



Laitila



HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2023

Yhteistyötoimikunta
Kaupunginhallitus



Sisällys

1. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS	2
2. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN YHTEISTOIMINTA	5
3. ETÄTYÖSKENTELEY	6
4. NUORTEN KESÄTYÖPAIKAT	8
5. TYÖHYVINVOINTI	9
6. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, IKÄJAKAUMA, HENKILÖTYÖVUODET (HTV2) JA VAIHTUVUUS.....	13
7. PALKKAKUSTANNUKSET	17
8. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA.....	17
9. TYÖSUOJELU	22
10. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	25
11. TYÖURAOHJELMA 2021-2025 JA SEN KEHITTÄMISTOIMENPITEIDEN SEKÄ MITTAREIDEN TOTEUTUMA	26
12. KEVAN TILASTOJA ELÄKÖITYMISESTÄ.....	28



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 luoduista käytännöistä sekä tavasta tehdä työtä. Jokainen omassa työssään voi parantaa hyvinvointinäkökulmaa omalla asennoitumisella ja työtoteutuksella. 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.

Laitilassa työnantaja pyrkii kannustamaan henkilöstöään huolehtimaan terveydestään ja hyvinvoinnistaan tarjoamalla mm. erilaisia liikuntapalveluja sekä Smartum-seteleitä, joita voi käyttää myös kulttuuripalveluihin. Työterveyshuolto antaa neuvoja ja ohjeita terveyteen, hyvinvointiin ja työturvallisuuteen vastaanotoilla sekä työpaikkakäyntien yhteydessä.

Etätyö on edelleen verrattain tuore työelämän ilmiö, joka on Laitilassakin vasta viime vuosina vakiintunut kiinteäksi osaksi työnteon muotoja. Etätyö tuo mukanaan sekä mahdollisuuksia että uudenlaisia työyhteisön haasteita. Kuten myöhemmin kertomuksessa kerrotaan, tehtiin etätyökokeimuksista ja käytännöistä kysely vuoden 2024 alkupuolella.

Tulokset kertovat myös vuoden 2023 tilanteesta. Kyselyn tulokset kertovat suhtautumisen etätyöhön vaihtelevan organisaation sisällä suuresti. Kaikissa tehtävissä etätyö ei ole mahdollista ja joissakin tilanteissa etätyön nykyiset käytännöt koetaan liian hankaliksi. Osa vastaajista koki myös jäävänsä ilman mahdollisuutta etätyöhön, vaikka työtehtävä sen sallisi. Suurin osa piti myönteisenä tai neutraalina sitä, että muut työyhteisössä tekivät etätyötä. Joukkoon mahtui kuitenkin ko-



kemuksia myös siitä, että joidenkin etätyö työyhteisössä hankaloittaa asioiden edistämistä ja toisaalta yhteisöllisyyden toteutumista.

Etätyö on vain yksi esimerkki muuttuvan työelämän ilmiöistä, jotka koskettavat myös Laitilaa. Muutokset eivät automaattisesti paranna tai heikennä työelämää, mutta mikäli niiden kanssa opitaan elämään ja niiden hyvät puolet onnistutaan hyödyntämään, on niillä varmasti merkittävästi haittoja enemmän positiivisia vaikutuksia. Opittavaa kuitenkin riittää ja monesti kehitys tapahtuu kokeilun, erehdyksen ja uudelleen yrittämisen kautta.

Mielenterveyteen liittyvät poissaolot olivat suurin yksittäinen sairauspoissaoloryhmä vuonna 2023. Mielenterveydestä huolehtiminen nouseekin tulevana vuosina yhdeksi keskeisistä työterveyden, työhyvinvoinnin ja tulojenkin rakennuspalikaksi. Ilmiö on jälleen yhteinen koko maassa ja kansainvälisestikin. Eri ikäryhmissä mielenterveys ja työssä jaksamisen haasteet näyttävät hiukan eri tavoin, mutta ilmiö on silti läpileikaava kaikissa ikä ja myös ammattiryhmissä.

Kiitän koko henkilöstöä menneestä vuodesta!

Lauri Kattelus



2. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN YHTEISTOIMINTA

Kaupunginhallitus on hyväksynyt 27.3.2023 § 71 Laitilan kaupungin yhteistoimintasopimuksen.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Molemmilla osapuolilla eli kaupungilla työnantajana ja kaupungin henkilöstöllä on velvollisuus edistää yhteistoimintaa sekä luoda myönteistä yhteisökuva.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään työpaikan työsuojelun yhteistoiminnan sisällöstä ja yhteistoiminnan toteuttamisesta.

Tämän sopimuksen tarkoituksena on paikallisesti täydentää em. lainsäädännön määräyksiä. Yhteistoimintamenettely toteutuu työpaikoilla tapahtuvana aitona yhteisenä asioiden käsittelynä ja yhteistoimintana. Tällä sopimuksella ei rajoiteta kunnallisen viranomaisen toimi- eikä päätösvaltaa.

Tässä yhteistoimintasopimuksessa tarkoitetun yhteistoiminnan osallisina ovat Laitilan kaupunki ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Henkilöstön edustajia ovat tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen tai niiden paikallisten alayhdistysten nimeämät henkilöt, työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Yhteistoimintaa hoitavana edustuksellisenä yhteistyöelimenä on Laitilan kaupungin yhteistyötoimikunta, joka toimii kaupungin johdon ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä sekä kunnallisen alan työsuojelun tarkoituksena työsuojelutoimikuntana. Tämän lisäksi kaupungissa toimii myös valmisteluroolissa työsuojeluryhmä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana kuusi kertaa.

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

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kuntien



välisessä yhteistyössä tai palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten liikkeen luovutusta.

Kaupunginhallituksen käynnistämä yt-neuvottelu vuonna 2023

Valmistautuminen TE-2024 uudistukseen 26.9.2023

Henkilöstön harrastustoiminta v. 2023

Yhteistyötoimikunnan erillisen päätöksen mukaisesti kaupunki tuki v. 2023 henkilöstön harrastustoimintaa 6.708,55 €:lla (v. 2022 7.382,57 €:lla). Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää uimahalli-, kuntosali-, elokuva- ja erilaisia liikuntaryhmäpalveluja.

Ko. palvelujen kaupungin kustannukset olivat seuraavat:

	<u>v. 2023</u>	<u>v. 2022</u>
Laitilan uimahalli	2.304,18 €	2.337,14 €
U:gin uimahalli	35,09 €	69,53 €
Kino	670,00 €	905,45 €
NurkkaGym	2.376,55 €	3.252,27 €
Kuntokukko	769,09 €	818,18 €
Sulkapallo	553,64 €	-
Yhteensä	6.708,55 €	7.382,57 €

Kaupungin työntekijät ovat voineet lunastaa 75 €:n arvoisen Smartum-edun kaksi kertaa vuodessa. Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä (sis. hierontaedun) kaupunki hankki yhteensä v. 2023 44.685,77 €:lla (v. 2022 42.262,26 €:lla).

3. ETÄTYÖSKENTELEY

Työn tekeminen kotona eli etätyö yleistyi koronaepidemiasta johtuen keväästä 2020 alkaen. Etätöiden tekeminen Laitilassa oli tätä ennen varsin satunnaista ja koski vain pientä osaa työntekijöistä. Etätyön ohjeistus on laadittu loppuvuonna 2020. Ennen etätöiden tekemistä työntekijä ja esihenkilö laativat etätyösopimuksen, joka päivitetään tarvittaessa.

Etätyötä on vuoden 2023 aikana tehty kaupungin eri toimialoilla ja tehtävissä eri tavoin, kuitenkin siten, että kokonaisuutta tarkasteltaessa etänä, kotona, tehdyn työn osuus on tasaantunut ja vaikiintunut. Osaan tehtävistä etätyö ei sovi lainkaan tai vain harvoin (esim. kasvatusta, opetusta, kiinteistöhoitoa, siivousta). Pieni osa työntekijöistä ja viranhaltijoista tekee pääasiassa etätyötä (4-5 päivää viikossa). Useimmat tekevät töitä pääasiassa työpaikalla ja etätöitä tehdään satunnaisesti, 1-3



päivää viikossa tai muutama päivä kuukaudessa. Ennalta aikaa varaamaton asiakaspalvelu lähipalveluna on vähentynyt. Asiakaspalvelu on siirtynyt yhä enemmän sähköpostein tai puheluin tapahtuvaksi. Kasvotusten tapahtuva kohtaaminen asiakkaiden kanssa tapahtuu pääasiassa ennalta sovitusti, sillä näin voidaan varmistaa, että työntekijä/viranhaltija on tavoitettavissa eikä ole kokouksessa, koulutuksessa tai käymässä esim. muissa kaupungin työpisteissä.

Etätyökokemuksista ja käytännöistä tehtiin kysely vuoden 2024 alkupuolella. Tulokset kertovat myös vuoden 2023 tilanteesta. Suurin osa vastaajista, jotka eivät tee etätyötä, kertoivat syyksi sen, että työtehtävät eivät mahdollista etätyötä. Pieni osa ei halunnut tehdä etätöitä, jotkut kokivat, että joko käytännöt olivat liian hankalia tai esihenkilö ei antanut siihen mahdollisuuksia. Suurin osan piti myönteisenä tai neutraalina sitä, että työkaveri tai kaupungin työntekijät ylipäättään tekevät etätöitä. Kolme vastaajaa koki, että etätyö hankaloittaa asioiden edistämistä tai yhteisöllisyyttä. Joissakin vastauksissa todettiin, että etätyöntekijöitä mustamaalataan ja kyseenalaistetaan työntekeä etänä ollessa. Mikäli jonkun työntekijän kohdalla on syntynyt epäily etätyön väärinkäytöstä, tulee esihenkilön selvittää asia ko. henkilön kanssa, jotta suhtautuminen etätyöskentelyyn ei väreily laajemmin perusteettomasti.

Etätyön etuina on mahdollisuus keskittyä työhön vähemmän keskeytyksin, oman työn aikataulutuksen vapaus sekä mahdollisuus sovittaa työn ja perheen aikatauluja yhteen. Vapaaehtoinen etätyö antaa vapautta ja voimia, mutta pakotettuna etätyö voi olla tavallista lähityötä stressaavampaa. Työn tauottamisen vaikeus, työyhteisön yhteisten kahvi- ja lounastaukojen puute voivat olla syitä etätyön kuormittavuuteen. Viidennes kyselyyn vastanneista totesi, että etätyön toimivuudessa (ergonomia, välineet ja turvallisuus) on parantamisen varaa. Niin ikään esimiestyö etätyöntekijöiden kanssa vaatii uusia tapoja pitää tiivistä yhteyttä, keinoja seurata jaksamista jne.

Mahdollisuus etätyön tekemiseen on lisännyt työmotivaatiota ja –hyvinvointia. Työtehtävien tekeminen paikasta riippumattomasti on rikkonut käsityksen siitä, että vain työpaikassa tehty työ on tehokasta. Usean, sekä esimiehen että työntekijän, kokemus on ollut, että työn tulokset ovat jopa parempia kotitoimiston rauhassa tehtynä. Niin ikään työntekijöiden saatavuus paranee, kun työmatkoihin käytettävää aikaa on mahdollista käyttää muuhun. Laitilan kaupungissa jatketaan etätyön tekemistä etätyöhjeistuksen mukaisesti silloin, kun se työntekijän ja esimiehen näkökulmasta on tarkoituksenmukaista ja edistää työntuloksia. Etätyöt ovat yksi keino toteuttaa kaupungin strategian tavoitetta hyvinvoivasta henkilöstöstä. Etätyösopimuksia on tehty sivistystoimessa 27, teknisessä toimessa 2, hallintotoimessa 8 ja erillisyyksiköissä 10.



4. NUORTEN KESÄTYÖPAIKAT

Vuonna 2023 kaupungille otettiin 31 nuorta kesätöihin neljän viikon pituiseen työsuhteeseen. Hakijoita oli yhteensä 85.

Työpaikat jakaantuivat päävastuualueittain seuraavasti:

- hallintotoimi ja elinvoiman erillisyyksikkö, 8 paikkaa
- sivistystoimi, 11 paikkaa
- tekninen toimi, 12 paikkaa

Nuorilta pyydettiin palautetta kesätyökokemuksestaan; tällä kertaa heitä pyydettiin vastaamaan KT:n kesätyöpaikkakyselyyn. 31 kesätyöntekijästä 8 vastasi kyselyyn. Vastaajista 4 työskenteli sivistystoimessa, 2 teknisessä toimessa ja 2 hallinnossa tai elinvoiman erillisyyksikössä.

Vastauksia työn sisällöstä:

- työ vastasi hyvin odotuksia 88 %
- työmäärä oli sopiva 57 %
- riittävästi perehdytystä 63 %
- riittävästi vastuuta 88 %
- työtehtävät kiinnostavia 75 %
- sai vaikuttaa työn sisältöön 63 %
- laajensi osaamista 50 %

Vastauksia työpaikan toiminnasta:

- yhteistyö esihenkilön kanssa sujui hyvin 88 %
- riittävästi palautetta 75 %
- muiden työntekijöiden myönteinen suhtautuminen 88 %
- kannustava ilmapiiri 88 %
- nuoren työn arvostus 88 %
- halu työskennellä uudelleen työnantajalla 63 %

Myönteisiä kokemuksia: nurmikon leikkuu etuleikkurin kanssa, kivat ja hyvät työkaverit, kiva työskennellä lasten kanssa ja tutustua heihin, työpaikan rauhallisuus ja vapaus.

Kehitysehdotuksia työnantajalle: enemmän työtehtäviä ja parempaa informaatiota.

Muuta palautetta: oli ihana mahdollisuus päästä kesätöihin ja nautin kokemuksesta, oli ihan mukava kokemus.

38 % vastanneista nuorista oli sitä mieltä, että kesätyökokemus vaikutti positiivisesti tulevaisuuden opiskelu- ja/tai uravalintaan. Todennäköisyys, että nuori suosittelisi työnantajaa ystävälleen tai tuttavalleen oli 6,5 (0 ei lainkaan todennäköistä – 10 erittäin todennäköistä).



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 tietyin rajauksin.

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 27.3.-17.4.2023. Kyselyyn vastasi 241 työntekijää, ja vastausprosentti oli 65,3 % (v. 2022 52,4 %).

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



Toimialojen raportit toimialoittain/työyksiköittäin käytiin läpi toimialajohtajien ja esihenkilöiden kanssa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli koko kaupungin tuloksia 15.6.2023 ja kaupunginhallituksen käsittely 19.6.2023.

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 TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN TYÖLOBAROMETRIIN 2022

Työterveys

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työolobarometrin mukaan työhyvinvointi ei määrity ainoastaan siten, että hyvinvointia ja työkykyä heikentäviä asioita korjataan, vaan lisäksi työstä löytyy hyvinvointia nostavia voimavaroja. Kysymys on siitä, mikä tekee työstä merkityksellistä ja mielekästä. Voimavaroja löytyy niin työtehtävistä, siitä, miten työt on järjestetty, työhön liittyvistä sosiaalisista suhteista ja organisaatiotasoltakin.

Tarkasteltaessa työhön tai työympäristöön kuuluvien tekijöiden mahdollisia haittavaikutuksia lyhyellä tai pitkällä aikavälillä puhutaan kuormitustekijöistä, kuormituksesta ja kuormittuneisuudesta. Kuormitustekijän voimakkuus, kesto ja kohdistuminen ihmiseen vaikuttavat sen kuormittavuuteen. Myös muilla elämän alueilla on tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa kuormittumista tai säädellä sitä, miten henkilö kuormittuu työstään ja miten kuormitus ilmenee. Kuormitustekijät voivat olla joko positiivisia tai negatiivisia

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan muita useammin työnsä fyysisesti raskaaksi kokivat nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat sekä työntekijäammateissa toimivat. Henkisesti kuormittavaksi työnsä kokivat etenkin toimihenkilöt sekä kuntien palkansaajat. Työuupumuksen ja haitallisen stressin kokemuksissa näkyy pientä kasvua edellisvuoteen nähden. Niitä kokivat eniten nuorimmat ikäryhmät, naiset, toimihenkilöt sekä kunnissa työskentelevät. Naisvaltaisella kunta-alalla työtahti on usein kiivas ja vaikutusmahdollisuuksia on rajatusti. Voimavaroja kuntasektorilla luovat työn tarjoamat merkityksellisyyden ja yhteisöllisyyden kokemukset. Kaikista palkansaajista työnsä koki merkitykselliseksi jopa 85 prosenttia vastaajista.

Laitilassa vuosina 2022 ja 2023 eniten sairauspoissaoloja ovat aiheuttaneet erilaiset mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työolobarometrin mukaan haitallisen stressin kokemukset lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna etenkin 18–34-vuotiailla, alemmilla toimihenkilöillä sekä teollisuuden ja kuntien palkansaajilla. Työterveydessä on huomaitu kasvaneet mielenterveys- ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä ja yhdessä työnantajan kanssa pohdittu erilaisia toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi. Vuoden 2024 alusta alkaen työterveyshuollosta on mahdollista saada



pilottiluonteisesti erikoislääkärin läheteellä lyhytterapiapalveluja, joista toivotaan olevan apua lisääntyneisiin mielenterveyden haasteisiin. Tuki- ja liikuntaelin oireisille tarjotaan ryhmämuotoista ohjausta ja neuvontaa kuntouttamiseen ja omaehtoisen harjoittelun tukemiseen.

Työolobarometrin mukaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttaminen on valtiolla, yksityisissä palveluissa ja teollisuudessa selvästi yleisempää kuin kuntasektorilla. Aktiivisinta vaikuttaminen on suurimmilla työpaikoilla, joissa 68 prosenttia arvioi, että asiaan on vaikuttettu hyvin tai melko aktiivisesti. Myös työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa kuntasektori jää muista jälkeen. Työolobarometrin mukaan suurissa yli 200 työntekijän työpaikoissa työympäristön turvallisuuteen kiinnitetään eniten huomiota.

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

Työsuojeluvaltuutetut

Digitaalisia apuvälineitä on paljon. Varttuneemmassa ikäluokassa 55+ ne myös lisäävät kuormittavuutta, mikäli perehdyttäminen ei ole riittävää. Jatkuvan oppimisen merkitys on kasvanut. Työnantajan osuus osaamisen kehittämisen kokonaisuudessa on kuitenkin vähentynyt. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. esim. digitutor ja muut digi- asiantuntijat. Koronapandemian jälkeen koulutukseen osallistuminen fyysisesti on vähentynyt.

Fyysinen väkivalta on asiakkaiden osalta tietyissä yksiköissä yleistä.

Kokemukset työn fyysisestä kuormittavuudesta ovat säilyneet ennallaan.

Työn koee henkisesti raskaaksi nuorin ikäryhmä muita useammin.

Muutokset työkyvyssä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin ovat hyvin maltillisia.

Osallistuminen koulutukseen on mahdollista, mutta opiskelu tapahtuu verkossa. Verkkomateriaalien avulla ei ole monelle ollut merkittävä keino kehittää omaa osaamista, silloin jäävät kokonaan pois sosiaaliset kontaktit.

Pystytään käyttämään säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä, liukumat aamulla ja iltapäivällä koetaan myös erittäin tärkeäksi



Samasta työstä ja samasta pätevyydestä pitäisi maksaa sama palkka, näkemykset palkkauksen oikeudenmukaisuudesta jakautuvat selvästi.

Henkinen jaksaminen on usein koetuksella liiallisen kiireen ja työn kuormittavuuden takia.

Koetaan että esihenkilöitä on tällä hetkellä aivan liikaa. Esihenkilöiden pitäisi olla enemmän kiinnostuneita alaistensa hyvinvoinnista työssä ja kohdella työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.

Työ- ja elinkeinoministeriön uusin työolobarometri kertoo vuoden 2022 syksyllä kerättyjen tietojen valossa palkansaajien kokemasta työelämän laadusta. Teollisuuteen, yksityisiin palveluihin ja eritoten valtioon verrattuna kuntien työntekijät kokevat heikoimmaksi työajan jouston työn ja muun elämän yhteensovittamista ajatellen. Samaan aikaan kiire painaa eniten päälle juuri kunnissa, jossa jopa 35 % kokee päivittäisellä tasolla joutuvansa työskentelemään tiukkojen aikataulojen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Etätöiden tekeminen on myös vähäisintä kunnissa, vaikka jo tietojen keruuvuonna 2022 korona-ajasta oli aikaa ja etätöitä ei ollut millenkään organisaatiolle enää uusi asia.

Laitilan kaupunki toteaa strategiassaan yhdeksi strategiseksi päämääräkseen hyvinvoivan henkilöstön. Päämäärän mukaisesti toimia on jo aiemmin tehty ja tehdään edelleen. Esimerkiksi työaika-pankki, liukuva työaika ja etätömahdollisuudet ovat organisaatiossa käytössä tarkoituksenmukaisiksi katsotuissa työtehtävissä. Sairauspoissaolon ilmoituskäytännöt koskettavat kaikkia. Lapsen ensimmäisen koulupäivän saa palkalliseksi vapaapäiväksi. Työn ja muun elämän yhteensovittamista on siis pyritty edistämään. Työolobarometrin tulokset ovat silti relevantteja myös Laitilan osalta: kuntaorganisaationa Laitila on sen verran pieni, että monet työntekijät ovat ”avainhenkilöitä”. Toisin sanoen vastaavat tietyistä asioista ja vastuista yksin. Ylikuormittumisen riski on monille suuri ja näistä tilanteista sairauspoissaoloihin päätyminen on kallista monella tapaa. Taloudellisesti kallista työnantajalle sekä henkisesti kallista niin työntekijälle itselleen kuin työyhteisöllekin. Vaikka erilaisia menetelmiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen onkin olemassa, voi käytännön työarjessa niiden käyttö olla silti hankalaa tai niiden käytöstä huolimatta muun elämän rauhoittaminen ei onnistu. Erilaisia keinoja tulisi tarkastella ruohonjuuritasolla kutakin työntekijää ja työkuva parhaiten palvelevaksi. Tasapaiset keinot eivät erilaisten elämäntilanteiden ja työnkuvien palapelissä palvele välttämättä ketään.

Kuntasektori pärjäsi barometrissa huonoiten myös palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemuksessa. Kuntien palkansaajista vain puolet koki, että palkkaus on oikeudenmukainen suhteessa työpanokseen, kun muilla sektoreilla osuudet ovat noin 75–80 prosenttia. Yhdistettynä todettuihin kuntasektorin haasteisiin (kiireen tuntuun ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen) heikoksi koettu palkkauksen oikeudenmukaisuus voi entisestään ajaa osaavia palkansaajia pois kuntien palveluksesta tai johtaa ylikuormittumiseen. Monipuolisten ja tehokkaiden työssä jaksamisen menetelmien lisäksi kannustavaan palkkaukseen kannattaa panostaa. Myös kunta-alalla on erilaisia mahdollisuuksia palkkakannustimiin, kuten tulos- ja kertapalkkio. Tärkeintä toki on kilpailukykyinen taso tehtäväkohtaisissa palkoissa sekä rekry- ja henkilökohtaisten lisien tarkoituksenmukainen hyödyntäminen. Työn vaatavuuden arvioinnin prosessista puhumattakaan. Monilta osin Laitilassa on näiden eteen tehtykin töitä ja sitä työtä on hyvä edelleen jatkaa kilpailukykyyn edistämiseksi suhteessa muihin työnantajiin ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.



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

(tiedot palkkahallinto-ohjelmasta 31.12.2023 tilanteen mukaan)

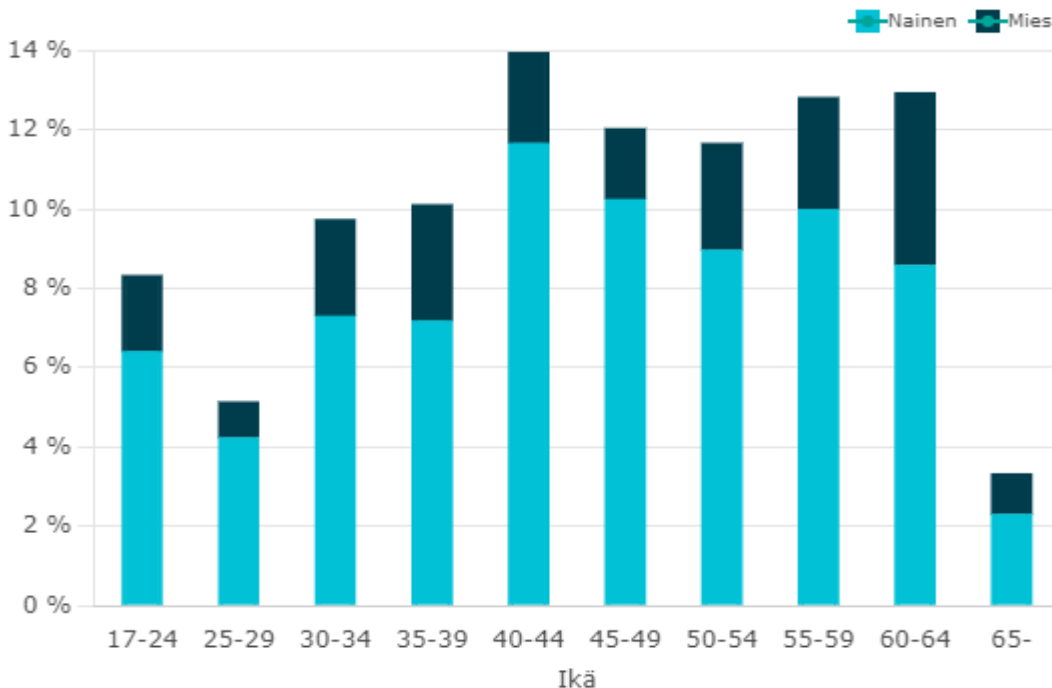
	<u>Vakinaiset</u>		<u>Määräaikaiset</u>		<u>Työllistetyt</u>		<u>Oppisopimus</u>		<u>Yhteensä</u>	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hallintotoimi	38	49	8	2	20	3	1	1	67	55
Sivistystoimi	246	248	193	185	0	0	0	4	439	424
Tekninen toimi	41	48	5	5	2	1	0	0	48	54
Yhteensä	325	345	206	192	22	4	1	5	554	533

Sivistystoimi kansalaisopiston tuntiopettajia oli 112 (31.12.2022 107).

Tuntipalkkaisia oli 8.

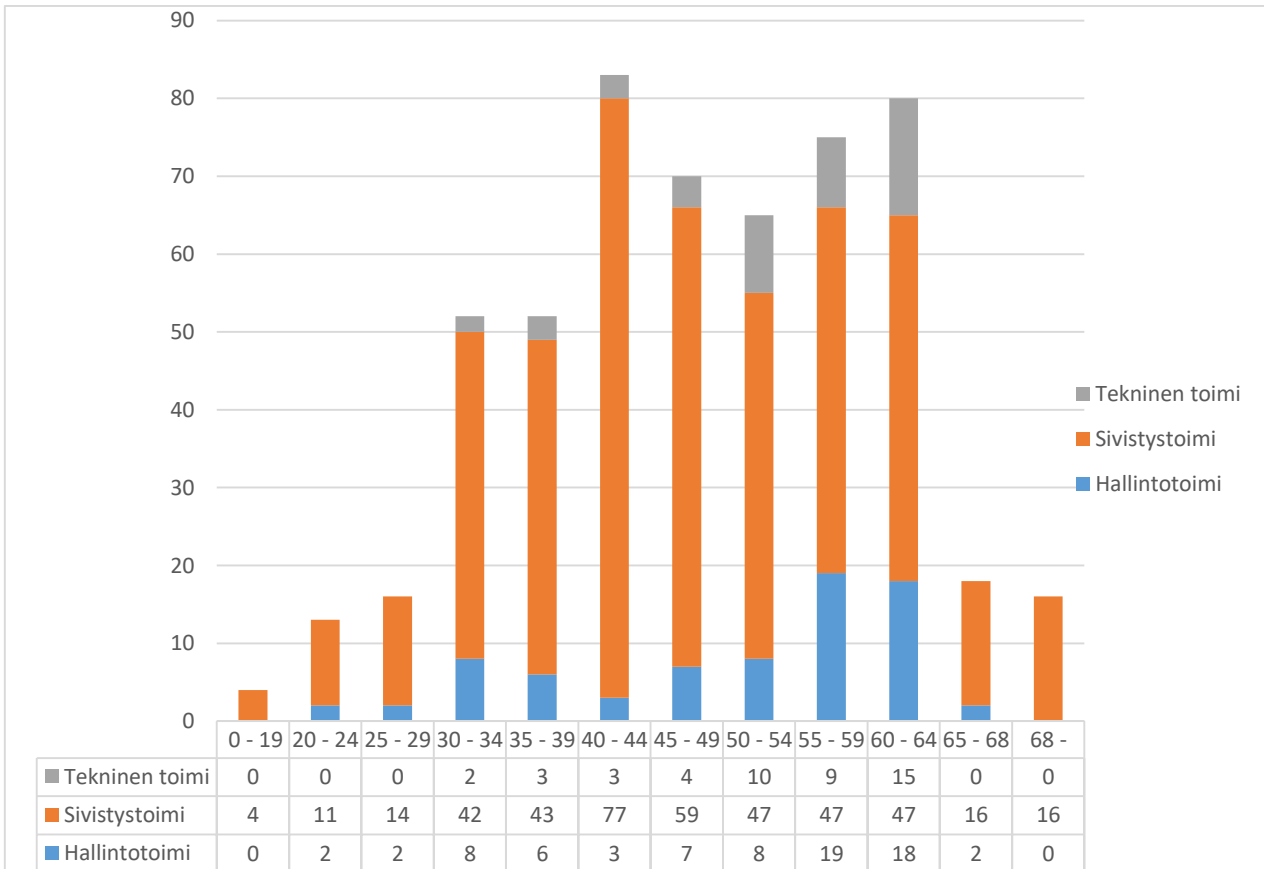
Kesätyöpaikka järjestettiin 31:lle laitilalaiselle nuorelle (v. 2022 47:lle).

Ikäjakauma 2023

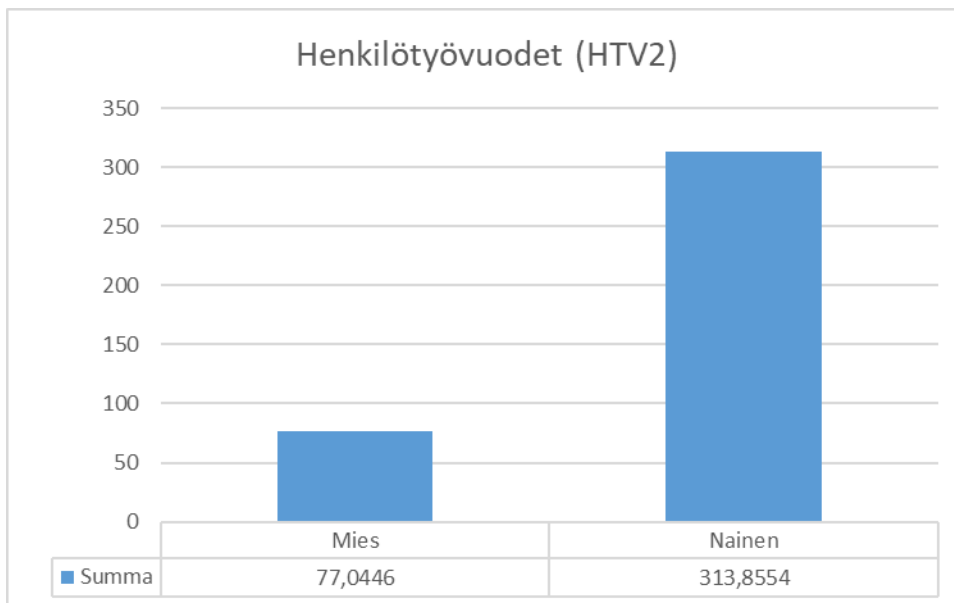


Henkilöstön keski-ikä v. 2023 oli 45,1 vuotta. Muutos edelliseen vuoteen oli + 0,4 vuotta.

LAILILAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

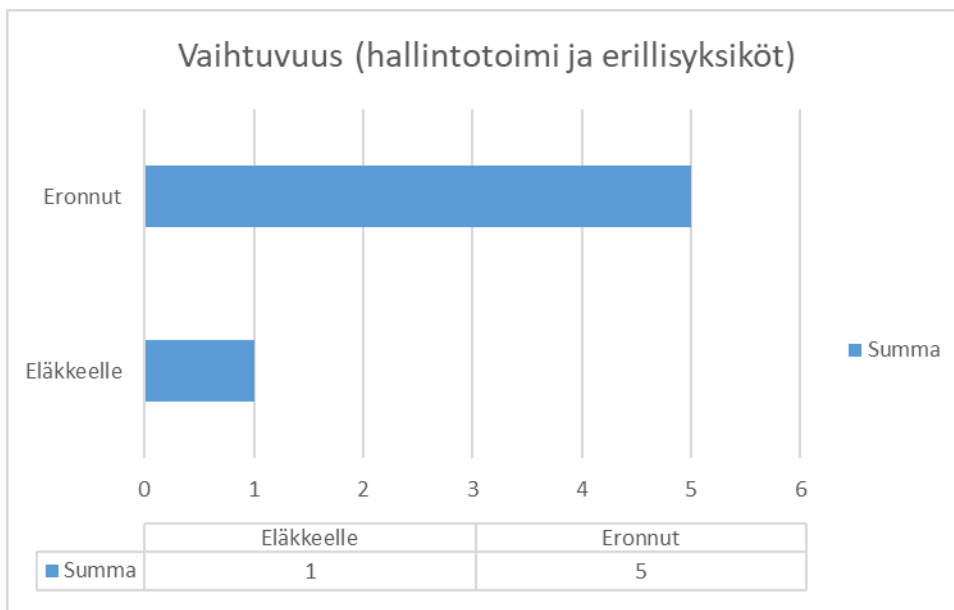
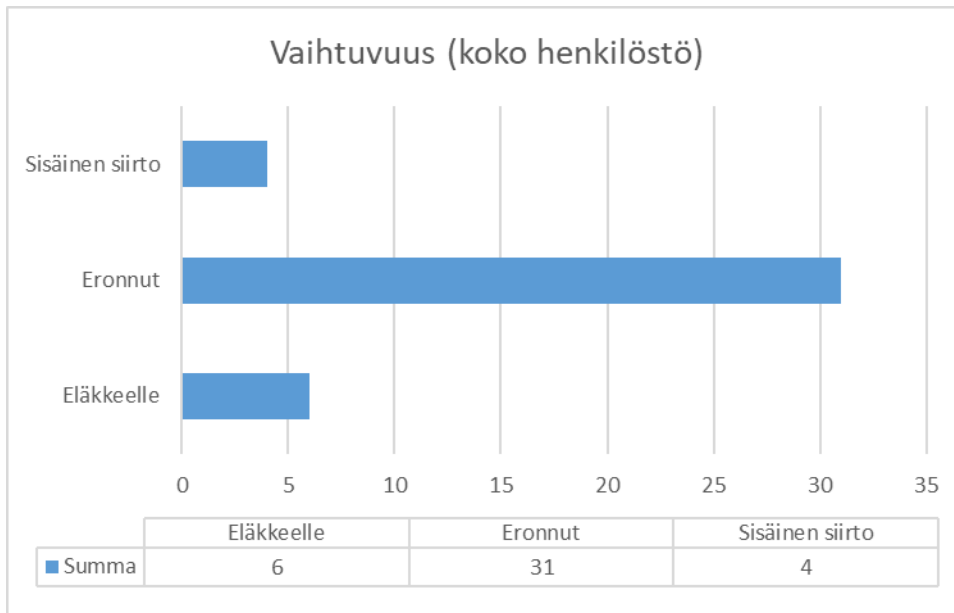


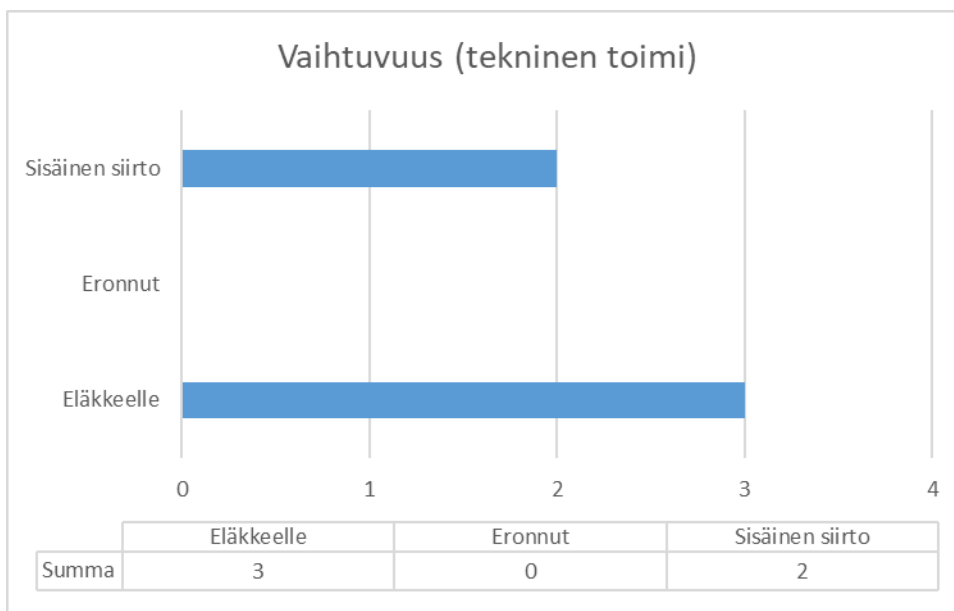
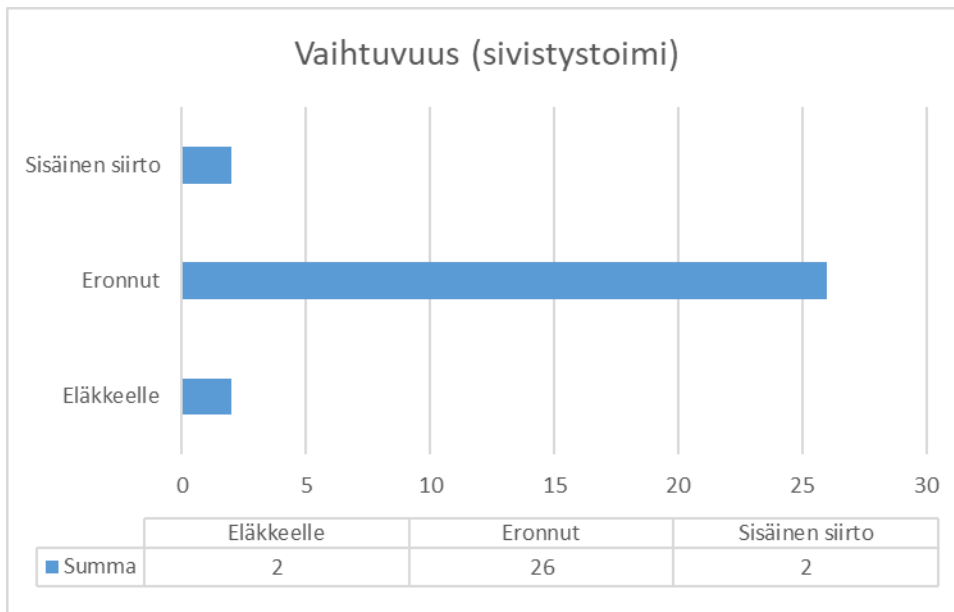
Henkilötyövuodet 2023





Vaihtuvuus koko henkilöstö 2023







7. PALKKAKUSTANNUKSET

	2023	2022	2021
Henkilöstökulut €			
Palkat ja palkkiot	16.936.689,41	25.733.976,41	24.044.004,25
Henkilösivukulut €			
Eläkekulut	3.373.524,52	5.682.967,61	5.436.760,57
Muut henkilösivukulut	610.420,89	918.057,72	1.005.887,19

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 2023 työterveyshuollon on tuottanut Laitilan Työterveys. Työterveyshuollon toiminta perustuu yhdessä Laitilan kaupungin kanssa laadittuun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain ja yhdessä työnantajan kanssa sovietaan 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 vuonna 2023 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.

Työterveys on osallistunut vuonna 2023 Laitilan kaupungin TOP 3 sairauspoissaoloja käsittelevään työryhmään yhdessä työnantajan kokoaman kaupungin työntekijöistä koostuvan esimiesten kanssa. TOP 3 työyksikköjen osalta seurataan kolmen vuoden ajan sairauspoissaolopäivien ja tapaturmien lukumäärää. Vuonna 2023 on tarkasteltu Kappelimäen koulun, Apilaniityn päiväkodin ja Pähkinäpensaassa päiväkodin sairaus- ja tapaturmatilastoja. Mallin tavoitteena on työntekijöiden sairauksien ehkäisy, työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja työuran tukeminen eri vaiheissa.

Laitilan kaupungin varhaisen tuen mallin mukainen toiminta on jatkunut työterveysyhteistyönä. Esimiesten pitämien keskustelujen seurauksena on tullut useita työkykyarviopyyntöjä työterveyshuoltoon ja näihin asioihin on päästy käsiksi sitä kautta. Työterveysneuvotteluja on järjestetty myös työterveyshuollon aloitteesta. Työterveyslääkäri ja työterveyspsykologi tekivät joulukuussa 2023 varhaisen tuen malliin liittyen videoesityksen tallennettavaksi Laitilan kaupungin intraan. Laitilan Työterveys tekee sairausryhmäkohtaisiin kuntoutuksiin läheteitä läpi vuoden.

Laitilan Työterveyden järjestämiin ensiapukoulutuksiin on vuonna 2023 osallistunut yhteensä 76 henkilöä. Näistä 11 henkilöä on käynyt EA 1 (16h) ja 65 henkilöä hätä EA (4h).

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

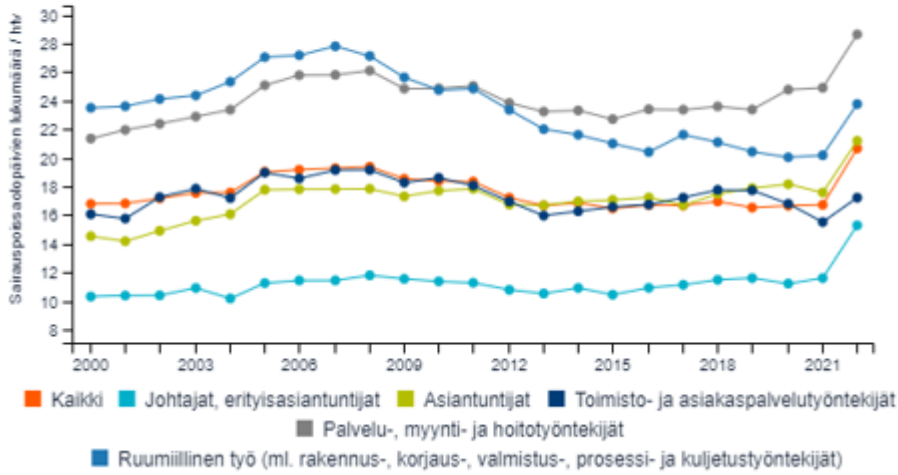
Työpaikkaselvityksiä on työterveyshuollon toimesta tehty toimintasuunnitelman mukaisesti seuraavasti: Nuorisotalo, perhepäivähoito, Itäkulman ryhmä ja vesilaitos. Lisäksi työfysioterapeuttin toteuttamia suunnattuja ergonomiaselvityksiä on tehty kaupungin eri toimipisteisiin yhteensä yhdeksän kappaletta.

Laitilan kaupungin työntekijöillä on ollut sairaudesta johtuvia poissaoloja vuoden 2023 aikana yhteensä 7 639 työpäivää. Työntekijää kohden tämä tarkoittaa 13,6 työpäivää, jos ajatellaan että kaupungin työntekijämäärä on 560 henkilöä. KT:n mukaan kuntatyöntekijät olivat pois töistä vuonna 2022 keskimäärin 20,7 päivää. Työterveyslaitoksen johtavan tutkijan Jenni Ervastin mukaan vuonna 2022 sairauspoissaolot lisääntyivät kunta-alalla ammatista, sukupuolesta tai ikäryhmistä riippumatta, vaikka ensimmäiset koronavuodet 2020 ja 2021 eivät vielä heijastuneet lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Ervastin mukaan koronaviruksen aiheuttamista sairauksista johtuvat poissaolot kasvoivat Kelan tilastoissa vuonna 2022. Sen sijaan edellisvuoden tasolla pysyivät mielenterveyden häiriöiden, tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ja hengityselinten sairauksien perusteella myönnettyt sairauspäivärahat.



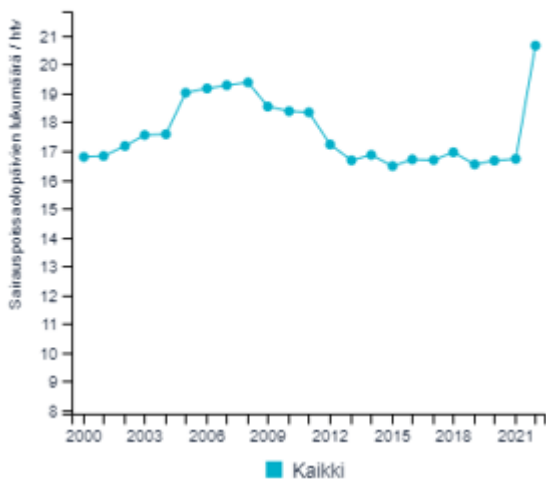
AMMATTIRYHMIEN VÄLISET EROT

Kunta10-aineisto, Työterveyslaitos



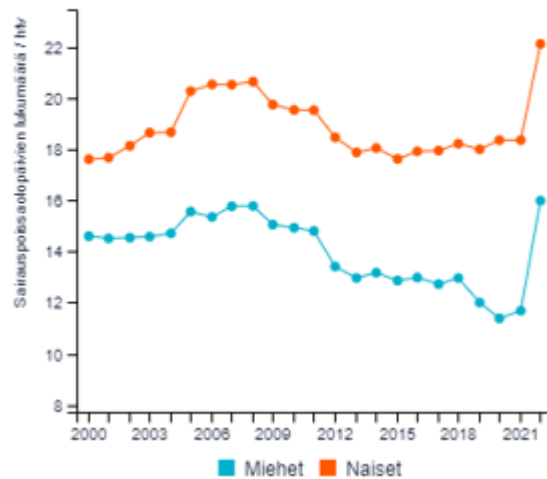
SAIRAUSPOISSAOLOT

Yhteensä koko Kunta10-aineistossa



SUKUPUOLTEN VÄLISET EROT

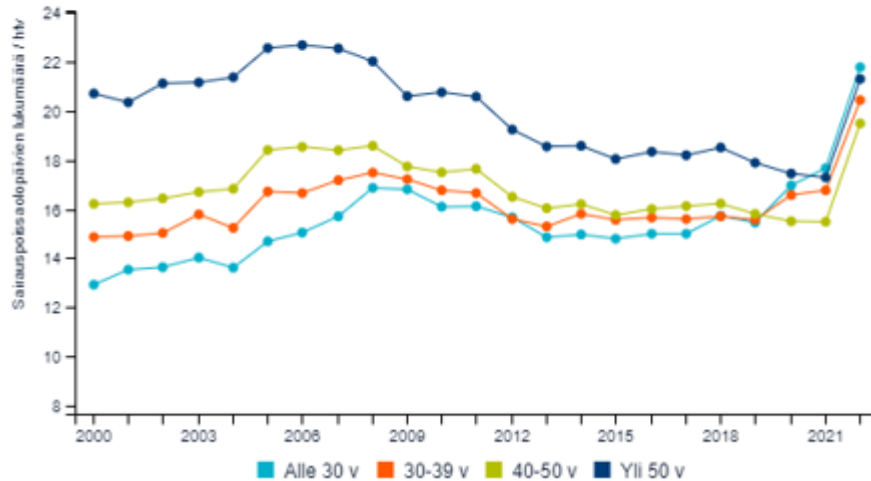
Kunta10-aineisto, Työterveyslaitos





IKÄRYHMIEN VÄLISET EROT

Kunta10-aineisto, Työterveyslaitos



Laitilan kaupungin sairauspoissaolotilastoa ei voida verrata kaupungin vuoden 2022 sairauspoissaolotilastoon, koska aikaisemmassa tilastossa oli mukana vielä Sote-alan työntekijät.

Mielenterveyteen liittyviä sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 1714 työpäivää. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot olivat suurin yksittäinen sairauspoissaoloryhmä vuonna 2023.

Seuraavaksi suurimman sairauspoissaoloryhmän muodostivat erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Olkapäiden sairauksia oli 700 poissaolopäivää, nilkka-jalkateräsairauksia 359 työpäivää, ranne/kämmensairauksia 294 työpäivää ja selkäsairauksia 263 työpäivää.

Omailmoitusten määrä vuonna 2023 oli 747 työpäivää. Pitkittyneitä infektioita 467 työpäivää ja koronainfektioita 116 työpäivää. Lyhyitä 1-3 päivän flunssa oli 359 työpäivää. Osa pitkittyneistä flunssista on liittynyt koronainfektioon.

Työtapaturmiin liittyviä poissaoloja oli yhteensä 210 työpäivää. Työtapaturmia oli tapahtunut kuu- delle eri työntekijälle. Vapaa-ajan tapaturmista johtuvia poissaoloja oli runsaasti, yhteensä 480 työpäivää. Vapaa-ajan tapaturmia oli sattunut yhdeksälle eri työntekijälle. Suurin osa tapaturmista on ollut erilaisia liukastumisia ja kaatumisia, joista on aiheutunut murtumia, joiden paraneminen on vienyt aikaa.

Pitkiä, yli 90 sairauspoissaolopäivää yhtäjaksoisesti tai enemmän on vuonna 2023 ollut 20 henkilö- lä. Näistä on muodostunut yhteensä 3 540 poissaolopäivää, jotka muodostavat 46 % kaikista kau- pungin sairauspoissaoloista. Työntekijöistä 10 henkilöä on palannut töihin, kolme henkilöä on sai- rauslomalla, kolme henkilöä on jäänyt työkyvyttömyyseläkkeelle, kolme henkilöä on kuntoutus- tuella ja yhden henkilön työsuhde on päättynyt. Erilaisia työterveysneuvotteluja on vuonna 2023 pidetty 22 työntekijälle.

LAITILAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023



Terveystarkastuksia on vuonna 2023 tehty mm. kaupunginviraston, ruokapalvelun, siivoustoimen, kiinteistöhuollon, vesihuoltolaitoksen ja rakennustarvikevaraston työntekijöille. Terveystarkastuksissa esille tulleet sekä henkisen että fyysisen puolen asiat on käyty läpi terveystarkastusten palautetilaisuuksissa.

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.

Työterveydessä on huomioitu kasvaneet mielenterveys- ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä. Vuonna 2024 työterveyshuollosta on mahdollista saada pilottiluonteisesti erikoislääkärin lähetteellä lyhytterapiapalveluja, joista toivotaan olevan apua lisääntyneisiin mielenterveyden haasteisiin. Tuki- ja liikuntaelin oireisille tarjotaan ryhmämuotoista ohjausta ja neuvontaa kuntouttamiseen ja omaehtoisen harjoittelun tukemiseen. Osa kaupungin työntekijöistä hyötyisi myös yksilöllisestä liikunnan ohjauksesta. Tämä voisi toteutua liikunnanohjaajan (AMK) kanssa ja työntekijä voisi käyttää liikunnanohjaukseen esim. Smartum -liikuntaetua. Yksilöllisen liikuntaan aktivoimisen jälkeen, työntekijä voisi jatkaa kaupungin tarjoamissa liikuntaryhmissä.

Työterveyshuollon ilmoittamat Kela-korvattavat työterveyshuoltokustannukset:

	2023	2022	2021
Korvausluokka I (€)	132.713,97	190.486,32	257.072,00
korvausluokka II (€)	103.833,05	138.690,37	103.886,93
yhteensä (€)	236.547,02	329.176,69	360.958,93

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. 2023

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 ja Annastiina Salminen.

Varatyösuojeluvaltuutettuina ovat toimineet Joe Kuusisto, Tuulia Kujanpää, Pauliina Ruusuranta, Satu Lähteenmäki, Kimmo Lehti ja Jouni Hautanen.

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 2023

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

Työpaikkaselvityksiä tehtiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti seuraavissa toimipisteissä: nuorisotalo, perhepäivähoito, Itäkulman ryhmis ja vesilaitos.



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

Ergonomisia työpaikkaselvityksiä tehtiin 9 kpl.

- 2) Työsuojeluorganisaatio on kehittänyt vuorovaikutusta eri yhteistyötahojen kanssa työsuojelutoiminnan tehostamiseksi, on tiedottanut työsuojelusta ja edesauttanut työsuojeluun liittyvien koulutustilaisuuksien järjestämistä.
- 3) Työsuojeluryhmä kokoontui viisi kertaa.
- 4) Työsuojeluhenkilöstö on ollut aktiivisesti yhteistyössä esimiesten ja johdon kanssa, jotta tieto työyhteisöjen tilasta välittyy organisaatiossa työsuojelusta vastuussa oleville tahoille (esimiestaso).
- 5) Tapaturma- ja häirintä/väkivaltailmoitukset on tehty TargetorPro-ohjelmaan (turvallisuuspoikkeamat) sattuneista tapaturmista, väkivalta/häirintätilan-teista 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	4
▪ vaara- ja uhkatilanteet	6
▪ väkivaltatilanteet	44
▪ läheltä piti tilanteet	2
▪ epäasiallinen käytös	2
▪ turvallisuusaloitteet	1

ja ovat kohdistuneet seuraaviin yksikköihin

▪ Apilaniityn päiväkot	4
▪ Kappelimäen koulu	40
▪ nuorisotoimi	1
▪ siivoustoimi	2
▪ Varppeen koulu	7
▪ Kyläkoulu	4
▪ Musiikkiopisto	1

Ensiapukoulutuksesta on huolehdittu yhdessä työterveyshuollon kanssa sisältäen myös ensiaputarvikkeiden hankinnan koordinoinnin



- 6) Sisäilmatyöryhmä kokoontui yhdeksän kertaa. Käsiteltiin seuraavien kiinteistöjen sisäilma-asioita: Varpeen koulu, uimahalli, Palke 7, kaupungitalo, Kappelimäen koulu, Soukaisten koulu ja Kodjalan koulu.
- 7) Työsuojeluvaltuutetut ovat huolehtineet, että kemikaaliluettelot ja käyttöturvatieotteet päivitetään. Ohjeistus kemikaaliluetteloiden laatimisesta on kaupungin intrassa.
- 8) Osa työsuojeluryhmästä osallistui 5.9.2023 Kevan järjestämään tilaisuuteen Kohti vaikuttavampaa työterveysyhteistyötä.
- 9) Kuntoutettavien yhteistoimintapäivään osallistuttiin 5.10.2023.
- 10) Oma-aloitteisia työpaikkakäyntejä ei ole tehty.
- 11) Työsuojeluryhmän ja sisäilmatyöryhmän muistiot on viety tiedoksi yhteistyötoimikunnalle.
- 12) Työsuojeluvaltuutetut ovat huolehtineet omalla sektorillaan havaittujen työn terveellisyyden ja turvallisuuden liittyvien epäkohtien korjaamisen seurannasta.
- 13) 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.
- 14) Työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista on seurattu.
- 15) Koko kaupungin henkilöstön perehdytysohjelmassa (Intro) on työsuojelun osuus. Intro on kaikkien toimialojen käytössä.
- 16) Laitilan kaupunki on savuton työpaikka.

Kevan Oppimisympäristö on ollut esihenkilöiden ja työsuojeluhenkilöstön käytössä.



10. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Yhteistyötoimikunta hyväksyi Laitilan kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamallin 19.6.2018 ja henkilöstön koulutussuunnitelman 2023 toimialoittain 21.3.2023.

Työllisyysrahastolta on haettu koulutuskorvausta vuodelta 2023. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 604 päivää (v. 2022 991 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 2023

Loisto-johtamisvalmennukset:

- Loisto VI (päätyi keväällä -23) 4 opiskelijaa
- Loisto VII (päätyi keväällä -23) 1 opiskelija
- Loisto VIII (koko vuosi -23) 1 opiskelija

Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto

Perehdyttävä/ sparraaja tuotteista osaamisesta, osatutkinto yksi osallistuja.

Ruokapalvelut

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

Varhaiskasvatus:

Sosiaali- ja terveysala, lähihoitaja, oppisopimus, yksi osallistuja.

ESIHENKILÖTAPAAMISET

Säännölliset esihenkilötapaamiset jatkuivat vuonna 2023.

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 2023:

Kyselyt työnantajan palveluksesta lähteville on toteutettu.

Työaikajoustoja on mahdollistettu henkilöstölle työtehtävien sallimissa rajoissa.

Henkilöstön urapolkuihin on haettu uudenlaisia ratkaisuja.



Itsemyötätuntoon liittyvää koulutusta järjestetään huhtikuussa 2024 liittyen TOP3-sairauspoissaolojen kehittämishankkeeseen; mukana vuoden 2022 sairauspoissaolotilastojen perusteella ovat Kappelimäen koulu, Apilaniityn päiväkoti ja Pähkinäpensaas päiväkoti.

Korvaavan työn käytäntöjä on kehitetty yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa.

Työhyvinvointikysely henkilöstölle toteutettiin 27.3.-17.4.2023.

TYÖURAOHJELMAN MITTARIEN JA MUIDEN SEURANTATOIMENPITEIDEN TOTEUTUMA 2023:

Työterveyshuollon kustannusseuranta työyksikkökohtaisesti on toteutettu.

Käytyjen kehityskeskustelujen lukumäärät erillisyyksikköjen ja toimialojen osalta:

	<u>Käydyt kehityskeskustelut</u>	<u>Henkilöstömäärä (vakituiset)</u>
Hallintotoimi ja elinvoima	28	30
Taloustoimi	4	5
Sivistystoimi	213	246
Tekninen toimi	36	41

Henkilöstön vaihtuvuuden osoittaminen toimialoittain on toteutettu.

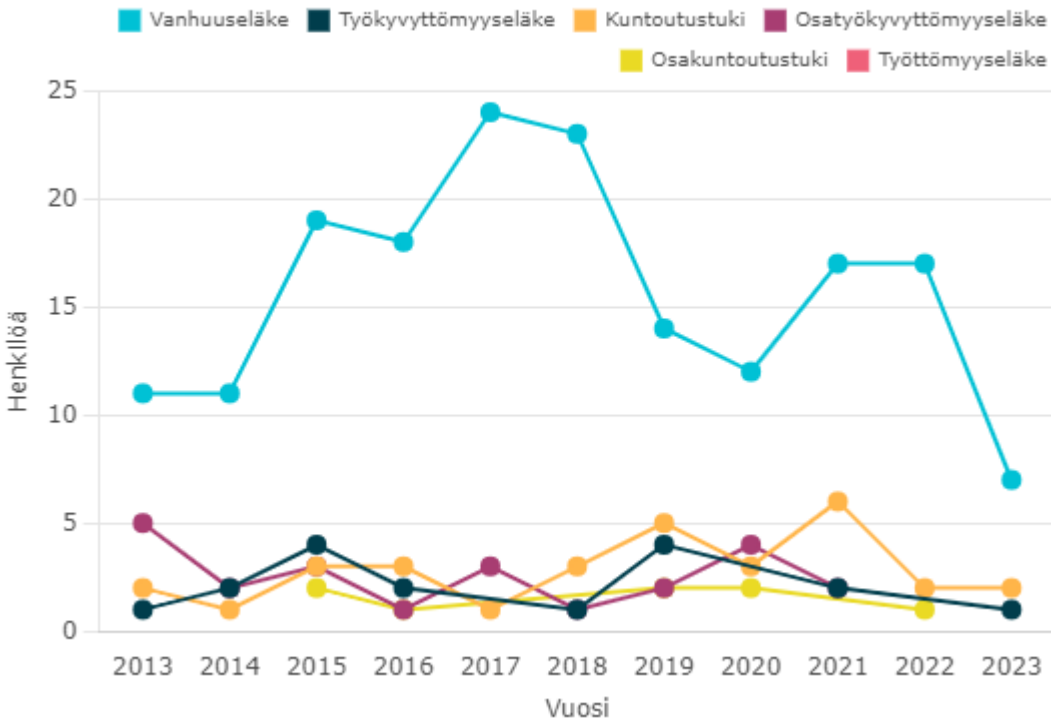
Työllisyysrahaston myöntämä koulutuskorvaus vuodelta 2023 on 9.502,73 €, joka jakaantuu toimialoittain seuraavasti:

- hallintotoimi ja elinvoima 424,77 €
- sivistystoimi 8.307,29 €
- taloustoimi 235,67 €
- tekninen toimi 535,00 €

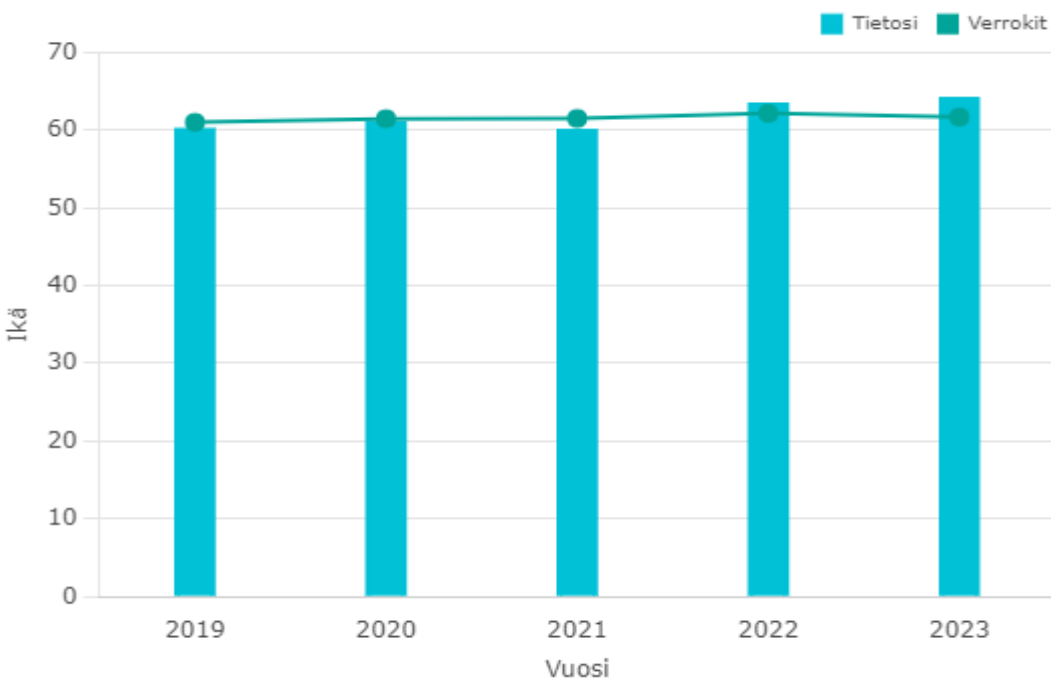


12. KEVAN TILASTOJA ELÄKÖITYMISESTÄ

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



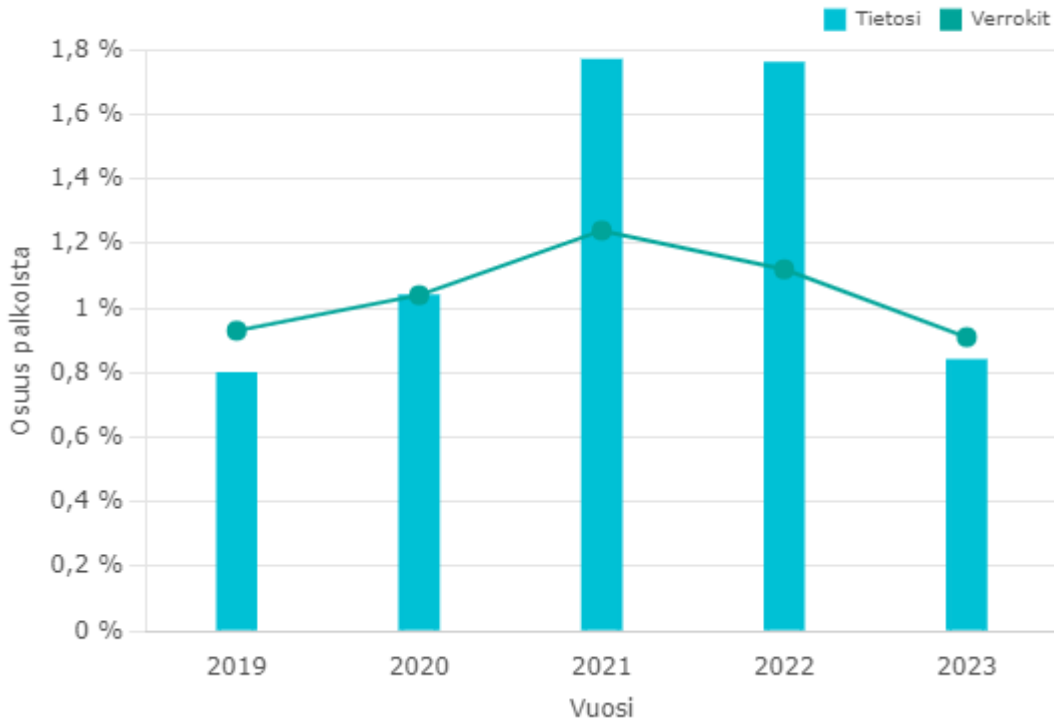
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,2 vuotta (v. 2022 63,47 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,0 vuotta (v. 2022 65,04 vuotta).

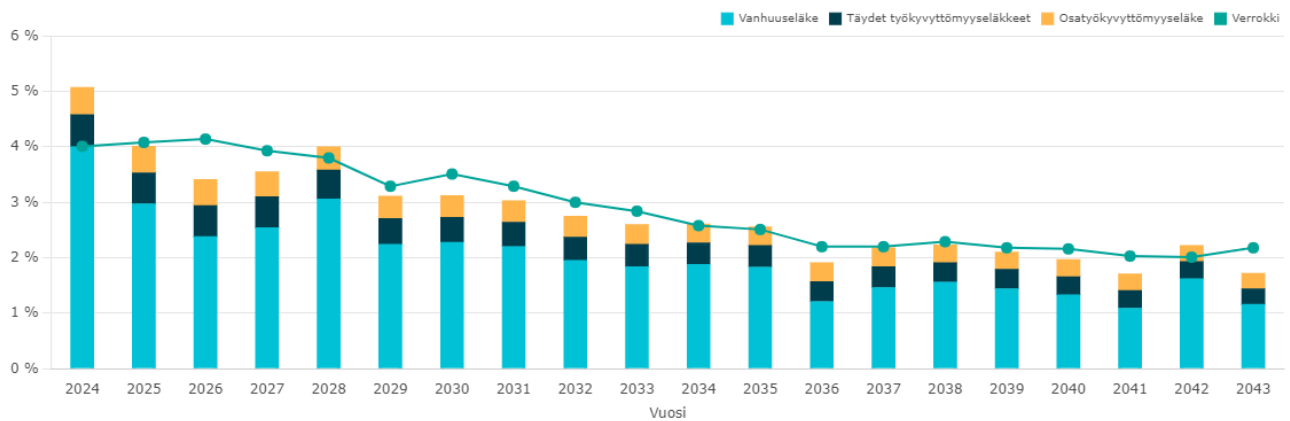


Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 3 työntekijää.

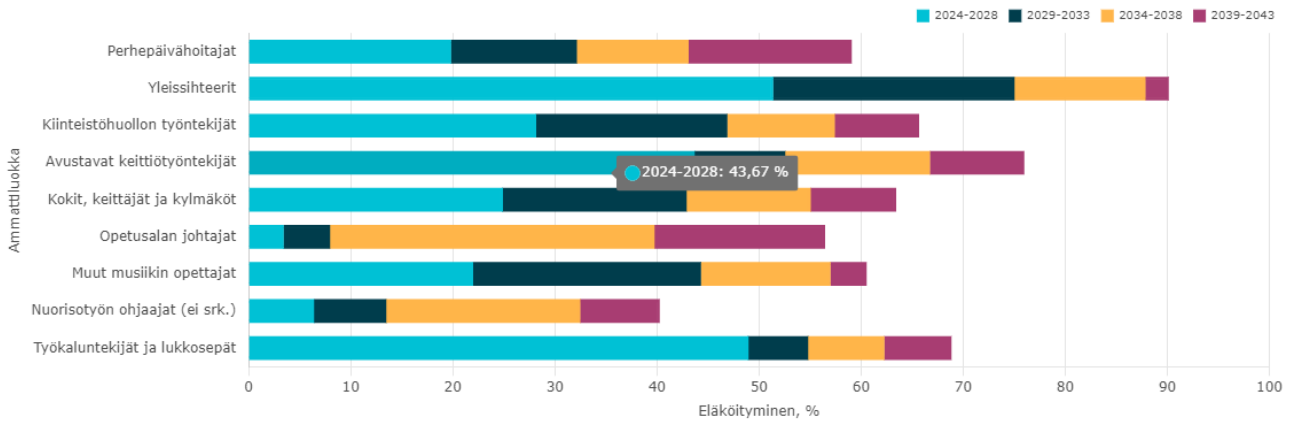
Eläköitymisennuste



LAILILAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

