



Laitilan kaupungin

Henkilöstö- ja koulutuskertomus 2025

Käsittely:
Johtoryhmä 23.3.2026
Yhteistyötoimikunta 17.3.2026
Kaupunginhallitus 30.3.2026
Kaupunginvaltuusto 15.6.2026



Sisällys

1. HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA 31.12.2025.....	3
2. HENKILÖSTÖ.....	3
2.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
2.2. IKÄJAKAUMA, HENKILÖTYÖVUODET JA TEHTY TYÖAIKA	4
2.3. SAIRAUSPOISSAOLOT	6
2.4. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA VUONNA 2025.....	9
3. TYÖSUOJELU.....	20
4. REKRYTOINNIT.....	20
5. TOIMINTAPERIAATTEET	21
5.1 TYÖSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖN PERIAATTEET	21
5.2. JOUSTAVAT TYÖAIKAJÄRJESTELYT	22
5.3. TYÖKYVYTTÖMYYSUHAN ALAISTEN JA IKÄÄNTYNEIDEN TYÖNTEKIJÖI-.....	23
DEN TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN SEKÄ OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTÄMISEN.....	23
PERIAATTEET	23
5.4 OSAAMISEN JOHTAMISEN PERIAATTEET	25
5.5 YHDENVERTAISEN JA TASA-ARVOISEN HENKILÖSTÖPOLITIIKAN PERIAATTEET	27
6. PALVELUTUOTANNON OSTOPALVELUT / ULKOPUOLINEN	29
TYÖVOIMA.....	29
7. HENKILÖSTÖÖN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET 2025	30
8. HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON KAUPUNGIN VOIMAVARA.....	30
9. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN YHTEISTOIMINTA.....	31



1. HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA 31.12.2025

(sulkeissa vuoden 2024 tiedot)

Toimialue	Henkilömäärä	HTV	Henkilöstökulut €
Hallintotoimi	34 (34)	30,66 (31,88)	1 710 754 (1 680 210) (sis. vaalit ja tilintarkastus)
Sivistystoimi	408 (430)	259,67 (271,32)	14 893 578 (15 082 997)
Tekninen toimi	51 (51)	42,62 (43,55)	2 441 409 (2 496 816)
Talouden erillisyksikkö	5 (5)	4,93 (5,14)	343 128 (349 702)
Elinvoiman erillisyksikkö	19 (18)	18,74 (27,38)	959 339 (1 121 373)
YHT.	517 (538)	356,63 (379,27)	20 348 208 (20 731 098)
Henkilöstön keski-ikä	45,4 v (-0,4 v)	Eläkkeelle jääneet: 14 hlö (20)	
Alle 40 v.	30,8 % (-0,5 %)	Vanhuuseläke: 9 hlö (11)	
Naisia	81,50 % (80,2)	Vanhuuseläke keski-ikä: 65 v (64,8)	
Miehiä	18,50 % (19,8)	Työkyvyttömyyseläkkeelle: 5 hlö (-9,3 %) (9)	
3 yleisintä tehtävänimikettä			
Naiset		Miehet	
1. Kansalaisopiston tuntiopettaja		1. Kansalaisopiston tuntiopettaja	
2. Luokanopettaja		2. Luokanopettaja	
3. Hoitaja		3. Liikunta- ja ulkopaikkojen hoitaja	
Eri tehtävänimikkeitä: 118 kpl (157)			

2. HENKILÖSTÖ

2.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Tavoitteena on, että henkilöstön muutokset ovat suunniteltuja ja hallittuja. Vuoden 2025 ja tulevien vuosien aikana henkilöstömäärä todennäköisesti vähenee taloudellisten ja toiminnallisten syiden perusteella. Käytyjen Yhteistoimintalain mukaisten neuvottelujen tuloksena vähennykset koskevat 135 vakanssia ja yhteensä noin 60 henkilötyövuotta vuosien 2024–2027 aikana. Toimenpiteet ovat sekä tehtäväkuvien muutoksia, organisaatorakenteen muutoksia, osa-aikaistamisia, vakanssien täyttämättä jättämisistä sekä irtisanomisista. Edelleen henkilöstön määrään vaikuttaa lasten syntyvyyden lasku.

Tarkasteltaessa henkilöstön määrää ja rakennetta käytetään tarkasteluaikana vuoden viimeistä päivää (31.12.2025). Tiedot poimitaan palkkahallinnon ohjelmasta. Luvuissa näkyvät sekä vakituiset että määräaikaiset työsuhteet.



	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Oppisopimus		Yhteensä	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hallintotoimi*	44	48	5	10	2	0	0	0	51	58
Sivistystoimi**	236	235	194	173	0	0	0	0	430	408
Tekninen toimi***	49	49	2	2	0	0	0	0	51	51
Yhteensä	329	332	201	185	2	0	0	0	532	517

***Hallintotoimen luvussa mukana myös erillisyksiköt**

****Sivistystoimi:** kansalaisopiston tuntiopettajia oli 100 kpl (31.12.2024: 105 kpl).

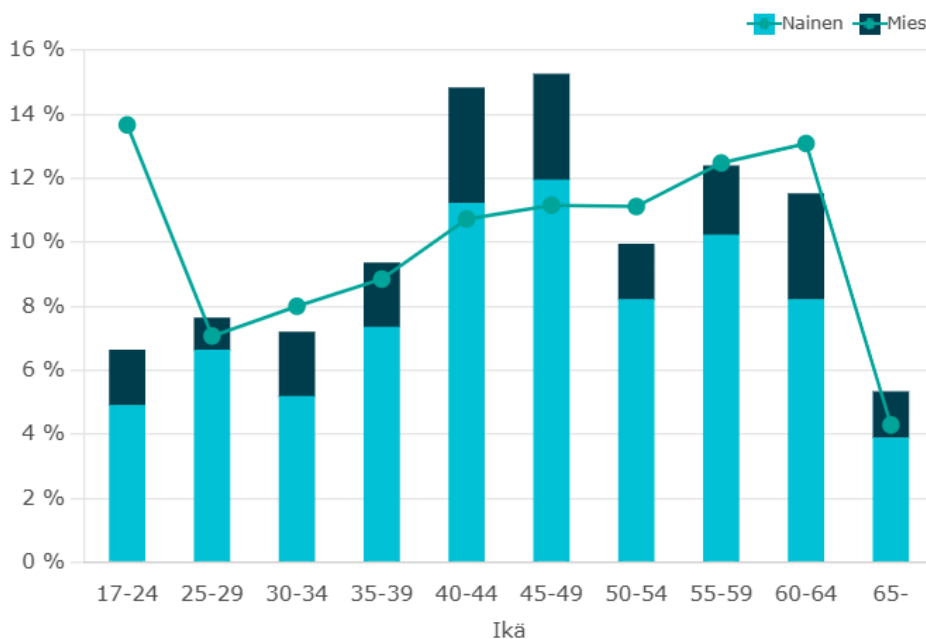
*****Vakituisia tuntipalkkaisia (sis. kokonaissummaan) oli vuoden 2025 lopussa 3 kpl (v.2024: 7 kpl).**

+ Kesätyöpaikka järjestettiin 36 laitilalaiselle nuorelle (v. 2024: 32).

2.2. IKÄJAKAUMA, HENKILÖTYÖVUODET JA TEHTY TYÖAIKA

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 45,4 vuotta (v. 2024 oli 45,8 vuotta). Muutos edelliseen vuoteen oli -0,4 vuotta.

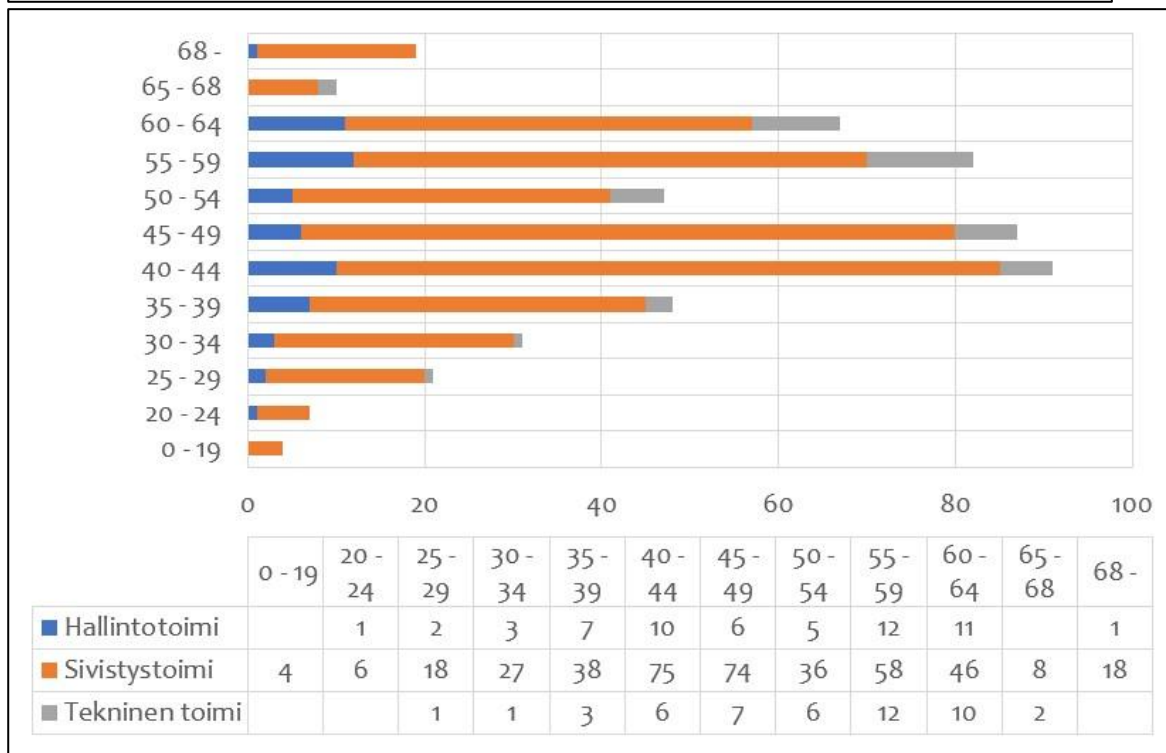
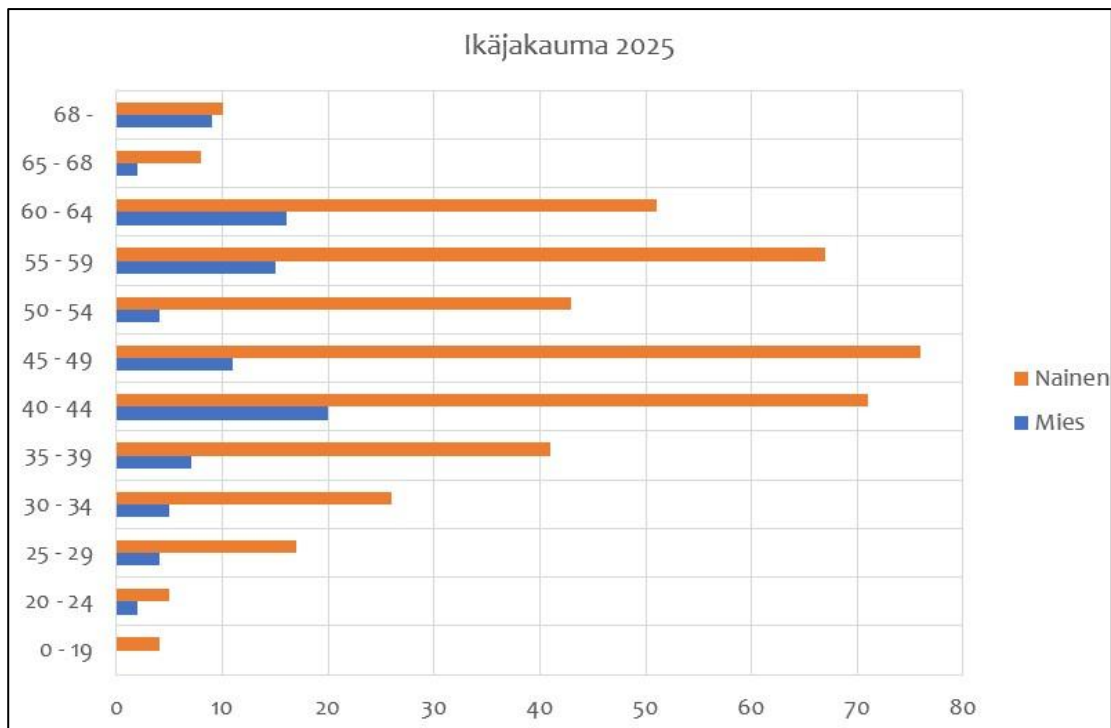
Ikäjakauma 2025



Lähde: Kevan avaintiedot, Laitilan kaupunki

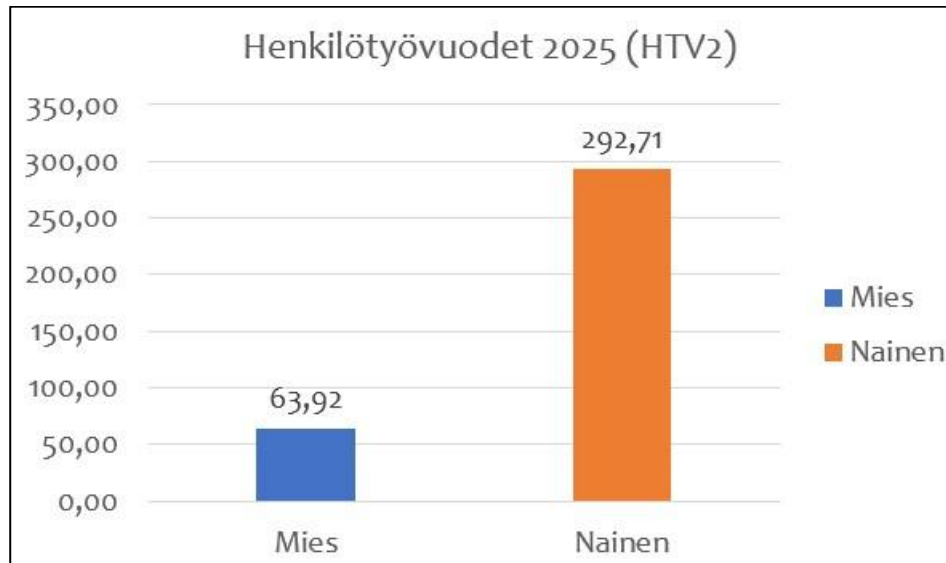


Seuraavissa taulukoissa on kuvattu naisten ja miesten osuus henkilöstöstä sekä ikä-
kenne toimialoittain.





Henkilötyövuosikertymä kuvaa henkilöstön keskimääräistä määrää ja tasoittaa kausivaihteluita. Laitilan kaupungin henkilötyövuosien (HTV) määrä vuoden 2025 lopussa oli 356,63 (v. 2024: 379,29).



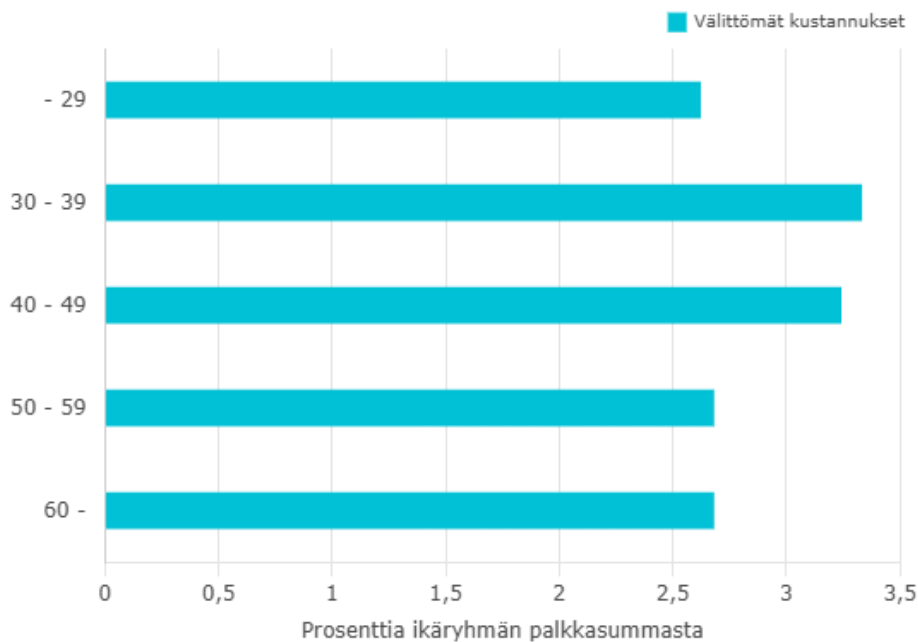
2.3. SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä laski edelliseen vuoteen verrattuna 1,1 %. Sairauspoissaolokustannukset ovat 3,0 % (v. 2024 3,2 %) palkkakustannuksista, yhteensä 491 006

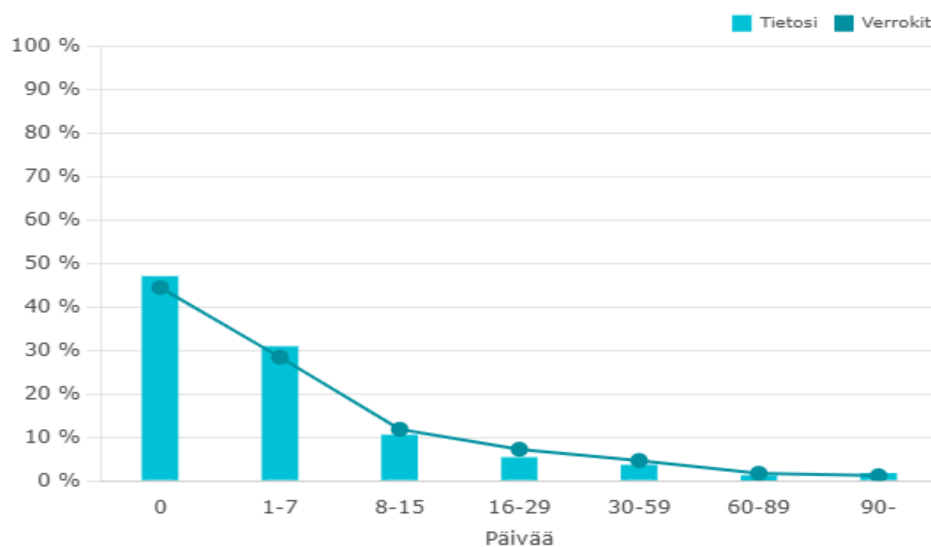


€ (v. 2024 541 720 €). Työterveyshuoltokustannukset laskivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna ja olivat 108 698 € (v. 2024 111 438 €). Sairauspoissaolopäiviä oli työterveyshuollon tilastojen mukaan 12,2 työpäivää/työntekijä. Noin 48 %:lla työntekijöistä ei ollut yhtään poissaolopäivää.

Sairauspoissaolokustannukset ikäluokittain 2025

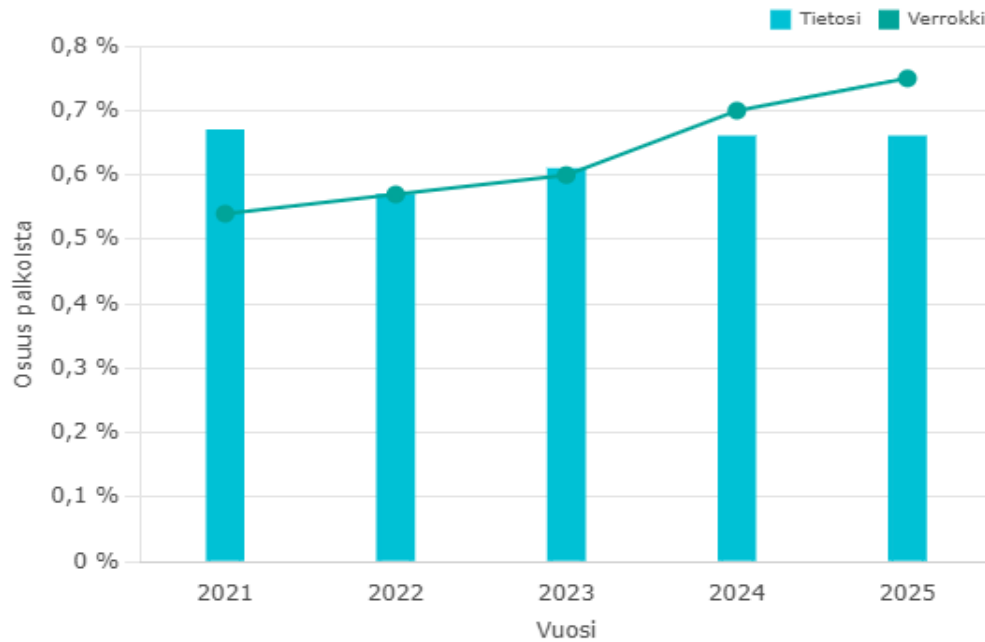


Työntekijöiden sairauspoissaolomäärät 2025





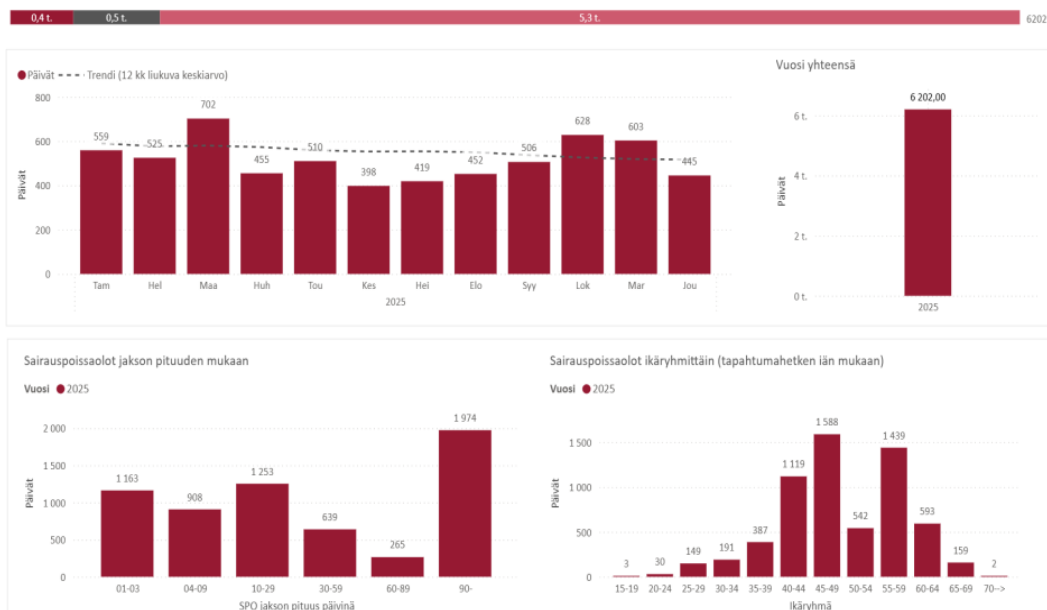
Työterveyshuoltokustannukset



Sairauspoissaolojen seuranta tehdään niin yksikkö-, toimiala- kuin koko organisaation tasolla. Eroja sairastavuudessa on kaupungin eri organisaatioiden ja ammattialojen välillä. Sairauspoissaoloja on ollut yhteensä 6202 päivää. Koko kaupungin sairauspoissaoloprosentti oli 5,4 %. Koko organisaation tasolla eniten sairauspoissaoloja oli maaliskuussa (752 päivää), lokakuussa (682) ja marraskuussa (603), vähiten kesäkuussa (398). Omalla ilmoituksella voi olla poissa flunssan, vatsataudin tai diagnosoidun migreenin vuoksi 3 päivää. Eniten poissaoloja organisaation tasolla oli erilaisissa tuki- ja liikuntaelinsairauksissa (1 427 päivää). Seuraavaksi eniten sairauspoissaoloja aiheutti mielenterveyteen liittyvät poissaolot (1 236 päivää) ja kolmanneksi eniten tuki- ja liikuntaelinvammat sekä työ- ja vapaa-ajan tapaturmat (1 230).



Sairauspoissaolon tyyppi ● Muualla kirjoitettu ● Oma ilmoitus ● Työterveydessä kirjattu



Lyhyitä 1–3 päivän mittaisia sairauspoissaolajaksoja oli vuotta 2024 vähemmän, kun taas pitkiä yli 90 päivän mittaisia jaksoja oli enemmän. Sairauspoissaoloja kertyi eniten ikäryhmässä 45–49 vuotta. Sairauspoissaolojen määrä on laskenut vuodesta 2023 alkaen 1507 työpäivällä.

2.4. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA VUONNA 2025

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakiin perustuva velvollisuus. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työterveyshuolto on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistä tekemistä työyksiköiden ja työntekijöiden terveyden turvaamiseksi. Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, toimiva työyhteisö sekä hyvässä fyysisessä ja henkisessä kunnossa oleva henkilöstö.

Työterveyshuollon palvelut Laitilan kaupungille on vuonna 2025 tuottanut Laitilan Työterveys. Työterveyshuollon toiminta perustuu yhdessä Laitilan kaupungin kanssa laadittuun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain ja yhdessä työnantajan kanssa sovitaan toiminnan painopistealueista. Vuonna 2025 painopistealueita ovat olleet mm. tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisy ja ergonomian parantaminen. Lyhytterapiapalvelut mielenterveyden tukemiseksi saivat vuonna 2024 hyvän vastaanoton ja niitä on jatkettu myös v. 2025. Laitilan kaupungin työntekijöillä on työfysioterapeutin suoravastaanoton käyttöoikeus ja työfysioterapeutti voi sopia työnantajan



kanssa työpaikkaselvityksestä sekä kevennetystä työstä 1–3 päiväksi. Lisäksi Työterveydessä on pidetty yläraaja-, alaraaja-, selkä- sekä palautumisryhmiä työntekijän työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi yksilöohjauskäyntien rinnalla.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kuuluvat ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja työterveyspainotteinen sairaanhoito. Ennalta ehkäisevä ja työkykyä tukeva toiminta (Kela-luokka 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 erikoislääkäritoimet konsultaatiot ja näiden määrittämät tarvittavat tutkimukset. Röntgen- ja laboratoriotutkimukset on vuonna 2025 ostettu pääasiallisesti Synlabilta ja Mehiläiseltä. Erikoislääkärikonsultaatioihin on potilaita ohjattu tarpeen mukaan parhaille tunnetuille konsulteille toimipaikoista riippumatta. Magneettitutkimuksia on toteutettu Synlabin, Mehiläisen ja Terveystalon laitteilla tarvittaessa erikoislääkäriarvion perusteella.

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

Kaupungin työntekijät ovat käyttäneet myös lääkärin etävastaanottoa sekä ennaltaehkäisevissä asioissa kuin myös sairaanhoidossa. Kontakteja on ollut Kela I luokassa 36 kpl ja Kela II luokassa 30 kpl.

Laitilan kaupungin varhaisen tuen mallin mukainen toiminta on jatkunut työterveysyhteistyönä. Esihenkilöiden pitämien keskustelujen seurauksena on tullut useita työkykyarviopyyntöjä työterveyshuoltoon. Työterveysneuvotteluja on järjestetty myös työterveyshuollon aloitteesta. Vuonna 2025 työterveysneuvotteluja on pidetty yhteensä 28 kpl.

Laitilan Työterveys tekee sairausryhmäkohtaisiin kuntoutuksiin läheteitä läpi vuoden. Työntekijän kuntoutustarvetta pohditaan vastaanottokäyntien yhteydessä ja kuntoutustoimet käynnistetään yhteistyössä työnantajan kanssa. Harkinnanvaraisissa kuntoutuksissa on ollut 6 henkilöä, ammatillisessa kuntoutuksessa 1 henkilö, ja lakisääteisessä työkykyä ylläpitävässä kuntoutuksessa 1 henkilö. KIILA-kuntoutusta ei vuonna 2025 ole haettu.



Työfysioterapeutin suoravastaanotolla on käynyt 4 henkilöä. Lyhytterapiaa on käyttänyt 2 henkilöä.

Työpaikkaselvitysten yhteydessä on arvioitu yksikön ensiapuvalmiutta ja tarvetta ensiapukoulutuksille sekä annettu suosituksia ensiapuvälineisiin liittyen. Laitilan Työterveyden järjestämiin ensiapukoulutuksiin on vuonna 2025 osallistunut yhteensä 23 henkilöä. Heistä 13 henkilöä on suorittanut EA1 (16 h) -kurssin ja 10 henkilöä HätäEA (8 h) -kurssin.

Työterveyslääkäri on osallistunut Laitilan kaupungin sisäilmatyöryhmän kokouksiin ja työterveyshoitaja puolestaan yhteistyötoimikunnan kokouksiin säännöllisesti.

Työpaikkaselvityksiä on työterveyshuollon toimesta tehty yhteensä 9 kpl seuraaviin yksiköihin: Soukaisten koulu, Suontaan koulu, Kodjalan koulu, Untamalan koulu, kiinteistönhoito ja kunnossapito, kadut ja yleiset alueet, jäähalli, uimahalli ja työllisyyspalvelut. Lisäksi työfysioterapeutin toteuttamia suunnattuja ergonomiaselvityksiä on tehty vuonna 2025 viisi kappaletta.

Vuonna 2025 työterveyslääkärit tekivät yhteensä erilaisia terveystarkastuksia 124 kpl, työterveyshoitaja 87 kpl, työfysioterapeutit 188 kpl ja työterveyspsykologi 17 kpl.

Vuonna 2025 toimintasuunnitelman mukaisia terveystarkastuksia tehtiin kirjaston, musiikkiopiston, perhepäivähoidon ja ulkoalueiden hoitajille. Ulkoalueiden hoitajat siirtyivät loppuvuonna 2025 sivistystoimen hallinnon alta teknisen toimen alle. Laitilan kirjasto on tuottanut vuonna 2025 kirjastopalvelut Pyhärannan kuntalaisille. Yt-neuvotteluita on jatkettu Laitilan kaupungilla vuoden 2025 aikana. Epävarmuus oman työpaikan tilanteesta on monille työntekijöille kuormittavaa, ja tämä on näkynyt ajoittain työterveyshuollon vastaanotoilla. Työntekijöitä on tuettu ja rohkaistu ottamaan esihenkilön kanssa puheeksi mieltä askarruttavat asiat.

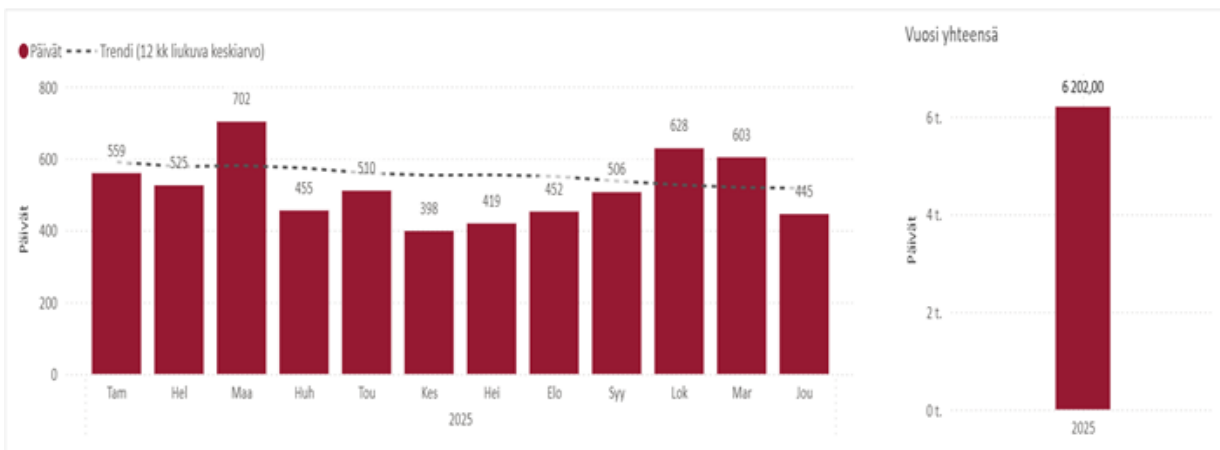
Työterveystarkastuksissa on annettu yksilöllisiä ohjeita elintapoihin sekä tuki- ja liikuntaelinten oireisiin liittyen. Työntekijöiden kanssa on keskusteltu työstä palautumisesta ja kannustettu omaehtoiseen harjoitteluun. Hyvä fyysinen kunto on tärkeä osa työkykyä, työssä jaksamista sekä työstä palautumista.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

Alla on sairauspoissaolotilasto ajalla 1.1-31.12.2025 sekä vertailutilasto vuosilta 2023–2025.



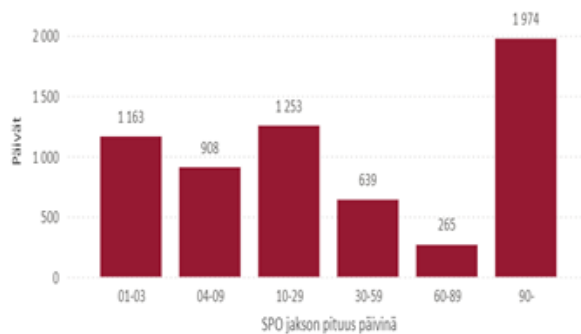
Sairauspoissaolon tyyppi ● Muualla kirjoitettu ● Oma ilmoitus ● Työterveydessä kirjattu

0,4 t. 0,5 t. 5,3 t. 6202



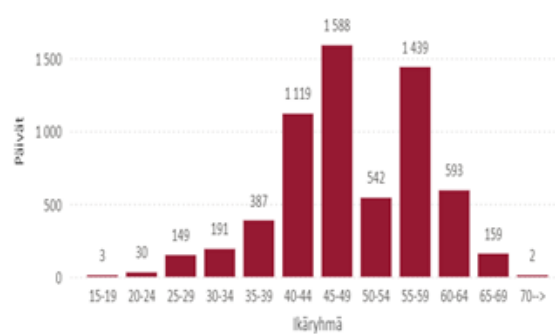
Sairauspoissaolot jakson pituuden mukaan

Vuosi ● 2025



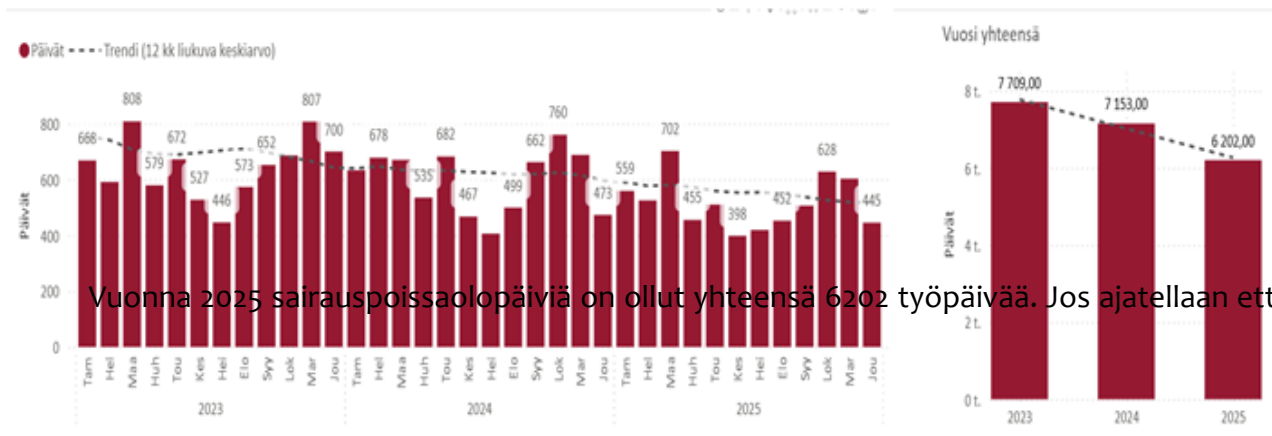
Sairauspoissaolot ikäryhmittäin (tapahtumahetken iän mukaan)

Vuosi ● 2025



Sairauspoissaolon tyyppi ● Muualla kirjoitettu ● Oma ilmoitus ● Työterveydessä kirjattu

3,4 t. 2,4 t. 15,3 t. 21064



Sairauspoissaolot jakson pituuden mukaan

Vuosi ● 2025 ● 2024 ● 2023

Sairauspoissaolot ikäryhmittäin (tapahtumahetken iän mukaan)

Vuosi ● 2025 ● 2024 ● 2023

Vuonna 2025 sairauspoissaolopäiviä on ollut yhteensä 6202 työpäivää. Jos ajatellaan että



kaupungin työntekijämäärä on 509 henkilöä, sairauspoissaolopäiviä on ollut 12,2 työpäivää/työntekijä. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäiviä on ollut 7153 ja vuonna 2023 7709 työpäivää. Laitilan kaupungin työntekijöiden sairauspoissaolojen määrä on laskenut vuodesta 2023 alkaen 1507 työpäivällä. Poissaolopäivien väheneminen johtuu todennäköisesti monen tekijän yhteisvaikutuksesta. Työnantaja ja työterveyshuolto ovat aktiivisesti tehneet toimenpiteitä työntekijöiden työssä jaksamisen tukemiseksi ja työolosuhteiden parantamiseksi.

Vuonna 2025 eniten poissaoloja on ollut erilaisiin tuki- ja liikuntaelinsairauksia yhteensä 1427 työpäivää. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat vähentyneet 369 päivää vuodesta 2023 alkaen, jolloin niitä oli 1796 päivää. Siivoustoimen työntekijöille on pidetty vuonna 2025 työfysioterapeutin johdolla ryhmäohjausta työn fyysisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi sekä annettu tietoa työkykyyn vaikuttavista asioista. Siivoustoimen työntekijöistä on muodostettu kaksi ryhmää, jotka ovat kokoontuneet kolme kertaa kahden viikon välein. Ryhmissä on käsitelty mm. seuraavia aiheita: Fyysisen kunnon osa-alueet ja työn vaatimukset, uni ja palautuminen sekä vaihdevuosisoireet ja fyysinen kunto. Ryhmät ovat antaneet hyvää palautetta ja toimintaa tullaan jatkamaan myös tulevaisuudessa.

Seuraavaksi eniten vuonna 2025 on ollut erilaisia mielenterveyteen liittyviä poissaoloja yhteensä 1236 päivää. Myös mielenterveyteen liittyvät poissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2023, jolloin niitä oli 1690 päivää. Tosin vuonna 2024 mielenterveyteen liittyviä poissaoloja oli selvästi vähemmän, 650 päivää, jonka jälkeen määrä on lähtenyt taas nousemaan. Vuonna 2024 aloitettu lyhytpalveluterapiakokeilu on jatkunut myös vuonna 2025.

Kolmanneksi eniten sairauspoissaoloja on aiheutunut erilaisista tuki- ja liikuntaelinvammoista sekä työ- ja vapaa-ajan tapaturmista, yhteensä 1230 päivää. Vuonna 2024 vastaava luku oli 1459 ja vuonna 2023 895.

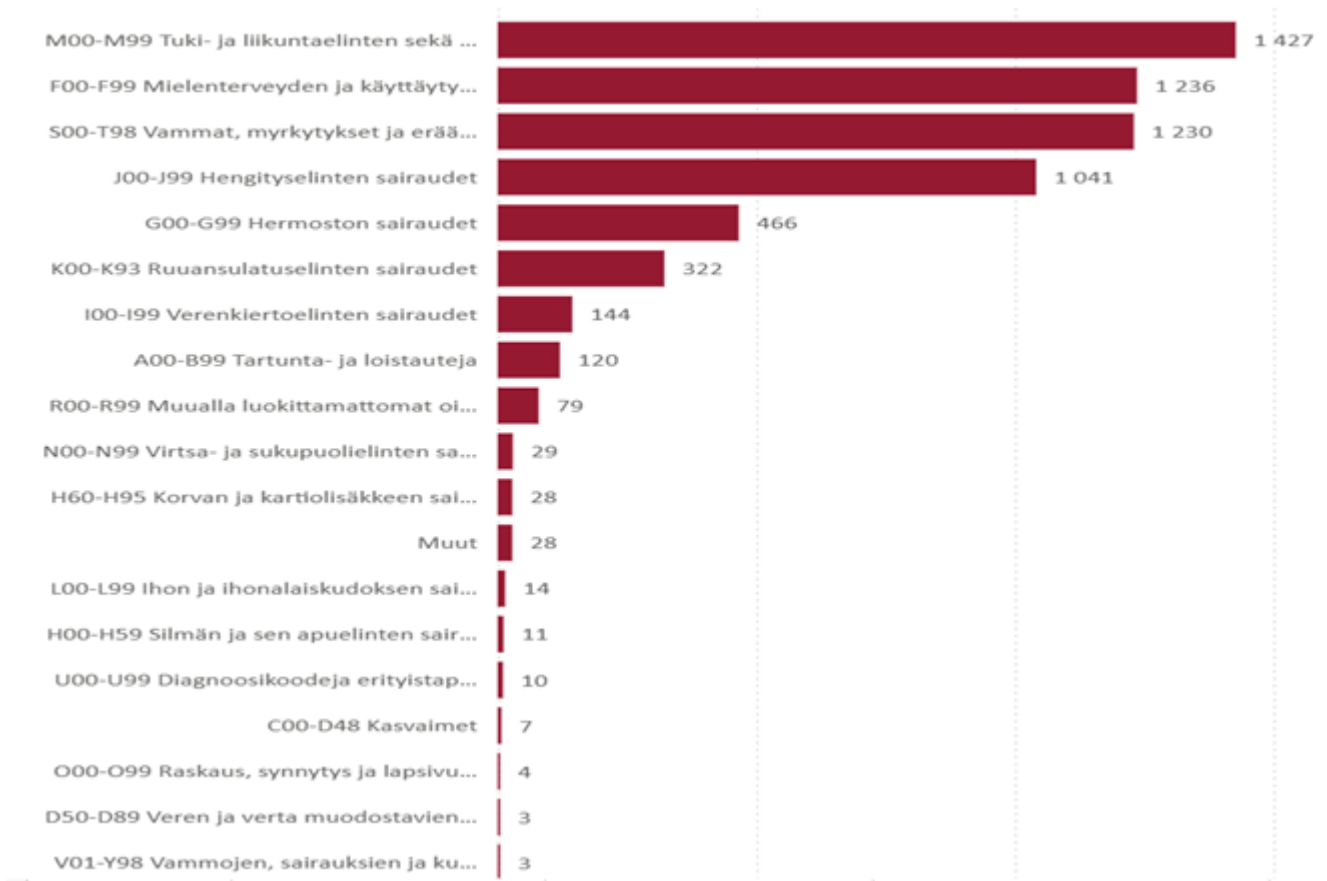
Eniten sairauspoissaolopäiviä suhteessa henkilökunnan määrään on ollut Kelpolassa 12,1 %, siivoustoimessa 11,2 % ja kyläkoulussa 8,3 %. Koko Laitilan kaupungin sairauspoissaoloprosentti vuonna 2025 on 5,4 %.

Seuraavassa taulukossa näkyvät sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin vuonna 2025.



Sairauspoissaolot ICD10 luokitteluun yhdistettynä

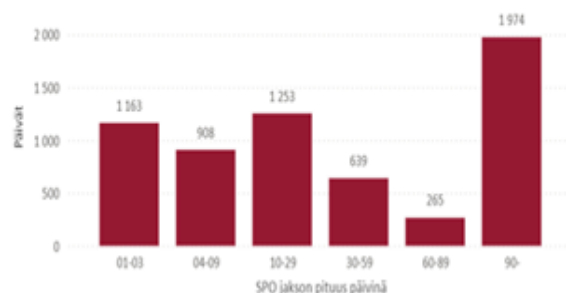
Vuosi ● 2025



Vuonna 2025 24 työntekijällä on ollut 60 sairauspoissaolopäivää tai enemmän. Näistä 10 on palannut takaisin töihin, neljä henkilöä on kuntoutustuella, kaksi on jäänyt eläkkeelle, yhden henkilön työsuhte on päättynyt, yksi on osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja kaksi saa osa-sairauspäivärahaa. Neljä henkilöä on sairauslomalla ja heidän kohdallansa seuranta työterveydessä jatkuu edelleen.

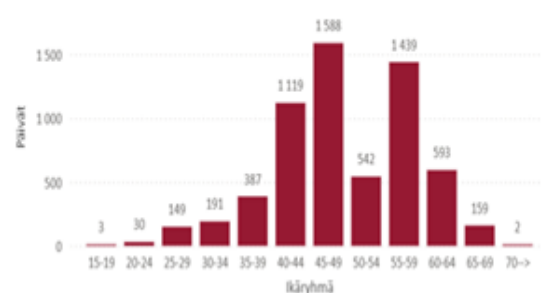
Sairauspoissaolot jakson pituuden mukaan

Vuosi ● 2025



Sairauspoissaolot ikäryhmittäin (tapahtumahetken iän mukaan)

Vuosi ● 2025

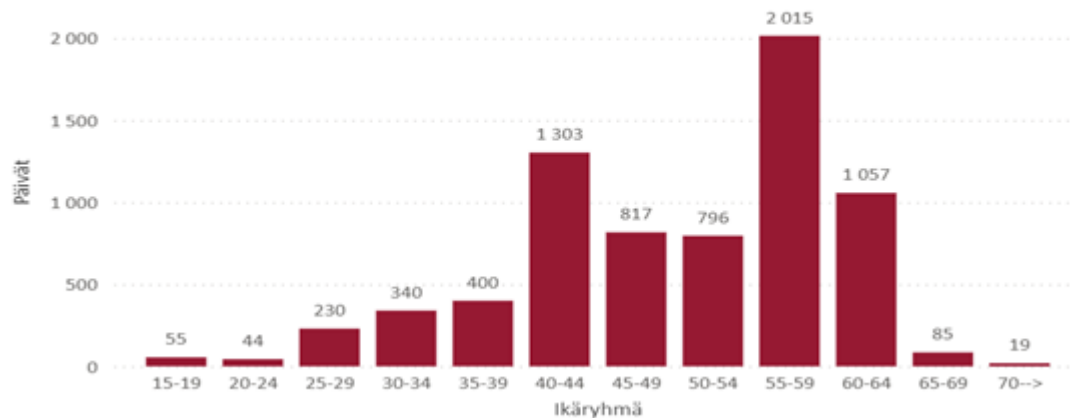




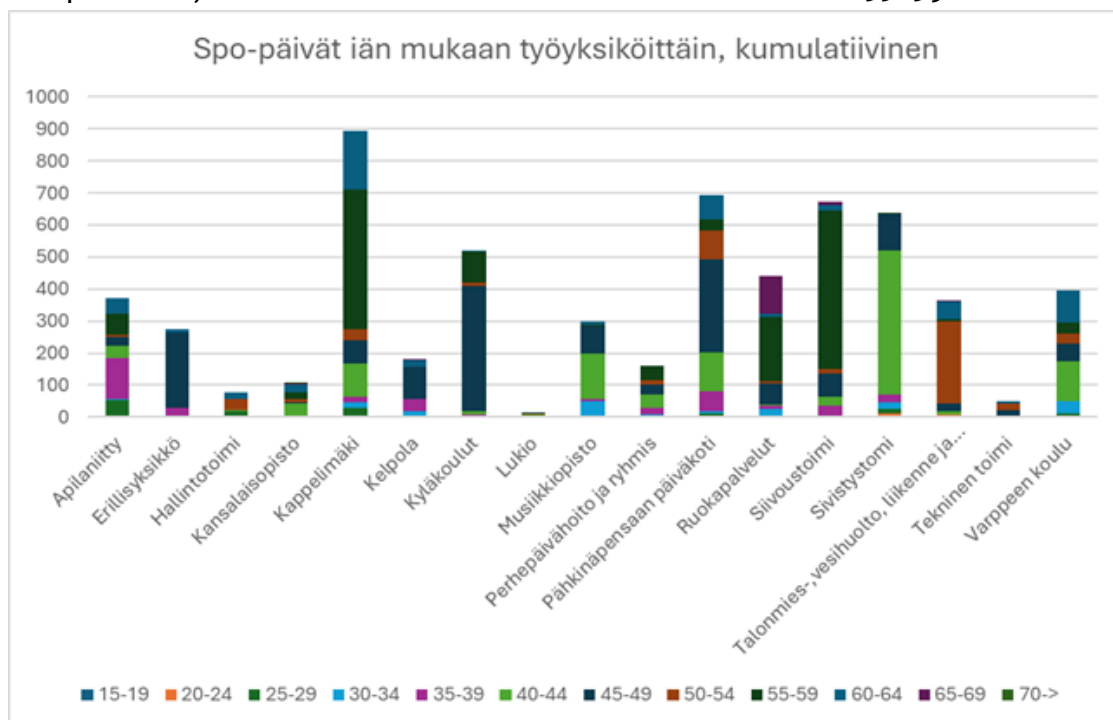
Eniten sairauspoissaolopäiviä on aiheutunut pitkistä yli 90 poissaolopäivää kestäneistä sairauslomista, yhteensä 1974 työpäivää. Jos tarkastellaan poissaoloja ikäryhmittäin, voidaan havaita, että ikäryhmässä 45–49 on poissaolopäiviä ollut eniten, yhteensä 1588 työpäivää. Seuraavaksi eniten poissaoloja on ollut ikäryhmässä 55–59-vuotiaat 1439 poissaolopäivää.

Sairauspoissaolot ikäryhmittäin

Vuosi ● 2024



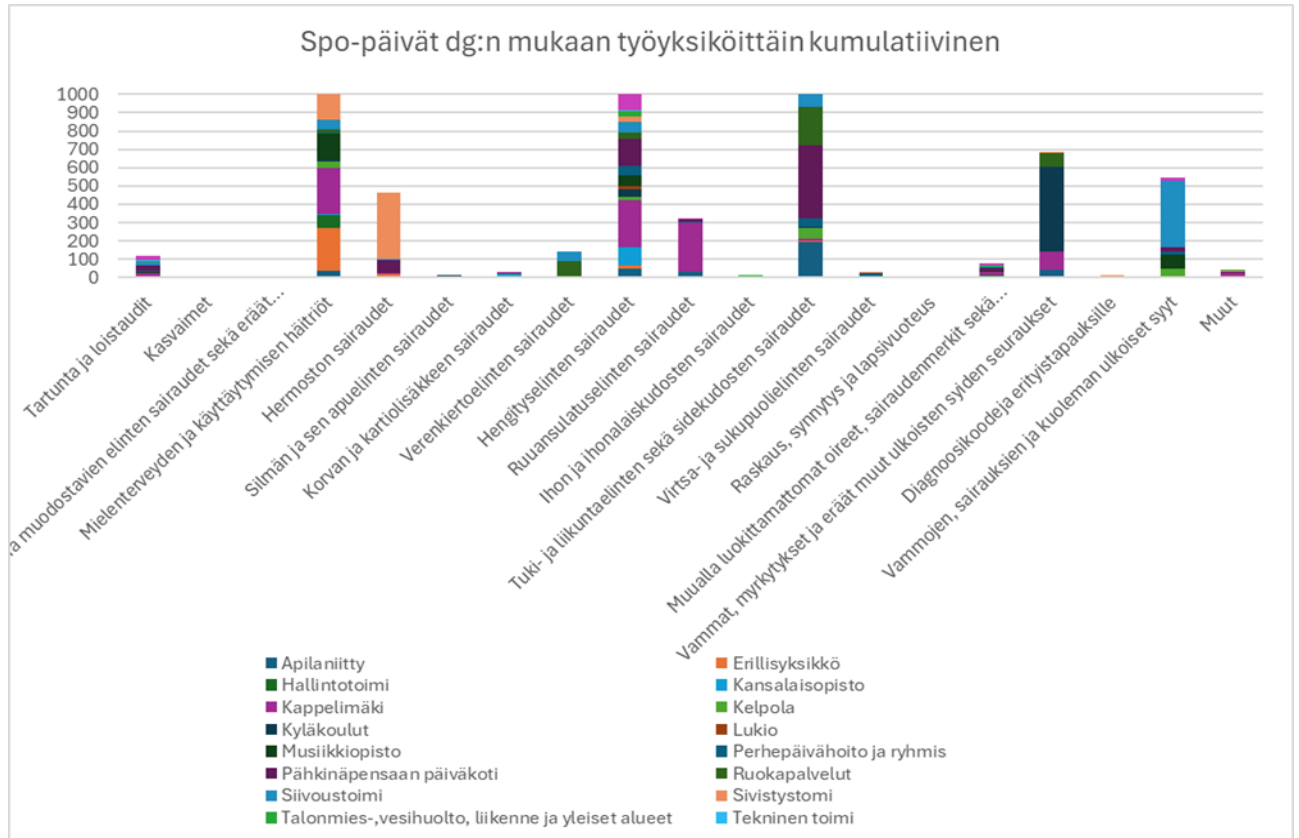
Työyksiköittäin tarkasteltuna Kelpolassa ja kyläkouluissa ikäluokassa 40–44 oli eniten sairauspoissaoloja. Vastaavasti siivoustoimessa korostui ikäluokka 55–59 -vuotiaat.



Alla olevassa taulukossa näkyy sairauspoissaolopäivät diagnoosien mukaan työyksiköittäin



jaoteltuna. Taulukosta käy ilmi hengityselinten sairauksien, tuki- ja liikuntaelinoireiden sekä mielenterveys sairauksien jakautuminen useaan työyksikköön.



Alla olevassa kaaviossa on kuvattu työyksikköjen työssä olevien työntekijöiden osuus kuu-
kausittain. Vihreä väri kuvaa vähäistä poissaolojen määrää, kun taas punainen väri vajaa-
miehitystä. Jatkuva resurssivaje työyksikössä kuormittaa työntekijöiden lisäksi esihenki-
löitä ja lisää tarvetta töiden jatkuvalle uudelleen organisoinnille.



	Työssä olevan henkilökunnan osuus prosentteina henkilökunnasta (ei SPO)																					
	Apila	Erillis	Hallir	Kans:	Kapp	Kelpi	Kylä	Lukio	Musii	Perhep	Pähk	Ruoka	Sivous	Sivisty	Talon	Tekniir	Varpeen	koulu				
tammik.	93	81	86	94	82	60	83	89	86	65	85	87	79	93	81	100	80					
helmik.	90	82	92	90	84	75	88	100	83	82	82	74	71	86	86	78	77					
maalisk.	86	83	100	84	74	89	92	100	67	72	76	87	75	90	81	70	79					
huhtik.	86	100	100	91	81	88	92	78	79	83	93	71	67	87	86	80	93					
toukok.	93	89	100	100	83	57	92	100	88	94	91	70	79	90	86	91	84					
kesäkuu	85	100	100	100	95	87	96	100	100	94	89	86	75	87	95	90	98					
heinäk.	84	94	92	100	97	100	96	100	100	100	93	90	88	84	80	100	100					
elokuu	87	83	91	100	87	100	85	100	95	94	77	100	88	87	90	100	93					
syysk.	84	94	100	98	88	100	81	100	68	73	87	100	71	87	89	100	83					
lokakuu	87	89	92	90	86	87	85	70	68	69	77	100	67	87	95	78	79					
marrikuu	90	89	100	95	73	86	92	100	77	94	70	81	92	84	95	100	91					
jouluk.	87	89	92	100	86	86	89	100	86	87	83	86	88	94	89	100	91					

Työterveyshuollon kelakorvattavat kustannukset vuonna 2025 olivat seuraavat:

	2025	2024	2023
Korvausluokka I	142 152,85	126 255,61	130 839,07
korvausluokka II	95 686,35	113 909,07	103 833,05
yhteensä	237 839,20	240 164,68	234 672,12

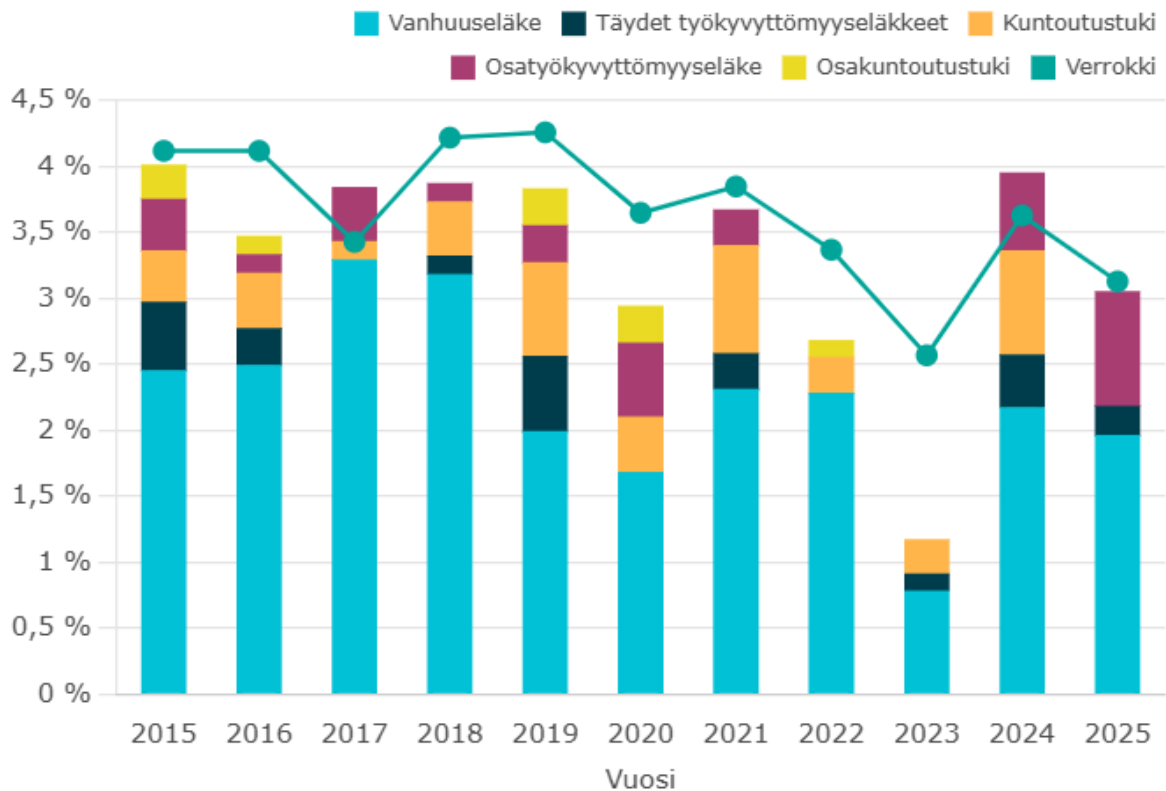
5. SUKUPUOLIJAKAUMA JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS (SIS. ELÄKÖITYMINEN)

Naisten osuus henkilöstöstä oli vuonna 2025 81,5 %. Kaupungissa laaditun henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteita noudatetaan mm. rekrytoinneissa.

Vaihtuvuus kaupungin henkilöstössä sisältää sekä eläkkeelle siirtyneet, eronneet kuin sisäisen siirron kautta työpistettä vaihtaneet henkilöt. Vuonna 2025 vakituudesta kaupungin palveluksesta vanhuuseläkkeelle siirtyi 9 henkilöä ja erosi 17 henkilöä.



Eläkkeiden alkavuus



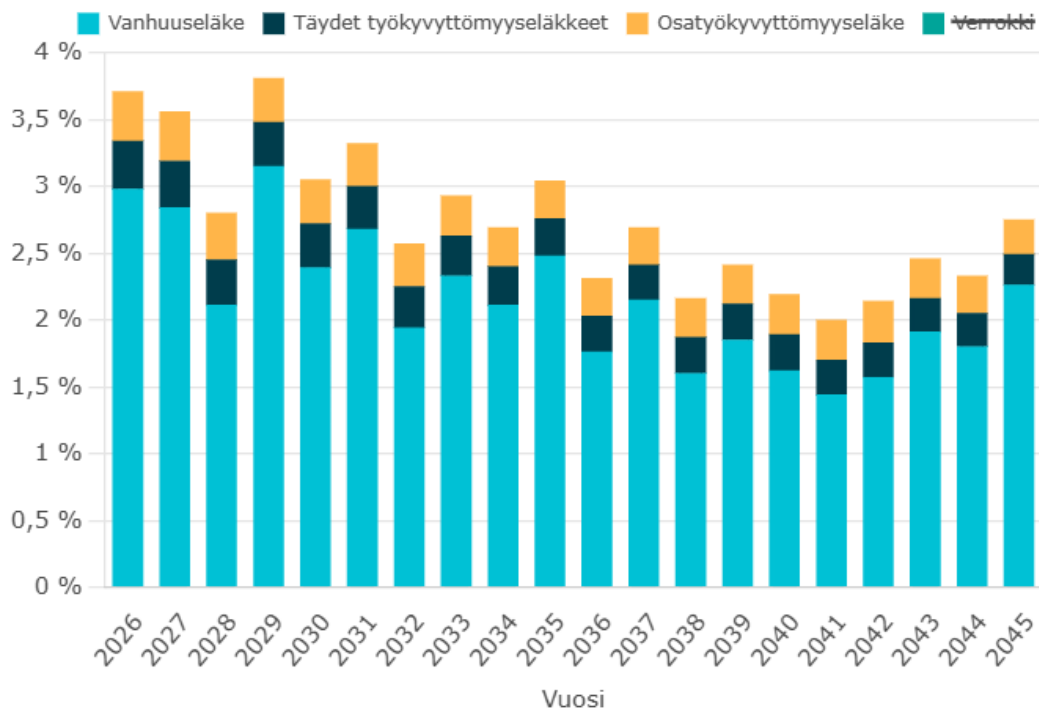
Lähde: Kevan Avaintiedot, Laitilan kaupunki

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

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2025 oli 61,7 vuotta (v. 2024 60,7 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65 vuotta (v. 2024 64,8 vuotta).



Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Laitilan kaupunki

Eläköitymisen ennustaminen vuositasolla on haastavaa. Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmittäisessä eläköitymistilanteessa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymistä tapahtuu erityisesti opetustoimen, sihteeritason sekä kiinteistöhuollon työntekijöissä ja suurin piikki ennustuksessa on tulossa vuonna 2029, jolloin Kevan ennusteen mukaan pelkästään vanhuuseläkkeelle jää 3,15 % henkilöstöstä.

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

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



3. TYÖSUOJELU

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri

Työolobarometri kuvaa palkansaajien työelämän laatua. Viime vuosien työelämää kuvaavat mm. etätöön lisääntyminen, uusien teknologisten sovellusten käyttö, osaamisvaatimusten kasvu sekä epävarmuuden lisääntyminen työmarkkinoilla.

Kiire on työssä yleistä, vaikka se ei ole viime vuosina lisääntynyt. Myös keskeytykset yllättävien tehtävien vuoksi kuvaavat monien palkansaajien työtä. Kokemukset työn fyysisestä kuormittavuudesta ovat säilyneet tasaisina pitkään. Aiempaa useampi ajattelee työn rasittavan henkisesti ainakin vähän. Korkea työuupumuksen riski on työolobarometrin mukaan 13 prosentilla palkansaajista.

Viimeisen 20 vuoden aikana työpaikkojen ilmapiiri on kehittynyt aiempaa myönteisemmäksi. Suuri osa palkansaajista kokee, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, työpaikalla pystytään ratkaisemaan ristiriitoja ja että työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri. Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa näkyy myönteinen pitkän aikavälin kehitys.

Laitilan kaupunki työnantajana pyrkii kannustaan henkilöstöään huolehtimaan terveydestään ja hyvinvoinnistaan tarjoamalla mm. erilaisia liikunta- ja kulttuuripalveluja sekä Smartum-etua. Työterveyshuolto neuvoa ja ohjaa terveyteen, hyvinvointiin ja työturvallisuuden liittyen eri vastaanotoilla sekä työpaikkakäyntien yhteydessä. Terveystarkastusten palautetilaisuuksissa on yleensä mukana työterveyshoitajan lisäksi työfysioterapeutti ja tarvittaessa myös työterveyslääkäri ja työterveyspsykologi. Palautetilaisuudet mahdollistavat yhteisen keskustelun työhön, työympäristöön, työn kuormitukseen ja voimavaroihin liittyvistä asioista sekä yhteisen pohdinnan etsiä ratkaisuja esille tulleisiin haasteisiin.

4. REKRYTOINNIT

Rekrytointeja eri vakansseihin tehtiin vuoden 2025 aikana yhteensä 41 kappaletta. Hake-
muksia näihin saatiin yhteensä 554 kappaletta. Vakansseista oli työsuhteita 11 ja virkasuh-
teita 30. Ohjeistuksen mukaan vakanssit tulee ensin laittaa sisäiseen hakuun. Yhtään va-



kanssia ei täytetty sisäisen haun kautta. Huolimatta tasa-arvo- ja yhdenmukaisuusohjelman tavoitteesta, kaupungissa ei käytetty anonyymia rekrytointia.

5. TOIMINTAPERIAATTEET

5.1 TYÖSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖN PERIAATTEET

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

palvelusuhteet	2021	2022	2023	2024	2025
määräaikaiset	285	303	206	201	185
vakituiset	611	615	333	329	332
työllistetyt	26	37	22	2	0
oppisopimus	7	14	1	0	0
yhteensä	929	969	580	532	517

Taulukko. Palvelussuhteiden määrän kehitys 2021–2025

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

Vakanssein täytössä noudatetaan Laitilan kaupungin hallintosäännön määräyksiä liit-



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

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

5.2. JOUSTAVAT TYÖAIKAJÄRJESTELYT

Etätyö

Laitilan kaupungille on laadittu etätyöohjeistus. Etätyötä voidaan tehdä silloin, kun se on työn luonteen vuoksi mahdollista ja siitä on esihenkilön kanssa sovittu. Etätyöstä tehdään aina sopimus työntekijän ja työnantajan välillä. Etätyösopimuksia oli voimassa vuoden 2025 lopussa alle 40 henkilöllä.

Liukuva työaika

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

Työaikapankki

Työaikapankki on Promid-ohjelmiston käyttöönoton myötä mahdollista sovituissa työaikamuodoissa ja -tehtävissä. Paikallisia sopimuksia työaikapankin käytöstä on



tehty mm. ulko- ja liikunta-alueiden hoidossa ja kiinteistöhuollossa.

Osittainen hoitovapaa

Osittainen hoitovapaa mahdollistaa vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhentämisen työn ja perhe-elämän yhdistämiseksi. Työntekijällä on mahdollisuus osittaiseen hoitovapaaseen, kun työsuhde on jatkunut yhteensä kuusi kuukautta 12 viime kuukauden aikana. Osittaista hoitovapaata voi saada vanhempainrahakauden jälkeen siihen saakka, kunnes lapsen koulun toinen lukuvuosi päättyy (heinäkuun loppuun). Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada kolmannen lukuvuoden loppuun. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaan lapsen vanhemman oikeus jatkuu, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Työnantaja ei voi kieltäytyä vapaasta ilman painavaa syytä, joka liittyy toiminnan merkittävään haittaan. Osittaisen hoitovapaan järjestelyistä sovitaan työpaikalla.

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

Henkilöstön työkykyä on edistetty ja tuettu suunnitelmallisesti erilaisten toimenpiteiden avulla. Toimintaa ovat ohjanneet yhteisesti sovitut periaatteet ja toimintamallit sekä tiivis ja tavoitteellinen työterveysyhteistyö. Tavoitteena on ollut vahvistaa henkilöstön työkykyä, osaamista ja motivaatiota, ehkäistä sairauspoissaoloja sekä löytää työssä jatkamista tukevia ratkaisuja tilanteissa, joissa työkyky on heikentynyt.

Työhyvinvoinnin johtaminen on ollut strategista ja tiedolla johdettua. Henkilöstön työkykyä on seurattu säännöllisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työhyvinvointikyselyiden ja työolojen arviointien tuottamaa tietoa sekä työterveyshuollon raportteja on hyödynnetty työriskien ennakoinnissa, työolojen kehittämisessä ja toimenpiteiden kohdentamisessa työkykyriskissä oleville.

Laitilan kaupungin henkilöstön työkykyä on tuettu työterveyshuollon vuosittain päivitettävän toimintasuunnitelman mukaisesti. Toimintasuunnitelma on ohjannut työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

Kaupungissa on toteutettu lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveystarkastuksia, joiden avulla on pyritty ennakoidaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä sekä edistämään henkilöstön työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuollossa on seurattu osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa



ja työssä selviytymistä sekä järjestetty tarvittaessa työterveysneuvotteluja yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa.

Terveydellisistä syistä tehtäviä uudelleensijoituksia on toteutettu muutama yhteistyössä työterveyshuollon kanssa silloin, kun työssä jatkaminen omassa tehtävässä ei ole ollut mahdollista. Jatkossa rekrytoinneissa on tarkoituksenmukaista huomioida entistä systemaattisemmin myös organisaation sisäiset uudelleensijoittamisen tarpeet osana henkilöstösuunnittelua.

Esihenkilöiden tehtävänä on ollut seurata oman henkilöstönsä työkykyä säännöllisesti muun muassa kehityskeskustelujen yhteydessä. Näin on varmistettu ajantasainen tilannekuva henkilöstön työkyvystä ja mahdollistettu varhainen puuttuminen esiin nouseviin haasteisiin. Tavoitteena on ollut siirtyä reaktiivisesta toimintatavasta ennakkoivaan työkyvyn johtamiseen.

Varhaisen tuen keskustelut on tullut käydä matalalla kynnyksellä, kuitenkin viimeistään silloin, kun työntekijälle on kertynyt 30 yhtämittaista sairauspoissaolopäivää tai viisi 1–3 päivän mittaista poissaolojaksoa kuuden kuukauden aikana. Mallin tavoitteena on ollut tunnistaa tuen tarve ajoissa ja sopia tarvittavista toimenpiteistä työkyvyn vahvistamiseksi.

Sairauspoissaolot ovat muiden poissaolojen tavoin edellyttäneet usein sijaisjärjestelyjä, mikä on sitonut henkilöstöresursseja ja vaikuttanut osaltaan toiminnan tuottavuuteen.

Työuraohjelma

Laitilan kaupungin Työuraohjelma sisältää aktiivisen tuen mallin, jossa on kuvattu työhyvinvoinnin tukemisen keinot sekä toimintamallit tilanteisiin, joissa työkyky on heikentynyt. Malli kokoaa yhteen käytettävissä olevat ratkaisut ja tukimuodot, kuten ammatillisen kuntoutuksen (esim. työkokeilu, työhönvalmennus, koulutus, oppisopimuskoulutus), osatyökyvyttömyyseläkkeen, osakuntoutustuen (määräaikainen osa-työkyvyttömyyseläke), kuntoutustuen (määräajaksi myönnetty työkyvyttömyyseläke) sekä osasairauspäivärahan. Tavoitteena on tukea työntekijän työssä jatkamista ja löytää tarkoituksenmukaisia, yksilöllisiä ratkaisuja työuran eri vaiheisiin.

Työturvallisuuslaki (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja



torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Fyysisten ja psykososiaalisten työolojen säännöllinen ja systemaattinen arviointi sekä jatkuva kehittäminen varmistavat näiden tavoitteiden toteutumista.

Terveellisten ja turvallisten työolojen kehittäminen perustuu työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan. Yhteistyön tuloksena vahvistuvat sekä henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista että työn sujuvuus ja tuloksellisuus.

Työuraohjelman mittarien ja muiden seurantatoimenpiteiden toteuma 2025:

Työterveyshuollon kustannusten seuranta työyksikkökohtaisesti toteutettu.

Käydyt kehityskeskustelut toimialoilla ja erillisyksiköissä:

käydyt keskustelut/henkilöstömäärä

elinvoima 2/9, työllisyyspalvelujen kanssa kehityskeskustelut käydään, kun työsuhde on

jatkunut vuoden

hallintoimi 22/25

sivistystoimi 224/264

talouspalvelut 4/5

tekninen toimi 29/51

5.4 OSAAMISEN JOHTAMISEN PERIAATTEET

Henkilöstön vahva ammattitaito on keskeinen edellytys strategisten tavoitteiden saavuttamiselle. Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen arvioinnissa että tulevien osaamistarpeiden ennakkoinnissa.

Työnopastuksen ja perehdytyksen kokonaisvastuu on aina esihenkilöllä, vaikka käytännön opastajana toimisi työyhteisön jäsen. Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä on hyödynnetty myös Intro-ohjelmaa. Lisäksi hallintotoimi on kutsunut uudet työntekijät koolle kahdesti vuodessa ja tarjonnut heille kattavan kokonaisuuden työntekijänä toimimisesta Laitilan kaupungin eri organisaatioissa.

Perehdyttäminen ei koske ainoastaan uusia työntekijöitä. Sitä tarvitaan myös työntekijän siirtyessä uusiin tehtäviin tai palatessa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Kau-



pungin koulutussuunnitelma on perustunut laaja-alaiseen osaamisen ja työkyvyn ylläpidon tavoitteeseen. Koulutussuunnitelmaan on kirjattu toimialoittain / erillisyksiköittäin keskeiset osaamistarpeet ja toimenpiteet näihin pääsemiseksi.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi työn perustehtävä, tavoitteet sekä mahdolliset muutokset toiminnassa tai työn organisoinnissa. Keskustelussa arvioidaan myös osaamisen kehittämisen ja koulutuksen tarpeet. Esihenkilön tehtävänä on kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse ole aktiivisia koulutuksiin hakeutumisessa.

Vuoden alussa laadittu koulutussuunnitelma sisältää koko organisaation sekä toimialakohtaiset, vuosittain päivitettävät koulutussuunnitelmat. Tavoitteena on, että esihenkilöt seuraavat aktiivisesti työntekijöiden osaamista ja sen kehittymistä, ja että jokainen työntekijä ylläpitää ja kehittää omaa ammattitaitoaan.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutusten lisäksi kaikkea oppimista, joka tapahtuu työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa sekä toimintatapojen kehittämistä ja uudistamista.

Kaupunki haki Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan kirjatusta koulutuksesta yhteensä 697 päivää. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Hallintotoimi on hankkinut jokaiselle kaupungin työntekijälle mahdollisuuden osallistua Eduhousen tarjoamiin koulutuksiin. Tätä koulutustarjontaa on hyödyntänyt aktiivisesti reilu 30 käyttäjää ja koulutustunteja on kertynyt noin 300 h.

Henkilöstön työtyytyväisyyskysely toteutettiin keväällä 2025 Kevan työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn vastausten perusteella kartoitettiin työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeita sekä suunniteltiin vuoden 2025 painopisteet osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin.

- Esihenkilöt kokoontuvat 4–6 viikon välein ajankohtaisten teemojen ympärille. Käsiteltäviä aiheita ovat olleet mm. rekrytointi, paikallisneuvottelujen tulokset, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta ja raportointi palvelussuhteen alkaminen, työsovimukseen kirjattavat asiat / työntekijälle/viranhaltijalle informoitavat asiat, tasopalkkajärjestelmä, vuosilomat lomanmääräytymisvuoden aikana, varhaisen tuen keinot, poisolokäytännöt, muistamissääntö, etätyöohjeet.



5.5 YHDENVERTAISEN JA TASA-ARVOISEN HENKILÖSTÖPOLITIIKAN RIAATTEET

PE-

Laitilan kaupungissa on laadittu henkilöstön tasa-arvoisuus- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka tavoitteita ja toteumaa seurataan säännöllisesti. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille.

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

Eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja elämänvaiheet on otettu huomioon tehtäväjärjestelyissä. Perhe-elämän joustojen hyödyntäminen ei ole vaikuttanut (ilman puolueettomasti arvioiden hyväksyttävää syytä) työntekijän kouluttautumismahdollisuuksiin eikä työntekijän hoidettavina olevien tehtävien vaativuuteen ja laatuun. Vanhempien työntekijöiden osaamista pyritään välittämään nuoremmille ja eläkeiän lähestyessä työnkuvaa olisi tarkoituksenmukaista tarkistaa siten, että työntekijälle jää aikaa siirtää osaamistaan muille työyhteisön jäsenille/seuraajalle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista vuonna 2025 seurattiin työyksiköissä kartoitetun kyselyn avulla. Kyselyyn vastasivat kaikki yksiköt teknisen toimen hallintoa lukuun ottamatta.

Yhteenveto keskeisistä tuloksista:

Yhteiset havainnot

1. Työilmapiiri ja tasa-arvo

- **Työilmapiiri** koetaan useimmissa yksiköissä hyväksi (keskiarvot 3,6–4,5/5). Parhaimmat arviot löytyvät Varpeen koulusta ja musiikkiopistosta, heikoimmat kiinteistöissä.
- **Tasa-arvoinen kohtelu:** Suurin osa henkilöstöstä kokee tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti (82–96 %), mutta yksiköstä riippuen 4–18 % kokee epätasa-arvoa.
- **Sukupuolten tasa-arvo:** Arviot ovat pääosin hyviä (keskiarvot 4,0–4,8/5).

2. Kiusaaminen ja syrjintä



- **Kiusaamista ja/tai syrjintää** on kokenut tai havainnut 3–30 % vastaajista yksiköstä riippuen. Eniten kokemuksia on siivoustoimessa, varhaiskasvatuksessa, työllisyyspalveluissa ja kyläkouluissa. Epäasiallisen kohtelun ilmoituksia tehtiin v. 2025 6 kpl:ta.
- **Kiusaamiseen puuttuminen:** Arviot vaihtelevat (keskiarvot 2,2–4,7/5). Parhaimmat arviot musiikkiopistossa, heikoimmat kiinteistöissä ja siivoustoimessa.

3. Kehitys- ja koulutusmahdollisuudet

- **Kehitysmahdollisuudet:** Useimmissa yksiköissä koetaan hyväksi (keskiarvot 3,3–4,5/5), mutta erityisesti kyläkouluissa ja kiinteistöissä on tyytymättömyyttä.
- **Koulutusmahdollisuudet:** 57–96 % kokee niitä olevan riittävästi, mutta erityisesti kansalaisopistossa ja kyläkouluissa osa kokee puutteita.

4. Psykologinen turvallisuus ja esihenkilön tuki

- **Psykologinen turvallisuus:** 58–96 % kokee ilmapiirin turvalliseksi, mutta kiinteistöissä ja siivoustoimessa jopa 40 % kokee sen puutteelliseksi.
- **Esihenkilön tuki:** 62–95 % kokee saavansa riittävästi tukea, mutta kiinteistöissä ja siivoustoimessa lähes 40 % kokee tuen riittämättömäksi.

5. Työterveyspalvelut ja turvallisuus

- **Työterveyspalvelut:** Arviot vaihtelevat (keskiarvot 1,8–4,8/5). Parhaimmat arviot musiikkiopistossa, heikoimmat kiinteistöissä.
- **Työympäristön turvallisuus:** 80–100 % kokee työympäristön turvalliseksi.

6. Osallistuminen ja päätöksenteko

- **Mahdollisuus osallistua päätöksentekoon:** 25–97 % kokee voivansa osallistua, mutta erityisesti kiinteistöissä ja siivoustoimessa osallistumismahdollisuudet ovat heikot.
- **Työntekijöiden mielipiteiden kuuleminen:** Arviot vaihtelevat (keskiarvot 1,8–4,1/5).

Yhteiset kehittämiskohteet

1. Kiusaamisen ja syrjinnän ehkäisy

- Kiusaamista ja syrjintää esiintyy edelleen useissa yksiköissä. Tarvitaan aktiivisempaa puuttumista, selkeitä toimintamalleja ja matalan kynnyksen ilmoituskanavia.

2. Psykologisen turvallisuuden vahvistaminen



- Esihenkilöiden tukea ja osaamista psykologisen turvallisuuden edistämisessä tulee vahvistaa erityisesti yksiköissä, joissa ilmapiiri koetaan turvattomaksi.

3. Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet

- Kehitys- ja koulutusmahdollisuuksia tulee tarjota tasapuolisesti kaikille yksiköille ja henkilöstöryhmille. Erityisesti pienissä yksiköissä ja tukipalveluissa (kiinteistöt, siivous) on parannettavaa.

4. Osallistumismahdollisuudet ja päätöksenteko

- Työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon tulee lisätä. Erityisesti kiinteistöissä, siivoustoimessa ja kyläkouluissa työntekijät kokevat jäävänsä ulkopuolelle.

5. Työterveyspalvelut ja tiedottaminen

- Työterveyspalveluiden saatavuudessa ja laadussa on vaihtelua. Tiedottamista eduista ja käytännöistä (esim. Smartum-edut, työ- ja virkavapaat) tulee kehittää.

6. Esihenkilötyön kehittäminen

- Esihenkilöiden rooli on keskeinen työhyvinvoinnin, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Tarvitaan lisää koulutusta ja tukea esihenkilöille.
- Suurin osa henkilöstöstä kokee työilmapiirin ja tasa-arvon hyväksi, mutta yksikkökohtaisia eroja on paljon.
- Kiusaamista ja syrjintää esiintyy edelleen, ja siihen puuttumista tulee vahvistaa.
- Psykologisen turvallisuuden, koulutusmahdollisuuksien, osallistumisen ja työterveyspalveluiden kehittäminen ovat keskeisiä jatkotoimia.
- Esihenkilötyön laatu ja tiedottaminen ovat ratkaisevassa roolissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa.

6. PALVELUTUOTANNON OSTOPALVELUT / ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA

Vuonna 2025 Laitilan kaupungissa ei ollut ostopalvelulla hankittua työvoimaa, mutta osana talouden sopeuttamisohjelmaa voidaan harkita myös palvelujen ulkoistamista, ostopalvelujen käyttöä.



7. HENKILÖSTÖÖN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET 2025

Työllisyyspalvelujen siirto valtiolta tapahtui vuoden 2025 alussa. Valtiolta siirtyvän ja kuntakokeiluhenkilöstön lisäksi työllisyysasiantuntijoita palkattiin lisää.

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

Laitilan kaupunginvaltuusto päätti kokouksessaan joulukuussa 2023 käynnistää talouden tasapainottamisohjelman. Kaupunki käynnisti koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut kaupunginhallituksen päätöksellä 6.5.2024. Neuvottelujen lopputuloksena oli, että muutokset voivat kohdistua enintään 135 työntekijään ja vähennys tavoite on noin 60 HTV vuosien 2024–2027 aikana. Ohjelmaan on kirjattu, että muutokset voivat olla työtehtävien muutoksia, osa-aikaistuksia, määräaikaisten työsuhteiden päättymistä sekä irtisanomisia. Joitakin toimenpiteitä on toteutettu vuosien 2024–2025 aikana (mm. työnkuvan muutoksia, irtisanominen, liikuntapaikkahoitajien siirto tekniseen toimeen osaksi ulko- ja liikuntapaikkahoitajien tiimiä). Vakanssien vapautuessa on täyttölupia ja työnkuvia tarkasteltu huolellisesti.

8. HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON KAUPUNGIN VOIMAVARA

Henkilöstön hyvinvointia on edistetty työpaikan arjessa kehittämällä toimintatapoja, työympäristöä prosesseja, osaamista ja johtamista. Tilannetta seurataan raportointitiedon ja työn hallinnan parantamiseksi tehtävää kehittämistyötä toteutetaan suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti.

8.1. Työhyvinvointikysely

Kaupunkitasoiset kyselyt ovat keskeinen osa hyvinvoinnin tietopohjaa. Työntekijöiden työelämän laatua seurataan vuosittain toteutettavalla Kevan työhyvinvointikyselyllä, joka sisältää mittareita muun muassa työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja työssä jatkamiseen liittyen. Kaupungin kokonaistulosten myönteinen kehitys jatkui aiempien tutkimuskierrosten tapaan myös keväällä 2025 toteutetussa kyselyssä.



Työyhteisöt hyödyntävät tutkimuksen ja työntekijäkokemuksen tuloksia yhteisissä keskusteluissa sekä kehittämiskohteiden ja -toimenpiteiden suunnittelussa ja niiden vaikutusten seurannassa.

Hyvä työntekijäkokemus perustuu vahvasti työelämän laatutekijöihin ja heijastuu suoraan asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen. Se vaikuttaa työntekijöiden suoriutumiseen, sitoutumiseen, työnantajamielikuvaan sekä organisaation kokonaismenestykseen.

8.2. Henkilöstöedut ja niiden käyttö

Yhteistyötoimikunnan erillisen päätöksen mukaisesti kaupunki tuki v. 2025 henkilöstön harastustoimintaa 6.056,57 €:lla (v. 2024 6.701,72 €). Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää uimahalli-, kuntosali-, elokuva- ja erilaisia liikuntaryhmäpalveluja (esim. sulkapallo ja salibandy).

Ko. palvelujen kaupungin kustannukset olivat seuraavat:

2025	2024	
Laitilan uimahalli	2.019,02 €	2.063,88 €
U: gin uimahalli		145,27 € 127,92 €
Kino	776,36 €	laskua -25 ei ole saatu, pyydetty 19.1.26
NurkkaGym	2.391,82 €	2.802,63 €
Kuntokukko	679,09 €	568,64 €
Sulkapallo-/salibandyvuoro	690,16 €	493,50 €
Yhteensä	6.701,72 €	6.056,57 €

Kaupungin työntekijät ovat voineet lunastaa 100 €:n arvoisen Smartum-edun kaksi kertaa vuodessa. Smartumin liikunta- (sis. hierontaedun) ja kulttuurietua kaupunki hankki yhteensä v. 2025 68.363,60 eurolla.

9. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 viisi kertaa. Asioita käsiteltiin yhteensä 50. Tämän lisäksi käytiin paikallisneuvotteluja mm. työaikapankin käyttöönotosta Promid-ohjelmaa käyttävillä työntekijöillä sekä henkilöstön asemaan kouluverkkomuutoksessa.