoa on sijoittunut kuuden kuukauden ajanjaksolle. Sairauspoissaolot, kuten muutkin poissaolot, ovat edellyttäneet useasti sijaisena toimimista, mikä on sitonut henkilöstöresursseja ja heikentänyt osaltaan henkilöstön tuottavuutta.

Työuraohjelma

Laitilan kaupungin Työuraohjelma sisältää aktiivisen tuen mallin, jossa on kuvattu erilaisia työhyvinvoinnin tukemisen keinoja sekä malleja eri tilanteisiin, kun työkyky on heikentynyt. Näitä ovat esim. ammatillinen kuntoutus, osatyökyvyttömyyseläke, osakuntoutustuki, kuntoutustuki, määräaikainen työkyvyttömyyseläke ja osasairauspäiväraha.

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Fyysisten ja psykososiaalisten työolojen jatkuva säännöllinen ja aktiivinen arviointi sekä jatkuva kehittäminen varmistavat edellä mainittujen tavoitteiden toteutumisen. Terveellisten ja turvallisten työolojen kehittäminen on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, jonka tuloksena myös henkilöstön kokemus työhyvinvoinnistaan paranee ja työ sujuu toivotulla sekä tuloksellisella tavalla.

Työuraohjelman mittarien ja muiden seurantatoimenpiteiden toteuma 2024:

Työterveyshuollon kustannusten seuranta työyksikkökohtaisesti toteutettu.

Käydyt kehityskeskustelut toimialoilla ja erillisyyksiköissä:

	käydyt keskustelut/henkilöstömäärä
hallintoimi	15/28
sivistystoimi	210/257
tekninen toimi	29/46



talouspalvelut	4/5
elinvoima	8/16

5.4 OSAAMISEN JOHTAMISEN PERIAATTEET

Henkilöstön vahva ammattitaito on strategisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta keskeinen asia. Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri. Uuden henkilön perehdyttämiseen on käytetty myös Intro-ohjelmaa. Kahdesti vuodessa hallintotoimi on kutsunut uudet työntekijät koolle ja heille on tarjottu laaja paketti työntekijänä toimimisesta Laitilan kaupungin eri organisaatioissa. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen.

Kaupungin koulutussuunnitelma on perustunut laaja-alaiseen osaamisen ja työkyvyn ylläpidon tavoitteeseen. Koulutussuunnitelmassa koulutukset on jaoteltu seuraavasti:

- Perehdytys
- Ammattitaito
- Esihiestaidot
- Työyhteisötaidot
- Työkyky
- Yhteistoiminta ja yhteistyö

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa on käyty läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tehtävä on kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutukseen hakeudu. Koulutussuunnitelma on laadittu vuoden alussa ja se sisältää jokaisen toimialan oman vuosittain päivitettävän koulutussuunnitelman. Tavoitteena on, että esihenkilöt seuraavat jokaisen työntekijän osaamista ja sen kehittymistä ja että jokainen työntekijä ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.



Kaupunki haki Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan kirja-
tuista koulutuksista yhteensä 684 päivää. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on paran-
taa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehit-
tävää koulutusta. Hallintotoimi on hankkinut jokaisella kaupungin työntekijälle mah-
dollisuuden osallistua Eduhousen tarjoamiin koulutuksiin. Tätä koulutustarjontaa on
hyödyntänyt aktiivisesti noin 30 käyttäjää ja koulutustunteja on kertynyt noin 300 h.

Henkilöstön työtyytyväisyyskysely toteutettiin keväällä 2024 Kevan työhyvinvointiky-
selyllä. Kyselyn vastausten perusteella kartoitettiin työhyvinvoinnin kehittämisen tar-
peita sekä suunniteltiin vuoden 2024 painopisteet osaamisen kehittämiseen ja työhyvin-
vointiin.

Esihenkilöt kokoontuvat 4-6 viikon välein ajankohtaisten teemojen ympärille. Käsiteltäviä
aiheita ovat olleet mm. rekrytointi, palvelussuhteen alkaminen, perehdytys, sisäilmaoh-
jeistus, talouden vuosikellon mukaiset asiat, KT:n ja Eduhousen koulutustarjonnat, TE-pal-
velu-uudistus, kotoutumislain muutokset, tekoäly, etätyö jne.

5.5 YHDENVERTAISEN JA TASA-ARVOISEN HENKILÖSTÖPOLITIIKAN PERIAATTEET

Laitilan kaupungissa on laadittu henkilöstön tasa-arvoisuus- ja yhdenvertaisuussuunni-
telma, jonka tavoitteita ja toteumaa seurataan säännöllisesti. Tasa-arvon ja yhdenvertai-
suuden edistäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille.

Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus hakeutua kykyjensä mukaisiin työtehtäviin ilman,
että sukupuolelle epätyypilliset valinnat herättäisivät työyhteisössä vastustusta. Lisäksi
palkkausjärjestelmät perustuvat siihen, että työstä maksettava palkka määritellään teh-
tävän vaatavuuden perusteella. Erilaiset palkat eivät tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat
johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, työajasta tai työolosuhteisiin liit-
tyvistä seikoista.

Eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja elämänvaiheet otettu huomioon tehtäväjärjeste-
lyssä. Perhe- elämän joustojen hyödyntäminen ei ilman puolueettomasti arvioiden hy-
väksyttävää syytä ole vaikuttanut työntekijän kouluttautumismahdollisuuksiin eikä työn-
tekijän hoidettavina olevien tehtävien vaatavuuteen ja laatuun. Vanhempien työntekijöi-
den osaamista välitetään nuoremmille ja eläkeiän lähestyessä työnkuvaa tarkistetaan si-
ten, että työntekijälle jää aikaa siirtää osaamistaan muille työyhteisön jäsenille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen vuonna 2024:



Tavoite	Toimenpide	Mittari	Toteuma
Syrjimätön rekrytointi	Toimintayksiköt suosivat anonyymin rekrytoinnin toimintatapaa	anonyymit rekrytoinnin tehdyistä rekrytoinneista	Ei toteutunut
Koetun ja nähdyn kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun loppuminen	Jokaisesta nähdystä/koetusta epäasiallisesta käytäytymisestä ilmoitetaan esihenkilölle, joka ryhtyy toimiin välittömästi ja seuraa aktiivisesti, että tilanne muuttuu. Jokainen tunnistaa oman toimintansa vaikutukset työkaverien silmin. Kehitetään työyhteisötaitoja. Tunnistetaan, mikä on epäasiallista käytöstä ja mikä sitä ei ole. Palautetaan ohjeistus mieliin säännöllisesti esim. osasto/työntekijäkokouksissa.	Kyselyin seuranta koetun tai nähdyn kiusaamista-pausten määrästä. Epäasiallisen kohtelun ilmoitukset/vuosi.	Kysely tehty, mutta tuloksissa vain vähäistä parannusta Hyvän kohtelun -ohjeistus käyty työyksiköissä läpi
Yhdenvertaiset virka- ja työvapaakäytännöt	Linjataan yhteiset periaatteet virkavapauksien myöntämiseen.	Ohjeistus	Ohjeistus on tehty.
Henkilöstöllä on tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon	Tarjotaan erilaisia kanavia ottaa osaa toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon, jotta erilaista työtä tekevillä olisi mahdollista osallistua		Toteutunut
Psykologisesti turvallinen keskusteluilmapiiiri	Huolehditaan säännöllisesti kehityskeskustelujen pitämisestä (väh. kerran vuodessa) sekä yhteisistä yksikön palaverista (väh. kerran kuukaudessa)	Henkilöstökertomukseen kerätyt tiedot kehityskeskustelujen lukumääristä sekä tiedot käytyjen yksikköpalaverien lukumääristä	Tiedot kehityskeskusteluista on henkilöstökertomuksessa. Pääosassa yksikköjä kehityskeskustelut toteutuvat vuosittain. Toimialajohtajien ja vastuu-



			henkilöiden tulee huolehtia, että toimialalla kehityskeskustelut kaikkien työntekijöiden kanssa pidetään vähintään kerran vuodessa. Työyksikköpalavereja pidetään vähintään kuukausittain.
Turvallinen ja terveellinen työympäristö	Työsuojelullisten riskien arvioinnit pidetään ajan tasalla	Työsuojeluryhmä seuraa ohjelmassa päivitysten toteutumaa ja raportoi niistä vuosittain	Toteutunut

6. PALVELUTUOTANNON OSTOPALVELUT / ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA

Vuonna 2024 Laitilan kaupungissa ei ollut ostopalvelulla hankittua työvoimaa, mutta osana talouden sopeuttamisohjelmaa voidaan harkita myös palvelujen ulkoistamista, ostopalvelujen käyttöä.

7. HENKILÖSTÖÖN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET 2024

Työllisyyspalvelujen siirtoa valtiolta kunnille on valmisteltu niin elinvoiman ja talouden erillisyyksiköissä kuin hallintotoimessa mm. osallistumalla useisiin teemaverkostoihin. Valtiolta siirtyvän ja kuntakokeiluhenkilöstön lisäksi työllisyysasiantuntijoita palkattiin lisää.

Henkilöstöjohtaminen on perustunut Laitilan kaupungin strategiaan ja arvoihin. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on ollut osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tarkoituksena on, että kaupunki toimii hyvänä ja vastuullisena työnantajana.

Laitilan kaupunginvaltuusto päätti kokouksessaan joulukuussa 2023 käynnistää talouden tasapainottamisohjelman. Kaupunki käynnisti koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut kaupunginhallituksen päätöksellä 6.5.2024. Neuvottelujen lopputuloksena oli, että muutokset voivat kohdistua enintään 135 työntekijään ja vähennys tavoite on noin 60 HTV vuosien 2024-2027 aikana. Ohjelmaan



on kirjattu, että muutokset voivat olla työtehtävien muutoksia, osa-aikaistuksia, määräaikaisten työsuhteiden päättymistä sekä irtisanomisia. Joitakin toimenpiteitä toteutettiin jo vuoden 2024 aikana (mm. työnkuvan muutoksia).

Talouden sopeuttaminen näkyi mm. henkilöstön pikkujoulujen järjestämisen muutoksena. Yhteisten pikkujoulujen sijaan henkilöstölle tarjottiin jouluateria sekä paikallista yrityksistä valittava joululahja.

Työajan seurantaan ja työvuorosunnitteluun hankittiin uusi ohjelma (Promid).

8. HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON KAUPUNGIN VOIMAVARA

Henkilöstön hyvinvointia on tuettu työpaikan arjessa kehittämällä toimintaa, työympäristöä, prosesseja, osaamista ja johtamista. Näitä selvitetään raportointitietojen avulla sekä erilaisten tutkimusten ja kyselyiden avulla. Kehittämistyötä työolojen, työssä jaksamisen ja työn hallinnan parantamiseksi tehdään johdonmukaisesti.

8.1. Työhyvinvointikysely

Kaupunkitasoiset kyselyt osana hyvinvoinnin tietopohjaa työntekijöiden työelämän laatua seurataan vuosittain toteutettavassa Kevan työhyvinvointikyselyllä, joka koostuu erilaisista työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja työssä jatkamiseen liittyvistä mittareista. Kaupungin kokonaistulosten myönteinen kehitys jatkui edellisten tutkimuskierrosten tapaan myös keväällä 2024 toteutetussa kyselyssä. Työyhteisöt hyödyntävät tutkimuksen ja työntekijäkokemuksen tuloksia yhteisissä keskusteluissa, kehittämiskohteiden ja -toimenpiteiden suunnittelussa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

Hyvä työntekijäkokemus pohjaa vahvasti työelämän laatutekijöihin ja heijastaa suoraan hyvään asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen. Se vaikuttaa työntekijöiden suoriutumiseen, sitoutumiseen, työnantajamielikuvaan ja organisaation menestymiseen.

8.2. Henkilöstöedut ja niiden käyttö

Yhteistyötoimikunnan erillisen päätöksen mukaisesti kaupunki tuki v. 2024 henkilöstön harrastustoimintaa 6.701,72 €:lla (v. 2023 6.708,55 €). Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää uimahalli-, kuntosali-, elokuva- ja erilaisia liikuntaryhmäpalveluja (esim. sulkapallo).

Ko. palvelujen kaupungin kustannukset olivat seuraavat:



	2023	2024
Laitilan uimahalli	2.304,18 €	2.019,02 €
U: gin uimahalli	35,09 €	145,27 €
Kino	670,00 €	776,36 €
NurkkaGym	2.376,55 €	2.391,82 €
Kuntokukko	769,09 €	679,09 €
Sulkapallovuoro	553,64 €	690,16 €
Yhteensä	6.708,55 €	6.701,72 €

Kaupungin työntekijät ovat voineet lunastaa 100 €:n arvoisen Smartum-edun kaksi kertaa vuodessa. Smartumin liikunta- (sis. hierontaedun) ja kulttuurietua kaupunki hankki yhteensä v. 2024 72.113,95 €:lla.

9. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 seitsemän kertaa. Asioita käsiteltiin yhteensä 68. Tämän lisäksi käytiin paikallisneuvotteluja mm. työaikapankin käyttöönotosta Promid-ohjelmaa käytävillä työntekijöillä sekä henkilöstön asemaan kouluverkko-uutoksessa