



# TAIPALSAARI

## Henkilöstöraportti 2022

Yt-ryhmä 26.5.2023  
Kunnanhallitus 29.5.2023  
Kunnanvaltuusto

## Kunnanjohtajan katsaus

Henkilöstöraporttiin kootaan keskeisimmät tiedot henkilöstöhallinnosta, työterveyshuollosta sekä työsuojelusta. Mukana on myös paljon numerotietoa eri osa-alueilta. Kunnalla on lakeihin ja säännöksiin perustuvat voimassa olevat henkilöstösuunnitelmat, ja ne on kuvattu tässä raportissa.

Vuosi 2022 oli poikkeuksellinen vuosi ja jo kolmas vuosi poikkeuksellisten vuosien sarjassa. Koronaa oli edelleen, mutta erittäin poikkeuksellisen vuodesta teki Venäjän hyökkäys 24.2.2022 naapurimaahansa Ukraina. Taipalsaari otti vastaan pakolaisia maaliskuussa. Tällä oli vaikutusta konsernihallintoon ja sivistystoimeen, ja se näkyy henkilöstöraportilla määräaikaisen henkilöstön lisäyksenä.

Henkilöstömäärä nousi 181 henkilöön. Kokonaismäärä nousi 26 työntekijällä. Rakenteellisesti vakinaisen henkilöstön määrä laski 8 työntekijällä, mutta määräaikaisten määrä nousi peräti 34 työntekijällä. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä hieman laski edelliseen vuoteen, ollen 7,4 % vakinaisen henkilöstön määrästä.

Henkilötyövuosia oli vuoden 2022 talousarviossa arvioitu 163. Toteuma oli kuitenkin 180 henkilötyövuotta. Tämä selittyy hyvin pitkälle pakolaisten vastaanotosta, jonka johdosta henkilöstöä tarvittiin tilapäismajoituksessa Taipalsalissa ja esimerkiksi valmistavassa opetuksessa. Näitä tarpeita ei ollut alun pitäen henkilöstösuunnitelmassa.

Koulutuspäivät eivät ole täysin palautuneet koronaa edeltävälle tasolle. Tosin nousua oli edelliseen vuoteen. Yhteensä koulutuspäivä oli 379 päivää (ed. vuosi 330). Tilastossa ei näy parin tunnin webinaarit. Hyvin paljon koulutuksia pidetään koronan jälkeen webinaareina. Tilastossa koulutuspäiviksi katsotaan kuuden tunnin yhtäjaksoiset koulutustapahtumat. Voi olla, että tässä kohtaa on jonkinlainen tilastoharha. Parin tunnin webinaareista ei tule koulutuspäivää tilastoitavaksi.

Ilahduttavaa tilastoa on sairauspoissaolojen määrä, joka on laskenut edellisestä vuodesta ollen 3 452 kalenteripäivää (ed. vuosi 4 388). Erityisen ilahduttavaa on, että sekä mielenterveysperusteiset poissaolot että tuki- ja liikuntaelinsairaudesta johtuvat poissaolot ovat vähentyneet. Lisääntynyt on sen sijaan oman ilmoituksen mukaiset poissaolot. Tämä sisältää myös koronasta aiheutuneet poissaolot.

Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on Taipalsaaren kunnalle työnantajana tärkeä asia, ja sitä koordinoi erikseen nimetty työhyvinvoinnin ohjausryhmä, jonka toiminta perustuu vuosille 2022–2025 laadittuun henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelmaan. Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain toteuttamalla työhyvinvointikyselyllä työhyvinvoinnin vuosikellon mukaisesti aina maaliskuussa. Vuonna 2022 työhyvinvointikyselyä ei toteutettu henkilöstöhallinnon henkilöstöressurssien puutteen vuoksi.

Työssä viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin aiotaan jatkossakin panostaa erilaisin keinoin ja työntekijät yritetään saada entistä enemmän mukaan työhyvinvoinnin ja työn kehittämiseen. Koronan ”jälkihoito” ja digitalisaatio haastavat työyhteisöjä uudenslaisiin ratkaisuihin ja kehittämiseen. Samalla tarve työhyvinvointipanostuksiin kasvaa.

**Kari Kuuramaa**  
kunnanjohtaja

# Sisällysluettelo

<b>1 Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Taipalsaaren kunnan henkilöstövoimavarat vuonna 2022</b> .....	<b>4</b>
2.1 Henkilöstömäärä.....	4
2.2 Henkilötyövuodet .....	6
2.3 Vuosityöajan jakautuminen .....	7
2.4 Henkilöstön ikärakenne .....	8
<b>3 Kohti osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä</b> .....	<b>10</b>
3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	10
3.2 Yhteistoiminta Taipalsaaren kunnassa .....	10
3.3 Työsuojelu Taipalsaaren kunnassa .....	12
3.4 Työhyvinvointi.....	13
<b>4 Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky</b> .....	<b>15</b>
4.1 Terveysperusteiset poissaolot .....	15
4.2 Työtapaturmat, työmatkatapaturmat .....	16
4.3 Työterveyshuolto .....	16
4.4 Henkilöstön eläköityminen .....	16
4.5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	17
<b>5 Henkilöstökustannukset ja -investoinnit</b> .....	<b>18</b>
5.1 Henkilöstökustannukset .....	18
5.2 Eläkemaksut.....	19
<b>Lähteet</b> .....	<b>24</b>

## Liitteet

Työsuojelutoimikunnan toimintakertomus vuodelta 2022

Työterveyshuollon sairauspoissaoloraportti vuodelta 2022

## 1 Johdanto

Kunnan henkilöstöraportti ja tilinpäätös muodostavat tietopaketin kunnan toiminnasta ja talouden tarkastelusta sekä rakentavat perustan henkilöstöjohtamiselle ja työyhteisöjen jatkuvalla kehittämiselle. Henkilöstöraportissa arvioidaan muutossuuntia, jotka tulevat vaikuttamaan henkilöstövoimavaroihin, ja se on tarkoitettu sekä työyhteisön ja johdon että luottamushenkilöiden käyttöön. Henkilöstöraportin laadinnasta vastaa henkilöstöhallinto, ja sen sisällön tuottamisessa, suunnittelussa, tulkinnessa ja hyödyntämisessä toimitaan yhteistyössä henkilöstön, työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa.

Henkilöstöraportin tiedot perustuvat mm. henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä kerättyyn tietoon, työterveyshuollon toimittamiin tietoihin sekä työsuojelutoimikunnan tietoihin. Tietojen keräämisessä on noudatettu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n antamaa henkilöstöraporttisuositusta yhdenmukaisesti kerättävien ja raportoitavien tunnuslukujen osalta. Henkilöstöraportti kattaa kuntaan työ- tai virkasuhteessa (palvelussuhteessa) olevan henkilöstön. Osaa tunnusluvuista seurataan vain vakinaisen henkilöstön osalta.

Henkilöstöraportti käsitellään yt-ryhmässä, sillä Taipalsaaren kunnan työsuojelutoimikunta on osa yt-ryhmää. Mikäli työsuojelu toimisi vain omana erillisenä yksikkönä, tulisi henkilöstöraportti käsitellä työsuojelutoimikunnassa. Henkilöstöraportin hyväksymisestä vastaa kunnanhallitus, ja se esitellään kunnanvaltuustolle itsenäisenä asiakirjana samanaikaisesti tilinpäätöksen kanssa. Hyväksytty henkilöstöraportti lähetetään tiedoksi koko henkilöstölle ja käsitellään työyhteisöissä.

### Henkilöstöraportoinnissa huomioitavat lait ja asetukset

**Tasa-arvolaki (609/1986)**, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia tasa-arvosuunnitelma. Taipalsaaren kunnan tämänhetkinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut voimassa 1.1.2022 alkaen. Henkilöstöraportissa ilmaistut tunnusluvut ilmaistaan yksilönsuoja huomioiden sukupuolittain eriteltyinä vain tarvittaessa.

**Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (612/1999)**, jonka 20 §:n mukaisen viranomaisen tiedontuottamisvelvollisuuden vuoksi kuntatyönantajan toimialaan kuuluu henkilöstöä koskevien tilastojen tuottaminen. Näiden tilastojen tuottaminen tulee tapahtua **tietosuojalakia (1050/2018)** noudattaen.

**Työturvallisuuslaki (738/2002)**, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia työsuojelun toimintaohjelma. Taipalsaaren kunnan tämänhetkinen työsuojelun toimintaohjelma on laadittu vuosille 2022–2025.

**Työterveyshuoltolaki (1383/2001)**, jonka mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, mikä voi olla osa edellä mainittua työsuojelun toimintaohjelmaa. Taipalsaaren kunnan tämänhetkinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma on voimassa ajalla 1.1.2023-31.12.2027.

**Yksityisyydensuojalaki (759/2004)**, jonka tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

**Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)**, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Taipalsaaren kunnan tämänhetkinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut voimassa 1.1.2022 alkaen.

## 2 Taipalsaaren kunnan henkilöstövoimavarat vuonna 2022

Tässä luvussa kuvataan henkilöstövoimavaroja erilaisten tunnuslukujen merkeissä. Tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta ja työpanoksesta.

### 2.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2022 lopussa Taipalsaaren kunnan palveluksessa oli vakinaisessa palvelussuhteessa 122 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 75 henkilöä, joista sijaishenkilöstöä oli 16 henkilöä ja työllistettyjä henkilöitä 9. Henkilöstön kokonaismäärä on noussut 16,8 % 31.12.2021 tilanteeseen verrattuna; vakinaisen henkilöstön osuus on laskenut kahdeksalla henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä on puolestaan noussut 34 henkilöllä. Vakinaisesta henkilöstöstä 80,3 % on naisia. Myös määräaikaisesta henkilöstöstä suurin osa, 71,8 %, on naisia. Taulukossa 1 henkilöstömäärää on kuvattu 31.12.2022 tilanteen mukaisena sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön osalta sukupuolittain eriteltynä. Taulukossa 1, 2 ja 3 määräaikaiseen henkilöstöön ei ole huomioitu sijaishenkilöstöä.

Palvelussuhde 31.12.2022	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	24	98	122	- 6,2 %
Määräaikaiset	17	42	59	+ 136,0 %
- joista työllistettyjä	4	5	9	- 10,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>41</b>	<b>140</b>	<b>181</b>	<b>+ 16,8 %</b>

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2022

## Henkilöstömäärä palvelussuhteittain vuosina 2016–2022

Taulukossa 2 on kuvattu henkilöstömäärän kehitystä vuosina 2016–2022 sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön osalta.

Palvelussuhde	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vakinaiset	148	148	139	128	127	130	122
Määräaikaiset	17	14	20	26	35	25	59
<b>Yhteensä</b>	<b>165</b>	<b>162</b>	<b>159</b>	<b>154</b>	<b>162</b>	<b>155</b>	<b>181</b>

Taulukko 2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet vuosina 2016–2022 31.12. tilanteen mukaisena

## Henkilöstömäärä toimialoittain 2016–2022

Henkilöstömäärän kehitystä toimialoittain on kuvattu taulukossa 3, jossa henkilöstömäärää on tarkasteltu vuosina 2016–2022.

Toimiala	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Konsernihallinto	28	33	32	31	15	14	26
Sivistyspalvelut	118	112	109	105	119	114	127
Tekniset palvelut	19	17	18	18	28	27	28
<b>Yhteensä</b>	<b>165</b>	<b>162</b>	<b>159</b>	<b>154</b>	<b>162</b>	<b>155</b>	<b>181</b>

Taulukko 3. Henkilöstö toimialoittain vuosina 2016–2022 31.12. tilanteen mukaisena

## Vakinainen henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna vuosina 2016–2022

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä enemmistö työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. 31.12.2022 osa-aikaisia oli 7,4 % vakinaisen henkilöstön määrästä. Taulukossa 4 on kuvattu vakinaisen henkilöstön kokoaikaisten ja osa-aikaisten palvelussuhteiden lukumääriä vuosina 2016–2022 31.12. tilanteen mukaisena.

Työaika	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kokoaikaiset	135	136	125	118	119	119	113
Osa-aikaiset	13	12	14	10	8	11	9
<b>Yhteensä</b>	<b>148</b>	<b>148</b>	<b>139</b>	<b>128</b>	<b>127</b>	<b>130</b>	<b>122</b>

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden määrät vuosina 2016–2022 31.12. tilanteen mukaisena

## 2.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan seuraavasti: palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti / 100). Taulukossa 5 on esitetty kunnan palveluksessa olevan henkilöstön työaika henkilötyövuosiksi muutettuna vuosina 2015–2022. Taulukossa henkilötyövuodet on ilmoitettu yhden henkilötyövuoden tarkkuudella.

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä
vuonna 2022	41	139	180
vuonna 2021	33	126	159
vuonna 2020	32	120	152
vuonna 2019	31	118	149
vuonna 2018	33	125	158
vuonna 2017	35	129	164
vuonna 2016	34	128	162

Taulukko 5. Taipalsaaren kunnan henkilöstön työaika henkilötyövuosina vuosina 2015–2022

Talousarvion vuoden 2022 henkilöstösuunnitelmassa henkilötyövuosiksi on arvioitu 163 henkilötyövuotta. Vuonna 2022 toteutuneita henkilötyövuosia on siten ollut 17 arvioitua enemmän. Taulukossa 6 on esitetty vuonna 2022 toteutuneet henkilötyövuodet toimialakohtaisesti eriteltynä.

Toimiala	Naiset	Miehet	Yhteensä
<b>Konsernihallinto:</b>			
- Hallintopalvelut	2,9	3,0	5,9
- Elinvoimapalvelut	9,8	6,6	16,4
- Vaalit	0,02	0,02	0,04
<b>Sivistyspalvelut</b>	111,6	13,7	125,3
<b>Tekniset palvelut</b>	15,1	17,5	32,6

Taulukko 6. Vuoden 2022 toteutuneet henkilötövuodet toimialoittain jaoteltuina

Vuotta 2022 koskevan talousarvion henkilöstösuunnitelmassa hallintopalvelujen henkilötövuosiksi on arvioitu 6,0 toteuman ollessa 5,9 henkilötövuotta. Elinvoimapalvelujen henkilötövuosien on puolestaan arvioitu olevan 14,1 toteuman ollessa 16,4 henkilötövuotta, josta palkkatuella työllistettyjen osuus on 7,0 henkilötövuotta. Talousarviossa elinvoimapalvelujen työllistämisen edistämisen henkilötövuosiksi vuodelle 2022 on arvioitu 10,3 eli toteutunutta vähemmän. Elinvoimapalvelujen vuodelle 2022 suunniteltua isompaa henkilötövuosimäärää selittää alkuvuodesta 2022 käyttöön otettu tilapäismajoitusyksikkö.

Sivistyspalvelujen henkilötövuosiksi on talousarvion henkilöstösuunnitelmassa vuodelle 2022 arvioitu 116,2 toteuman ollessa 125,2 henkilötövuotta. Arvioitua suurempaa henkilötövuosimäärää selittää mm. suunniteltua suurempi hanketyön määrä sekä Ukrainan sodan vuoksi syntynyt valmistavan opetuksen suurempi tarve. Teknisille palveluille henkilöstösuunnitelmassa on vuodelle 2022 arvioitu 26,5 henkilötövuotta. Teknisten palveluiden vuonna 2022 toteutuneet henkilötövuodet ovat olleet 32,6.

### 2.3 Vuosityöajan jakautuminen

Teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa lasketaan vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Teoreettisesta vuosityöajasta saadaan tehty vuosityöaika vähentämällä siitä kaikki sekä palkalliset että palkattomat poissaolopäivät.



Koko henkilöstö, päivät	2021	2022
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	44 162	48 463
– vuosilomat ja muut lomat	2 997	3 557
– terveysperusteiset poissaolot	3 084	2 651
– perhevapaat	771	934
– muut palkalliset poissaolot	114	115
– muut palkattomat poissaolot	2 075	5 500
– koulutus	330	379
– vapaana annettavat työaikakorvaukset	212	217
+ rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	108	144
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>34 687</b>	<b>35 254</b>

Taulukko 7. Henkilöstön vuoden 2021 ja 2022 vuosityöajan muodostuminen

## 2.4 Henkilöstön ikärakenne

Taipalsaaren kunnan palvelussuhteessa olevan henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 on ollut 46,7 vuotta. Vastaavaan aikaan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,5 vuotta. Taulukossa 8 vakinaisen henkilöstön ikärakennetta tarkastellaan ikäryhmittäin ja taulukossa 9 toimialakohtaisesti ikäryhmittäin esitettynä 31.12.2022 tilanteen mukaisena.

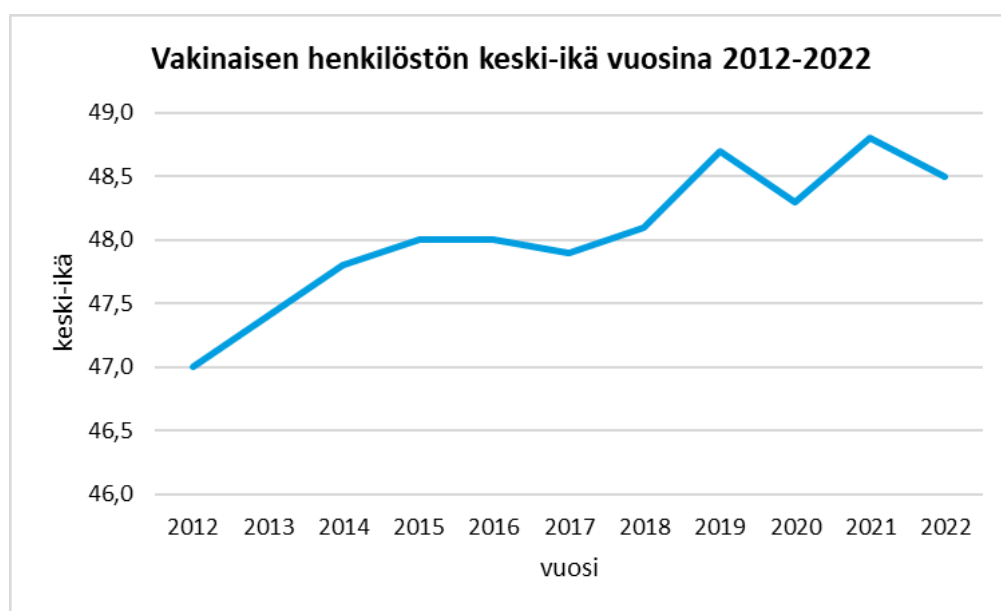
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	5	4,1
30–34	8	6,6
35–39	10	8,2
40–44	15	12,3
45–49	20	16,4
50–54	24	19,7
55–59	29	23,8
60–64	10	8,2
yli 65	1	0,8
<b>Yhteensä</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Taulukko 8. Taipalsaaren kunnan vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2022 tilanteen mukaisena

Ikä vuosina	Konserni-hallinto	Sivistys-palvelut	Tekniset palvelut
alle 30	0	5	0
30–34	1	5	2
35–39	0	8	2
40–44	1	12	2
45–49	2	14	4
50–54	1	18	5
55–59	1	21	7
60–64	0	10	0
yli 65	1	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>7</b>	<b>93</b>	<b>22</b>

Taulukko 9. Taipalsaaren kunnan vakinaisen henkilöstön ikärakenne toimialakohtaisesti eriteltynä 31.12.2022 tilanteen mukaisena

Taipalsaaren kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä on ollut vuonna 2012 47,0 vuotta ja vuonna 2022 48,5 vuotta. Kymmenen vuoden aikana vakinaisen henkilöstön keski-ikä on siten noussut 1,5 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikäen nousun on ollut maltillista. Kaaviossa 1 on havainnollistettu vakinaisen henkilöstön keski-ikäen kehittymistä vuosina 2012–2022.



Kaavio 1. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2012–2022

### 3 Kohti osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä

Kunnan menestyminen edellyttää osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä. Tässä luvussa tarkastellaan lähemmin Taipalsaaren kunnan henkilöstön osaamisen kehittämistä, yhteistoimintaa, työsuojelua sekä työhyvinvointia.

#### 3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Yhtenä koulutuspäivänä pidetään kuuden tunnin mittaista koulutusta, mikä voi muodostua useasta eri koulutusjaksosta, mitkä ovat olleet kestoltaan vähintään tunnin mittaisia.

Vuoden 2022 aikana erilaisiin koulutuksiin osallistui 94 henkilöä, ja erilaisia koulutuspäiviä oli yhteensä 379 kpl. Vuonna 2022 koulutuspäiviä oli laskennallisesti 3 kpl jokaista 31.12.2022 vakituudessa palvelussuhteessa ollutta kohden. Koulutuksiin osallistuneiden ja koulutuspäivien määriä vuosina 2016–2022 on kuvattu tarkemmin taulukossa 10. Vuonna 2022 ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistui 34 henkilöä, ja ammatillisen täydennyskoulutuksen koulutuspäiviä oli yhteensä 100 kpl. Muuhun koulutukseen osallistui 81 henkilöä, ja näitä koulutuspäiviä oli yhteensä 279 kpl.

Vuosi	Osallistujia	Koulutuspäiviä
2022	95	379
2021	95	330
2020	111	320
2019	131	411
2018	114	428
2017	123	508
2016	144	560

Taulukko 10. Koulutuksiin osallistujien ja koulutuspäivien määrät vuosina 2016–2022

#### 3.2 Yhteistoiminta Taipalsaaren kunnassa

Taipalsaaren kunnassa yhteistoiminta järjestetään kuntia koskevan **yhteistoimintalain (449/2007)** mukaisesti. Tämän lain piirissä ovat kaikki kunnat ja kuntayhtymät sekä hyvinvointialueet ja hyvinvointialueyhtymät. Kuntia koskevan yhteistoimintalain mukaan yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva

henkilöstö, jonka edustajina voi toimia luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Laissa on määritelty vähimmäistaso kunnan yhteistoiminnalle.

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai kuntien ja hyvinvointialueiden välisessä yhteistyössä. Käsiteltävä on lisäksi palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia kuten esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta. Myös henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä kuin myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Kuntia koskevan yhteistoimintalain mukaisesti jokaisessa kunnassa on oltava työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuva yhteistoimintaelin (Taipalsaaren kunnassa nimeltä yt-ryhmä), jonka toimikausi kestää neljä vuotta. Taipalsaaren kunnan yt-ryhmä kokoontui vuonna 2022 neljä kertaa ja käsiteli pöytäkirjojen mukaan yhteensä 18 asiaa.

### **Taipalsaaren kunnan yt-ryhmän kokoonpano vuonna 2022:**

#### **Henkilöstön edustajat:**

- neljä pääluottamusmiestä
  - Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, OAJ
  - Julkisen alan unioni JAU ry, Jyty, alueellinen pääluottamusmies
  - Julkisen alan unioni JAU ry, JHL, alueellinen pääluottamusmies
  - Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry, Tehy
- kolme työsuojeluvaltuutettua
  - yksi toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu
  - kaksi työntekijöitä edustavaa työsuojeluvaltuutettua

#### **Työnantajan edustajat:**

- kunnanjohtaja
- hallintojohtaja
- työsuojelupäällikkö
- kaksi kunnanhallituksen edustajaa
- henkilöstöasiantuntija pöytäkirjanpitäjänä

### 3.3 Työsuojelu Taipalsaaren kunnassa

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite.

*Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.*

*Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.*

*Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:*

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;*
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;*
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja*
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.*

*Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.*

*Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.*

(Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 8 §)

Taipalsaaren kunnan työsuojelutoimikunnan tehtävät hoitaa kunnan tt-ryhmä, jonka sisällä toimii jaostona vaaleilla valittu työsuojelutoimikunta työnantajan nimeämän työsuojelupäällikön johdolla. Jaoksen toimintaan voivat osallistua myös työterveyshuollon edustajia, kuten työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja. Työsuojelutoimikunnan käynnissä oleva toimikausi on 1.1.2022-31.12.2025.

## Taipalsaaren työsuojelutoimikunnan kokoonpano vuonna 2022:

Työsuojelupäällikkönä toimi vuonna 2022 kunnanpuutarhuri/toimistoinsinööri Reija Rämä. Henkilöstöä edustivat seuraavat työsuojeluvaltuutetut:

- toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Panu Karhu
  - varavaltuutettu Tiina Mikkola
  
- työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Henna Heiskamo
  - varavaltuutettu Mirka Makkonen
  - varavaltuutettu Tuomo Homanen
  
- työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Kirsi Rehunen
  - varavaltuutettu Sanna Kolhonen
  - varavaltuutettu Anna-Mari Sarjala 9.8.2022 asti

## Työsuojelun toimintaohjelma

*Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.*

(Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 9 §)

Taipalsaaren kunnan työsuojelutoimikunnan vuoden 2022 toimintakertomus on tämän henkilöstöraportin liitteenä.

## 3.4 Työhyvinvointi

Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin seuranta, ylläpitäminen ja edistäminen on jatkuvaa toimintaa. Työkyvyn seuranta Taipalsaaren kunnassa toteutetaan esimerkiksi erikseen järjestettävillä kehon kuntoindeksikartoituksilla, avoimilla esihenkilö-alais-keskusteluilla ja sairauspoissaolojen seurannalla, mitä toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Taipalsaaren kunnan henkilöstön työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon

toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toteuttamisessa työpaikkaselvityksissä ja niitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät sekä arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavia tekijöitä.

Uusille vakinaisille ja pidemmissä määräaikaissuhteissa työskenteleville työntekijöille ja viranhaltijoille tarjotaan mahdollisuus työterveyshuollon järjestämään työhöntulotarkastukseen. Lakisääteisten terveystarkastusten lisäksi jokaiselle palvelussuhteessa olevalle toteutetaan sähköisenä terveystarkastuksena viiden vuoden välein terveystarkastus, jonka tavoitteena on selvittää terveyteen, turvallisuuteen, työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden vaikutus työntekijään tai viranhaltijaan. Lisäksi teknisen toimen, ruokapalvelujen ja varhaiskasvatuksen henkilöstölle, joilla on erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttava altiste, toteutetaan 1–3 vuoden välein määräaikaistarkastus, minkä tavoitteena selvittää, onko merkkejä työperäisestä altistumisesta johtuvasta terveyshaitasta, sairaudesta tai liiallisesta altistumisesta ja pitääkö työnantajan ryhtyä toimenpiteisiin altistumisen vähentämiseksi ja/tai poistamiseksi.

Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen tapahtuu Taipalsaaren kunnassa mahdollisimman ennaltaehkäisevästi. Kunnassa onkin käytössä varhaisen tuen toimintamalli, minkä tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa matalalla kynnyksellä mahdolliset työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen haasteet. Työkykyyn liittyvän huolen ilmaantuessa asia käsitellään matalalla kynnyksellä mm. työterveyshuollon järjestämässä työkykyneuvotteluissa, ja töihin paluuta työkykyrajoitteen jälkeen toteutetaan esimerkiksi työkokeilumuotoisena osasairauspäivärahan tai kuntoutusrahan turvin. Vuoden 2023 aikana on tavoitteena käynnistää myös korvaavan ja kevennetyn työn mallin suunnittelutyö yhdessä työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon kanssa. Lisäksi kunnassa on käytössä erillinen päihdeohjelma.

Mielenterveydenhäiriöiden on valtakunnallisesti tunnistettu olevan tuki- ja liikuntaelinongelmien ohella pitkäkestoisia sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä, jonka vuoksi Taipalsaaren kunta on syksystä 2022 alkaen tarjonnut henkilöstölle osana työterveyshuoltoa matalankynnyksen mielenterveyttä vahvistavia ja ennaltaehkäiseviä palveluita henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteenä. Henkilöstön työhyvinvointia ylläpidetään ja edistetään kunnassa tarjoamalla yli kuuden kuukauden palvelussuhteessa työskentelevälle Epassi-etuus (vuonna 2022 50 e/hlö), mikä on käytettävissä kulttuuri- ja liikuntapalveluihin. Kunnan henkilöstö on myös oikeutettu maksuttomaan kuntosalikorttiin Saimaanharjun tai Kirkonkylän kuntosaleille, ja henkilöstölle järjestetään maksuttomia kuukausittaisia liikunta- ja lajikokeiluita, joiden tarkoituksena on lisätä yhteisöllisyyttä ja kannustaa henkilöstöä liikkumaan. Lisäksi henkilöstölle pyritään järjestämään vuosittain vapaaehtoisia kuntomittauksia, jotka antavat työntekijälle tai viranhaltijalle tietoa omasta hyvinvoinnista ja fyysisestä kunnosta ja joista osasta myös työnantajalle tarjotaan kootusti tietoa.

Syksystä 2022 alkaen henkilöstön on ollut mahdollista tauottaa työpäiviä työelämän välituntikellona toimivan Cuckoo-hyvinvointisovelluksen avulla. Kyseistä sovellusta voidaan lisäksi hyödyntää työfysioterapeutin vastaanotolla. Lisäksi kunta tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden työsuhdepolkupyöräetuuteen ja työhyvinvointirahaa työyhteisön yhteiseen toimintaan (vuonna 2022 20 e/hlö). Lokakuussa 2022 järjestettiin ensimmäinen työhyvinvoinnin teemaviikko ja loppuvuodesta 2022 ensimmäinen kokeilu, jonka aikana henkilöstön oli mahdollista käyttää yhden viikon aikana tunti työajasta oman työhyvinvoinnin edistämiseen. Kokeilu sai jatkoa alkuvuodesta 2023.

Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on Taipalsaaren kunnalle työnantajana tärkeä asia, ja sitä koordinoi erikseen nimetty työhyvinvoinnin ohjausryhmä, joka aloitti toimintansa loppukesästä 2022 ja jonka toiminta perustuu vuosille 2022–2025 laadittuun henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelmaan. Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä työhyvinvoinnin vuosikellon mukaisesti aina maaliskuussa. Vuonna 2022 työhyvinvointikyselyä ei toteutettu henkilöstöhallinnon henkilöstöressurssien puutteen vuoksi.

## 4 Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

### 4.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisiksi poissaoloiksi luetaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Taulukossa 11 on esitetty terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivinä vuonna 2022. Palkallisia ja palkattomia sairauspoissaolopäiviä on vuonna 2022 ollut kalenteripäivinä 3 452 kpl eli keskimäärin 19,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuoden 2021 vastaavat luvut ovat 4 388 kalenteripäivää ja 27,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

Sairauspoissaolo kalenteripäivinä	Palkalliset päivät	Palkattomat päivät
1–7 pv	1 416	2
8–29 pv	639	12
30–59 pv	419	0
60–89 pv	354	80
90–179 pv	438	92
Yli 180 päivää	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>3 266</b>	<b>186</b>
<b>Palkalliset ja palkattomat päivät yht.</b>	<b>3 452</b>	
<b>Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi</b>	<b>19,2</b>	

Taulukko 11.

Sairauspoissaolojen määrä kalenteripäivinä vuonna 2022



Vuonna 2022 henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 7,1 %, mikä on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Koko vuoden 2022 aikana sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 28 palvelussuhteessa olevalla, joiden palvelussuhde kesti koko vuoden 2022.

#### 4.2 Työtapaturmat, työmatkatapaturmat

Vakuutusyhtiön tietojen mukaan vuonna 2022 työtapaturmailmoituksia tehtiin 16 kpl, joista kaksi koskee samaa vahinkoa. Työmatkatapaturmista tai ammattitaudeista ei ole tehty vahinkoilmoituksia vuonna 2022.

#### 4.3 Työterveyshuolto

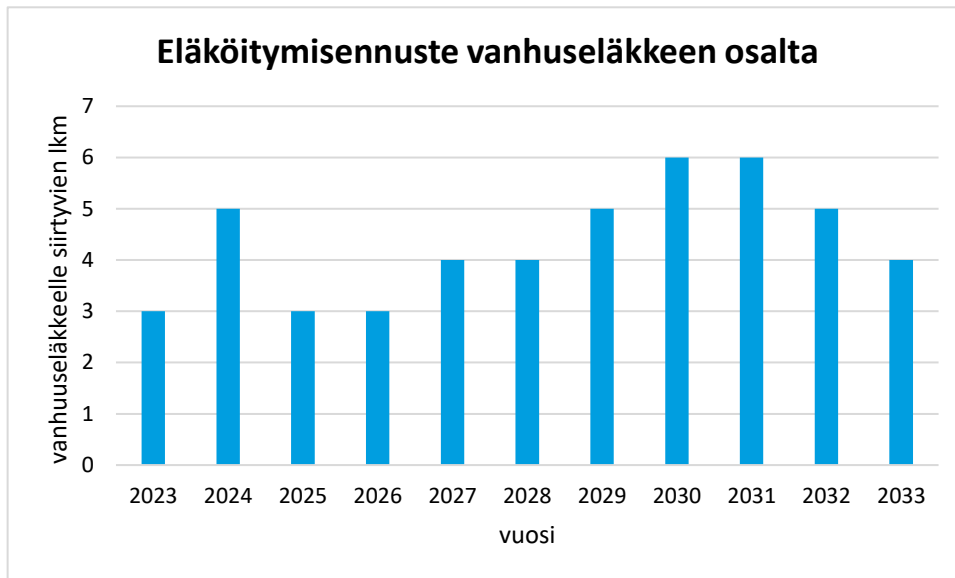
Taipalsaaren kunnan työterveyshuollon palvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuolto perustuu vuosittain päivitettävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Työterveyshoitaja ja/tai työterveyslääkäri on osallistunut kutsuttuna työsuojelutoimikunnan sekä sisäilmatyöryhmän kokouksiin.

Työterveyshuollon sairauspoissaoloraportti vuodesta 2022 on henkilöstöraportin erillisenä liitteenä. Työterveyshuollon raportin lukuihin sisältyy koko palvelussuhteessa ollut henkilöstö.

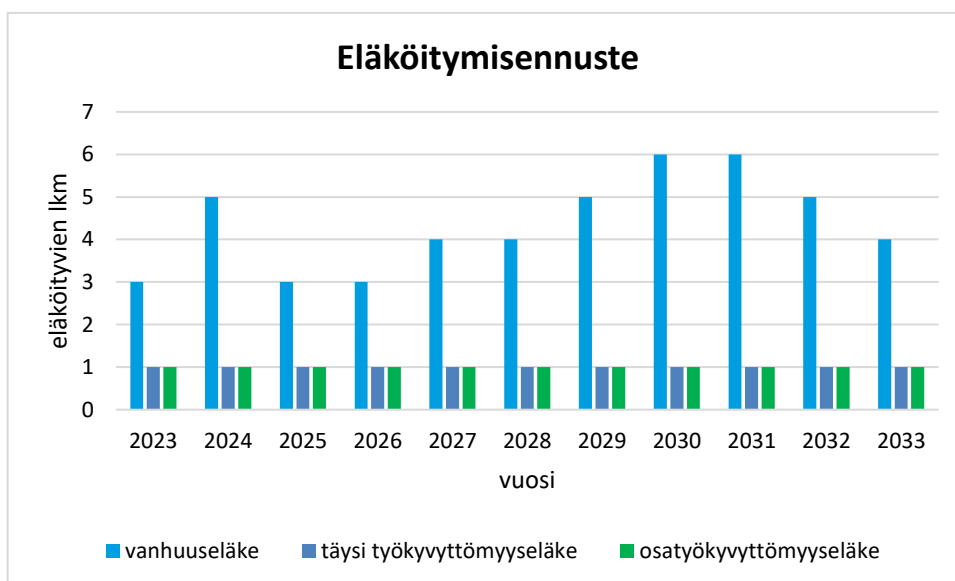
#### 4.4 Henkilöstön eläköityminen

Eläkevakuutusyhtiön tietojen mukaan vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi viisi henkilöä, joista kaksi siirtyi vanhuuseläkkeelle ja kolme työkyvyttömyyseläkkeelle. Vastaavasti vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle siirtyi viisi henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä. Kaaviossa 4 on esitetty Kevan Taipalsaaren kuntaa koskeva eläköitymisennuste vuosille 2023–2033 vanhuuseläkkeen osalta. Kaaviossa 5 puolestaan Kevan eläköitymisennuste Taipalsaaren kuntaa koskien on esitetty niin vanhuuseläkkeen, täyden työkyvyttömyyseläkkeen kuin osatyökyvyttömyyseläkkeenkin osalta.

*Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. (Keva 2023)*



Kaavio 4. Kevan eläköitymisennuste vuosille 2023–2033 vanhuuseläkkeen osalta



Kaavio 5. Kevan eläköitymisennuste vuosille 2023–2033 vanhuuseläkkeen, täyden työkyvyttömyyseläkkeen sekä osatyökyvyttömyyseläkkeen osalta

#### 4.5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus raportoidaan ilmoittamalla raporttivuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Vuonna 2022 Taipalsaaren kunnassa alkoi 16 vakinaista palvelussuhdetta ja päättyi 18 vakinaista palvelussuhdetta, joista neljä on päättynyt vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen vuoksi, kaksi

on päättynyt organisaation sisällä toiseen palvelussuhteeseen siirtymisen vuoksi ja yksi on päättynyt päätoimen muutoksen vuoksi.

Henkilöstön tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ilmaistaan suhteuttamalla alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden määrät edellisen vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään siten, että henkilöä ei lasketa kahteen kertaan mukaan, jos henkilö on vaihtanut organisaation sisällä tehtävää. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentit vuoden 2022 osalta ovat seuraavat: tulovaihtuvuus 10 % ja lähtövaihtuvuus 11,5 %. Sisäisen liikkuvuuden vaihtuvuusprosentti vuonna 2022 on ollut 1,5 %.

## 5 Henkilöstökustannukset ja -investoinnit

Taipalsaaren kunnassa käytössä ovat seuraavat virka- ja työehtosopimukset:

- Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES),
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) ja
- Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).

### 5.1 Henkilöstökustannukset

Taipalsaaren kunnan vuoden 2022 tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut (sis. palkkiot) olivat 8 402 807 euroa. Vuotta aiemmin eli vuonna 2021 vastaavat kulut olivat 7 566 693 euroa. Taulukossa 14 on esitetty tarkemmin vuoden 2022 ja 2021 henkilöstökustannusten muodostumista tilinpäätösaineistojen mukaisesti.

	2022	2021
<b>Henkilöstökustannukset yhteensä,</b>	<b>8 402 807</b>	<b>7 566 693</b>
<b>joista:</b>		
Palkat yhteensä	6 704 951	6 003 550
Eläkekulut	1 478 929	1 362 386
Muut henkilöstösivukulut	218 927	200 757

Taulukko 14. Vuoden 2022 ja 2021 henkilöstökustannukset tilinpäätösaineistojen mukaisesti

Taulukossa 14 ilmaistut luvut sisältävät organisaation maksamia luottamushenkilöiden palkkioita vuoden 2022 osalta 57 910 euroa ja vuoden 2021 osalta 55 998 euroa sekä niiden sivukulut.

Työterveyspalvelusta syntyneet kustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 126 587,96 euroa (alv 0 %). Kela-korvausta työterveyshuollosta vuonna 2022 syntyneistä kustannuksista kunta sai 40 521,96 euroa. Työllisyysrahaston maksamaa koulutuskorvausta vuotta 2022 koskien kunta puolestaan sai 3 906,45 euroa. Vuonna 2022 työnantajan tarjoamaa Epassi-etuutta annettiin henkilöstölle yhteensä 10 050 euroa, jota 157 eri työntekijää käytti yhteensä 7 604,57 euroa (lisäksi palvelumaksu 4,5 % ladatusta saldosta). Epassiedun käyttöaste vuonna 2022 oli 76 %.

## 5.2 Eläkemaksut

Vuonna 2022 työnantajan eläkemaksut koostuivat seuraavista osa-alueista: 1) palkkaperusteisesta eläkemaksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia, ja 2) eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.

Erillinen varhaiseläkemenoperusteinen maksu on lakkautettu vuodesta 2019 alkaen, jolloin kaikilta jäsenyhteisöiltä perittävään palkkaperusteiseen maksuun sisällytettiin työkyvyttömyyseläkemaksu. Työkyvyttömyyseläkemaksu on työnantajakohtainen, ja se määräytyy osittain työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella ja osittain keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaan. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitoon ja kehittämiseen sekä etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Kevan tilinpäätösarvion mukaan Taipalsaaren kunnan vuoden 2022 eläkemenoperusteinen maksuosuus on 351 231,08 euroa. Eläkemenoperusteinen maksu poistui vuoden 2023 alussa, jolloin voimaan tuli tasausmaksu, joka jaetaan kuntien- ja hyvinvointialueiden osuuksiin. Tasausmaksun kokonaismäärän tulee vuosittain vahvistamaan Valtiovarainministeriö Kevan valtuutettujen esityksen perusteella. Tasausmaksu tullaan jakamaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin vuoden 2022 toteutuvien palkkasummien suhteessa.

## Lähteet

Keva 2022. Tietoa eläkemaksuista.

Saatavilla: [www.keva.fi/tyonantajalle/elakemaksut/tietoa-elakevakuutusmaksuista/](http://www.keva.fi/tyonantajalle/elakemaksut/tietoa-elakevakuutusmaksuista/) (Luettu 16.5.2022)

Keva 2023. Työnantajan verkkopalvelu.

Kuntatyönantajat 2013. Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen.

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat 2021. Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan.

## Lainsäädäntö

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449

Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325



## TOIMINTAKERTOMUS

Työsuojelutoimikunta

23.3.2023

### Työsuojelutoimikunnan toimintakertomus vuodelta 2022

Taipalsaaren kunnan työsuojelutoimikunnan toimikausi on 2022–2025. Samalle ajalle on laadittu vuosittain tarkistettava työsuojeluohjelma. Vuonna 2022 toimikunta kokoontui neljä kertaa.

Työtapaturmia on tapahtunut 15 kpl. Väkivalta- ja uhkatilanteita raportoitiin 4 kpl, joissa kaikissa toinen osapuoli oli lapsi tai nuori. Päivittäisestä erityislasten kanssa koetuista uhka- ja väkivaltatilanteista ei tehty ilmoituksia.

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksen Saimaanharjun koululla (raportti 16.6.2022) ja Vehkataipaleen koululla (raportti 7.12.2022) sekä suunnatun työpaikkaselvityksen kirjastotoimessa (raportti 20.5.2022) ja ruokapalveluissa (raportti 23.6.2022). Työsuojelu osallistui myös Lappeenrannan seudun ympäristötoimen pitämään terveellisyden ja turvallisuuden tarkastukseen päiväkotia Satulaivassa (tarkastuskertomus 20.12.2022). Työterveyshuolto teki ergonomiatarkastuksia kunnantalolla sekä Kirkonkylän koululla. Työterveyshuollon lääkäripulan vuoksi he suosittelivat Chat-palveluiden käyttöä sekä etävastaanottoja. Työyhteisöt ovat käyttäneet työnohjausta sekä ulkopuolista apua ristiriitatilanteissa.

Kunnassa jatkuivat korona-aikana opitut etätömahdollisuudet. Nuorten hyvinvointi heikentyi etäopiskelun aikana kuormittaen sivistyspuolen henkilökuntaa lisää. Etätöitä pidetään toimivana koulutuksissa ja kokouksissa, mutta perustyöhön halutaan läsnäoloa yhteisen tiedonvaihdon parantamiseksi. Työyksiköissä näkyi henkilöstön resursien riittämättömyys työmäärään nähden. Henkilöstön vaihtuvuuden myötä uudet työntekijät tarvitsivat enemmän tukea. Eri toimipisteissä koettua häirintää ja työssä kiusaamista selvitettiin rakentavasti yhteistyössä. Syksyllä tietohallintajärjestelmien uusiminen toi uusia työkaluja mm. viestintään, mutta lisäsi samalla työmäärää paitsi asennuksissa niin myös uusien toimintojen opettelussa. Ukrainalaisten myötä jouduttiin sopeutumaan nopeasti uusiin toimintoihin kaikilla toimialoilla.

Työhyvinvointiin panostettiin kunnassa ja saadut kokemukset koettiin hyvinä. Eri yksiköissä on erilaiset mahdollisuudet järjestää yhteistä toimintaa ja eri toteutusmuotoja toivottiin jatkossa kehittelyyn.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui kerran. Kirkonkylän iltapäiväkerhon toiminta Väinölästä siirtyi takaisin koululle. Saimaanharjun koulun lasikaton tiiveyden kanssa oli ongelmia korjauksista huolimatta. Kunnan toimipisteissä suoritettiin kattava radonmittaus, tulokset eivät aiheuttaneet toimenpiteitä.

Ensiapukoulutuksiin osallistui henkilöstöä sekä webinaareissa että lähikoulutuksessa. Osallistuimme aluehallintoviraston Terveet Tilat 2028 -ohjelman webinaareihin. Materiaalipulasta johtuen kunnantalon defibrillaattoriin ei saatu hankittua uutta akkua, joten tilalle hankittiin uusi laite. Työsuojelu osallistui taukopenkkien sijoittamisen vaihtoehtojen tarkasteluun sekä ikäihmisille suunnattuihin esteettömyyskartoituksiin.

Päihdeohjelma on päivitetty. Vanhasta intrasta siirretyt lomakkeet mm. sisäilmaongelman ilmoittamisesta, väkivalta- ja uhkatilanteiden raportoinnista sekä ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä löytyvät Z-asemalta - Z:\Yhteiset\intranet\HR\Henkilöstön työkalupakki\Henkilöstön ohjeet ja lomakkeet\Työsuojelu. Intran uusinta on meneillään. Pelastussuunnitelmat päivitetään vähintään kerran vuodessa.

Työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat jaettiin henkilöstölle kunnanhallituksen ja yt-ryhmän pöytäkirjojen liitteinä sekä työsuojeluvaravaltuutetuille tiedoksi. Pöytäkirjat talletetaan Dynastyyn.

## Työterveyshuollon sairauspoissaoloraportti vuodelta 2022

Erillinen liitetiedosto