



Laitila



# HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2020

Yhteistyötoimikunta  
Kaupunginhallitus



## SISÄLLYSLUETTELO

	sivu
1. Kaupunginjohtajan katsaus	3
2. Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta	5
3. Etätyöskentely	7
4. Kesätyöpaikat	7
5. Työhyvinvointi	8
6. Henkilöstön määrä, ikärakenne ja vaihtuvuus	12
7. Palkkakustannukset	14
8. Työterveyshuolto	15
9. Työsuojelu	18
10. Henkilöstön työajan jakautuminen	21
11. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	22
12. Kevan tilastot liittyen eläköitymiseen	22
Liitteenä ovat Kevan Avaintiedot liittyen eläköitymiseen	



## 1. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Henkilöstökertomuksen avulla kuvataan vuosittain kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön tilaa, toimintaa työnantajan ja henkilöstön kesken sekä toimenpiteitä, joita henkilöstön terveyden ja työhyvinvoinnin sekä samalla kaupungin palvelutehtävien tuoksellisuuden ja tuottavuuden hyväksi on tehty.

Työyhteisö koostuu lukuisista erilaisista rooleista, tehtävistä ja ennen muuta näiden takana olevista yksittäisistä henkilöistä. Työhyvinvointi puolestaan rakentuu näiden yksilöiden välisestä vuorovaikutuksesta, työtehtävien sisällöstä, onnistuneesta johtamisesta ja yhdessä luoduista käytännöistä sekä tavasta tehdä työtä. Jokainen omassa työssään voi parantaa hyvinvointinäkökulmaa omalla asennoitumisella ja työotteella. Työyhteisön rakenne, työtavat ja johtaminen elävät jatkuvasti ajassa. Tavoitteena on aina kuitenkin oltava työssään viihtyvä ja motivoitunut sekä myös hyvinvoiva henkilöstö.

Vuorovaikutus ja jokaisen vaikutusmahdollisuudet työyhteisöönsä ovat tärkeitä hyvän työilmapiirin rakentamisessa. Muodollisia tapoja tähän ovat vuoropuhelu ja päätöksenteko yhteistyöryhmässä sekä yhteistoimintamenettelyissä, joissa henkilöstön edustajien rooli on keskeinen. Yhteistoimintamenettelyt käsittäen mm. yhteistyötoimikunnan työmuodot, henkilöstön osallistuminen muutosten valmisteluun ja työn kehittämiseen yksiköissä, ovat osa työyhteisön toimintatapaa. Kehittynyt työsuojelutoiminta takaa henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa työn ja työolosuhteiden kehittämiseen sekä ongelmakohtien poistamiseen. Työterveyden ennaltaehkäisevät toimintatavat sekä esimiesten kanssa tehty varhaisen puuttumisen malli ovat osa työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitoa ja kehittämistä sekä antavat työnantajalle tärkeää tietoa ja palautetta johtamiselle ja uusille päätöksille.

Yleisesti Laitilan kaupunki koetaan aiemmin vuonna 2019 tehdyn kyselyn perusteella hyvänä työpaikkana. Tärkeänä asiana on myös nostettava esiin se, että henkilöstö on hyvin sitoutunut työhönsä. Työ koetaan lähtökohtaisesti merkityksellisenä ja tahtotila tehdä laadukasta työtä on korkea. Haasteita puolestaan löytyy edelleen resurssien oikeassa kohdentamisessa ja erilaisten töiden priorisoinnissa työtaakan ollessa suuri.

Vuosi 2020 oli erityisen poikkeuksellinen koronapandemian aiheuttamien rajoitusten ja suositusten tähden. Erityisesti aiempaa merkittävästi suurempi etätyön määrä on muuttanut monen työntekijän arkea. Etätyössä erilaiset kuormittamistekijät poikkeavat totutusta työpaikalla tehtävästä työstä huomattavasti. Ihmiskontaktien puuttuessa tai jäädessä etäiseksi ruudun taakse, työn henkinen kuormittavuus voi nousta. Myös erilaiset työn fyysiset rasitteet saattavat etätöissä korostua erityisesti totuttua työpistettä huomnomman ergonomian johdosta. Näihin seikkoihin on vastaisuudessa kiinnitettävä erityistä huomiota, sillä etätyön yleistyttyä se tulee todennäköisesti jäämään merkittäväksi osaksi kaupungin työskentelytapoja. Monia työtapoja ja prosesseja on etätyön myötä jouduttu myös miettimään uudestaan.

Niissä työtehtävissä, joissa siirtyminen etätöihin ei ole ollut mahdollista, on koronan aiheuttama kuormitus näkynyt myös selvästi. Pandemia itsessään on omiaan aiheutta-



maan pelkoa turvallisuudesta ja omasta terveydestä. Kaupunki on pyrkinyt vuoden aikana turvaamaan omilla suosituksillaan ja toimintatavoillaan, muun muassa kasvomas-  
kien ja turvavälisuositusten myötä, turvaamaan kaikkien terveysturvallisen työskente-  
lyn.

Koronapandemia on vaatinut koko kaupungin organisaatiolta ajoittain erittäin nopeaa reagoitua ja mukautumiskykyä sekä toisaalta pitkäkestoista poikkeuksellisen kriisitilan-  
teen kestokykyä. Henkilöstö on suoriutunut tästä poikkeuksellisesta ajasta erittäin mal-  
likkaasti. Koronapandemian edelleen pitkittyessä ja jatkuessa on henkilöstön hyvinvoin-  
tiin kiinnitettävä entistä painokkaammin huomiota.

Kiitän koko henkilöstöä menneestä vuodesta ja erityisesti jokaisen panosta koronapan-  
demian selättämiseen. Yhdessä tästäkin selvitään!

Lauri Kattelus



## 2. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN YHTEISTOIMINTA

Laitilan kaupungin nykyinen paikallinen yhteistoimintasopimus on ollut voimassa 1.1.2009 alkaen ja sitä on tarkistettu 14.12.2009 yhteistyötoimikunnan jäsenten lukumäärän osalta.

Yhteistoimintasopimus koskee kunnalliseen yhteistoimintalakiin perustuvaa Laitilan kaupungin yhteistoiminnan organisointia, jonka tarkoituksena on luoda toimivat puitteet kaupunkityönantajan ja henkilöstön väliselle yhteistoiminnalle.

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Molemmilla osapuolilla eli kaupungilla työnantajana ja kaupungin henkilöstöllä on velvollisuus edistää yhteistoimintaa sekä luoda myönteistä yhteisökuva.

Yhteistoimintaa hoitavana edustuksellisena yhteistyöelimenä on Laitilan kaupungin yhteistyötoimikunta, joka toimii kaupungin johdon ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä sekä kunnallisen alan työsuojelutoimikuntana. Tällä sopimuksella ei rajoiteta kunnallisen viranomaisen toimi- eikä päätösvaltaa.

Ennen kuin kaupunki ratkaisee yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian, sen on neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa, kuin on mahdollista.

Yhteistoimintamenettelyn tavoitteet saavutetaan parhaiten jatkuvan neuvontamenettelyn ja sen avulla syntyvän osapuolten välisen luottamuksen avulla. Yhteistoimintamenettely toimii myös johtamisen välineenä.

Yhteistoimintamenettely tapahtuu itse työssä, esimiehen ja alaisen välillä, työpaikkatasolla sekä edustuksellisena yhteistoimintana.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana kuusi kertaa.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kuntien välisessä yhteistyössä tai palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten liikkeen luovutusta.



### Yt-neuvottelut vuonna 2020

Hallinnon organisaation uudistaminen	07.01.2020, 27.10.2020
Perheoikeudellinen yksikkö maakunnalliseksi palveluksi	11.02.2020, 24.02.2020
<u>Koronapandemiaan liittyvät neuvottelut:</u>	
Koko henkilöstö	03.04.2020, 09.04.2020, 28.04.2020, 27.05.2020, 26.08.2020, 23.11.2020
Ruokahuolto	21.04.2020, 22.04.2020
Sivistystoimi	21.04.2020, 22.04.2020,
Sosiaalitoimi	24.04.2020

### Henkilöstön harrastustoiminta v. 2020

Yhteistyötoimikunnan erillisen päätöksen mukaisesti kaupunki tuki v. 2020 henkilöstön harrastustoimintaa 6.523,54 €:lla (v. 2019 8.131,03 €:lla). Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää uimahalli-, kuntosali-, elokuva- ja erilaisia liikuntaryhmäpalveluja.

Ko. palvelujen kaupungin kustannukset olivat seuraavat:

	<u>v. 2020</u>	<u>v. 2019</u>
Laitilan uimahalli	1.876,31 €	2.821,73 €
U:gin uimahalli	64,55 €	315,67 €
Kino	1.316,50 €	1.044,54 €
Nurkkagym	1.946,18 €	2.236,36 €
Kuntokukko	1.232,73 €	1.712,73 €
Terveyskodin kuntosali	87,27 €	-
<u>Yhteensä</u>	<u>6.523,54 €</u>	<u>8.131,03 €</u>

Kaupungin työntekijät ovat voineet lunastaa Smartumin yhden 10 kerran setelisarjan kaksi kertaa vuodessa. Setelin arvo on 5 €. 10 kerran setelisarjan omakustannusosuus on ollut kevään 20 euroa. Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä kaupunki hankki yhteensä v. 2020 18.556,89 €:lla (v. 2019 31.265 €:lla). Syyskaudesta 2020 ei ole enää ollut omavastuusuutta, vaan etu on ollut 30 €/työntekijä.



### 3. ETÄTYÖSKENTELEY

Koronapandemia vaikutti merkittävästi henkilöstöön ja työntekemisen tapaan vuonna 2020. Laitilassa todettujen ensimmäisten tartuntojen jälkeen maaliskuusta 2020 alkaen työnsuunnittelussa ja toteutuksessa työalasta riippumatta oli otettava huomioon mm. turvavälit ja hygieniamääräykset. Lisäksi kaikki se työ, mikä voitiin tehdä etänä, ohjeistettiin tekemään etäyhteyksin kotoa. Etätyöstä on Laitilassa ollut aikaisemmin varsin vähän kokemusta, joten kevään aikana monet etätöihin liittyvät käytännöt, etäyhteyksin tapahtuvat kokoukset, webinaarit jne. tulivat tutuiksi isolle joukolle henkilöstöä. Osalla henkilöstöä etätö tarkoitti tutun työn tekemistä toisessa ympäristössä, osalle etätö tarkoitti myös merkittäviä uusien ohjelmien ja työntekemisen tapojen luomista, kuten esimerkiksi opetuksen siirtyessä etäälle. Laitilan henkilöstö teki työntekemisen tavoissaan digiloikan.

Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen mukaan etätöiden mahdollistamisella on monia myönteisiä vaikutuksia. Etätöiden on todettu parantavan työhyvinvointia ja vähentävän sairauspoissaoloja. Vastuun antaminen ja luottamuksen osoittaminen vahvistavat työntekijän sitoutumista työhön. Etätö lisää työn tuottavuutta etenkin huolellista keskittymistä vaativissa tehtävissä. Työnantajien välisessä kilpailussa se on myös rekrytointivaltti ja sen on osoitettu myös olevan työntekijöiden pitovoimatekijä. Etätö mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, mikä on tärkeä osa ikäjohtamista. Laitilan kaupunki on myös HINKU-kuntana sitoutunut hiilijalanjälkeä pienentäviin tekoihin, jota etätöiden myötä edesautetaan työmatka-autoilun vähentyessä.

Etätökokemuksista kerättiin syksyllä kyselyllä kokemuksia etätöskentelystä. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin laadittaessa etätöskentelyn ohjeet.

### 4. NUORTEN KESÄTYÖPAIKAT

Vuonna 2020 kaupungille aiottiin ottaa 55 nuorta kesätöihin neljän viikon pituiseen työsuhteeseen. Hakijoita oli yhteensä 99. Koronapandemian vaikutuksesta sosiaali- ja terveystoimi ei nuoria kuitenkaan työllistänyt kesän aikana. Näin ollen paikkoja täytettiin yhteensä 29.

Työpaikat jakaantuivat päävastuualueittain seuraavasti:

- hallintotoimi, 4 paikkaa
- sivistystoimi, 12 paikkaa
- tekninen toimi, 13 paikkaa

Nuorilta pyydettiin palautetta kesätökokemuksestaan. Palautusprosentti oli 72 % (hallintotoimi 100 %, sivistystoimi 58 %, tekninen toimi 77 %).

Palautteessa pyydettiin vastausta omaan työhön ja työyhteisöön liittyviin asioihin sekä muita mielipiteitä. Vastausvaihtoehdot olivat 1 Täysin eri mieltä/ei tyytyväinen – 5 Täysin samaa mieltä/tyytyväinen.



Vastaukset jakaantuivat seuraavasti:

- 1 0 kpl
- 2 1 kpl
- 3 27 kpl
- 4 83 kpl
- 5 161 kpl

Myönteistä palautetta: positiivinen palaute kaupunkilaisilta; mukava työympäristö; nurmikon leikkuu; työntekijät ja mukava työ; ruohonleikkurin onnistunut korjaus; työntekijöiden suhtautuminen työhön; työskentely lasten kanssa; muiden palaute hyvästä työstä ja työntekijöiden positiivisuus; monien asiakkaiden kärsivällisyys ja ymmärtäminen jäi mieleen; oppia toimimaan lasten kanssa erilaisissa tilanteissa; voisin olla uudestaan töissä päiväkodissa.

17 % vastanneista nuorista oli sitä mieltä, että kesätyökokemus vaikutti positiivisesti tulevaisuuden opiskelu- ja/tai uravalintaan.

## 5. TYÖHYVINVOINTI

### HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTIIN PANOSTAMINEN

Ihmiset voivat työssään hyvin, kun he kokevat työnsä merkitykselliseksi, tuntevat hallitsevansa työnsä ja tulevansa arvostetuiksi, oikeudenmukaisesti kohdelluksi ja täysivaltaisiksi työyhteisön jäseniksi.

Yleisesti työhyvinvoinnin kehittämisen osa-alueita ovat: johtaminen, työyhteisö, työympäristö, osaaminen, työkyky ja terveys.

Työhyvinvoinnin keskeisiä toimijoita työhyvinvointiverkostossa ovat: johto ja esimiehet, työyhteisö, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Myös jokaisella työntekijällä on oma osuutensa hyvinvoivan työyhteisön toteutumisessa.

Laitilan kaupungin henkilöstöllä on käytössä työterveyshuollon palvelut, jotka sisältävät lakisääteisen työterveyshuollon ja sairaanhoidon.

Yhteistyötoimikunta päättää vuosittain eri työhyvinvointia tukevista harrastus- yms. eduista.

Kaupungin työsuojeluhenkilöstö seuraa ja kehittää jatkuvasti henkilöstön terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä tekijöitä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa mm. vuosittaisissa työpaikkaselvityksissä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshoitaja osallistuu työsuojeluryhmän kokouksiin.





Henkilöstön sairauspoissaoloja seurataan säännöllisesti neljännesvuosittain. Kaupunginjohtajalle, toimialajohtajille ja työhyvinvointipäällikölle työterveyshoitaja toimittaa ko. raportit, jotka käsitellään työsuojeluryhmässä ja edelleen yhteistyötoimikunnassa.

Kaupungin Työuraohjelman 2021-2025 valmistelu on aloitettu toukokuussa. Kaupunginjohtaja on nimennyt em. ohjelmaa valmistelevalle tahoksi Ikätyöryhmän.

## **TYÖOLOBAROMETRIN 2019 KOOSTE**

### Työterveyshuolto:

Vuoden 2019 Työolobarometrin mukaan palkansaajien työkyvyssä suhteessa työn henkiin sekä fyysisiin vaatimuksiin ei ole tapahtunut suuria muutoksia vuoden 2018 jälkeen. Naisilla työkyvyssä on tapahtunut pientä heikennystä, kun taas miehillä työkyky on parantunut. Lyhyet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2018 alkaen ja vastaavasti pitkät poissaolot olivat vähentyneet.

Laitilassa sairauspoissaolot ovat kahden viime vuoden aikana olleet noususuunnassa niin lyhyiden kuin pitkienkin sairauspoissaolojen osalta. Etenkin mielenterveyteen ja tuki- ja liikuntaelämistön sairauksiin liittyvät poissaolot ovat lisääntyneet huomattavasti. Nuorilla on enemmän lyhyitä ja vanhemmilla työntekijöillä pitkiä poissaoloja. Työterveydessä on kiinnitetty huomiota pitkittyneisiin sairauslomiin ja varhaisen tuen mallin mukaisesti tehty toimenpiteitä tilanteiden ratkaisemiseksi.

Työterveyslaitoksen kunta 10-tutkimuksen mukaan kunta-alan työntekijöillä oli keskimäärin 16,5 sairauspoissaolopäivää vuodessa vuonna 2019, Laitilassa vastaava luku oli 14. Työnantaja ja työterveyshuolto ovat pyrkineet omilla toimillaan parantamaan työntekijöiden terveyttä ja työkykyä ja kiinnittäneet huomiota työolosuhteisiin ja työhyvinvointiin. Työnantajan ja työterveyshuollon haasteena on edelleen, miten ne pystyvät vastaamaan työntekijöiden muuttuneisiin työelämän tarpeisiin työssä jaksamisen tukemiseksi.

Vuoden 2019 Työolobarometrin mukaan kiireen kokemus on voimakkaasti jakautunut. Etenkin julkisella sektorilla työskentelevät naiset kokivat kiirettä ja työskentelyä tiukkojen aikataulujen alaisena. Toisaalta suuri osa työntekijöistä koki työssään myös energisyyttä, innostusta ja työhön uppoutumista eli työn imua. Työn imun lisäksi myös työuupumuksen oireet olivat melko yleisiä palkansaajien keskuudessa. Erityisesti krooninen väsymys, keskittymisvaikeudet sekä työhön kyynistyminen oli yleistä. Moni työntekijä koki myös stressiä. Vastaavaa on nähtävillä myös Laitilan kaupungin työntekijöillä. Uusien toimintatapojen, teknologian ja tietojärjestelmien opettelu oman perustyön ohella aiheuttavat usein henkistä kuormitusta ja stressiä. Esimiestyö on tärkeässä roolissa vietäessä työyhteisöissä haastavia muutostilanteita läpi.

Poikkeuksellinen koronapandemia on tuonut työpaikoille säännöllisen etätönn ja muita työjärjestelyjä. Suuri osa työpaikoista on ottanut aimo harppauksen kohti erilaisia digityöväli-



neitä. Osalle etätyö on sopinut hyvin mutta toisille siihen sopeutuminen on tuonut mukanaan haasteita. Työntekijät saattavat kokea työryhtämsä selkeämmäksi työpaikalla työskennellessään ja moni työntekijä kaipaa myös työpaikan sosiaalista kanssakäymistä. Kunta-alalla etätyö ei kuitenkaan koske kaikkia, sillä vain osa työntekijöistä pystyy tekemään etätyötä ja suuri osa käy fyysisesti työpaikalla päivittäin.

Osatyökykyisten ja poikkeavia työaikoja tekevien työntekijöiden määrä tulee jatkossakin lisääntymään. Työntekijöiden ikääntyessä työn ja yksilöllisen työkyvyn sovittaminen yhteen on entistä tärkeämpää. Myös pienten lasten vanhemmat tekevät usein mielellään lyhyempää työpäivää. Olisi hyvä, jos työyksiköissä jo etukäteen voitaisiin pohtia erilaisia työnkuvia ja tehtäväkokonaisuuksia, joita osittaista työaikaa tekevät työntekijät voisivat tarvittaessa tehdä. Tosiasia on, että vanhemmat työntekijät eivät enää selviydy fyysisestä työstä samalla tavalla kuin nuoremmat ja heillä palautuminen työkuormituksesta vaatii enemmän aikaa. Työnantajan suhtautuminen osatyökykyisyyteen vaikuttaa erityisesti ikääntyvien työntekijöiden päätöksiin työssä jatkamiseen ja/tai eläkkeelle hakeutumiseen.

Työterveyshuollon tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tilanteisiin, joissa työntekijän terveys tai työkyky on uhattuna. Sairauksien ennaltaehkäisy kiinnittämällä huomiota terveellisiin elämäntapoihin ja turvallisiin työskentelyolosuhteisiin on työterveyshuollon perustyytä.

#### Työsuojeluvuorot:

Viimeisimmän työolobarometrin mukaan mielenterveysongelmat ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinten sairaudet työkyvyttömyyden syynä. Viimeisimmissä työolobarometreissa näkyy selvästi työn henkisen rasittavuuden yleistymisen. Henkisesti raskaimmaksi työ koetaan kunta-alalla ja valtiolla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa barometrissa kuultetaankin sen perään, että henkilöstön osaamisesta ja jaksamisesta huolehtiminen tulisi nostaa työpaikoilla yhä keskeisempään asemaan, koska muutosvauhti on viime vuosina vain kasvanut. Työkyvyn tukemisessa tulisi myös Laitilan kaupungissa kiinnittää entistä enemmän huomiota henkiseen hyvinvointiin ja siihen, että henkisesti raskas työ ei johda mahdollisiin mielenterveysongelmiin ja työkyvyttömyyteen.

Yksi keino tukea henkilöstön jaksamista on huolehtia vaikutusmahdollisuuksista. Jokaisella tulisi olla vaikutusmahdollisuuksia työpaikkansa kehittämiseen ja oman työnsä hallintaan. Työolobarometrissa tuodaan esille, että kuntasektorin palkansaajilla on vähiten vaikutusmahdollisuuksia lähes kaikkien työn osatekijöiden – työtehtävien, työtahdin, työnjaon ja työnteon paikkojen – suhteen. Vaikutusmahdollisuuksien toteutuminen on varmistettava yhteisillä työnjohdollisilla periaatteilla ja saatava osaksi käytännön esimiestyöskentelyä ja työkuluttuuria.

Työolobarometrin mukaan kuntien palkansaajista jopa 64 % raportoi, että työpaikalla on liikaa töitä työntekijöiden määrään nähden. Töiden suuri määrä ja niiden liiallinen kasaantuminen haastavat henkistä hyvinvointia. Myös sen vuoksi vaikutusmahdollisuuksia ja tosi-



asiallisia mahdollisuuksia johtaa omaa työtään ja vaikuttaa sen tekemiseen tulisi kunta-työssä jokaisella olla.

Henkisen hyvinvoinnin tukemisen lisäksi Laitilan kaupungin osalta on nostettava myös toinen työolobarometrissa noteerattu asia: väkivallan havaitseminen ja kokeminen. Se on huomattavasti yleisempää kunta-alalla kuin muilla sektoreilla. Väkivallan tai uhkaavan käyttäytymisen uhkaa koetaan myös Laitilan kaupungin organisaatiossa: erityisesti hoito- ja opetusalailla. Yksiköissä, jossa aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen on todennäköistä, on yksikkökohtaiset ohjeet ja toimintatavat tilanteiden varalta oltava sovittuna. Näiden ohjeiden ja toimintatapojen ajantasaisuudesta tulisi pitää erityistä huolta ja käytössä tulisi olla matalan kynnyksen väyliä, joiden kautta omaa huolta voi jakaa tai tuoda ilmi tarpeet osaamisen päivityksestä. Väkivallan kohtaaminen työssä on aina myös henkisesti erittäin kuormittavaa, ja työpaikan tulisi huolehtia näissäkin tilanteissa, että kukaan ei jää työssään yksin. Työterveyspalvelujen monipuolisia mahdollisuuksia ja tukipalveluja tulisi rohkeasti käyttää näissä tilanteissa.

Laitilan kaupunki yleisesti koetaan hyvänä työpaikkana.

Tyytyväisyys henkilöstön huomioimiseen ja etuksiin hyvällä tasolla.

Henkilöstö on hyvin sitoutunutta työhönsä. Työ koetaan merkityksellisenä ja tahtotila tehdä laadukasta työtä on korkea. Ristiriitaa koetaan jonkin verran ajan, -resurssien, priorisoinnin - ja oikeanlaisen kohdentumisen riittävydestä etenkin ikääntyneiden ihmisten hoidossa.

Työn henkinen kuormittuminen, väkivallan uhka ennemmin lisääntynyt kuin vähentynyt. Työuupumuksen kokeminen lisääntynyt hieman. Palautuminen vapaa-ajalla toisinaan riittämätöntä. Työajan suunnitteluun osallistuminen, vaikuttaminen koetaan tärkeäksi.

Organisaatiomuutoksen epätietoisuus, etenkin ikäihmisten hoidossa

Lähiesimiehet koetaan pääasiassa kannustavina ja kuuntelevina. Ylimmältä johdolta kaivataan tukea ja kuulluksi tuleamista enemmän.

Tietojen avoin välittäminen, tasapuolinen kohtelu, luottamuksellisuus sekä työntekijöiden että johdon väliset suhteet nostettava edelleen kehittämistavoitteiksi.

Kouluttautumismahdollisuudet ennallaan. Ajankohtaista tietoa tarvitaan paljon ja nopeasti, mikä lisää henkistä kuormittavuutta. Koulutus on siirtynyt paljolti verkkoon.

Muutostilanteissa työskentely tekee työstä henkisesti vaativaa.

Koronan aiheuttamat vaatimukset ja säädökset lisäävät työtä, stressiä ja rasittavuutta. Nykytyöelämä koronan keskellä vaatii monella tapaa paljon enemmän kuin aikaisemmin Työnhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen myös todella tärkeää.

Johtavien viranhaltijoiden runsas vaihtuvuus heijastuu myös alempien sektoreiden työnteeseen.



Uusien ohjelmien myötä myös monet toimintatavat ovat muuttuneet ja työn muutos edellyttää jatkuvaa oman osaamisen päivittämistä ja kehittämistä.

Koulutukset pidetään pääsääntöisesti tällä hetkellä Teams-sovelluksen kautta, jolloin sosiaalinen kanssakäyminen kollegoiden kanssa jää todella vähäiseksi.

Etätöläiset työllistävät helposti niitä, jotka ovat töissä työpaikalla (kopiointi ja skannaus sähköpostitse).

## 6. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, IKÄRAKENNE JA VAIHTUVUUS

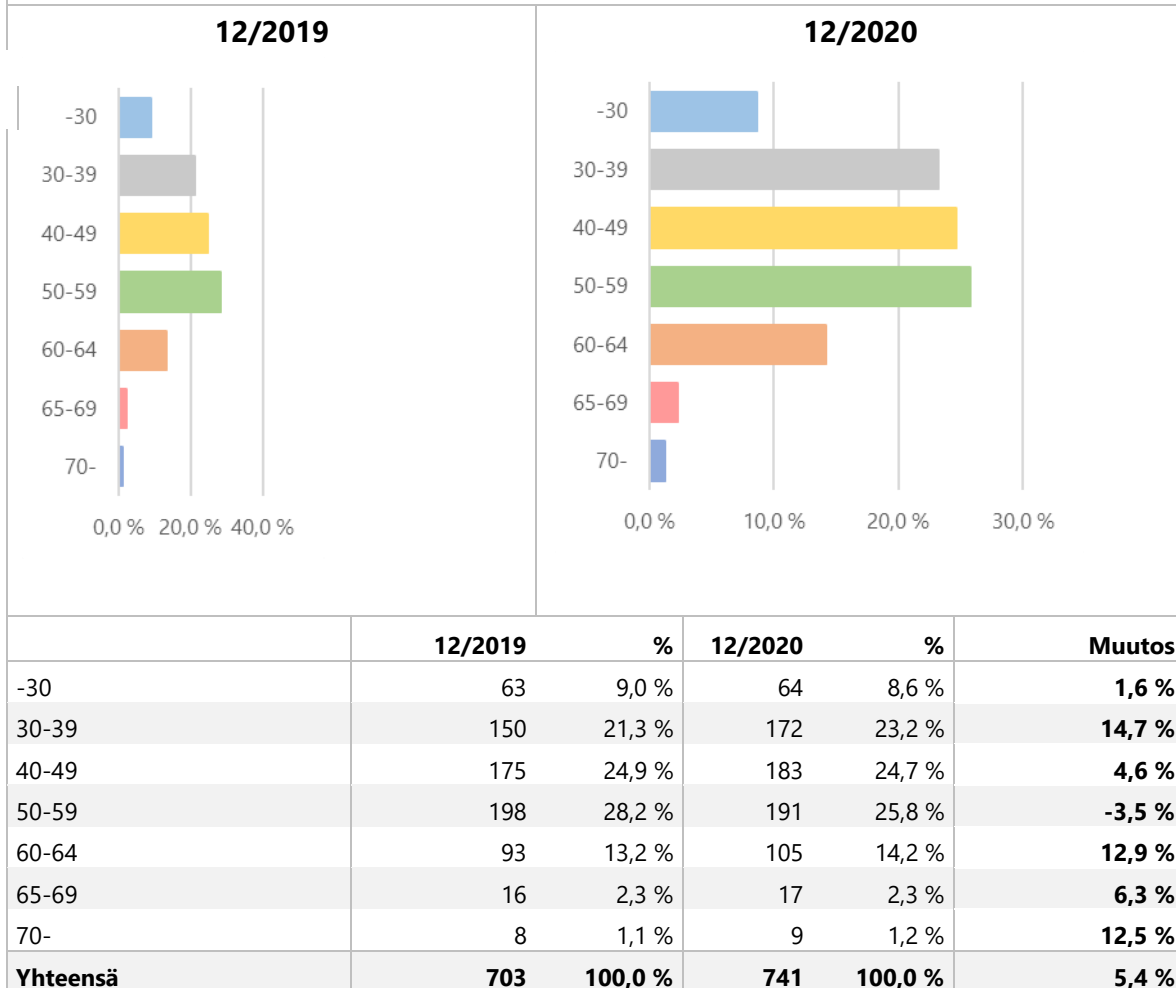
(tiedot palkkahallinto-ohjelmasta)	<u>Vakinaiset 31.12.</u>		<u>Määräaikaiset 31.12.</u>		<u>Yhteensä</u>	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Keskushallinto ja tarkastustoimi	34	37	10	8	44	45
Sosiaali- ja terveystoimi	182	181	78	75	260	256
Sivistystoimi	257	251	x)152	x)149	x)379	x)400
Ympäristö- ja tekniset palvelut	60	56	7	9	67	65
<b>Yhteensä</b>	<b>533</b>	<b>525</b>	<b>247</b>	<b>241</b>	<b>750</b>	<b>766</b>

x) kansalaisopiston tuntiopettajat 105 (31.12.2019 101)  
Oppisopimuslaisia oli 31.12.2020 yksi ja työllistettyjä yksi.  
Kesätyöpaikka järjestettiin 29:lle laitilalaiselle nuorelle (v. 2019 59:lle).

# LAITILAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020



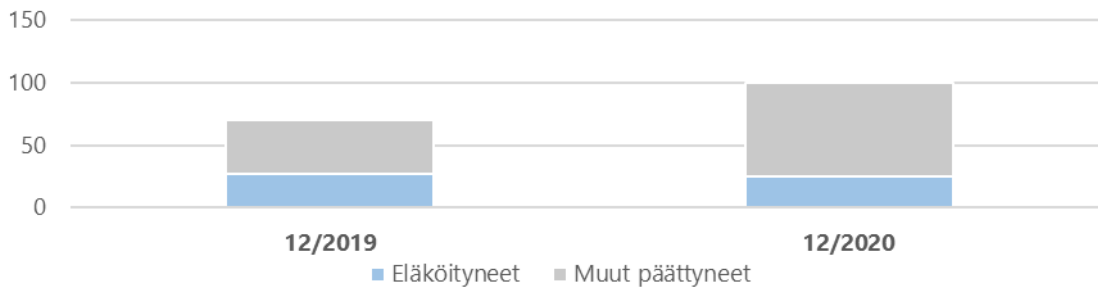
## Henkilöstön ikärakenne





**Vaihtuvuus**

**Kumulatiiviset vakituisen henkilöstön päättäneet palvelussuhteet**



	12/2019	Vaihtuv.- %	12/2020	Vaihtuv.- %	Muutos
Vakituisen päättäneet palvelussuhteet	70		100	20,4 %	<b>42,9 %</b>
- joista eläköityneet	27		25	5,1 %	<b>-7,4 %</b>
Vakituisen henkilöstön lkm ed. vuosi 31.12	0		490		

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päättäneet palvelussuhteet / vakituisen henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päättymissyyt

- Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos
- Sis.siirto/järjestelmän vaihdos
- Toistuva sijainen
- Tuntematon
- Virka lakkautettu

## 7. PALKKAKUSTANNUKSET

	2020	2019	2018
Henkilöstökulut €			
Palkat ja palkkiot	23.183.759,90	22.373.571,49	21.670.924,02
Henkilösivukulut €			
Eläkekulut	5.062.779,16	4.988.550,34	5.011.064,27
Muut henkilösivukulut	779.673,33	655.257,04	843.212,00



## 8. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakiin perustuva velvollisuus. Parhaimmillaan työterveyshuolto on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistä tekemistä työyksiköiden ja työntekijöiden terveyden turvaamiseksi.

Laitilan kaupungille vuonna 2020 työterveyshuollon on tuottanut Laitilan työterveys. Työterveyshuollon toiminta perustuu yhdessä Laitilan kaupungin kanssa laadittuun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain ja yhdessä työnantajan

kanssa sovitaan painopistealueista toiminnassa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kuuluvat ennalta ehkäisevä 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, konsultaatit sekä kuntoutukseen ohjaamisen.

Työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kelaluokka 2) sisältää Laitilan kaupungin toimintasuunnitelmassa sairaanhoitaja-, yleis- ja työterveyslääkäri- ja tarvittaessa erikoislääkäritasoiset konsultaatit ja näiden määrittämät tarvittavat tutkimukset. Röntgen- ja laboratoriotutkimukset on ostettu pääasiallisesti Synlabilta vuonna 2020. Erikoislääkärikonsultaatioihin on potilaita ohjattu tarpeen mukaan parhaille tunnetuille konsulteille toimipaikoista riippumatta. Magneettitutkimuksia on toteutettu Synlabin, Mehiläisen ja Terveystalon laitteilla tarvittaessa erikoislääkäriarvion perusteella.

Erityispiirteenä vuoden 2020 suhteen työterveyshuollossakin on tullut esiin maailmanlaajuinen koronapandemia ja sen mukanaan tuomat haasteet. Työterveyshuolto oli helmittoukokuussa ns. ensimmäisen aallon aikana mukana aktiivisesti Laitilan kaupungin koronajohtoryhmän toiminnassa asiantuntijaroolissa yhdessä Laitilan terveyskeskuksen kanssa. Työterveyshuollon toimintaan koronapandemia on tuonut muutoksia erityisesti infektiopotilaitten hoidon suhteen. Akuuteissa, koronaan sopivissa infektio-oireissa työntekijät on ohjattu ensisijaisesti omiin terveyskeskuksiin kuntien perustamiin epidemiayksiköihin hoidon ja tutkimusten keskittämiseksi ja tartuntojen leviämisen riskin minimoimiseksi. Toimintatapoihin on pakostakin alkanut tulla muutoksia esim. etäkontaktien lisääntymisen myötä ja suuri osa työnantajan kanssa käydyistä kokouksista on siirtynyt etäyhteyksin pidettäväksi.

Työterveyshuolto on osallistunut v. 2020 Laitilan kaupungin työurajohtamisen mallin kehittämiseen yhdessä työnantajan kokoaman kaupungin työntekijöistä koostuvan työryhmän kanssa. Tämän uuden mallin kehittämisen päämääränä on työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja tukeminen työuran eri vaiheissa.



Laitilan kaupungin varhaisen tuen mallin mukainen toiminta on jatkunut työterveysyhteistyönä. Esimiesten pitämien keskustelujen seurauksena on tullut useita työkykyarviopyyntöjä työterveyshuoltoon ja näihin asioihin on päästy käsiksi sitä kautta. Toisaalta usein on aloite tullut työterveyshuollosta työkykyneuvottelun järjestämiseksi.

Laitilan kaupungille on anottu KELASTA Kiila-kuntoutus vuonna 2020, johon on valikoitunut työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä kymmenen Laitilan kaupungin työntekijää. Myös sairausryhmäkohtaisia kuntoutuksia on anottu useita kappaleita.

Laitilan kaupungin henkilökunnasta vuonna 2020 ensiapukurssille on osallistunut yhteensä 102 työntekijää. Neljän tunnin kertauskurssille näistä 96 ja pidemmälle perustavan laatukselle 16 tunnin kurssille 6 työntekijää.

Työterveyshuollosta on ollut edustus Laitilan kaupungin sisäilmatyöryhmässä säännöllisesti. Vuonna 2020 käsittelyssä ovat olleet Varpeen koulun, kaupungintalon ja Kapellinmäen koulun keittiön sisäilmaongelmien selvittäminen ja korjaaminen. Joitakin henkilökunnan työskentelyä rajoittavia terveystarkastuslausuntoja on vuoden aikana tehty yksilötasolla työntekijöille.

Työpaikkaselvityksiä on työterveyshuollon toimesta tehty toimintasuunnitelman mukaisesti terveyskeskuksen keskusvarastoon, kiinteistöhuoltoon, jäähalliin, lasten- ja äitiysneuvolaan, terveyskeskusosastolle ja fysioterapiaosastolle. Lisäksi työfysioterapeutin toteuttamia suunnattuja ergonomiaselvityksiä on tehty kaupungin eri keittiötiloihin yhteensä kahdeksan kappaletta. Yksilökohtaisia näyttöpäätelasimittauksia, työpisteen ergonomiaselvityksiä on tehty yhteensä 17 kappaletta. Työpsykologi on toteuttanut sosiaali- ja terveystoimessa esimiehille kohdennettuja yksilöneuvontoja kuusi kappaletta ja työpaikoille suunnattuja laajempia työyhteisöselvityksiä kolme kappaletta.

Yhteensä Laitilan kaupungilla on ollut sairaudesta johtuvia poissaoloja työstä vuoden 2020 aikana 8095 työpäivää. Työntekijää kohden tämä tarkoittaa 10,7 työpäivää. Kunta-alalla yleensä Kunta10 tutkimuksessa 2019 tämä luku oli 16,5 päivää ja 2018 17 päivää.

Poissaolomääriä nostaa useampi ennakoimaton syöpäsairaus (jakautuvat vuosille 2019 ja 2020), joita on yhteiskunnan yleiseen ilmaantuvuuteen nähden ollut enemmän Laitilan kaupungin työntekijöiden joukossa parin viime vuoden aikana. Työhön liittyviksi näitä ei voi arvioida. Vaikeita, työhön liittymättömiä mielenterveysongelmia on myös viimeisen vuoden aikana todettu huomattavasti. Todennäköisesti maailmankin laajuisesti hyvin poikkeuksellisia stressitekijöitä sisältänyt vuosi 2020 selittää osaltaan mielenterveyssairastavuuden suurta määrää. Tähän tulevaisuudessa tutkimustieto antanee lisävaloa. Mielenterveyssairaudet ovat suurin yksittäinen sairauspoissaoloja aiheuttava sairausryhmä (896 työpäivää 2020, 1440 päivää vuonna 2019). Tämä heijastelee yhteiskunnan yleistä linjaa. Seuraavaksi eniten työpäiviä jää tekemättä erilaisten tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien vuoksi.





Näistä merkittävimpana sairausryhmänä ovat nilkan sairaudet, joista aiheutuneita sairauspoissaoloja oli 440 päivää (298 päivää vuonna 2019).

Koronapandemiastakin johtuen nousua on lyhyissä 1-3 päivää kestäneissä hengitystieinfektioissa hieman (402→461 päivää). Tähän on vaikuttanut yhteiskunnan koronarajoitteet ja hengitystieoireita on sairastettu normaalia pidempään niin sanotusti varmuuden vuoksi kotona suositusten mukaisesti. Myös omailmoituksella tehdyt poissaolot lisääntyivät (908 → 1250 päivää). Omailmoituspoissaolot liittyvät useimmin hengitystieinfektioihin, vatsatauteihin ja toisinaan migreeniin työntekijöillä.

Tapaturmatilastoissa tapahtui hyvää kehitystä. Työtapaturmien aiheuttamat poissaolot vähenivät huomattavasti. 770 päivää vuonna 2019 → 39 päivää vuonna 2020. Vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamien sairauspäivien määrä väheni myös 749→ 330 päivää.

Muutoin sairausryhmäkohtaisesti tarkasteltuna ei suuria eroja edellisiin vuosiin ilmaantunut vuoden 2020 aikana. On tärkeää seurata sairauspoissaolojen kehitystä jatkossa ja toivottavasti vuoden 2020 nousu taittuisi jatkossa.

Pysyvä työkyvyttömyyseläke on myönnetty vuonna 2020 kolmelle työntekijälle (kuusi 2019). Kuntoutustuella on tällä hetkellä neljä työntekijää. Osatyökyvyttömyyseläkkeitä on myönnetty myös kolmelle työntekijälle. Ammatillisen kuntoutuksen prosessissa on yhteensä viisi työntekijää. Kelan osasairauspäivärahaa on työhön palaamisen tukena hyödynnetty seitsemän kertaa (vuonna 2019 kaksi).

Työterveyshuollon Kelakorvattavat kustannukset:

	2020	2019	2018
Korvausluokka I (€)	<b>214 219,40</b>	207 539,85	173.302.41
korvausluokka II (€)	<b>143 129,84</b>	170 026,65	202 543,09
<b>yhteensä (€)</b>	<b>357 349,24</b>	377 566,50	375 845,50



## 9. TYÖSUOJELU

Laitilan kaupungin työsuojelutoiminta tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kaupungin pitkän tähtäimen tavoitteiden saavuttamista.

Työsuojelun tehtävänä on paitsi työolojen vaara- ja haittatekijöiden poistaminen ja niiden vähentäminen, myös osaltaan niiden työoloissa esiintyvien tekijöiden edistäminen, jotka mahdollistavat työntekijöiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin.

### **Työsuojeluhenkilöstö ja sen toiminta vuonna v. 2020**

Työsuojelupäällikkönä on toiminut työhyvinvointipäällikkö Tarja Saarela, joka edustaa työnantajaa.

Työsuojelupäällikkö on toiminut mm. työsuojelun yhteistoimintahenkilönä ja on avustanut työnantajaa ja esimiehiä asioissa, jotka liittyvät työsuojeluasiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö on huolehtinut työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä.

Työsuojeluvaltuutettuina ovat toimineet Simo Rauvola, Jaana Ruoho, Annastiina Salminen ja Arja Varjonen.

Varatyösuojeluvaltuutettuina ovat toimineet Joe Kuusisto, Tuulia Kujanpää, Hanna Vaarasahti, Maria Kuusisto, Kimmo Lehti, Jouni Hautanen, Satu Lähteenmäki ja Paula Kesäläinen.

1.1.2018 alkaen nimetyn työsuojeluhenkilöstön toimikausi on 1.1.2018-31.12.2021.

Työsuojeluvaltuutetut ovat toimineet työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustajina. Työsuojeluvaltuutetut ovat perehtyneet työpaikkaansa koskeviin työsuojeluasioihin.

Yhteistyötoimikunta hyväksyy vuosittain työsuojelun toimintaohjelman.

### **TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMAN KOHDAN 3. TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMA VUONNA 2020**

- 1) Työterveyshuolto ja työsuojeluhenkilöstö seurasivat ja selvittävät työoloja, niiden nykytilaa ja kehittämistarpeita yhdessä kaupungin eri toimipisteiden kanssa tehtävissä työpaikkaselvityksissä, joiden korjaustoimenpiteiden toteutumaa seurattiin työsuojeluvaltuutettujen toimesta sekä todettiin sovitun aikataulun mukaisesti ko. tilanne myös yhteistoimikunnassa.

Työpaikkaselvityksiä tehtiin seuraavissa toimipisteissä: terveyskeskuksen keskusvarastossa, kiinteistöhuollossa, jäähallissa, neuvolassa, terveyskeskusosastolla, fysioterapiassa ja Suomalaisessa uimakoulussa.



Työpaikkaselvitysten raportit ovat nähtävillä henkilöstölle ko. toimipisteissä.

Ergonomisia työpaikkaselvityksiä tehtiin seuraavasti: ruokahuolto 8, sivistystoimi 9, sosiaali- ja terveystoimi 5 ja tekninen toimi 3.

Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehtiin viiteen eri yksikköön.

- 2) Työsuojeluorganisaatio on kehittänyt vuorovaikutusta eri yhteistyötahojen kanssa työsuojelutoiminnan tehostamiseksi, on tiedottanut työsuojelusta ja edesauttanut työsuojeluun liittyvien koulutustilaisuuksien järjestämistä.
- 3) Työsuojeluryhmä kokoontuu vuonna 2020 viisi kertaa.
- 4) Työsuojeluhenkilöstö on ollut aktiivisesti yhteistyössä esimiesten ja johdon kanssa, jotta tieto työyhteisöjen tilasta välittyy organisaatiossa työsuojelusta vastuussa oleville tahoille (esimiestaso).
- 5) Tapaturma- ja häirintä/väkivaltailmoitukset on tehty työhyvinvointipäällikölle kaikista sattuneista tapaturmista, väkivalta/häirintätilanteista sekä läheltä piti tilanteista. Ko. ilmoitukset on käsitelty työsuojeluryhmässä ja on mietitty ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

Työtapaturmat yksiköittäin (7 kpl) (v. 2019 24 kpl): Koivukoto 2, vesilaitos 1, siivoustoimi 2, kaupunginvirasto 1 ja Vakka-opisto 1.

Väkivalta- ja häirintätilanneilmoitukset yksiköittäin (21 kpl) (v. 2019 51 kpl): musiikkiopisto 1, Varppeen koulu 6, Kappelimäen koulu 8, kirjasto 5 ja kaupunginvirasto 1.

On valmisteltu kaupungin työtapaturmaohjeistusta ja turvallisuuspoikkeamailmoitusten sekä työtapaturmien juurisyysselvitysten tekemistä Targetorin riskienhallintaohjelman avulla.

- 6) Ensiapukoulutuksesta on huolehdittu yhdessä työterveyshuollon kanssa sisältäen myös ensiaputarvikkeiden hankinnan koordinoinnin
- 7) Sisäilmatyöryhmä kokoontui 10 kertaa. Käsiteltiin seuraavien kiinteistöjen sisäilma-asioita: Varppeen koulu, Winnova, Koivukoto, Kaukolankodin keittiö, Kappelimäen koulun ruokala, nuorisotalo, 8-tien yrityskeskus, kaupungintalo ja Kappelimäen koulu.
- 8) Työsuojeluvalltuudet ovat huolehtineet kemikaaliluetteloiden ja käyttöturvatiiedotteiden päivittämisistä. Ohjeistus kemikaaliluetteloiden laatimisesta on kaupungin intrassa.



- 9) Työsuojeluhenkilöstön yhteistä opintomatkaa ei ole järjestetty.
- 10) Kuntoutettavien yhteistoimintapäiville ei ole osallistuttu.
- 11) Oma-aloitteisia työpaikkakäyntejä ei ole tehty.
- 12) Työsuojeluryhmän ja sisäilmatyöryhmän muistiot on viety tiedoksi yhteistyötoimikunnalle.
- 13) Työpaikkaselvitysten raportit ovat nähtävillä henkilöstölle toimipisteissä ja ne on viety tiedoksi yhteistyötoimikunnalle.
- 14) Työsuojeluvaltuutetut ovat huolehtineet omalla sektorillaan havaittujen työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyvien epäkohtien korjaamisen seurannasta.
- 15) Työsuojeluvaltuutetut ovat seuranneet oman sektorinsa osalta laadittujen riskien arviointien toimenpiteiden toteutumista sovitussa aikataulussa. Riskien arvioinnit päivitetään yhdessä työyksikköjen kanssa Targetorin sähköisellä sovelluksella, joka on osa koko kaupungin riskien arviointia.  
  
Covid-riskien kartoitus yksiköittäin on laadittu osaksi työsuojelullisten riskien arviointia.
- 16) Työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista on seurattu.
- 17) Koko kaupungin henkilöstön perehdytysohjelmaan (Introon) on laadittu työsuojelun osuus. Intro on kaikkien toimialojen käytössä.
- 18) Työsuojeluryhmä on toiminut päihdeasioita valmistelevana työryhmänä.
- 19) Kaupunginhallitus on päättänyt 26.11.2007 § 299, että Laitilan kaupunki on savuton työpaikka 1.1.2008 alkaen.

Työsuojeluryhmä on osallistunut Työturvallisuuskeskuksen järjestämiin webinaareihin.

Kevan Avaintiedot ja Oppimisympäristö on otettu käyttöön.



## 10. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Työajan jakautuminen			
<p>12/2019</p>	<p>12/2020</p>		
	<b>12/2019</b>	<b>12/2020</b>	<b>Muutos</b>
Tehty työ	79,3 %	78,9 %	<b>-0,4 %</b>
Lomat	7,8 %	7,6 %	<b>-0,2 %</b>
Sairaus	4,6 %	4,9 %	<b>0,2 %</b>
Muut	3,6 %	4,0 %	<b>0,3 %</b>
Perhevapaat	2,6 %	2,9 %	<b>0,3 %</b>
Opintovapaa	0,8 %	1,0 %	<b>0,2 %</b>
Koulutus	0,4 %	0,3 %	<b>-0,1 %</b>
Kuntoutustuki	0,4 %	0,2 %	<b>-0,2 %</b>
Työtapaturma	0,4 %	0,2 %	<b>-0,2 %</b>
Vuorotteluvapaa	0,0 %	0,1 %	<b>0,1 %</b>
Kuntoutus	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
<p>Tehty työ = <math>HTV3 / HTV1 = (\text{palveluksessaolopäivät} - \text{poissaolopäivät}) / \text{palveluksessaolopäivät}</math>                      Taulukon muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. tehdyn työn muutos: <math>80,4 \% - 79,0 \% = 1,4 \%</math>).                      Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja.</p>			



## 11. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Yhteistyötoimikunta hyväksyi Laitilan kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamallin 19.6.2018 ja henkilöstön koulutussuunnitelman 2020 toimialoittain 17.3.2020.

Työllisyysrahastolta on haettu koulutuskorvausta vuodelta 2020. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 586 päivää (v. 2019 848 päivää).

Länsirannikon Koulutus Oy Winnovan kanssa on tehty Kumppanuussopimus (kaupungin-hallitus 2.11.2021 § 90). Tavoitteena on mm. kouluttaa henkilöstöstä moniosaajia tiettyihin toimintoihin.

### KEHITTÄJÄ- JA LOISTO-VALMENNUKSET 2020

Winnovan kehittäjä- ja johtamisvalmennuksissa on kaupungin henkilöstöä ollut seuraavasti:

- Laitilan kehittäjävalmennus (osatutkinto) 31.10.2019-19.5.2020 10 opiskelijaa
- Loisto IV -johtamisvalmennus (koko tutkinto) 13.3.2019 – 31.5.2021 11 opiskelijaa
- Loisto V -johtamisvalmennus (koko tutkinto) 21.1.2020-30.4.2022 2 opiskelijaa.

### ESIMIESTAPAAMISET

Säännölliset esimiestapaamiset jatkuivat vuonna 2020.

Em. tilaisuuksissa käsiteltiin kulloinkin ajankohtaisia aiheita ja tarvittaessa kutsuttiin ulkopuolisia asiantuntijoita.

## 12. KEVAN TILASTOT ELÄKÖITYMISESTÄ liitteessä 1

Henkilöstökertomuksen liitteenä (liite 1) ovat Kevan Avaintietojen seuraavat tilastot eläköitymiseen liittyen:

- työkyvyttömyyseläkemaksu
- eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä
- eläköitymisennuste
- eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja