



Laitila



HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2022

Yhteistyötoimikunta
Kaupunginhallitus



Sisällys

| | |
|---|----|
| 1. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS | 3 |
| 2. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN YHTEISTOIMINTA | 5 |
| 3. ETÄTYÖSKENTELY | 6 |
| 4. NUORTEN KESÄTYÖPAIKAT | 8 |
| 5. TYÖHYVINVOINTI | 9 |
| 6. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, IKÄJAKAUMA, HENKILÖTYÖVUODET (HTV2) JA VAIHTUVUUS..... | 13 |
| 7. PALKKAKUSTANNUKSET | 18 |
| 8. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA..... | 19 |
| 9. TYÖSUOJELU | 23 |
| 10. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN | 26 |
| 11. TYÖURAOHJELMA 2021-2025 JA SEN KEHITTÄMISTOIMENPITEIDEN SEKÄ MITTAREIDEN TOTEUTUMA | 28 |
| 12. KEVAN TILASTOJA ELÄKÖITYMISESTÄ..... | 30 |



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 tuloksellisuuden 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 luodusta 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.

Vuonna 2022 koronapandemian vaikutus työelämään väheni. Erilaiset läsnäoloon perustuvat kokoontumiset ja tapahtumat palasivat kalentereihin. Toisaalta vuosina 2020-2021 pandemian saneleman pakon kiihdyttämä lisääntynyt etätyö näyttää vakiinnuttaneen paikkansa tavallisena toimistotyön muotona. Etätyön ja läsnätyön yhdistäminen arkipäiväistyy. Työntekemisen tapojen monipuolistuminen tuo työelämään joustoa ja antaa mahdollisuuden kulloinkin tarkoituksenmukaiseen työskentelytapaan.

Aiempien vuosien huomioiden mukaisesti voidaan edelleen todeta, että etätyön yleistyminen on tuonut myös omia haasteitaan toimivan työyhteisön luomiseen ja ylläpitämiseen. Läsnäolon ja ihmiskontaktien väheneminen näkyy työyhteisöjen sisäisen yhteenkuuluvuuden tunteen ja yhteispelin haasteina. Työkavereita tunnetaan entistä vähemmän työasioiden ulkopuolelta. Tämä on ilmiö, johon on kiinnitettävä edelleen entistä paremmin huomiota.

Työyhteisöt eivät ole immuuneja maailman tapahtumille ja niistä aiheutuville seurauksille. Vuotta 2022 leimasi voimakkaasti helmikuussa alkanut Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan. Maailman ja Euroopan turvallisuustilanteen muutos on ollut omiaan vaikuttamaan jokaisen henkiin jaksamiseen. Sodalla oli vuonna 2022 myös suoria vaikutuksia työtehtäviin Laitilan kau-

LAITILAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022



pungissa, sillä kaupunki asutti alkuvuodesta lähtien useita satoja sotaa paenneita ukrainalaisia. Yllättäen eteen tullut tehtävä kuormitti paikoittain voimakkaasti monia Laitilan kaupungin työntekijöitä.

Poikkeuksellisten koronavuosien jälkeen välittömästi alkanut sota, siitä alkanut maailmantalouden epävarmuus, nopeasti kiihtynyt inflaatio ja loppuvuodesta tiukkaan nousuun kiihtyneet ohjaukorot olivat vuonna 2022 omiaan vaikuttamaan yleiseen ilmapiiriin ja mielialaan. Tällaiset työelämän ulkopuolelta tulevat huolta aiheuttavat painetekijät kuormittavat jokaista työntekijää.

Kiitän koko henkilöstöä menneestä vuodesta!

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 yhteisökuvaa.

Yhteistoimintaa hoitavana edustuksellisenä yhteistyöelimenä on Laitilan kaupungin yhteistyötoimikunta, joka toimii kaupungin johdon ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä sekä kunnallisen alan työsopimuksen tarkoittamana 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 edustuksellisenä yhteistoimintana.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana seitsemän 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.



Kaupunginhallituksen käynnistämät yt-neuvottelut vuonna 2022

Tiedonsiirto hyvinvointialueelle 16.2.2022, 17.5.2022 ja 17.8.2022

Henkilöstön harrastustoiminta v. 2022

Yhteistyötoimikunnan erillisen päätöksen mukaisesti kaupunki tuki v. 2022 henkilöstön harrastustoimintaa 7.382,57 €:lla (v. 2021 4.757,73 €:lla). Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää uimahalli-, kuntosali-, elokuva- ja erilaisia liikuntaryhmäpalveluja.

Ko. palvelujen kaupungin kustannukset olivat seuraavat:

| | <u>v. 2022</u> | <u>v. 2021</u> |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Laitilan uimahalli | 2.337,14 € | 1.375,20 € |
| U:gin uimahalli | 69,53 € | 29,90 € |
| Kino | 905,45 € | 494,45 € |
| NurkkaGym | 3.252,27 € | 2.040,00 € |
| Kuntokukko | 818,18 € | 818,18 € |
| Yhteensä | 7.382,57 € | 4.757,73 € |

Kaupungin työntekijät ovat voineet lunastaa 50 €:n arvoisen Smartum-edun kaksi kertaa vuodessa. Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä (sis. hierontaedun) kaupunki hankki yhteensä v. 2022 42.262,26 €:lla (v. 2021 21.864,00 €:lla).

3. ETÄTYÖSKENTELEY

Keväällä 2020 Suomeen hiipinyt koronavirus aiheutti tavassa tehdä etätöitä myllerryksen, josta syntyi ”uusinormaali” tapa tehdä työtä. Etätöiden tekeminen Laitilassa oli tätä ennen varsin satunnaista ja koski vain pientä osaa työntekijöistä. Etätöiden ohjeistus laadittiin loppuvuonna 2020 ja sitä on noudatettu vuodesta 2021 lähtien tehtyihin etätöisopimuksiin.

Etätöisopimukseen siirtyminen lähti viruksen ja sen torjuntatoimien aiheuttamasta pakosta, mutta nopeasti huomattiin, että kehittyneen viestintäteknologian myötä lähes kaikkia tietotyön tehtäviä voi tehdä paikasta riippumattomasti. Etätöiden antoi myös vauhtia kohti paperitonta toimistoa, kun tulosteita ei kotona saatu otettua ”liian helposti” tai ”varmuuden vuoksi”.

Etätöitä on vuoden 2022 aikana tehty kaupungin eri toimialoilla ja tehtävissä eri tavoin, kuitenkin siten, että kokonaisuutta tarkasteltaessa etänä, kotona, tehdyn työn osuus tasaantui kahteen edelliseen vuoteen verraten. Osa työntekijöistä palasi työskentelemään kokonaan työpaikalle, osa työskentelee osan viikosta tai päivästä etänä, osan työpaikalla (ns. hybridimalli). Kokonaan etänä



työtä tekeviä ei Laitilan kaupungissa ole, sillä ainakin maanantaisin jokaisen tulee olla samanaikaisesti töissä työpaikoilla. Eri tehtävissä tarve olla läsnä työhuoneessa vaihtelee ja kaikkiin tehtäviin etätö ei sovi. Niin ikään suhtautuminen etätöihin vaihtelee siten, että vaikka tehtävät onnistuvat etäältä yhtä hyvin kuin työhuoneessa, osa suhtautuu siihen varauksellisesta. Siirtyminen etäkoukuihin eli kokouksiin sähköisten välineiden avulla (esim. Teams, Meet) on vähentänyt huomattavasti matkustuskustannuksia, matkoihin kuluva aikaa sekä mm. kokoustarjoilujen kustannuksia.

Etätöskentelyn ja muuttuneen asiointikulttuurin muutosten vuoksi asiakaspalvelu kaiken kaikkiaan on siirtynyt yhä enemmän sähköpostein tai puheluin tapahtuvaksi. Kasvotusten tapahtuva kohtaaminen asiakkaiden kanssa tapahtuu pääasiassa ennalta sovitusti, mikä varmistaa sen, että työntekijä on tavattavassa eikä ole esim. kokouksissa, tapaamisissa muissa yksiköissä tai etätöissä.

Etätöiden etuina on mahdollisuus keskittyä työtehtäviin rauhassa, oman työn aikatauluttamisen vapaus sekä mahdollisuus sovittaa työn ja perheen aikatauluja yhteen. Vapaaehtoinen etätö antaa vapautta ja voimia, mutta pakotettuna etätö voi olla tavallista lähityötä stressaavampaa. Työn tauottamisen vaikeus, työyhteisön yhteisten kahvi- ja lounastaukojen puute ovat syitä etätöiden kuormittavuuteen. Niin ikään esimiestyö etätöntyöntekijöiden kanssa vaatii uusia tapoja pitää tiivistä yhteyttä, keinoja seurata jaksamista jne.

Kokonaisuutena on arvioitu, että mahdollisuus etätöiden tekemiseen on lisännyt työmotivaatiota ja –hyvinvointia. Työtehtävien tekeminen paikasta riippumattomasti on rikkonut käsityksen siitä, että vain työpaikassa tehty työ olisi tehokasta. Monen sekä esimiehen että työntekijän kokemus on ollut, että työn tulokset ovat jopa parempia kotitoimiston rauhassa tehtynä. Laitilan kaupungissa jatketaan etätöiden tekemistä etätöohjeistuksen mukaisesti silloin, kun se työntekijän ja esimiehen näkökulmasta on tarkoituksenmukaista. Ketään ei pakoteta etätöihin.

Etätönsopimuksia on tallennettu asianhallintajärjestelmään seuraavasti:

| | |
|--|----|
| talouspalvelut | 5 |
| hallintotoimi ja asumisen erillisyksikkö | 7 |
| sivistystoimi | 27 |
| sosiaali- ja terveystoimi | 7 |

Tallennettujen sopimusten lisäksi saattaa olla sopimuksia, joita ei ole asianhallintajärjestelmään viety.

Tilanteissa, joissa osaavasta työvoimasta on pulaa, on rekrytointitilanteissa eduksi, että työtä voi tehdä myös etänä, jolloin osaavan henkilöstön saaminen saattaa helpottua, kun etäisyydet eivät rajaa työpaikan kiinnostavuutta ja houkuttelevuutta.



4. NUORTEN KESÄTYÖPAIKAT

Vuonna 2022 kaupungille otettiin 47 nuorta kesätöihin neljän viikon pituiseen työsuhteeseen. Hakijoita oli yhteensä 73.

Työpaikat jakaantuivat päävastuualueittain seuraavasti:

- hallintotoimi 4 paikkaa
- sivistystoimi 10 paikkaa
- sosiaali- ja terveystoimi 23 paikkaa
- tekninen toimi 12 paikkaa

Nuorilta pyydettiin palautetta kesätyökokemuksestaan. Palautusprosentti oli 49 % (hallintotoimi 100 %, sivistystoimi 60 %, sosiaali- ja terveystoimi 22 %, tekninen toimi 67 %).

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 2 kpl
- 3 32 kpl
- 4 94 kpl
- 5 172 kpl

Myönteistä palautetta: Ihmiset, apu ja ystävällisyys; Kivat työkaverit, työ oli helppoa; Mieleiset työtehtävät ja mukavat työntekijät; Työn monipuolisuus, työkaverit olivat hauskoja; Opin uutta; Kun sai olla samassa ryhmässä kaksi viikkoa, niin kerkes tottuu ja tutustuu; Lapset, mukavat työkaverit; Mukavat työkaverit, vanhukset; Yhteishenki; Työn vaihtelevuus, asiakkaiden kiitollisuus, hauskat ja mukavat työkaverit; Mukavat asukkaat ja hoitajat; Kaikki työtehtävät oli mukavia; Että sai käydä joka puolella ja sai tehdä omaan tahtiin; Nurmikon leikkaaminen.

Muuta sanottavaa: Tykkäsin todella paljon; Työaika voisi olla pidempi; Oli oikein kiva työkokemus; Kiitos tästä kesäkuusta; Työ oli kokonaisuudessaan mukavaa.

35 % 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 kohdelluiksi 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.

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Työhyvinvointikysely auttaa arvioimaan ja kehittämään:

- työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista
- henkilöstön työhyvinvointia
- työn tuloksellisuutta.

Toteutettiin Kevan työhyvinvointikysely henkilöstölle sähköisenä kyselynä 13.5.-31.5.2022. Kyselyyn vastasi 302 työntekijää, ja vastausprosentti oli 52,4 %.

Kyselyn raportit laadittiin seuraavina koosteina: koko kaupungin henkilöstö, esihenkilöt, toimialoitain ja työyksikkökohtaiset.



Kaupunginjohtaja kävi toimialojen raportit yhdessä toimialajohtajien ja työhyvinvointipäällikön kanssa.

Toimialojen raportit toimialoittain/työyksiköittäin käytiin läpi toimialajohtajien ja esihenkilöiden kanssa. Em. tapaamisiin osallistuvat myös työterveyshuollon työpsykologi, hallintojohtaja ja työhyvinvointipäällikkö.

Työterveyspsykologi koosti poimintoja kyselyn vastauksista.

Yhteistyötoimikunta käsitteli koko kaupungin tuloksia 30.8.2022 ja kaupunginhallituksen käsittely 19.9.2022.

Toimialat/työyksiköt ovat laatineet loppuvuoden aikana toimenpidesuunnitelmat työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta, joihin koostettiin kaksi hyvin olevaa asiaa ja kaksi kehittämiskohdetta. Yhteistyötoimikunta seuraa kehittämistoimenpiteiden toteutumista ja vie toteutumat edelleen tiedoksi kaupunginhallitukselle. Henkilöstöä kannustetaan kehittämään omaa toimintaa palkiten erikseen sovittavalla tavalla aktiivisimpia työyksiköitä.

NÄKÖKANNAT LIITTYEN KEVAN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEEN VUODELTA 2022

Työterveys

Vuonna 2020 alkanut maailmanlaajuinen koronapandemia vaikutti työelämässä vielä vuonna 2022. Myös Ukrainan sota ja siitä aiheutunut pakolaisvirta on tuonut haasteita usealle kunta-alan sektorille. Etätyön lisääntyminen on Kevan hyvinvointitutkimuksen mukaan lisääntynyt voimakkaasti niillä aloilla, joilla se on ollut mahdollista. Sama suuntaus on ollut nähtävillä myös Laitilassa. Laitilan Työterveyden toimintaan koronapandemia toi muutoksia erityisesti infektiopotilaitten hoidon suhteen, mutta valtakunnallisen ohjeistuksen muututtua tilanne on pikkuhiljaa normalisoitunut. Koronan myötä toimintatapoihin on kuitenkin tullut pysyviä muutoksia esim. etäkontaktien lisääntymisen myötä.

Kevan hyvinvointitutkimuksen mukaan esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla korona-aika on lisännyt työn fyysistä ja henkistä kuormitusta huomattavasti. Myös siirtyminen hyvinvointialueille on saattanut aiheuttaa henkistä kuormitusta ja epävarmuutta tulevista. Sama suuntaus oli nähtävillä myös Laitilassa, jossa työntekijöiden kuormittuneisuus tuli esille sosiaali- ja terveysalan työyksiköihin tehdyillä työpaikkakäynneillä, terveystarkastuksissa ja sairausvastaanoitoilla. Myös työvoiman saatavuudessa on ollut ongelmia Laitilassa kuten myös muualla maassa, ja tämä on heijastunut työssä olevien lisääntyneenä kuormituksena.

Kevan tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi on heikentynyt monella mittarilla mitattuna. Vaikutusmahdollisuuksien puute, heikentyneet voimavarat kohdata muutoksia sekä työssä koettu innostus ja työn ilo ovat vähentyneet. Samalla työ koetaan fyysisesti ja henkisesti raskaaksi. Varhaiskasvatuslain muutos on tuonut muutoksia henkilöstörakenteeseen samalla kun pätevistä henkilökunnasta on pulaa. Ukrainan sodan myötä on jouduttu tekemään



erityisjärjestelyjä, jotta Ukrainasta tulevat lapset ja nuoret pääsevät heille kuuluvien palvelujen piiriin.

Laitilan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilökunnasta perhepäivähoidon ja ryhmäperhepäivähoidon työntekijät kävivät toimintasuunnitelman mukaisessa terveystarkastuksessa vuonna 2022. Yleisesti ottaen työntekijät kokivat oman työnsä mielekkäänä eikä erityisiä kuormitustekijöitä tullut esille. Työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja he kokivat, että heidän työtään arvostetaan. Edellä mainitut hyvinvointiin liittyvät heikennykset saattavat näkyä enemmän päiväkotien henkilöstössä, joihin muutospainee ovat todennäköisesti kohdistuneet enemmän. Laitilan kaupungin päiväkotien henkilökunta kutsutaan terveystarkastukseen vuonna 2024.

Kevan työhyvinvointikyselyn mukaan koettu henkinen työkyky on julkisen alan töissä yleisesti laskenut. Mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat myös Laitilassa olleet suurin yksittäinen sairauspoissaoloryhmä. Vuonna 2021 mielenterveyteen liittyviä poissaolopäiviä oli 2 349 työpäivää ja vuonna 2022 1 734 työpäivää. Vaikka suunta on ollut laskeva, asiaan on syytä suhtautua vakavasti ja yhdessä miettiä, millä tavoin työntekijöiden työkykyä ja jaksamista voidaan tehokkaasti tukea.

Osatyökykyisten ja poikkeavia työaikoja tekevien työntekijöiden määrä tulee jatkossakin lisääntymään. Kevan teettämän tutkimuksen mukaan erityistä huomiota tulisi kiinnittää nuorten työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn. Laitilan kaupunki on laatinut oman Työuraohjelman, jonka avulla pyritään edistämään työntekijöiden, niin nuorten kuin varttuneempienkin, työkykyä koko työuran ajan sekä ehkäisemään ennen aikaista eläköitymistä.

Laitilan kaupunki teetti henkilöstölleen toukokuussa KEVA:n tarjoaman työhyvinvointikyselyn. Työterveyspsykologi osallistui asiantuntijajäsenenä hyvinvointikyselyn valintaprosessiin, ja kyselyn jälkeen tulosten purkamiseen. Työterveyspsykologi laati työsuojelutoimikunnalle tiivistetyn yhteenedon hallintokuntien tuloksista. Kaupungin esihenkilöille pidettiin yhteinen luentotilaisuus, jossa käytiin läpi tulosten tulkinnan ja työyhteisökäsittelyn yleisiä periaatteita sekä sovittiin jatko-toimenpiteistä. Jokaiselle toimialalle järjestettiin lisäksi esihenkilöiden oma tilaisuus, jossa toimialajohtajan johdolla käytiin vielä läpi oman toimialan tuloksia.

Työsuojeluvaltuutetut

Kevan tutkimus ”Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022” kertoo julkisen alan työntekijöiden työkyvystä. Tutkimuksen mukaan 11 % ko. työntekijöistä kokee fyysisen työkykynsä heikoksi ja saman verran, 11 %, kokee henkisen työkykynsä heikoksi. Henkisen työkyvyn heikkeneminen on tapahtunut lähihistoriassa: vuodesta 2016 alkaen se on tasaisesti laskenut. Myös kokemus voimavaroista kohdata muutoksia ja haasteita työssä on viime vuosina heikentynyt.

Henkinen työkyky ja henkiset voimavarat ovat koetuksella suurten muutostekijöiden alla: koronapandemia, sote-uudistus, kunta-alan poikkeuksellisen pitkät neuvottelut uusista työ- ja virkaehtosopimuksista, kansainvälisten kriisien johdosta tulleet paineet paikalliseen kriisivalmiuteen ja energiakriisi. Osa suurista muutoksista on saattanut vaikuttaa työhön suurestikin ja osa ei suora-



naisesti juuri lainkaan. Välillisiä vaikutuksia on kuitenkin jokaisella. Nyky(työ)elämä vaatii henkistä kestävyyttä ihan uudella tavalla kuin ennen: suuret muutokset voivat lähteä liikkeelle yhtäkkisesti ja pyyhkiä alleen kaikki elämän osa-alueet, kuten koronapandemia osoitti.

Laitilan kaupungin organisaatiota ovat myös edellä luetellut muutokset ja kriisit koskettaneet. Esimerkiksi Ukrainan sodan syttyminen vuonna 2022 on vaikuttanut kaupunkiin ja sen palveluihin suuresti. Asuntotarve räjähti käsiin, ja uusi joukko vieraskielisiä lapsia tuli varhaiskasvatukseen ja opetuksen piiriin sekä sosiaalista turvaa kaipaavien asukkaiden määrä kasvoi. Vaikutukset ovat suuria työntekijätasolla. Näissä muutoksissa kysytään työkykyjohtamista: taitoa ennaltaehkäistä työkyvyn heikkenemisen ja jopa työkyvyttömyys johtamisen kautta kohdennetuilla toimenpiteillä ja prosesseilla. Organisaation tulisi nopeasti muodostuviin kuormitustilanteisiin löytää nopeasti myös keinot reagoida ja ennen muuta: löytää tehokkaat keinot myös ennaltaehkäistä kuormitusta.

Tutkimuksessa nousee esille tuttuja teemoja kuormitukselta suojaavina tekijöinä, joista vaikutusmahdollisuudet omassa työssä nousevat yhdeksi isoksi teemaksi. Vuonna 2022 toteutetussa Laitilan kaupungin työhyvinvointikyselyssä 17,6 % vastaajista oli täysin tai melko eri mieltä väitteeseen ”Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin”. Jopa 18,6 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Yli kolmanneksen vastaajien osalta olisi siis ilmeinen mahdollisuus parantaa vaikutusmahdollisuuksia. Aktiivinen keskustelu työntekijöiden kanssa esimerkiksi kehityskeskustelujen kautta auttaa löytämään keinoja vaikutusmahdollisuuksien kasvattamiselle.

Työhyvinvoinnin kannalta työyhteisö koetaan merkittäväksi voimavaratekijäksi. Omat ja työnantajan tarjoamat hyvinvointipalvelut ovat henkilöstön mieleen. Työhyvinvointia pidetään työyksikössä tärkeänä ja työhyvinvointi onkin kehittymässä parempaan suuntaan.

Työkuormitus on lisääntynyt ja osittain koetaan työ fyysisesti kuormittavaksi. Aikaa tai henkilöstöresursseja ei ole riittävästi eikä työvoimaa saatavilla. Haastavuudet ja väsymys henkilöstön puutteellisuudesta näkyy päivittäin.

Oma osaaminen suhteessa työn vaatimukseen on hyvällä tasolla ja henkilökunta kokee pystyvänsä vaikuttamaan työhön, työ koetaan merkitykselliseksi ja tärkeäksi.

Henkilöstö on sitoutunut työhönsä ja luottamus työyhteisön jäseniin on voimavaratekijä.

Työnantaja on mahdollistanut työntekijöiden osallistumisen erilaisiin koulutuksiin.

Ukrainan sota on vaikuttanut henkilöstöön ja lapsimäärän lisääntyminen on aiheuttanut haasteellisia tilanteita. Esimerkiksi lisätilan tarve, henkilöstön riittävyys, kieli ja kulttuuri.

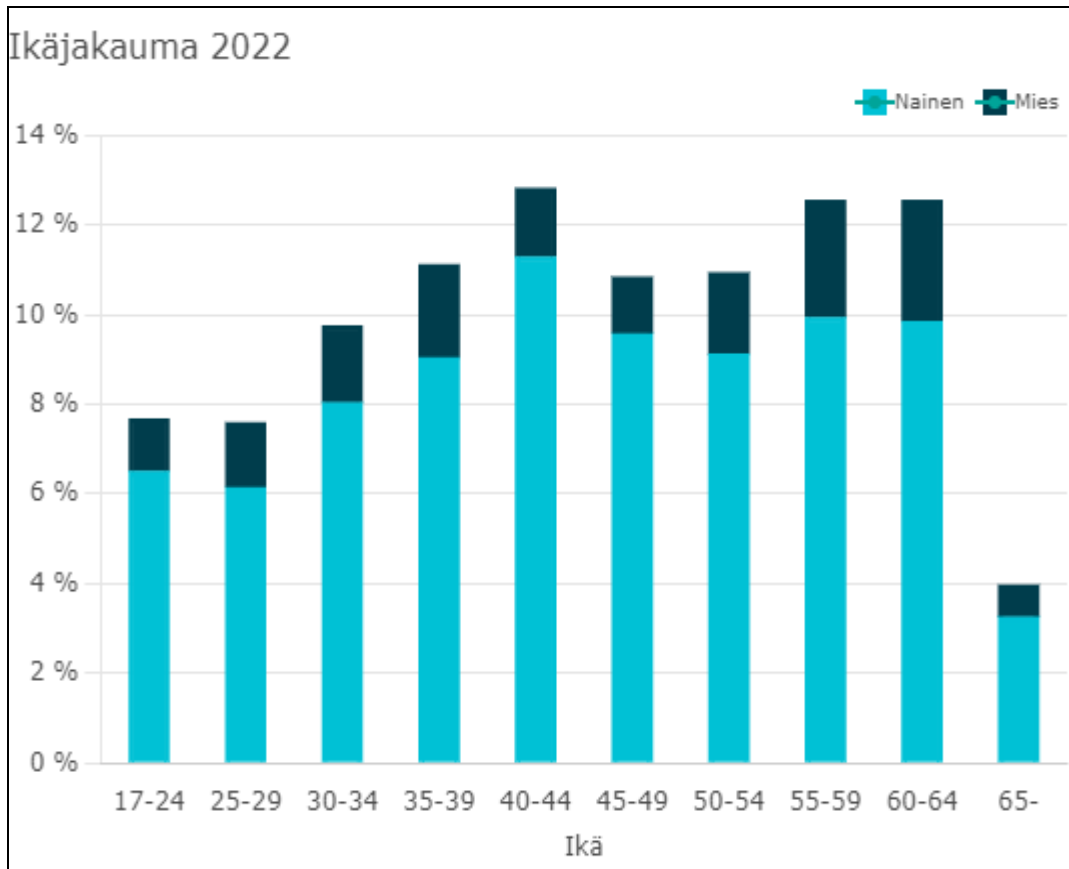


6. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, IKÄJAKAUMA, HENKILÖTYÖVUODET (HTV2) JA VAIHTUVUUS

(tiedot palkkahallinto-ohjelmasta 31.12.2022 tilanteen mukaan)

| | <u>Vakinaiset</u> | | <u>Määräaikaiset</u> | | <u>Työllistetyt</u> | <u>Oppisopimus</u> | <u>Yhteensä</u> | |
|---------------------------|-------------------|-------------|----------------------|-------------|---------------------|--------------------|-----------------|-------------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2022 | 2022 | 2021 |
| Hallintotoimi | 49 | 41 | 2 | 4 | 3 | 1 | 55 | 45 |
| Sosiaali- ja terveystoimi | 93 | 186 | 56 | 69 | 27 | 3 | 279 | 255 |
| Sivistystoimi | 248 | 253 | 185 | 166 | 0 | 4 | 424 | 419 |
| Tekninen toimi | 48 | 48 | 5 | 8 | 1 | 0 | 54 | 56 |
| Yhteensä | 538 | 543 | 248 | 247 | 31 | 8 | 812 | 790 |

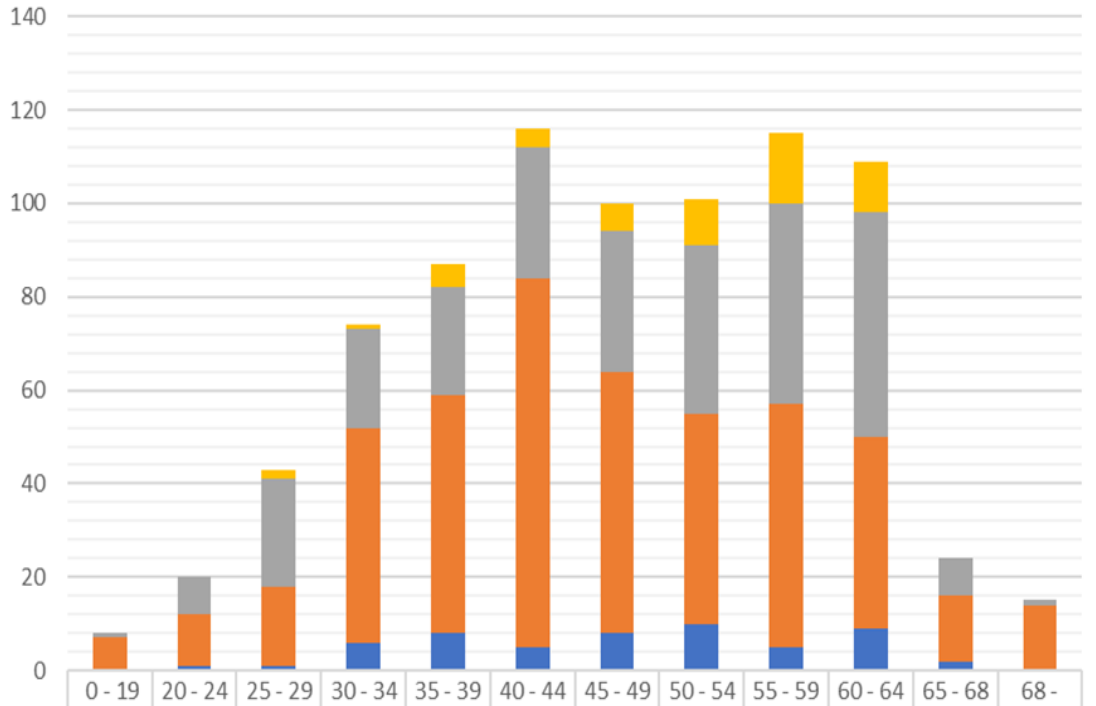
Vuonna 2021 oppisopimuslaisia (2) ja työllistettyjä (16) ei ole eritelty toimialoittain. Sivistystoimi kansalaisopiston tuntiopettajia 107 (31.12.2021 116). Teknisessä toimessa *) vuonna 2021 tuntipalkkaisia 15, joista 4 Palkkeessa ja vuonna 2022 tuntipalkkaisia 14, joista 4 Palkkeessa. Kesätyöpaikka järjestettiin 47:lle laitilalaiselle nuorelle (v. 2021 49:lle).



Henkilöstön keski-ikä v. 2022 oli 44,7 vuotta. Muutos edelliseen vuoteen oli – 0,1 vuotta.

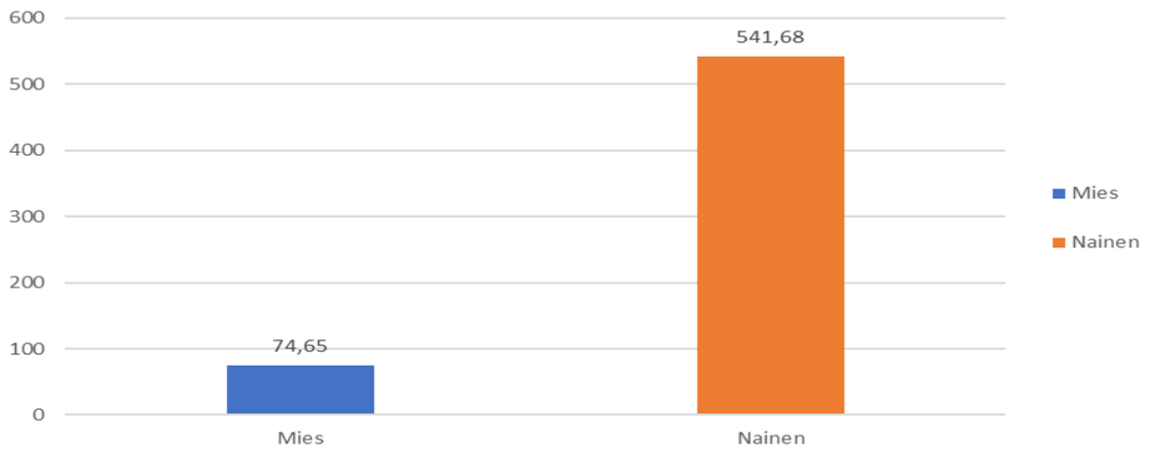


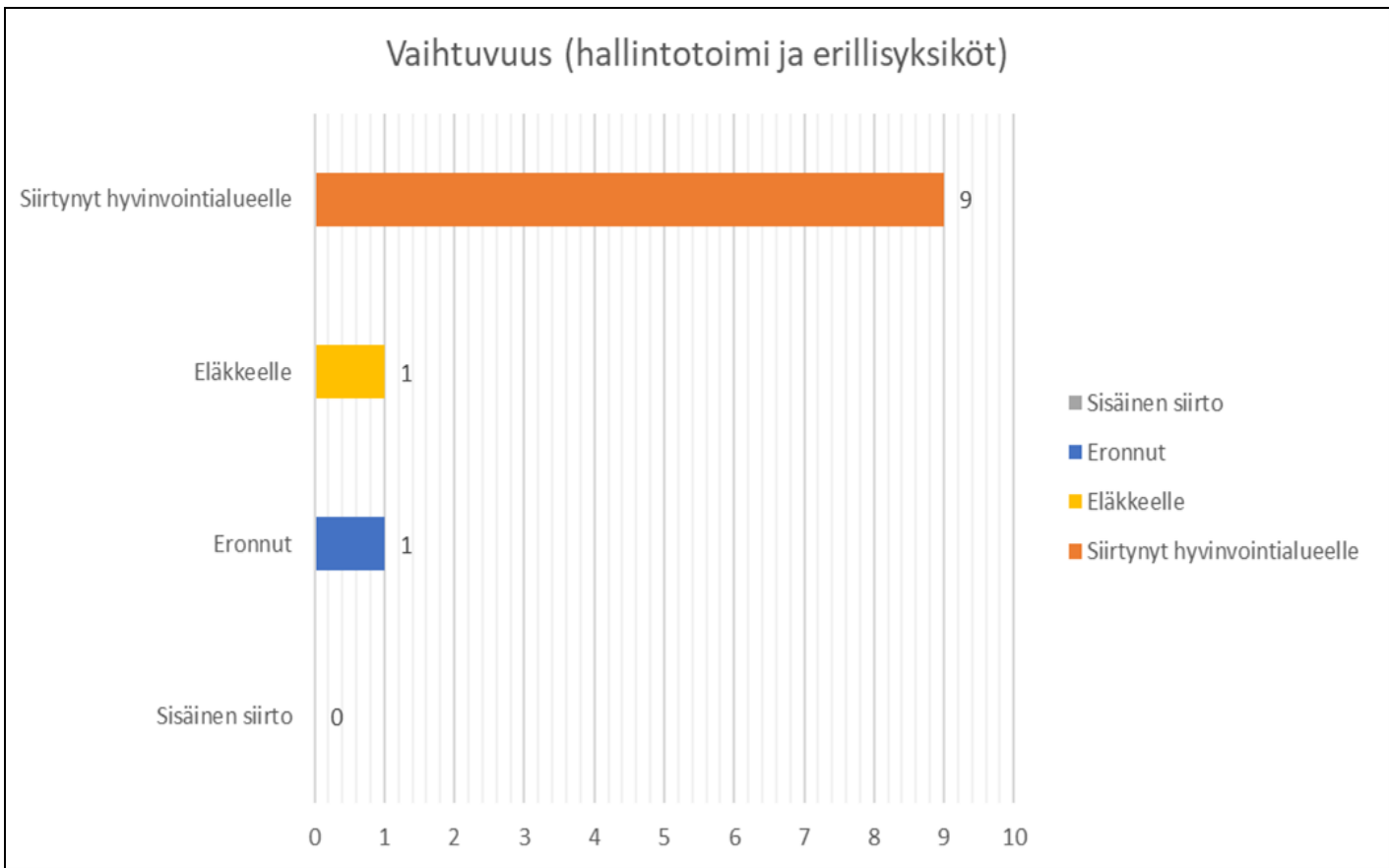
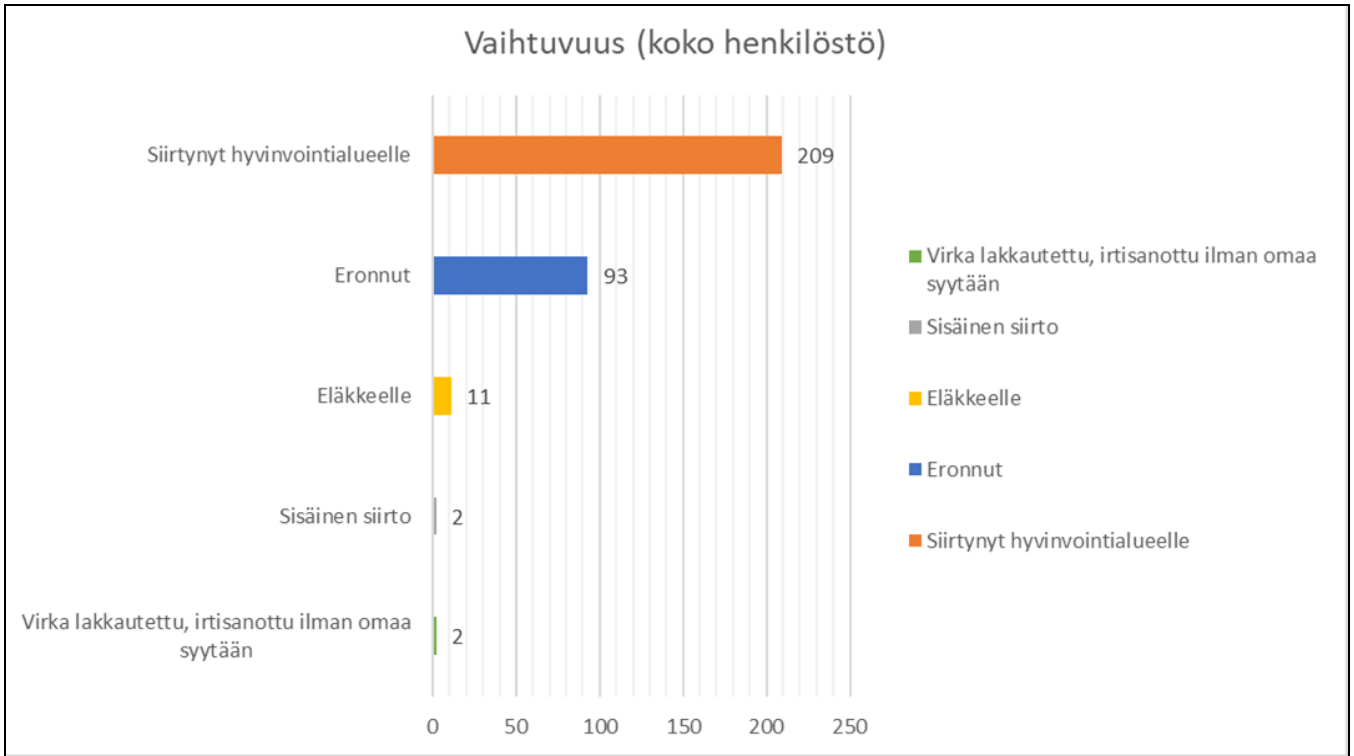
Ikäjakausia toimialoittain

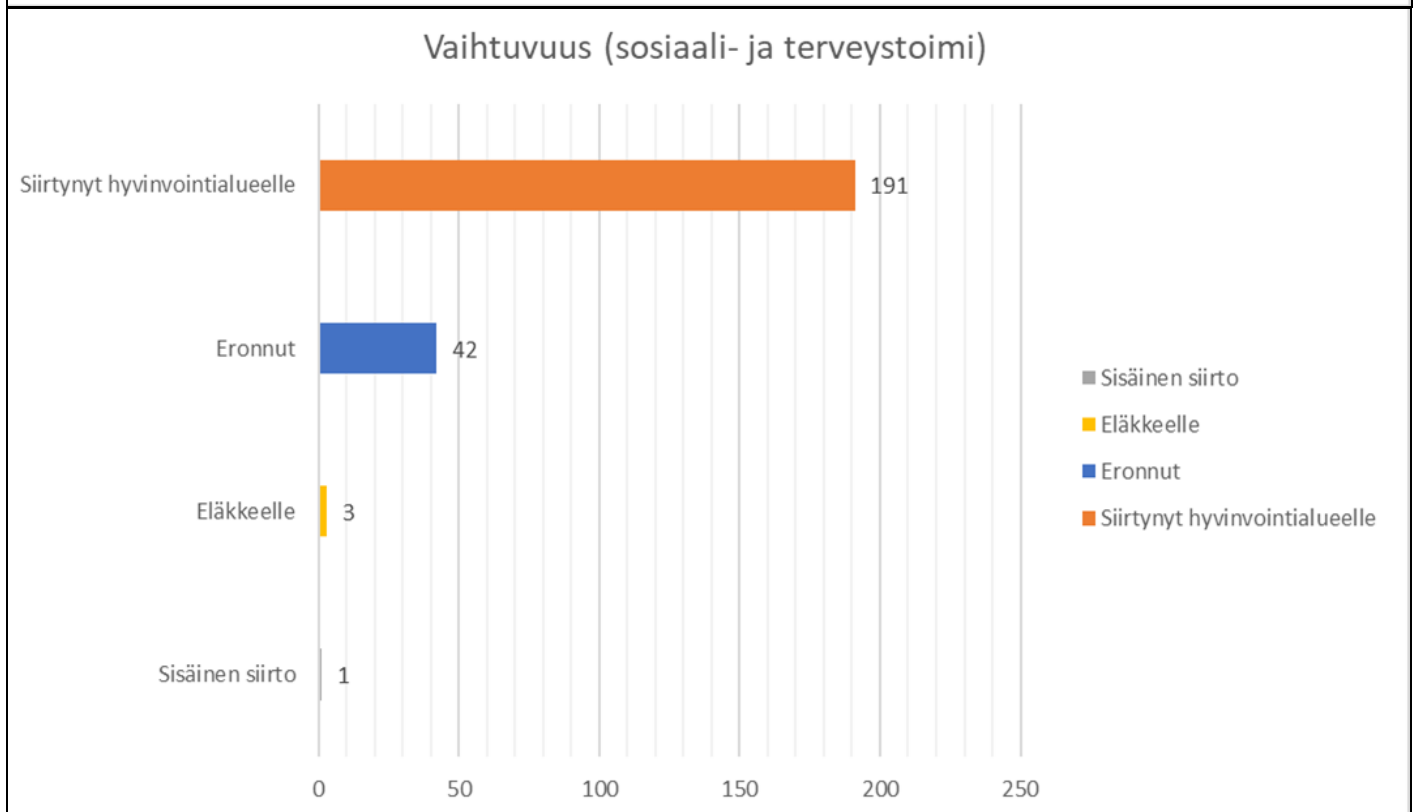
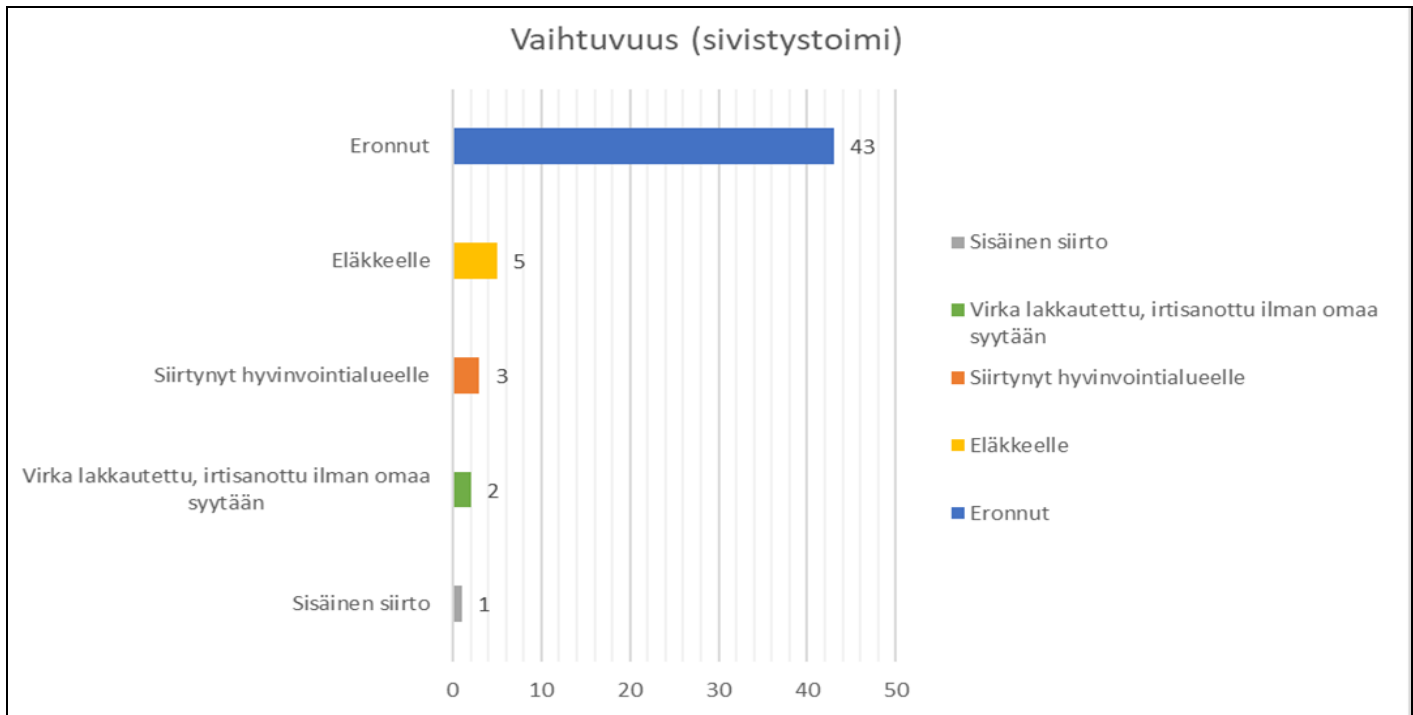


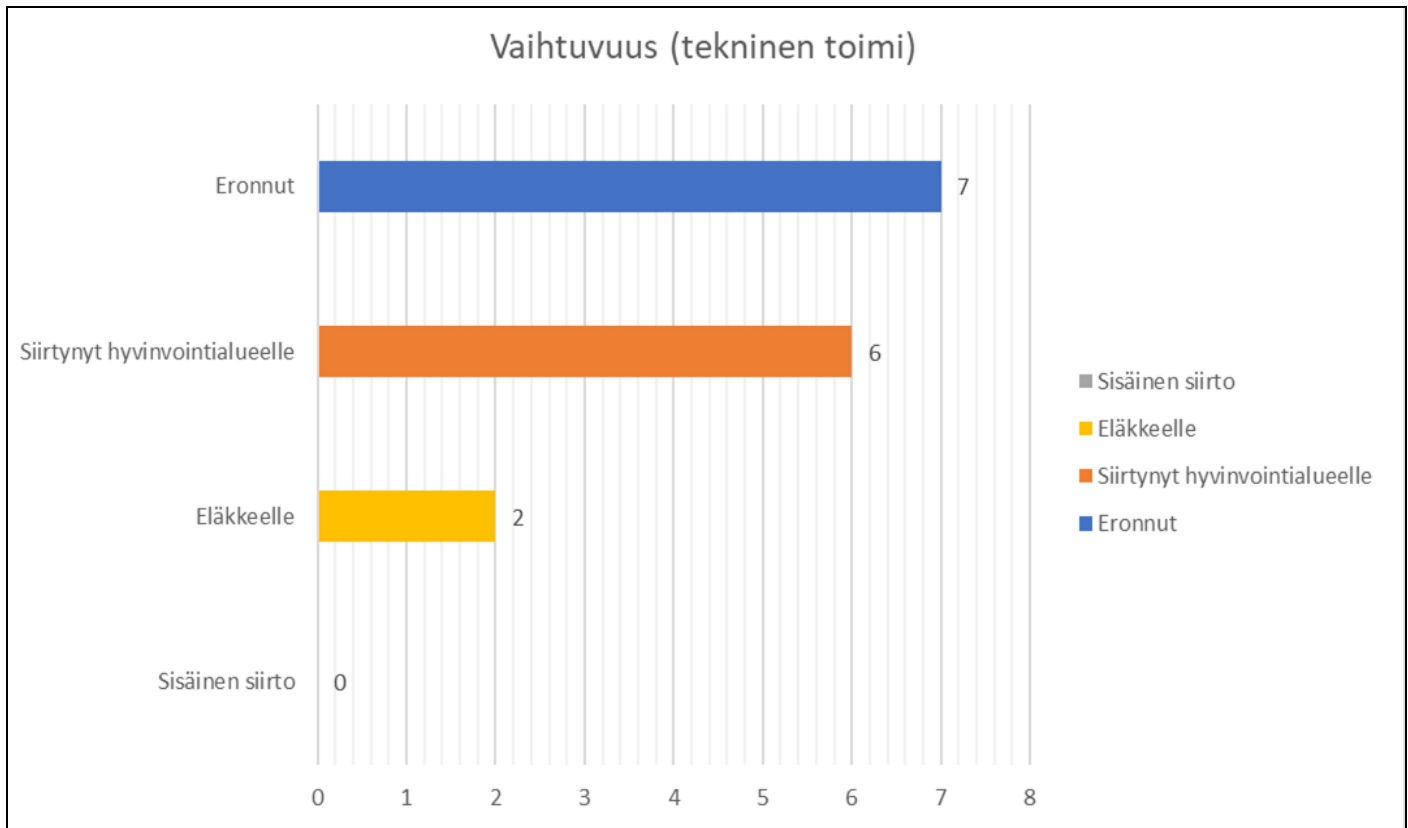
| | 0 - 19 | 20 - 24 | 25 - 29 | 30 - 34 | 35 - 39 | 40 - 44 | 45 - 49 | 50 - 54 | 55 - 59 | 60 - 64 | 65 - 68 | 68 - |
|---------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| Tekninen toimi | | | 2 | 1 | 5 | 4 | 6 | 10 | 15 | 11 | | |
| Sosiaali- ja terveystoimi | 1 | 8 | 23 | 21 | 23 | 28 | 30 | 36 | 43 | 48 | 8 | 1 |
| Sivistystoimi | 7 | 11 | 17 | 46 | 51 | 79 | 56 | 45 | 52 | 41 | 14 | 14 |
| Hallintotoimi | | 1 | 1 | 6 | 8 | 5 | 8 | 10 | 5 | 9 | 2 | |

Henkilötyövuodet (HTV2)









7. PALKKAKUSTANNUKSET

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Henkilöstökulut € | | | |
| Palkat ja palkkiot | 25.733.976,41 | 24.044.004,25 | 23.183.759,90 |
| Henkilösivukulut € | | | |
| Eläkekulut | 5.682.967,61 | 5.436.760,57 | 5.062.779,16 |
| Muut henkilösivukulut | 918.057,72 | 1.005.887,19 | 779.673,33 |



8. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA

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

Laitilan kaupungille vuonna 2022 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 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 ostettu pääasiallisesti Synlabilta ja Mehiläiseltä vuonna 2022. Erikoislääkärikonsultaatioihin on potilaita ohjattu tarpeen mukaan parhaille tunnetuille konsulteille toimipaikoista riippumatta. Magneettitutkimuksia on toteutettu Synlabin, Mehiläisen ja Terveystalon laitteilla tarvittaessa erikoislääkäriarvion perusteella.

Maaliskuussa 2022 työterveyshuolto otti käyttöön Movendos Health Platformin, joka tuottaa kokonaisvaltaisia sähköisiä terveystietoja sisältäen viestintä-, raportointi-, ajanvaraus- ja tiedonkeruupalvelun. Yrityspolkupalvelu on integroitu työterveyden käyttämään Acute-potilastietojärjestelmään. Sen avulla esihenkilöiden on mahdollista kirjata työntekijöiden omailmoitukset ja muualta kirjoitetut sairauspoissaolotodistukset suoraan tietojärjestelmään.

Vuonna 2020 alkanut maailmanlaajuinen koronapandemia vaikutti vielä vuonna 2022 Laitilan Työterveyden toimintaan. Laitilan Työterveys on tehnyt aktiivisesti yhteistyötä Laitilan kaupungin terveyskeskuksen kanssa koronapandemiaan liittyen. Työterveyshuollon toimintaan koronapandemia toi muutoksia erityisesti infektiopotilaitten hoidon suhteen, mutta valtakunnallisen ohjeistuksen muututtua tilanne on pikkuhiljaa normalisoitunut. Koronan myötä toimintatapoihin on kuitenkin tullut pysyviä muutoksia esim. etäkontaktien lisääntymisen myötä.

Työterveys on osallistunut vuonna 2022 Laitilan kaupungin TOP 3 sairauspoissaoloja käsittelevään työryhmään yhdessä työnantajan kokoaman kaupungin työntekijöistä koostuvan esimiesryhmän



kanssa. Tämän uuden mallin kehittämisen päämääränä on työntekijöiden sairauksien ehkäisy, työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja tukeminen työuran eri vaiheissa.

Myös työterveyspsykologi on osallistunut TOP3- sairauspoissaolotyöryhmän suunnitelman mukaiseen toimintaan pitämällä kolme saman sisältöistä luentoa TOP3-työyhteisöille. Luennot käsittelivät työyhteisötaitoja ja työhyvinvointia, ja niissä oli teoriaosuuden lisäksi tapausesimerkkejä, jonka avulla työntekijät saivat itse kehittää toimintamalleja työyhteisön keskinäisen kommunikaation ja yhteistyön parantamiseen. Luennoilla syntyi hyvää keskustelua asiasta ja luentojen päätteeksi työhyvinvointipäällikkö Tarja Saarela ohjeisti osallistujia oman työyhteisön kehittämistehtävän tekemiseen.

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 Työterveys tekee sairausryhmäkohtaisiin kuntoutuksiin läheteitä läpi vuoden.

Laitilan kaupunki teetti henkilöstölleen toukokuussa KEVA:n tarjoaman työhyvinvointikyselyn. Työterveyspsykologi osallistui asiantuntijajäsenenä hyvinvointikyselyn valintaprosessiin, ja kyselyn jälkeen tulosten purkamiseen. Työterveyspsykologi laati yhteistyötoimikunnalle tiivistetyn yhteenvedon hallintokuntien tuloksista. Kaupungin esihenkilöille pidettiin yhteinen luentotilaisuus, jossa käytiin läpi tulosten tulkinnan ja työyhteisökäsittelyn yleisiä periaatteita ja työhyvinvointipäällikkö Tarja Saarela kävi läpi Hyvää kohtelua Laitilan kaupungissa- ohjeistuksen sisältöjä. Jokaiselle toimialalle järjestettiin lisäksi esihenkilöiden oma tilaisuus, jossa toimialajohtajan johdolla käytiin vielä läpi oman toimialan tuloksia. Paikalla olivat lisäksi työhyvinvointipäällikkö Saarela, hallintojohtaja Heli Kiertokari-Laitinen ja työterveyspsykologi. Yksiköiden tarpeiden mukaisesti järjestettiin vielä erillisohjausta yksiköiden tulosten läpi käymiseen.

Laitilan Työterveyden järjestämiin ensiapukoulutuksiin on vuonna 2022 osallistunut yhteensä 77 henkilöä. Näistä 15 henkilöä on käynyt EA 1 (16h) ja 62 henkilöä hätä EA (4h).

Työterveyshuollosta työterveyslääkäri on osallistunut Laitilan kaupungin sisäilmatyöryhmän kokouksiin säännöllisesti. Vuonna 2022 käsittelyssä ovat olleet mm. Varppeen koulun, kaupungin talon ja Kappelinmäen koulun keittiön sekä Koivukodon sisäilmaongelmien selvittäminen ja korjaaminen. Joitakin henkilökunnan työskentelyä rajoittavia terveystarkastuslausuntoja on vuoden aikana tehty yksilötasolla työntekijöille.

Työpaikkaselvityksiä on työterveyshuollon toimesta tehty toimintasuunnitelman mukaisesti seuraavasti: Monitoimihalli, Untamalan koulun keittiö, Kappelimäen koulun keittiö, Kodjalan koulun keittiö, Itäkulman koulun keittiö, kirjasto, Suontaan koulun keittiö, Soukaisten koulun keittiö, terveyskeskuslääkärien vastaanotto, Koivukoto, Varppeen koulun keittiö, kohtihoito etelä ja terveys-



keskusosasto. työfysioterapeutti on ollut mukana koulujen työpaikkaselvityksissä. Lisäksi työfysioterapeutin toteuttamia suunnattuja ergonomiaselvityksiä on tehty kaupungin eri toimipisteisiin yhteensä yhdeksän kappaletta. Työpsykologi on ollut mukana erilaisissa työyhteisöjä koskevissa selvityksissä.

Sairauspoissaolopäivien määrässä on tapahtunut selvää laskua. Laitilan kaupungilla on ollut sairaudesta johtuvia poissaoloja vuoden 2022 aikana yhteensä 9 300 työpäivää. Tämä on 2 401 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2021, jolloin poissaolopäiviä oli 11 701. Työntekijää kohden tämä tarkoittaa 12,4 työpäivää, jos ajatellaan että kaupungin työntekijämäärä on 750 henkilöä. Kuntalan työnantajien KT:n mukaan vuonna 2021 tämä luku oli 16,7 päivää.

Mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat selvästi vähentyneet ollen vuonna 2021 2 349 työpäivää ja vuonna 2022 1 734 työpäivää. Vähennys on 615 työpäivää. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot olivat kuitenkin edelleen suurin yksittäinen sairauspoissaoloryhmä vuonna 2022.

Myös erilaisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä on vähentynyt huomattavasti vuonna 2022 edelliseen vuoteen verrattuna. Muun muassa selkäsairauksien määrä on pienentynyt vuoden 2021 1017 päivästä 526 päivään. Polvi- ja pohjesairaudet ovat vähentyneet 914 työpäivästä 422 päivään ja nilkka- ja jalkateräsairaudet 906 päivästä 582 päivään.

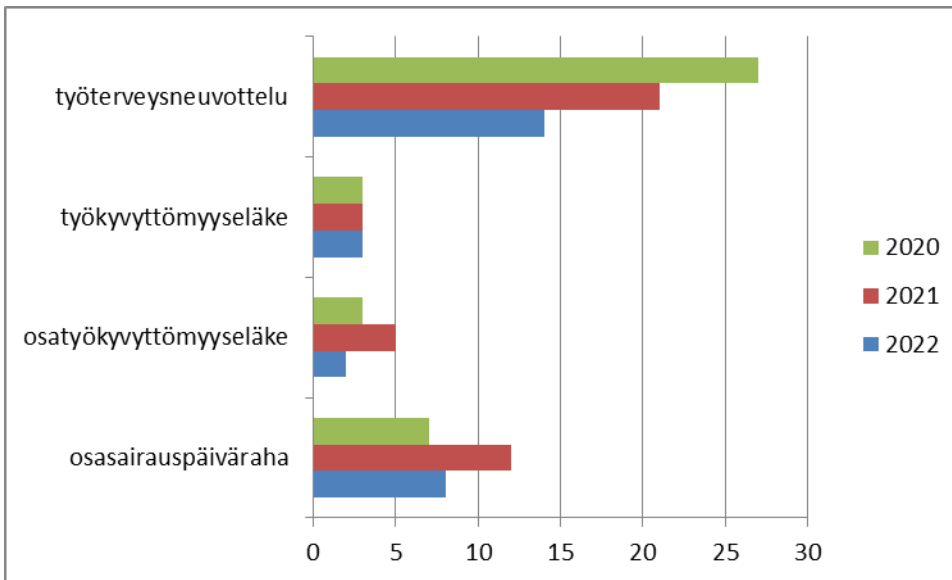
Koronapandemiasta johtuneita sairauspoissaolopäiviä on vuonna 2022 ollut 1 147 päivää. Omailmoitusten määrässä liittyen hengitystieinfektioihin, vatsatauteihin ja migreeniin on tapahtunut pientä kasvua ollen vuonna 2021 1 313 päivää ja vuonna 2022 1 424 päivää. Lyhyitä 1-3 päivän flunssia sekä pitkittyneitä infektioita on vuonna 2022 ollut hieman enemmän kuin vuonna 2021. (1-3 päivän flunssia oli vuonna 2022 390 päivää ja vuonna 2021 266 päivää sekä pitkittyneitä infektioita vuonna 2022 oli 475 päivää ja vuonna 2021 296 päivää).

Työtaturmiin liittyvien poissaolojen määrässä tapahtui hyvää kehitystä vuonna 2022. Työtaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli 156 päivää kun vastaavasti vuonna 2021 niitä oli 341 päivää. Sen sijaan vapaa-ajan tapaturmiin liittyvien poissaolojen määrässä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta. Vuonna 2022 vapaa-ajan tapaturmia kirjattiin työterveydessä 324 päivää kun vastaava luku edellisenä vuonna oli 356 päivää.

Pitkiä, yli 90 sairauspoissaolopäivää yhtäjaksoisesti tai enemmän on vuonna 2022 ollut 10 henkilöllä. Näistä on muodostunut yhteensä 1 793 poissaolopäivää, jotka muodostavat 19,5 % kaikista kaupungin sairauspoissaoloista. Työntekijöistä 5 henkilöä on palannut töihin, yksi on kuntoutuksella, yhdelle on myönnetty osatyökyvyttömyyseläke ja hän on palaamassa osa-aikaisesti töihin, yhdelle on myönnetty työkyvyttömyyseläke, yksi toipuu leikkauksesta ja on kuntoutumassa ja yksi on sairauslomalla.



Erilaisia työterveysneuvotteluja on vuonna 2022 pidetty 14 työntekijälle (21 työntekijälle 2021). Pysyvä työkyvyttömyyseläkettä on haettu vuonna 2022 kolmelle työntekijälle (kolme 2021). Osa-työkyvyttömyyseläkkeitä on haettu kahdelle työntekijälle (viisi 2021). Kelan osasairauspäivärahaa on työhön palaamisen tukena hyödynnetty kahdeksan kertaa (vuonna 2021 12).



Laitilan kaupunki tilasi johtoryhmälleen pilottihankkeen, jossa keskityttiin kognitiivisen ergonomian, palautumisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Hankkeessa toteutettiin ryhmäistuntoja, joissa käytiin edellä mainittuja aihealueita läpi teorian ja keskustelun kautta. Yksilöohjauksilla käytiin teemoja läpi henkilökohtaisella tasolla ja omia tavoitteita asettaen. Käytössä oli mittausdataa henkilökohtaisten hyvinvointimittareiden muodossa, lisäksi hankkeen loppuksi oli mahdollista verrata omaa mittausdataa Firstbeat-mittaukseen. Hanketta vetivät Laitilan työterveydestä työfysioterapeutti Piia Luukkanen ja työterveyspsykologi Katriina Rehnback. Hankkeen loppuarvioinnin perusteella kognitiivisen ergonomian pieniä parannuksia oli henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti saatu edistettyä. Käsiteltyjä teemoja olivat mm. työ- ja vapaa-ajan erottaminen, palautumista tukevat arjen käytänteet (mm. työn rytmitys ja tauotus, ruokailuajat, etätyökäytänteet, työn ja vapaa-ajan erottaminen), fyysisen harjoittelun sisällyttäminen kiireiseen arkeen sopivalla intensiteetillä sekä uniergonomia. Ryhmätasolla oli noussut esiin myös yhteiseen keskusteluun varatun ajan tärkeys, jotta työhyvinvointiasioita saadaan edistetyksi johtoryhmätason lisäksi myös toimialakohteisesti.



Työterveyshuollon ilmoittamat Kela-korvattavat työterveyshuoltokustannukset:

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|----------------------|-------------------|------------|------------|
| Korvausluokka I (€) | 190.486,32 | 257 072,00 | 214 219,40 |
| korvausluokka II (€) | 138.690,37 | 103 886,93 | 143 129,84 |
| yhteensä (€) | 329.176,69 | 360 958,93 | 357 349,24 |

Laskennallista 5 %:n alv-vähennystä ei ole huomioitu työterveyshuollon toimittamassa Kela-korvaushakemuksessa.

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. 2022

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 Anna Turpeinen.

Varatyösuojeluvaltuutettuina ovat toimineet Joe Kuusisto, Tuulia Kujanpää, Hanna Vaaraslahti, Terhi Holm, Kimmo Lehti, Jouni Hautanen, Pauliina Ruusuranta ja Paula Kesäläinen.

1.1.2022 alkaen nimetyn työsuojeluhenkilöstön toimikausi on 1.1.2022-31.12.2025.

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 2022

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

Työpaikkaselvityksiä tehtiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti seuraavissa toimipisteissä: monitoimihalli, Untamalan koulun keittiö, Kappelimäen koulun keittiö, Kodjalan koulun keittiö, Itäkulman koulun keittiö, kirjasto, Suontaan koulun keittiö, Soukaisten koulun keittiö, terveyskeskuslääkärien vastaanotto, Koivukoto, Varpeen koulun keittiö, kotihoito etelä ja terveyskeskusosasto.

Työpaikkaselvitysten raportit ovat nähtävillä henkilöstölle ko. toimipisteissä ja kaupungin intrassa. Lisäksi ne on viety tiedoksi yhteistyötoimikunnalle.

Ergonomisia työpaikkaselvityksiä tehtiin 9 kappaletta.

- 2) Työsuojeluorganisaatio on kehittänyt vuorovaikutusta eri yhteistyötahojen kanssa työsuojelutoiminnan tehostamiseksi, on tiedottanut työsuojelusta ja edesauttanut työsuojeluun liittyvien koulutustilaisuuksien järjestämistä.
- 3) Työsuojeluryhmä kokoontui kuusi 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 TargetorPro-ohjelmaan (turvallisuuspoikkeamat) kaikista sattuneista tapaturmista, väkivalta/häirintätilanteista sekä läheltä piti tilanteista. Ko. ilmoitukset on käsitelty työsuojeluryhmässä ja on mietitty ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

Kaupungin tapaturmaohjeistus on nähtävillä kaupungin intrassa. Turvallisuuspoikkeamat ilmoitetaan TargetorPro-sovellukseen.

Em. ilmoituksia on tehty seuraavasti:

| | |
|---------------------------|----|
| ▪ tapaturmat | 15 |
| ▪ vaara- ja uhkatilanteet | 1 |
| ▪ väkivaltatilanteet | 39 |
| ▪ läheltä piti tilanne | 4 |



ja ovat kohdistuneet seuraaviin yksikköihin

| | |
|---------------------------------|----|
| ▪ Apilaniityn päiväkot | 3 |
| ▪ Kappelimäen koulu | 35 |
| ▪ Kaukolankoti | 1 |
| ▪ kirjasto | 1 |
| ▪ nuorisotoimi | 1 |
| ▪ perhepalvelut | 1 |
| ▪ ruokahuolto | 2 |
| ▪ siivoustoimi | 1 |
| ▪ sosiaalityö | 1 |
| ▪ tekninen toimi | 1 |
| ▪ terveyskeskussasto | 5 |
| ▪ terveyskeskuksen poliklinikka | 1 |
| ▪ Varppeen koulu | 7 |

Uhkaavat asiakastilanteet koulutukset järjestettiin henkilöstölle WinNovan kanssa 9.11.2022 ja 24.11.2022.

- 6) Ensiapukoulutuksesta on huolehdittu yhdessä työterveyshuollon kanssa sisältäen myös ensiaputarvikkeiden hankinnan koordinoinnin
- 7) Sisäilmatyöryhmä kokoontui 7 kertaa. Käsiteltiin seuraavien kiinteistöjen sisäilma-asioita: Kappelimäen koulun keittiö/kellari, kaupungintalo, Koivukoto, Varppeen koulu, WinNova, 8-tien yrityskeskus ja urheilutalo.
- 8) Työsuojeluvaltuutetut ovat huolehtineet, että kemikaaliluettelot ja käyttöturvatiedotteet päivitetään. Ohjeistus kemikaaliluetteloiden laatimisesta on kaupungin intrassa.
- 9) Työsuojeluhenkilöstön yhteinen opintomatka järjestettiin Työhyvinvointimessuille Tampereelle 13.9.2023.
- 10) Kuntoutettavien yhteistoimintapäiville ei ole osallistuttu.
- 11) Oma-aloitteisia työpaikkakäyntejä ei ole tehty.
- 12) Työsuojeluryhmän ja sisäilmatyöryhmän muistiot on viety tiedoksi yhteistyötoimikunnalle.
- 13) Työsuojeluvaltuutetut ovat huolehtineet omalla sektorillaan havaittujen työn terveellisyyden ja turvallisuuden liittyvien epäkohtien korjaamisen seurannasta.



- 14) Työsuojeluvaltuutetut ovat seuranneet oman sektorinsa osalta laadittujen riskien arviointien toimenpiteiden toteutumista sovitussa aikataulussa. Riskien arvioinnit päivitetään yhdessä työyksiköiden kanssa Targetorin sähköisellä sovelluksella, joka on osa koko kaupungin riskien arviointia.
- 15) Työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista on seurattu.
- 16) Koko kaupungin henkilöstön perehdytysohjelmaan (Introon) on laadittu työsuojelun osuus. Intro on kaikkien toimialojen käytössä.
- 17) Laitilan kaupunki on savuton työpaikka.

Työsuojeluryhmä on osallistunut Työturvallisuuskeskuksen järjestämiin webinaareihin. Kevan Avaintiedot ja Oppimisympäristö ovat käytössä.

10. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Yhteistyötoimikunta hyväksyi Laitilan kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamallin 19.6.2018 ja henkilöstön koulutussuunnitelman 2022 toimialoittain 15.3.2022.

Työllisyysrahastolta on haettu koulutuskorvausta vuodelta 2022. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 991 päivää (v. 2021 892 päivää).

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

KUMPPANUUSSOPIMUKSEEN LIITTYVÄ HENKILÖSTÖN KOULUTTAUTUMINEN VUONNA 2022

Loisto-johtamisvalmennukset:

- Loisto V (päätyi keväällä -22) kaksi opiskelijaa
- Loisto VI (koko vuosi -22) neljä opiskelijaa
- Loisto VII (koko vuosi -22) yksi opiskelija
- Loisto VIII (alkoi syksyllä -22) yksi opiskelija

Ruokapalvelut

Dieetikokkien koulutus (erityisruokavaliopalvelujen erikoisammattitutkinto) alkoi 5.10.2021 ja päättyi 30.4.2023. Em. koulutukseen osallistui 5 henkilöä, joista 2 siirtyi hyvinvointialueelle.



Puhtaus- ja kiinteistöpalvelut

- Opiskelijoita oli eri kohteissa puhtaus- ja kiinteistöpalveluissa työssä oppimassa koulutus- sopimuksella.
- Molemmilla aloilla oli yksi oppisopimusopiskelija. Molemmat saivat tutkinnon valmiiksi vuonna 2022.

Sosiaali- ja terveystoimi sekä varhaiskasvatus:

- Sosiaali- ja terveystoimen perustutkinto, lähihoitaja; opiskelijoita ollut sotessa ja varhaiskasvatuksessa sekä koulutus- että oppisopimuksella.
- 17 Vanhustyön eat; 17 oppisopimuksella tutkinnon suorittanutta (Kaukolankoti, terveyskeskuksen vuodeosasto, kotihoito, Koivukoto)
- Varhaiskasvatus (perhepäivähoito, Apilaniityn päiväkotit ja Pähkinäpensaalla päiväkotit); Työkaluja ja menetelmiä myönteisen arjen tueksi

ESIMIESTAPAAMISET

Säännölliset esimiestapaamiset jatkuivat vuonna 2022.

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



11. TYÖURAOHJELMA 2021-2025 JA SEN KEHITTÄMISTOIMENPITEIDEN SEKÄ MITTAREIDEN TOTEUTUMA

Kaupunginhallitus on hyväksynyt Laitilan kaupungin työuraohjelman 1.3.2021.

Työuraohjelmalla tuetaan kaupungin henkilöstön työkykyä työuran eri vaiheissa.



TYÖURAOHJELMAN KEHITTÄMISTOIMENPITEIDEN TOTEUTUMA 2022:

Kyselyt työnantajan palveluksesta lähteille on toteutettu.

Esimiehille järjestettiin koulutukset psykologisesta turvallisuudesta ja valmentavasta johtamisesta 31.3.2022 ja 7.4.2022.

Henkilöstötapahtumat WinNovan kanssa järjestettiin 26.4.2022 ja 12.5.2022, joiden aiheina olivat mm. työelämätaidot muuttuvassa tilanteessa ja uhkaaviin tilanteisiin varautuminen.



Työaikajoustoja on mahdollistettu henkilöstölle työtehtävien sallimissa rajoissa.

Henkilöstön urapolkuihin on haettu uudenlaisia ratkaisuja.

Työkykyasioiden kehittäminen ajoittuu vuodelle 2023.

Itsensä johtamista on tarkasteltu TOP3-sairauspoissaolojen kehittämishankkeen yhteydessä yhdessä työterveyshuollon kanssa; mukana oli kotihoidon, Kaukolankodin ja siivoustoimen henkilöstö kokonaisuudessaan.

Sparraajakummitoiminnan kehittäminen siirrettiin myöhäisempään ajankohtaan.

Korvaavan työn käytäntöjä on kehitetty yhdessä esimiesten ja työterveyshuollon kanssa.

Työhyvinvointikysely henkilöstölle toteutettiin toukokuussa.

TYÖURAOHJELMAN MITTARIEN JA MUIDEN SEURANTATOIMENPITEIDEN TOTEUTUMA 2022:

Työterveyshuollon kustannuseuranta yksikkökohtaisesti on toteutettu.

Käytyjen kehityskeskustelujen lukumäärät erillisyksiköiden ja toimialojen osalta:

| | <u>Käydyt kehityskeskustelut</u> | <u>Henkilöstömäärä (vakituiset)</u> |
|----------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| Hallintotoimi | 10 | 10 |
| Ruokahuolto | 20 | 20 |
| Taloustoimi | 4 | 5 |
| Sivistystoimi | 231 | 248 |
| Tekninen toimi | 7 | 48 |

Henkilöstön vaihtuvuuden osoittaminen toimialoittain on toteutettu.

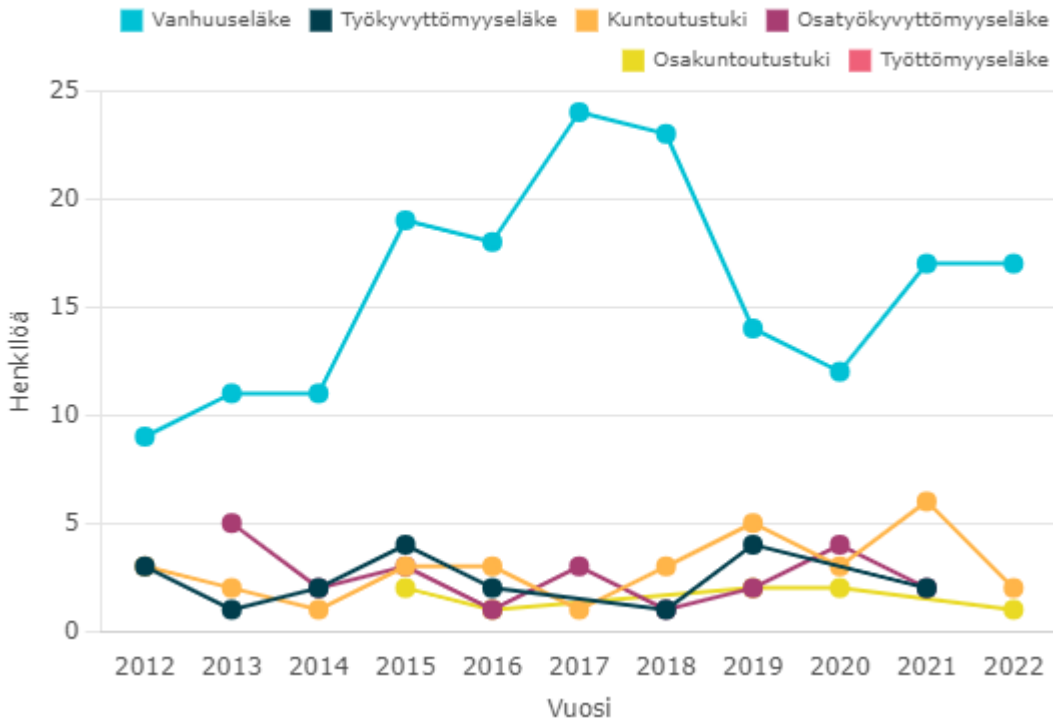
Työllisyysrahaston myöntämä koulutuskorvaus vuodelta 2022 on 15.693,48 €, joka jakaantuu toimialoittain seuraavasti:

- hallintotoimi ja erillisyksikkö 760,32 €
- sivistystoimi 9515,88 €
- sosiaali- ja terveystoimi 5163,84 €
- tekninen toimi 253,44 €

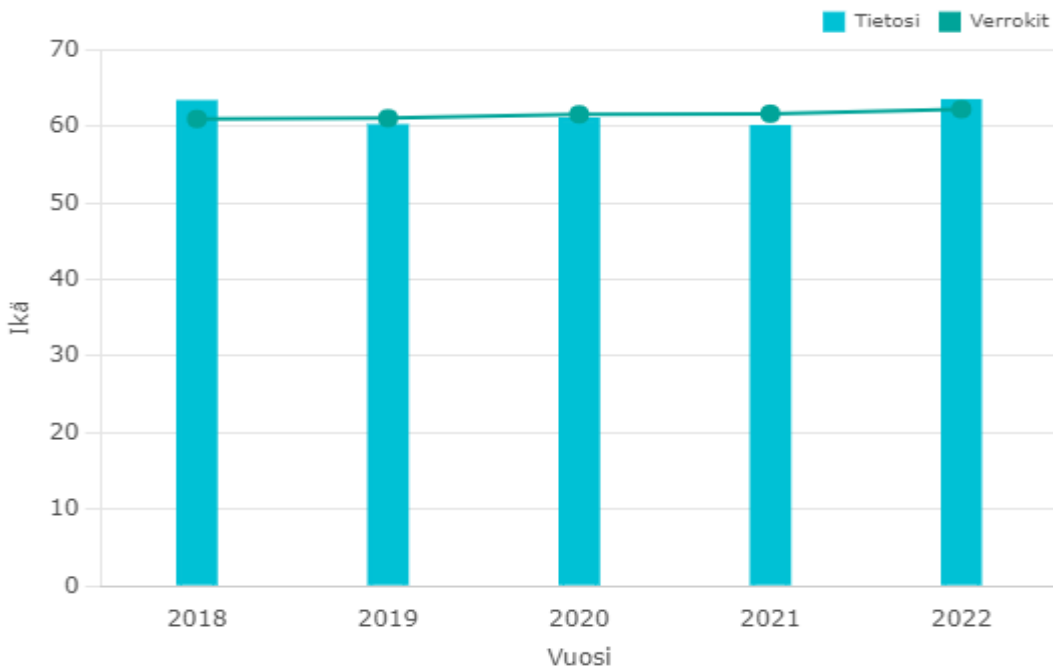


12. KEVAN TILASTOJA ELÄKÖITYMISESTÄ

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



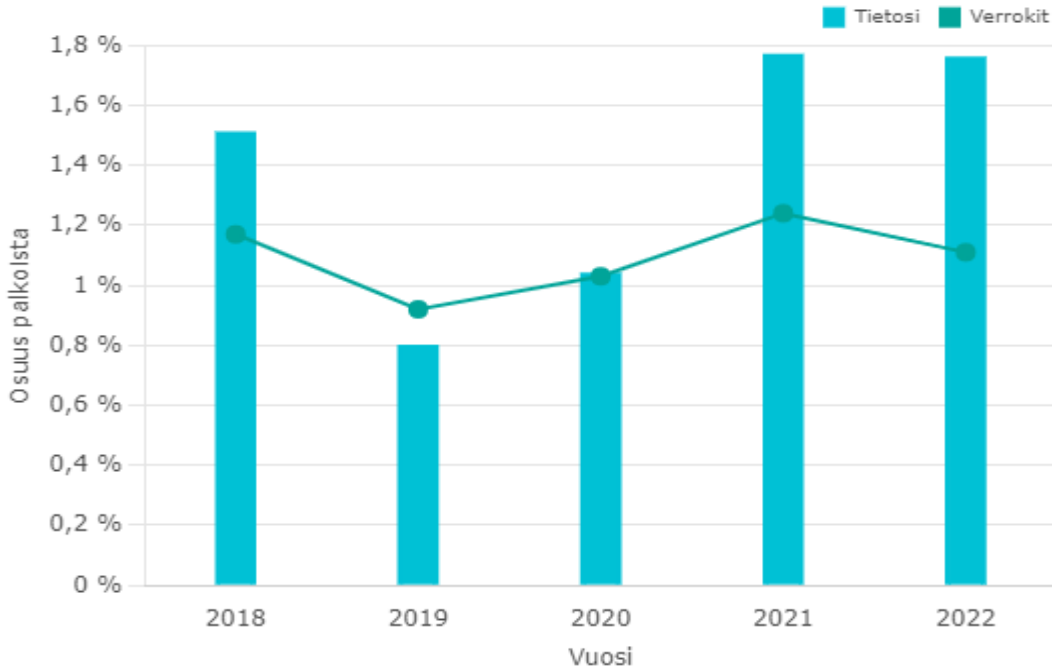
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,47 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,04 vuotta.

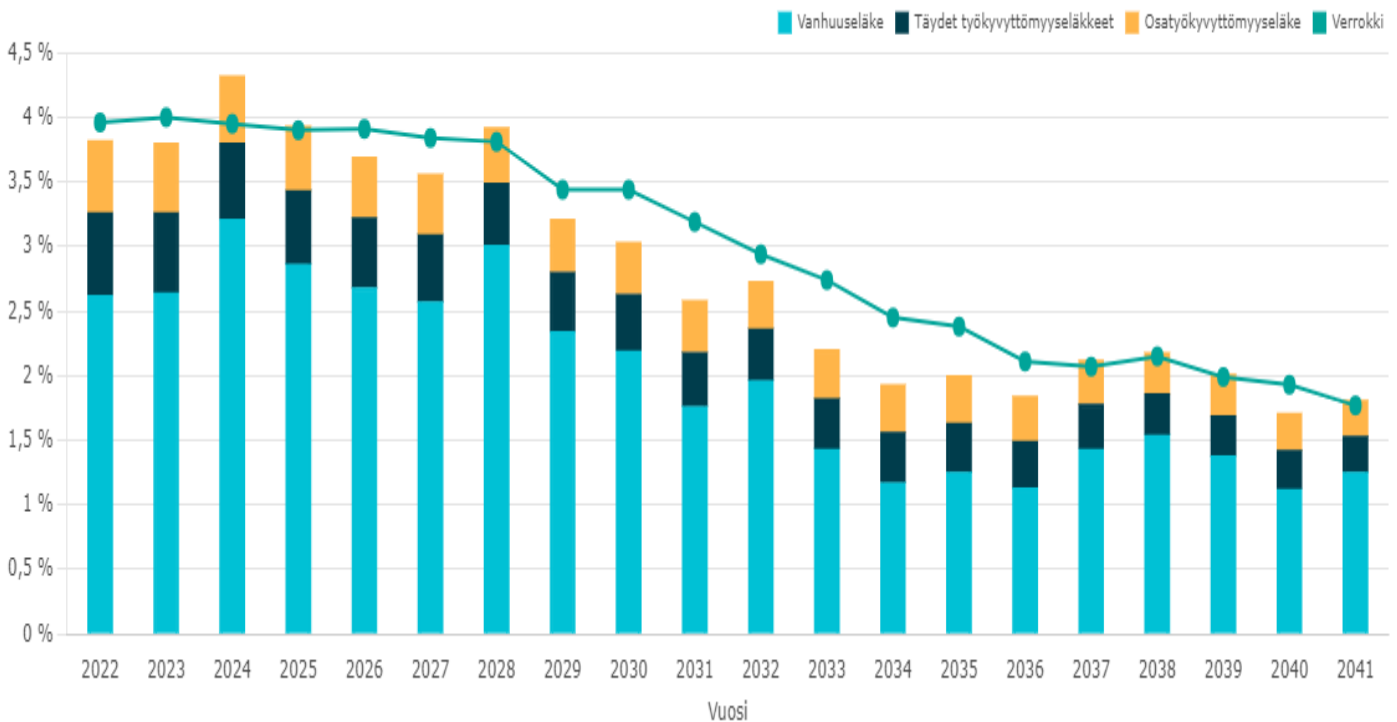


Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työttömyyseläkkeiden määrä 3 henkilöä.

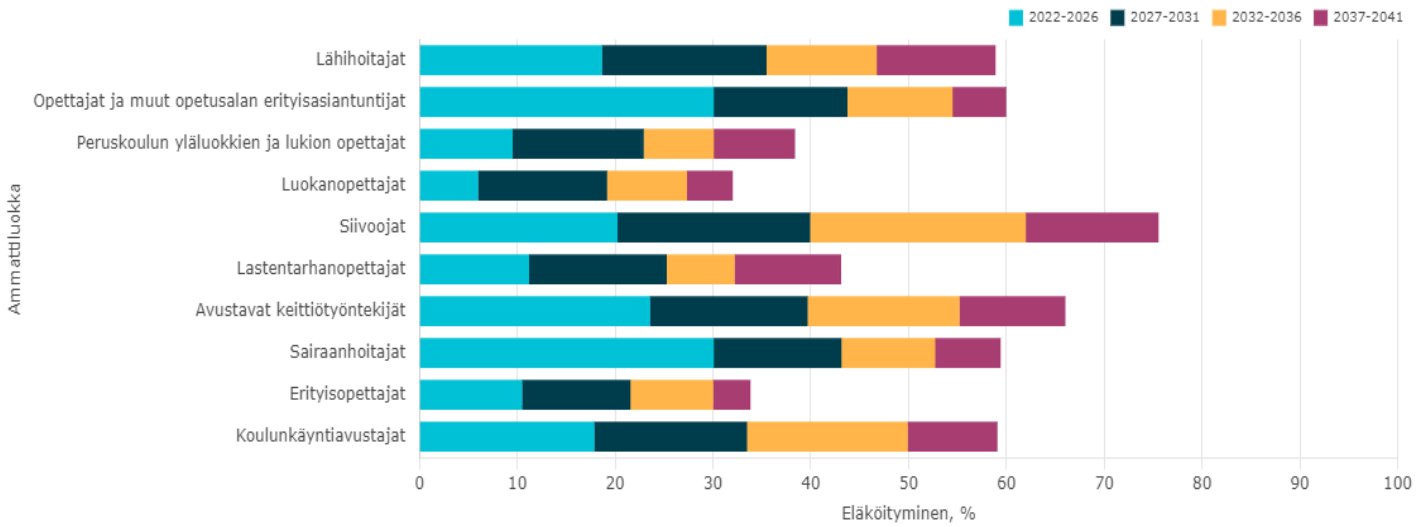
Eläköitymisennuste



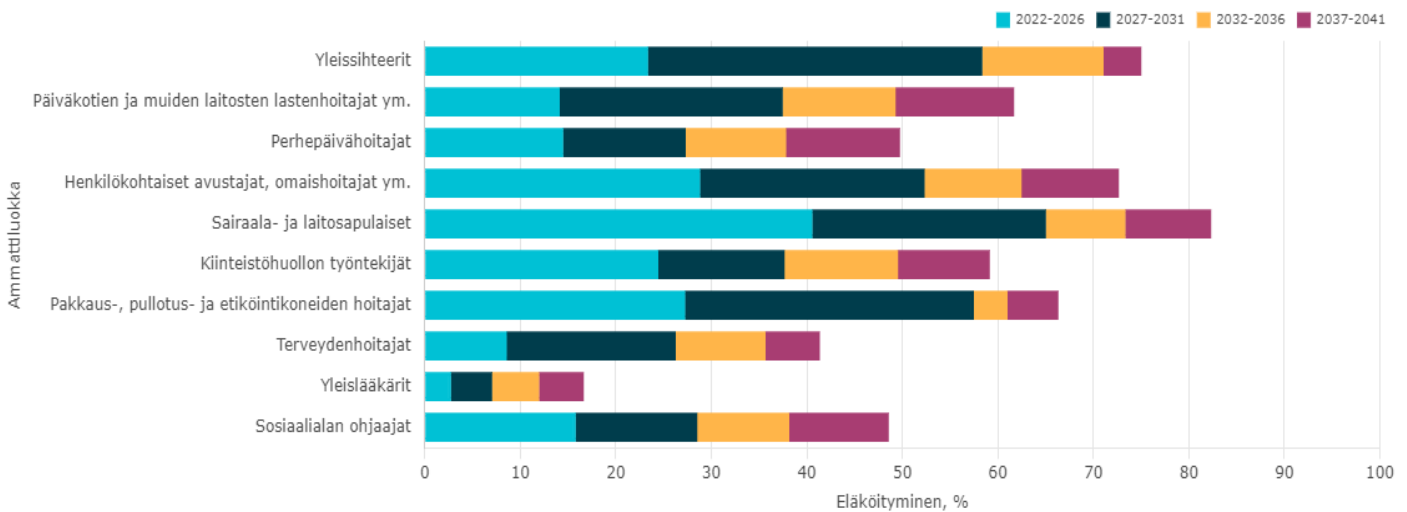
LAITILAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

