



Laitila

Laitilan kaupungin työuraohjelma 2026-2030

Yhteistyötoimikunta 17.3.2026 §
Kaupunginhallitus 30.3.2026 §

Sisällys

1. Tavoite ja periaatteet	2
2. Laitilan kaupungin vakituisen henkilöstön määrä sukupuoli- ja ikäjakaumittain (tilanne 30.11.2025)	2
3. Työuran vaiheet ja kehittämistoimenpiteet	3
3.1 Työuran alkuvaihe	3
3.2 Työuran loppuvaihe	3
3.3 Koko työura	4
3.4 Työuraohjelman toteutumisen seuranta 2026-2030	4
4. Työkyvyn edistäminen ja ylläpito	5
5. Varhaisen tuen malli	6
6. Aktiivisen tuen avaimet	6
7. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	6
8. Seuranta ja mittarit	7

1. Tavoite ja periaatteet

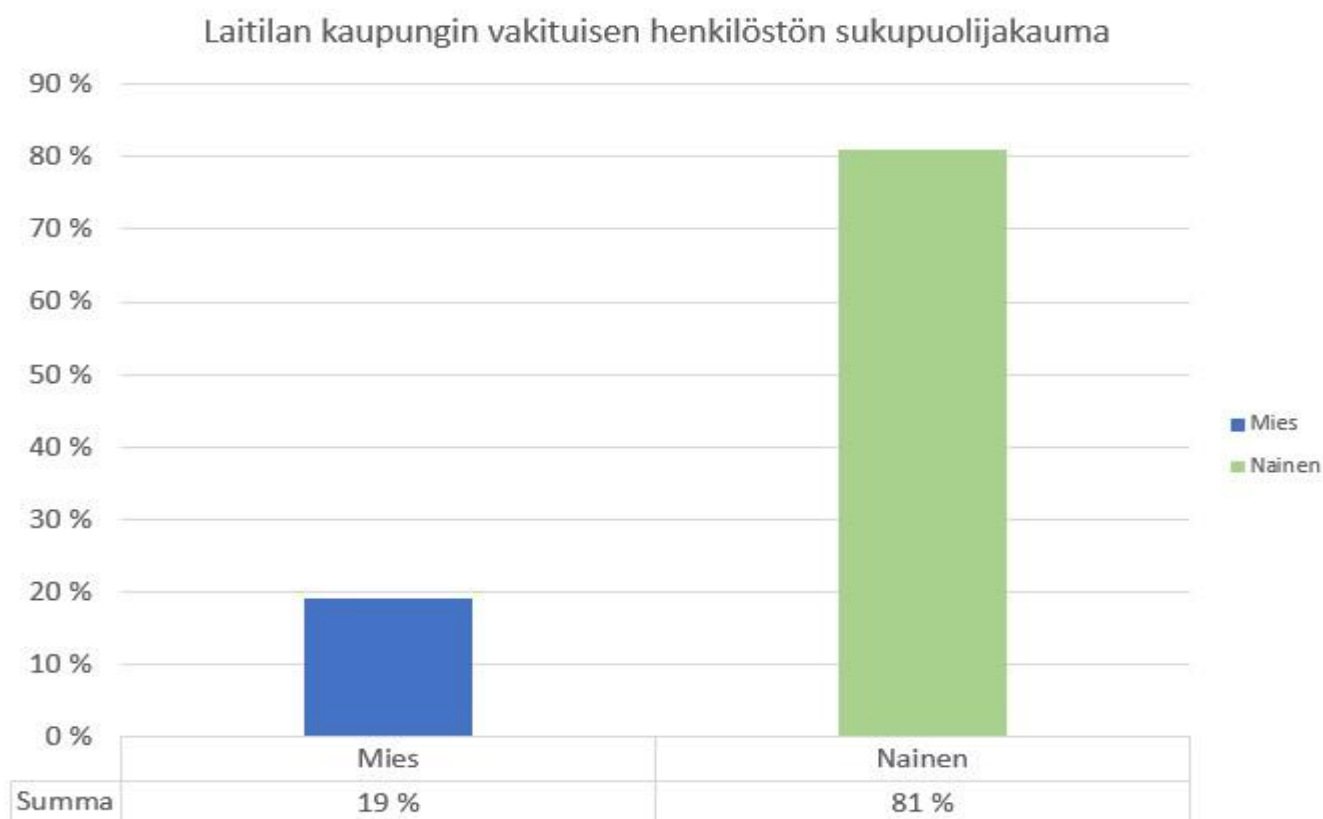
Henkilöstön työuraohjelman tavoitteena on:

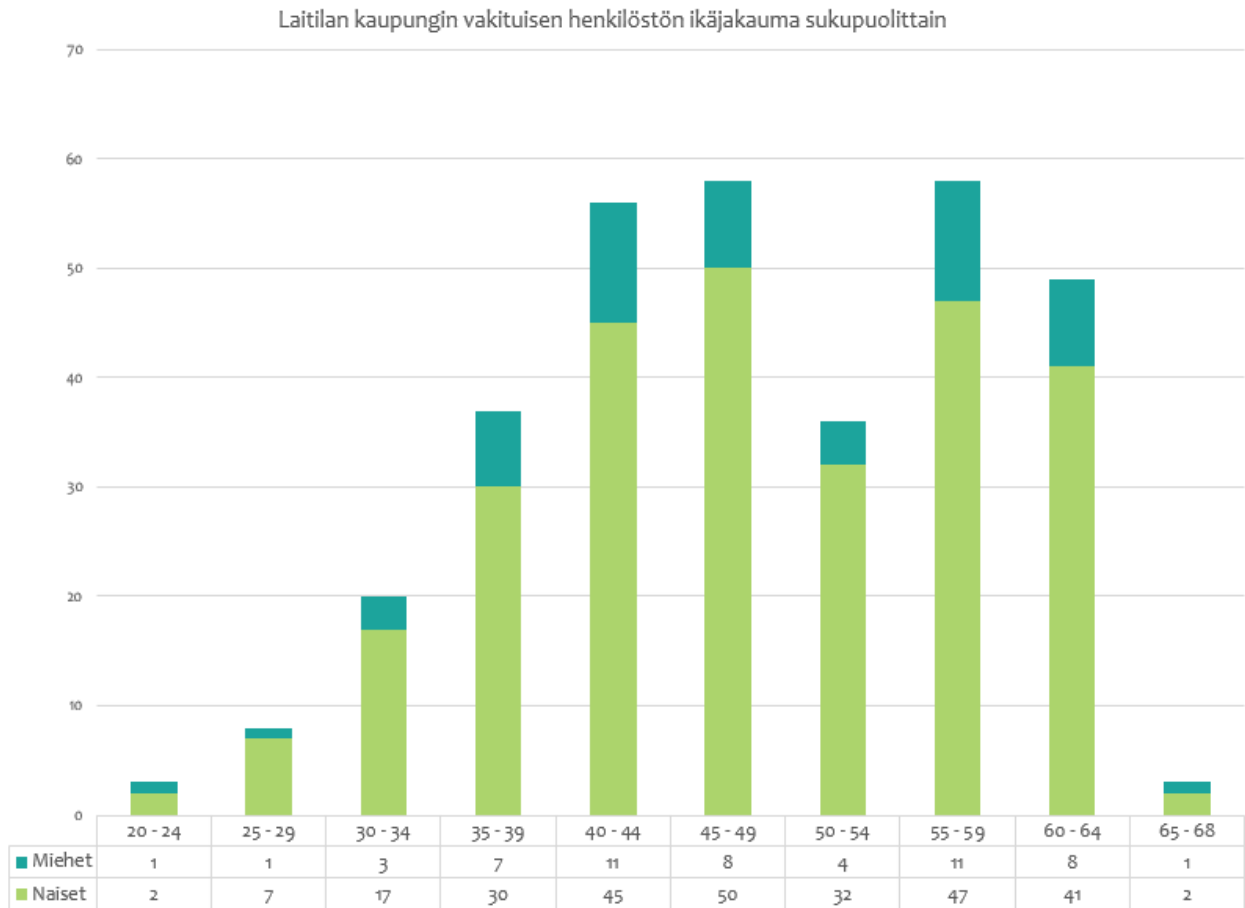
- ❖ **Edistää työkykyä ja työhyvinvointia** koko työuran ajan.
 - ❖ **Mahdollistaa urapolut ja osaamisen kehittämisen** organisaation sisällä.
 - ❖ **Luoda psykologisesti turvallinen työympäristö**, jossa jokainen voi olla oma itsensä ja tuoda esiin huoliaan ilman pelkoa.
 - ❖ **Tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista** joustavilla käytännöillä (esim. työaikojen joustavuus, työaikapankki, osa-aikatyö, etätyö)
- Painopiste on ennaltaehkäisevässä työssä.**

Periaatteet:

- ❖ yksilöllisyys: huomioidaan työntekijän elämäntilanne ja työuran vaihe.
- ❖ ennaltaehkäisy: painopiste varhaisessa tuessa ja työkykyongelmien ehkäisyssä.
- ❖ yhteistoiminta: työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto toimivat kumppaneina.

2. Laitilan kaupungin vakituisen henkilöstön määrä sukupuoli- ja ikäjakaumittain (tilanne 31.1.2026)





3. Työuran vaiheet ja kehittämistoimenpiteet

3.1 Työuran alkuvaihe

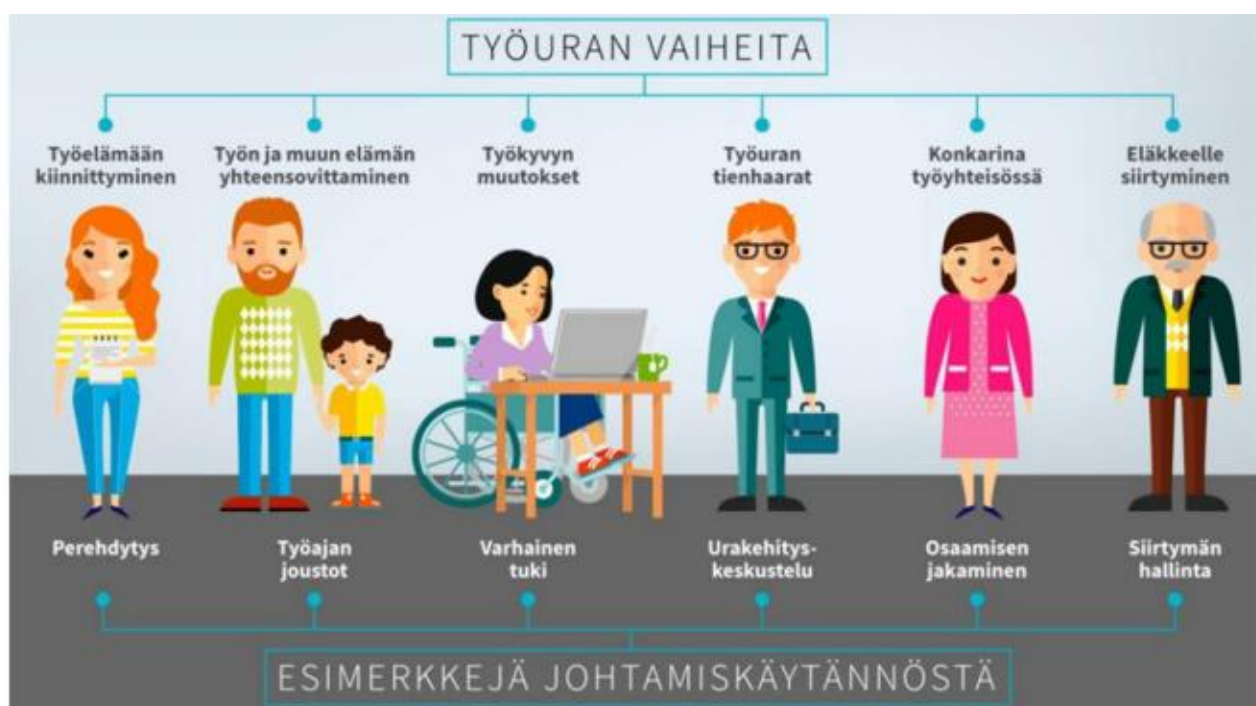
- ❖ oma kehityskeskustelulomake nuorille
- ❖ perehdytyskäytännöt ja vuosikello
- ❖ vertaistukiverkostot ja mentorointi

3.2 Työuran loppuvaihe

- ❖ oma kehityskeskustelulomake varttuneille työntekijöille
- ❖ kysely työnantajan palveluksesta lähteville
- ❖ mahdollisuus osa-aikatyöhön ja työaikajoustoihin
- ❖ työn muokkaus ja urasuunnittelu

3.3 Koko työura

- ❖ kehityskeskustelulomakkeiden ja aktiivisen tuen lomakkeiden uudistaminen
- ❖ osaamisen kehittämissovelluksen käyttöönotto
- ❖ johtamiskoulutus ja esihenkilötyön tukeminen (psykologinen turvallisuus, valmentava johtaminen)
- ❖ työhyvinvointikysely vuosittain
- ❖ kouluttautumis- ja kehittämismahdollisuus
- ❖ työkykyryhmän perustaminen
- ❖ itsensä johtamisen koulutus (sis. myös terveys, liikunta, ruokavalio, uni)
- ❖ palkitsemiskäytäntöjen kehittäminen
- ❖ korvaavan työn ja työnkierron käytännöt
- ❖ työaikajoustot



3.4 Työuraohjelman toteutumisen seuranta 2026–2030

- ❖ sairauspoissaoloseuranta työyksiköittäin ja koko kaupungin tasolla
- ❖ kehityskeskustelujen lukumäärät työyksiköittäin/toimialoittain
- ❖ henkilöstön vaihtuvuus toimialoittain
- ❖ työhyvinvointikyselyjen vastaukset
- ❖ urakehitysmahdollisuudet organisaation sisällä (toteutuneet sisäiset haut ja rekrytoinnit)

Työuraohjelman toteutumista seurataan vuosittaisessa henkilöstökertomuksessa.

4. Työkyvyn edistäminen ja ylläpito

Esihenkilön vastuut:

- ❖ valmentava johtaminen (esim. työn tavoitteiden selkeyttäminen ja yhteinen suunta, jatkuva sparraus ja tuki, oppimisen ja kehittymisen mahdollistaminen, säännölliset kehityskeskustelut, vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen, yhteistyön kehittäminen)
- ❖ palautteenanto
- ❖ varhainen puuttuminen työkykyongelmiin
- ❖ terveiden elintapojen edistäminen
- ❖ itsensä johtamisen kehittäminen
- ❖ työn mitoittaminen ja työturvallisuuden kartoittaminen ja parantaminen
- ❖ riittävät henkilöstöresurssit
- ❖ osaamisen kehittäminen
- ❖ sairauspoissaolojen seuranta
- ❖ hyvää kohtelua Laitilan kaupungissa-ohjeen mukainen puuttuminen ja asioiden eteenpäin vieminen

Työntekijän vastuut:

- ❖ hyvät työyhteisötaidot
- ❖ vastuu työyhteisön hyvinvoinnista
- ❖ epäkohtien rakentava esille tuominen yhteistyössä esihenkilön kanssa
- ❖ oma-aloitteisuus
- ❖ palautteen pyytäminen ja antaminen
- ❖ työkykyongelmien varhainen esille tuominen
- ❖ itsensä johtamisen kehittäminen
- ❖ osaamisen kehittäminen
- ❖ terveelliset elämäntavat

Työterveyshuollon rooli:

- ❖ työpaikkaselvitykset
- ❖ terveystarkastukset
- ❖ työyhteisötyö
- ❖ kuntoutustarpeen arviointi, ryhmätoiminta
- ❖ terveiden elintapojen edistäminen
- ❖ työterveysneuvottelut

- ❖ sairauspoissaolojen seuranta
- ❖ asiantuntijatuki

5. Varhaisen tuen malli

- ❖ varhainen tuki = esihenkilön ja työntekijän jatkuva keskustelu työn ja terveyden yhteensovittamisesta ja toiminnan suunnittelusta
- ❖ sairauspoissaolojen hälytysrajat: 5 lyhyttä poissaoloa 1–3 vrk/6 kk tai yli 30 vrk/vuosi
- ❖ puheeksiotto
- ❖ ratkaisujen etsiminen työpaikalla (esim. työjärjestelyt, työvälineet, ergonomia, työaikajärjestelyt, työnkierto, koulutus, korvaava työ, työnohjaus)
- ❖ työterveysneuvottelut
- ❖ kuntoutusmahdollisuudet (esim. Kelan kuntoutukset, työkokeilu, uudelleen koulutus)
- ❖ eläkeratkaisut (esim. osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki)
- ❖ tehostettu tuki
- ❖ työhön paluun tuki: paluusuunnitelma (työntekijän perehdytys) ja seurantajakso (työssä suoriutuminen ja tarvittava lisätuki)

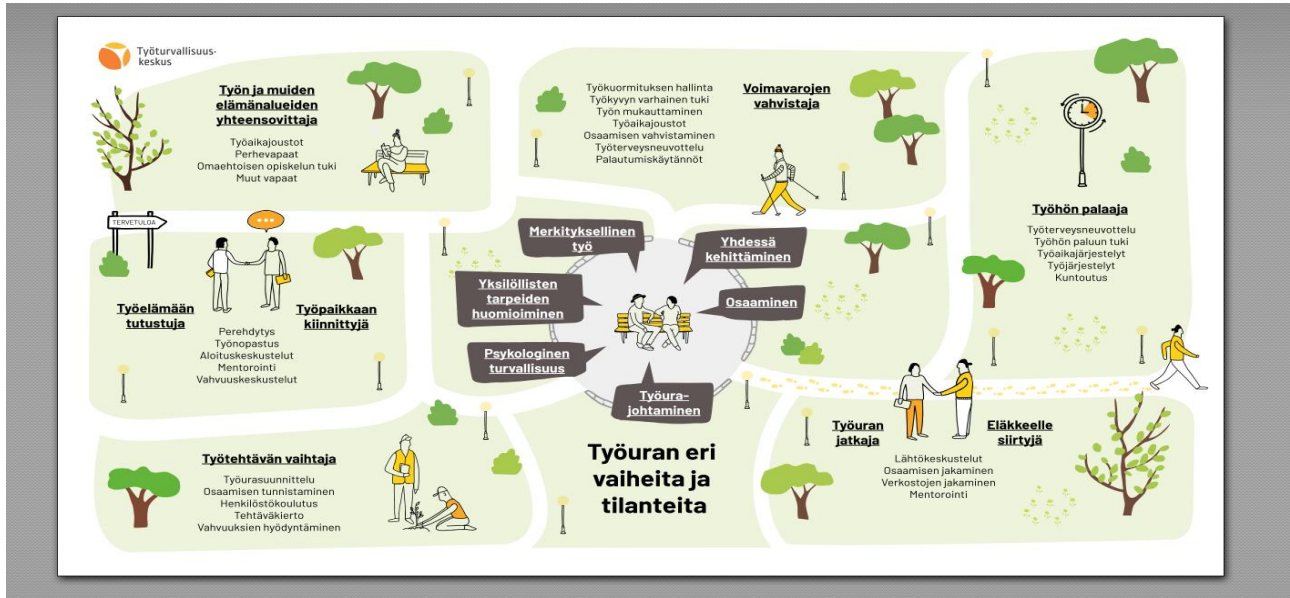
6. Aktiivisen tuen avaimet

- ❖ ammatillinen kuntoutus (esim. työkokeilu, työhönvalmennus, koulutus, oppisopimuskoulutus, elinkeinotuki)
<https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/kuntoutus/>
- ❖ osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki (määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke)
<https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/elakevaihtoehtot/osatyokyvyttomyyselake-ja-osakuntoutustuki/>
- ❖ kuntoutustuki (määräajaksi myönnetty työkyvyttömyyseläke)
<https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/elakevaihtoehtot/tyokyvyttomyyselake-ja-kuntoutustuki/>
- ❖ osasairauspäiväraha
<https://www.kela.fi/osasairauspaivaraha>

7. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

- ❖ joustavat työajat, etätyö, työaikapankki
- ❖ yhteisöllisyyden kehittäminen myös etätyössä

- ❖ opintovapaa, lomarahen vaihtaminen vapaaksi
- ❖ perheystävälliset käytännöt ja toimivat sijaisjärjestelyt
- ❖ hyvinvoinnin tukeminen (liikunta- ja kulttuurietuudet, taukokulttuuri)



8. Seuranta ja mittarit

- ❖ sairauspoissaoloseuranta ja työterveyshuollon kustannukset
- ❖ kehityskeskustelujen lukumäärät
- ❖ henkilöstön vaihtuvuus
- ❖ koulutuskorvaukset
- ❖ työhyvinvointikyselyjen tulokset
- ❖ raportointi vuosittaisessa henkilöstökertomuksessa
- ❖ luottamukseen ja kunnioitukseen perustuva ilmapiiri
- ❖ avoin keskustelukulttuuri ja palautteenanto
- ❖ johtamiskoulutus ja esihenkilöiden tuki psykologisen turvallisuuden vahvistamiseksi

TYÖSSÄ JAKSAMINEN



Älä vaadi itseltäsi liikaa.



Pidä taukoja.

Tee töitä yhdessä. Älä jää yksin.



Tutustu työkavereihisi.

Pyydä apua, jos sitä tarvitset.



Nauti raikkaasta ilmasta työpäivän aikana.

Syö ja juo tarpeeksi.



Lähde kotiin hyvissä ajoin.

Ole ylpeä panoksestasi.



Muista levon tärkeys.