



TAIPALSAARI

Henkilöstöraportti

2023

HALLINTOJOHTAJAN KATSAUS

Henkilöstöraporttiin kootaan keskeisimmät tiedot henkilöstöhallinnosta, työterveyshuollosta sekä työsuojelusta. Mukana on myös paljon numerotietoa eri osa-alueilta.

Vuosi 2023 oli taas melko poikkeuksellinen vuosi ja jo neljäs vuosi poikkeuksellisten vuosien sarjassa. Korona on muuttunut normaalimmaksi tartuntataudiksi, mutta Venäjän raakalaismainen hyökkäyssota Ukrainaan jatkui koko vuoden 2023 ja jatkuu edelleen. Taipalsaarelle vastaanotetuista ukrainalaisista osalla on jo kotikuntaoikeus. Perheet ovat kotiutuneet pääosin hyvin ja lapset käyvät koulua.

Henkilöstömäärä oli 182 henkilöä. Kokonaismäärä väheni 15 työntekijällä suhteessa edelliseen vuoteen. Vakinaisen henkilöstön osuus työntekijöistä oli 70,9 %, mikä on 9 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuotta aiemmin. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä nousi hieman suhteessa edelliseen vuoteen, ollen 10,1 % vakinaisen henkilöstön määrästä. Henkilötyövuosia oli vuoden 2023 talousarviossa arvioitu 173,1. Toteuma oli kuitenkin 178,2 henkilötyövuotta. Tämä selittyy mm. S2-kielen opettajien lisätarpeella ja päiväkotilasten suurella määrällä.

Koulutuspäivissä tapahtui ilahduttava nousu suhteessa edelliseen vuoteen. Yhteensä koulutuspäiviä oli 506 päivää (ed. vuosi 379). Erilaisiin koulutuksiin osallistui yhteensä 122 henkilöä. Koulutukset järjestetään entistä useammin verkkoympäristössä, jolloin se mahdollistaa useamman henkilön osallistumisen helpommin. Kaikki koulutukset kirjataan ESS-järjestelmään, jolloin niistä voidaan hakea koulutuskorvaukset. Tämä koskee myös lyhytaikaisia koulutuksia.

Ilahduttavaa tilastoa on sairauspoissaolojen määrä, joka on edelleen laskenut edellisestä vuodesta ollen 2 983 kalenteripäivää (ed. vuosi 3 452). Erityisen merkittävää on, että sekä mielenterveysperusteiset poissaolot että tuki- ja liikuntaelinsairaudesta johtuvat poissaolot ovat vähentyneet. Lisääntynyt on sen sijaan oman ilmoituksen mukaiset poissaolot.

Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on Taipalsaaren kunnalle työnantajana tärkeä asia, ja sitä koordinoi henkilöstöhallinnon kanssa yhteistyössä erikseen nimetty työhyvinvoinnin ohjausryhmä, jonka toiminta perustuu vuosille 2022–2025 laadittuun työhyvinvointiohjelmaan. Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä työhyvinvoinnin vuosikellon mukaisesti aina maaliskuussa. Vuonna 2023 tehty työhyvinvointikysely suhteessa vuoden 2024 kyselyyn osoitti, että organisaatio on mennyt oikeaan suuntaan. Tulokset paranivat lähes joka asiassa.

Työssä viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin on panostettu paljon, ja sitä työtä jatketaan. Työsuuhdepyöräetu ja erilaiset työhyvinvointikampanjat ovat mainioita esimerkkejä tästä. Näillä on suuri merkitys työnantajakuvaan ja veto- sekä pitovoimaan. Myös henkilökunnan osaamisen varmistaminen on työnantajan lakisääteinen tehtävä, siihenkin panostetaan merkittävästi. Hyvinvoivat ja työssään viihtyvät työntekijät mahdollistavat kunnan tavoitteiden toteutumisen ja tuottavat lisäarvoa kuntalaisille. Tästä on hyvä jatkaa eteenpäin!

Tuomas Yliruka
hallintojohtaja



TAIPALSAARI

SISÄLLYS

Kuntastrategia 2022–2025.....	3
Tunnusluvut kootusti	4
Johdanto.....	5
Henkilöstöraportoinnissa huomioitavat lait ja asetukset	5
Henkilöstö lukuina	6
Henkilöstömäärä	6
Henkilötyövuodet	7
Henkilöstökulut	8
Henkilöstön eläköityminen	9
Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne	9
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	9
Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	10
Osaamisen kehittäminen.....	10
Yhteistoiminta	11
Työsuojelutoimikunta ja sen toimintakertomus	12
Sairauspoissaolot ja työterveyshuolto	14
Työhyvinvointi ja työhyvinvointikysely	15



KUNTASTRATEGIA 2022–2025

Tervahöyryn puhdilla ja arvojemme johdattelemina seilaamme kohti kuntastrategiamme visiota, parasta elämää Taipalsaarella.

Taipalsaaren kunnan [kuntastrategiassa](#) keskitytään tasapainoiseen talouteen, luontoon sekä kaikenikäisten tasa-puoliseen huomiointiin. Kuntastrategiamme yhtenä tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö, mikä saavutetaan henki-löstön työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen toimenpiteillä.

Kuntastrategian arvot näkyvät kaikessa tekemisessämme, ja jokainen henkilöstön jäsen toteuttaa siten omalta osal-taan kuntastrategiaa omassa työssään. [Taipalsaari-hengen](#) mukaisesti toimimme yhdessä verkostoituen ja toisi-amme tukien samalla kestäväen kehityksen mukaisia valintoja tehden. Avoimeen ja johdonmukaiseen päätöksente-koon perustuva toimintamme yhteisiä pelisääntöjä noudattaen taas vahvistaa niin psyykkistä, fyysistä kuin sosiaa-lista [turvallisuutta](#). Toimimme ennakkoluulottomasti ja [rohkeasti](#) uusiin haasteisiin tarttuen hyviä perinteitä kunni-oittamalla. Tekemisemme perustuu kuntastrategian mukaisesti uudistumiseen, osaamisen kehittämiseen ja vas-tuunottamiseen.



Arvot

Taipalsaari-henki
Turvallisuus
Rohkeus

Visio

Taipalsaari – Parasta elämää



Painopistealueet

Kaikenikäiset samassa veneessä
Luonto
Tasapainoinen talous



TAIPALSAARI

TUNNUSLUVUT KOOTUSTI

Työvoiman käyttö ja kustannukset	2022	2023
Henkilötyövuodet	180,2	178,2
Henkilöstön määrä 31.12.	197	182
Henkilöstökulut	8 402 807	8 674 204

Henkilöstötiedot 31.12.	2022	2023
Vakinaisen henkilöstön osuus (%)	61,9	70,9
Vakinaisesta henkilöstöstä osa-aikaisia (%)	7,4	10,1
Naisten osuus henkilöstöstä (%)	80,3	79,8
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	48,5	48,4

Osaamisen kehittäminen	2022	2023
Koulutuspäivien määrä	379	506
Koulutukseen osallistuneiden määrä	94	122

Sairauspoissaolot	2022	2023
Sairauspoissaolopäivät	3 452	2 983
Sairauspoissaoloprosentti	7,1	6,4

Työterveyshuollon kustannukset	2022	2023
Työterveyshuollon kokonaiskustannukset	126 253	128 496
KL 1, lakisääteinen työterveyshuolto (€)	53 113	58 617
KL 2, sairaanhoito (€)	61 092	57 874
KL 0 (€)	12 048	12 005
Työterveyshuollon kustannukset (€/hlö)	726	705



JOHDANTO

Kunnan henkilöstöraportti ja tilinpäätös kertovat 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.

Henkilöstöraportin tiedot perustuvat mm. henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon palveluntuottajan tietojärjestelmistä kerättyihin sekä kunnan työsuojelutoimikunnalta saatuihin tietoihin. Tietojen keräämisessä on noudatettu Kunta- ja hyvinvointialueuudantajat KT:n antamaa henkilöstöraporttisuositusta yhdenmukaisesti kerättävien ja raportoitavien tunnuslukujen osalta. Henkilöstöraportti kattaa kuntaan työ- ja virkasuhteessa olevan henkilöstön. Osaa tunnusluvuista seurataan vain vakinaisen henkilöstön osalta.

Henkilöstöraportti käsitellään ensin kunnan yt-ryhmässä, jonka jälkeen kunnanhallitus vastaa henkilöstöraportin hyväksymisestä. Tämän jälkeen henkilöstöraportti esitellään kunnanvaltuustolle itsenäisenä asiakirjana samanaikaisesti tilinpäätöksen kanssa. Hyväksytty henkilöstöraportti julkaistaan toimielinten käsittelyn jälkeen henkilöstölle kunnan sisäisessä intranetissä.

Henkilöstöraportoinnissa huomioitavat lait ja asetukset

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta \(609/1986\)](#), jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia tasa-arvosuunnitelma. Taipalsaaren kunnan tämänhetkinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut voimassa 1.1.2022 alkaen, ja se päivitetään ja sisällytetään syksyllä 2024 osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

[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 [tietosuoja lakia \(1050/2018\)](#) noudattaen.

[Laki yksityisyyden suojasta työelämässä \(759/2004\)](#), jonka tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

[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 1.1.2024-31.12.2028.

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

[Yhdenvertaisuuslaki \(1325/2014\)](#), jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Taipalsaaren kunnan tämänhetkinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut voimassa 1.1.2022 alkaen, ja se päivitetään ja sisällytetään syksyllä 2024 osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

HENKILÖSTÖ LUKUINA

Henkilöstömäärä

Taipalsaaren kunnan henkilöstömäärä oli vuoden 2023 lopussa 182 henkilöä, mikä muodostui työsuhdemuodot-
tain ryhmiteltynä seuraavasti: vakinainen henkilöstö 129 henkilöä ja määräaikainen henkilöstö 53 henkilöä. Määrä-
aikaisesta henkilöstöstä sijaisia oli yhdeksän henkilöä, ja työllistettyjä henkilöitä oli myös yhdeksän. Vuoden 2022
lopun tilanteeseen verrattuna henkilöstön määrä laski 7,6 % vakinaisen henkilöstön määrän kasvettua 5,7 % ja mää-
räaikaisen henkilöstön määrän laskettua 29,3 %.

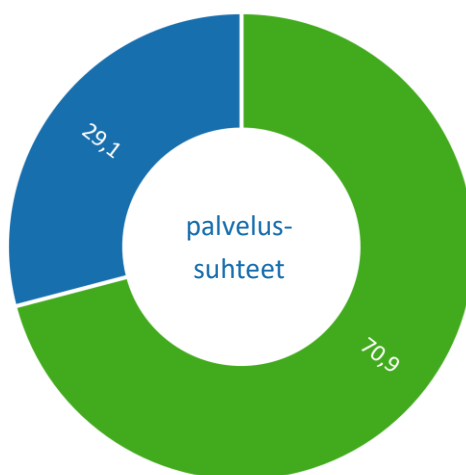
31.12.2023 Taipalsaaren kunta toimi työpaikkana

182:lle

parhaan elämän mahdollistajalle.



Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet 31.12.2023



■ vakinaiset ■ määräaikaiset

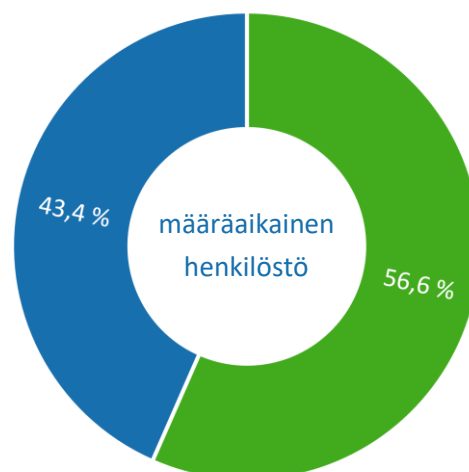


TAIPALSAARI

Osa-aikaiset ja kokoaikaiset palvelussuhteet 31.12.2023



■ osa-aikaiset ■ kokoaikaiset



■ osa-aikaiset ■ kokoaikaiset

31.12.2023 vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 20,2 % ja naisia oli 79,8 %.



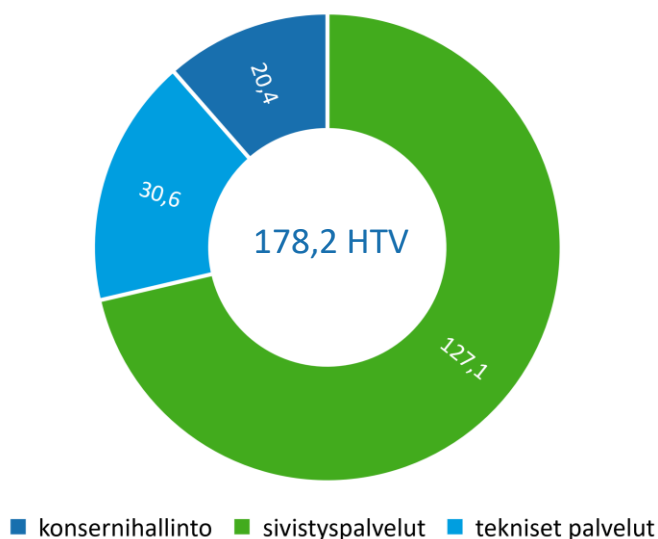
Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Vuonna 2023 toteutuneita henkilötyövuosia oli kaikki toimialat mukaan luettuina yhteensä 178,2, mikä on kaksi henkilötyövuotta vähemmän vuoden 2022 toteutuneisiin henkilötyövuosiin verrattuna ja 5,1 henkilötyövuotta enemmän kuin mitä talousarvioon oli suunniteltu, jota selittää S2-kielen opettajien ennakoitua suurempi tarve sekä päiväkotien suuren lapsimäärän vuoksi perustetun uuden lapsiryhmän henkilöstön rekrytoinnit. Vahvistetussa talousarviossa vuodelle 2024 henkilötyövuosia on suunniteltu yhteensä 174,5.

Taipalsaaren kunnassa henkilöstö työskentelee konsernihallinnon, sivistyspalvelujen ja teknisten palvelujen toimialoilla, joista jokainen jakaantuu eri tehtäväalueisiin ja yksiköihin. Toimialojen osuudet toteutuneista henkilötyövuosista vuonna 2023 olivat seuraavat: konsernihallinto 20,4 (vuonna 2022 22,3), sivistyspalvelut 127,1 (vuonna 2022 125,3) ja tekniset palvelut 30,6 (vuonna 2022 32,6) henkilötyövuotta. Vahvistetun talousarvion mukaisesti



vuodelle 2024 henkilötövuosia on suunniteltu toimialoittain seuraavasti: konsernihallinto 20, sivistyspalvelut 124,8 ja tekniset palvelut 29,8.

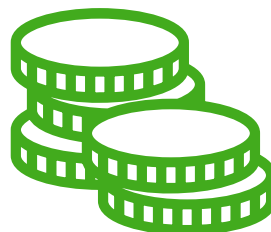


Konsernihallinnon toimialalla henkilöstömäärältä suurin tehtäväalue oli elinvoimapaalvelut ja kuntakehitys, kun taas sivistyspalveluissa eniten henkilöstöä työllisti perusopetus. Vastaavasti kiinteistön hoito ja yleiset alueet oli henkilöstömäärältään teknisten palveluiden suurin tehtäväalue.

Henkilöstökulut

Vuonna 2023 palkoista ja palkkioista, eläkekuluista ja muista henkilösivukuluista muodostuvat henkilöstökulut olivat yhteensä 8 674 204 euroa eli 3,2 % enemmän kuin vuonna 2022. Palkkoja ja palkkioita maksettiin 6 985 387 euroa eli 4,2 % enemmän kuin vuonna 2022. Palkkamenojen kehitykseen vaikutti erityisesti kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimuskorotukset.

Vuonna 2023 henkilöstökulut olivat 8 674 204 euroa.



Työterveyspalvelujen kokonaiskustannusten nousu oli maltillista. Vuonna 2023 kustannukset olivat 128 496 euroa, mikä on 1,8 % enemmän kuin vuoden 2022 vastaavat kustannukset. Työnantaja voi hakea takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen Kelalta korvausta työterveyshuollon kustannuksista, mitä Kela maksoi Taipalsaaren kunnalle vuotta 2022 koskien 47 918,69 euroa, mikä 18,3 % enemmän kuin vuotta 2021 koskevan korvauksen määrä, mitä selittää edellisvuodesta kasvaneet sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannukset.

Vuonna 2023 työnantajan eläkemaksut koostuivat seuraavista osa-alueista: 1) palkkaperusteisesta eläkemaksusta, joka on työnantajakohtainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista, ja 2) tasausmaksusta, joka jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin ja joka jaetaan kuntien kesken osuuksiin samassa suhteessa kuin kunnat saavat verorahoitusta. Vuonna 2023 tasausmaksun määrä oli 256 098,24 euroa, kun se vuonna 2024 on 235 781,16 euroa.

Henkilöstön eläköityminen



Taipalsaaren kunnan henkilöstöstä vuosien 2024–2034 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyy Kevan ennusteen mukaan 55 henkilöä.

Kevan tietojen mukaan vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,3 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

Taipalsaaren kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 46,6 vuotta vakinaisen henkilöstön keski-ikä oltua kyseisenä ajankohtana 48,4 vuotta. Koko henkilöstön ikärakennetta tarkasteltaessa suurin ikäryhmä 31.12.2023 oli 55–59-vuotiaiden ikäryhmä.

Ikä	Prosenttiosuus
alle 30 v.	10,4 %
30-34 v.	9,3 %
35-39 v.	8,2 %
40-44 v.	11,5 %
45-49 v.	13,7 %
50-54 v.	12,6 %
55-59 v.	22,5 %
60-64 v.	9,9 %
yli 65 v.	1,6 %



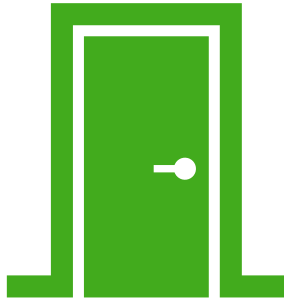
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä
oli vuoden 2023 lopussa
48,4 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus raportoidaan ilmoittamalla raporttivuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Vuonna 2023 Taipalsaaren kunnassa alkoi 19 ja päättyi 12 vakinaista palvelussuhdetta, joista kolme päättyi eläkkeelle siirtymisen vuoksi ja yksi palvelussuhteen muuttuessa työntekijän pyynnöstä määräaikaiseksi.



Henkilöstön tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ilmaistaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden 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 2023 osalta ovat seuraavat: tulovaihtuvuus 15,6 % ja lähtövaihtuvuus 9,8 %. Vakinaisen henkilöstön osalta ei tapahtunut sisäistä liikkuvuutta vuonna 2023.



Vuonna 2023 alkoi 19 ja päättyi 12 vakinaista palvelussuhdetta.

OSAAVA JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Osaamisen kehittäminen

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

Vuoden 2023 aikana erilaisiin koulutuksiin osallistui 122 henkilöä, ja erilaisia koulutuspäiviä oli yhteensä 506 kpl. Koulutukseen osallistuneiden määrä kasvoi 28 % ja koulutuspäivien määrä 34 % vuoden 2022 vastaaviin lukuihin verrattuna. Laskennallisesti koulutuspäiviä oli vuonna 2023 neljä jokaista 31.12.2023 vakinaisessa palvelussuhteessa ollutta kohden.

Vuonna 2023 ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistui 28 henkilöä, ja ammatillisen täydennyskoulutuksen koulutuspäiviä oli yhteensä 45 kpl. Muuhun koulutukseen osallistui 118 henkilöä, ja näitä koulutuspäiviä oli yhteensä 461 kpl.



Vuoden 2023 aikana erilaisiin koulutuksiin osallistui 122 henkilöä, ja erilaisia koulutuspäiviä oli yhteensä 506 kpl.



Taipalsaaren kunta tukee ja kannustaa henkilöstöä kuntastrategian mukaisesti osaamisen kehittämiseen, sillä kunnan menestyminen edellyttää osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä. Helmikuusta 2024 alkaen henkilöstölle on tarjottu muiden koulutusten rinnalle Eduhousen verkkokoulutuspalvelut, josta koulutuksia löytyy mm. tietoturvan, julkishallinnon, talouden sekä johtamisen ja esihenkilötyön aihealueisiin liittyen.

Kuntatyönantajan on mahdollista saada taloudellista tukea, koulutuskorvausta, henkilöstön ammatillista osaamista kehittävä koulutuksen järjestämisestä. Työllisyysrahasto maksoi Taipalsaaren kunnalle koulutuskorvausta vuotta 2023 koskien 4 556,78 euroa, mikä on 16,6 % enemmän kuin vuotta 2022 koskevan koulutuskorvauksen määrä.

Yhteistoiminta

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 luottamushenkilö, 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 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 toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset tai irtisanomiset.

Vuonna 2023 Taipalsaaren kunnan yt-ryhmä kokoontui kuusi kertaa ja käsitteli yhteensä 48 asiaa.



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-ryhmän kokoonpano vuonna 2023 oli seuraava:

Henkilöstön edustajat:

- neljä pääluottamushenkilöä
 - Julkisanalan korkeakoulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, OAJ
 - Julkisen alan unioni JAU ry, Jyty, alueellinen pääluottamushenkilö
 - Julkisen alan unioni JAU ry, JHL, alueellinen pääluottamushenkilö
 - Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry / Tehy (1.8.2023 asti)

- kolme työsuojeluvaltuutettua
 - yksi toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu
 - kaksi työntekijöitä edustavaa työsuojeluvaltuutettua

Työnantajan edustajat:

- kunnanjohtaja
- hallintojohtaja
- sivistysjohtaja (kh 13.3.2023 päätöksen jälkeen)
- tekninen johtaja (kh 13.3.2023 päätöksen jälkeen)
- työsuojelupäällikkö
- kaksi kunnanhallituksen edustajaa
- henkilöstöasiantuntija pöytäkirjanpitäjänä



Työsuojelutoimikunta ja sen toimintakertomus

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, jonka mukaan *työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.*

Taipalsaaren kunnassa toimii vaaleilla valittu työsuojelutoimikunta työnantajan nimeämän työsuojelupäällikön johdolla. Työsuojelutoimikunnan käynnissä oleva toimikausi on 1.1.2022-31.12.2025. Samalle ajalle on laadittu vuosittain tarkistettava työsuojeluohjelma. Työsuojelupäällikkönä toimi vuonna 2023 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



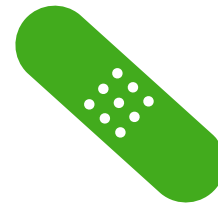
Vuonna 2023 työsuojelutoimikunta
kokoontui neljä kertaa
ja sisäilmatyöryhmä viisi kertaa.

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksen kunnantalolla (raportti 15.6.), siivouspalveluissa (raportti 17.10.), kirjastolla (raportti 18.12.) ja Nuorisotalo Helmessä 14.12. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä oli ergonomian osalta

Kirkonkylän koulun ruokapalveluissa (9.10.) ja Satulaivan päiväkodin siivouspalveluissa (3.10.). Lisäksi kunnantalolla aloitettiin psykososiaaliseen kuormitukseen suunnattu selvitys, jonka ensimmäinen purkutilaisuus henkilöstölle oli 11.12.2023.

Vuonna 2023 väkivalta- ja uhkatilanteita raportointiin kaksi, joissa molemmissa toinen osapuoli oli lapsi tai nuori. Uusien johtajien myötä päivittäisistä erityislasten kanssa koetuista tilanteista ei ole tehty ilmoituksia työsuojeluun.

Vuonna 2023 tapahtui 4 kpl työtapaturmia
ja 1 kpl työmatkatapaturmia.



Työsuojelu osallistui Lappeenrannan seudun ympäristötoimen pitämään terveellisuuden ja turvallisuuden sekä yhteisön hyvinvoinnin tarkastukseen Vehkataipaleen koululla (tarkastuskertomus 15.12.2023). Aluehallintovirasto suoritti työsuojelutarkastuksen siivoustyön kemikaalien osalta 25.4.2023. Lisäksi työsuojelu osallistui yhdessä esihenkilöiden kanssa eri työpisteissä henkilöstön ristiriitatilanteiden käsittelyyn.

Kunnan työntekijöiden etätömahdollisuudet koettiin hyvänä joustavuutena työnteon suhteen, mutta samalla ne aiheuttivat eriarvoisuuden tunnetta. Henkilöiden saavutettavuus heikentyy etätöiden myötä. Meitan myötä tietoturva täyttää tämän päivän vaatimukset, mutta samalla ongelmat esimerkiksi salasanojen kanssa lisääntyivät.

Sivistyspuolella haasteeksi koettiin lisääntynyt määrä lapsia ja nuoria, jotka puhuvat suomea toisena kielenä. Myös tuen tarpeen oppilaiden lukumäärä on kasvanut. Nuorisotoimen haasteena oli esihenkilön vaihtumisesta johtuva muutos kaksi kertaa vuoden sisällä.

Teknisellä puolella otettiin käyttöön EcoOnline-kemikaalirekisteri. Koulujen teknisen käsityön luokissa henkilökoh- taisten suojaimien käyttövaatimukset tiukentuivat, koska kaikki puupölyt luokitellaan syöpävaarallisiksi aineiksi. Syöpävaaralliset vaikutukset rajoittuvat lähengitysteihin.

Kunnantalolla loppuvuotta työllisti konsernihallinnon henkilövajaus.

Uusina huomioitavina asioina tulivat mm. ilmoittajansuojelulaki sekä ikääntyvien yli 55-vuotiaiden työssäjaksami- sen huomioiminen.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui viisi kertaa. Mittavin remontti oli Saimaanharjun koululla uusitut lattiarakenteet. Työ- suojelu osallistui sekä henkilökunnalle että huoltajille järjestettyihin tiedotustilaisuuksiin.

Ensiapukoulutuksiin osallistui henkilöstöä sekä webinaareissa että lähikoulutuksessa. Työsuojelutoimikunnan jäse- net osallistuivat aluehallintoviraston Terveet Tilat 2028 -ohjelman webinaareihin, OAJ:n työsuojeluvaltuutetun kou- lutukseen sekä muihin Aluehallintoviraston, Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen koulutuswebinaarei- hin. Aiheina on ollut työturvallisuuden perusteet esihenkilöille, esihenkilötyön psykososiaalisen kuormituksen



hallinta, työn psykososiaalinen kuormitus, häirinnän ennaltaehkäisy, kemikaaliturvallisuus, kemiallisten tekijöiden riskien arviointi, biologisten tekijöiden vaarojen arviointi, radon sekä ensiapu osana työturvallisuutta.

Uusitusta intranetistä löytyvät työsuojelun ohjeet ja lomakkeet. Valmiussuunnitelman yleinen osa hyväksyttiin kunnanvaltuustossa. Pelastussuunnitelmat päivitetään vähintään kerran vuodessa. Työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat jaettiin henkilöstölle yt-ryhmän pöytäkirjojen liitteinä sekä työsuojeluvaravaltuutetuille tiedoksi. Pöytäkirjat talletetaan Dynastyyn.

Sairauspoissaolot ja työterveyshuolto

Sairauspoissaoloiksi luetaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Palkallisia ja palkattomia sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2023 kalenteripäivinä yhteensä 2 983 kpl.



Palkallisia ja palkattomia sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2023 keskimäärin 16,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vastaavasti vuonna 2022 sairauspoissaolopäiviä oli 3 452 kalenteripäivää ja 19,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

Sairauspoissaolo kalenteripäivinä	Palkalliset päivät	Palkattomat päivät
1–7 pv	1 406	1
8–29 pv	300	0
30–59 pv	679	78
60–89 pv	221	0
90–179 pv	117	0
Yli 180 pv	0	181
Yhteensä	2 723	260

Vuonna 2023 henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 6,4 %, mikä on laskettu sairauspoissaolojen osuutena koko henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä työajasta, mikä oli vuonna 2023 päivinä tarkasteltuna yhteensä 46 707. Koko vuoden 2023 aikana sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 31 palvelussuhteessa olevalla, joiden palvelussuhde kesti koko vuoden 2023.

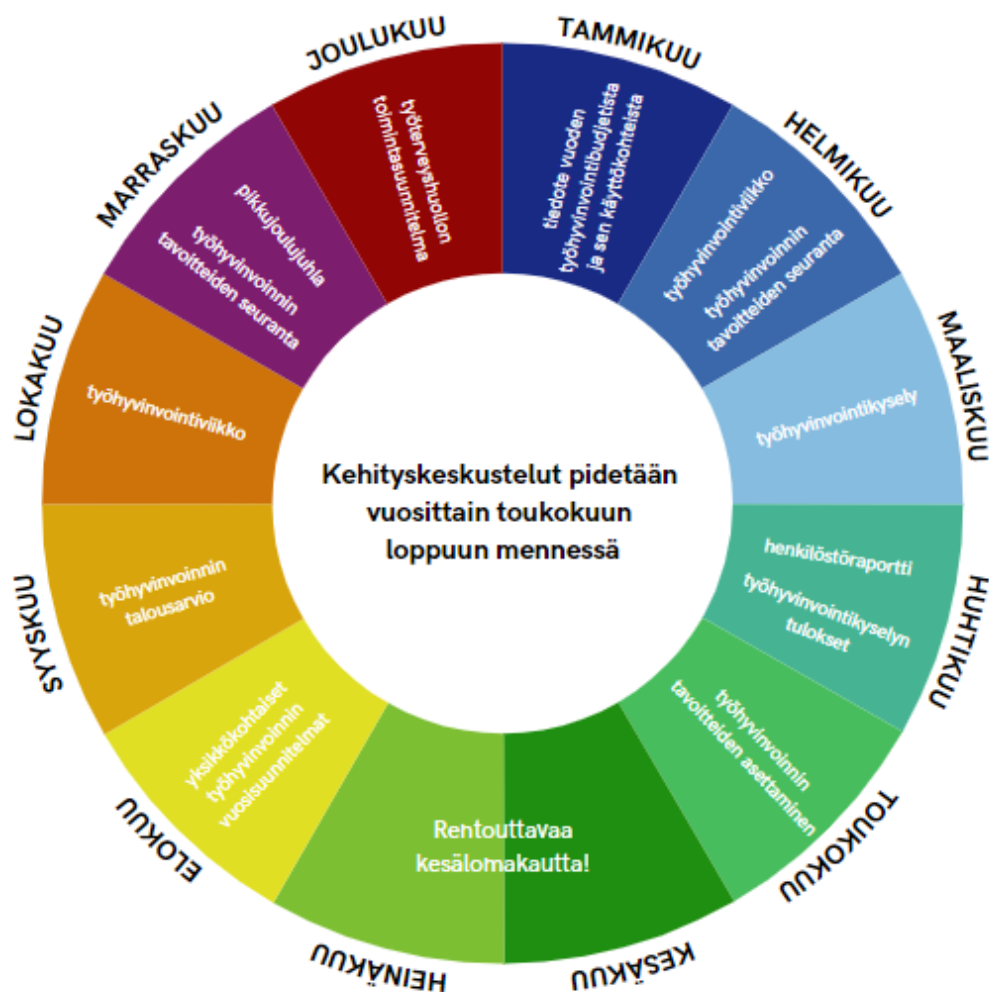
Taipalsaaren kunnan työterveyshuollon palvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuolto perustuu vuosittain päivitettävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Terveystalon tietojen mukaan vuonna 2023 eniten sairauspoissaoloja aiheutti diagnoosikategoria muut, johon kuuluu esimerkiksi henkilöstön omailmoittaiset sairauspoissaolot. Seuraavaksi eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat mielenterveyden häiriöt ja niiden kanssa melkein saman määrän tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Edellä mainittujen diagnoosikategorioiden sairauspoissaolojen määrät laskivat vuoden 2022 vastaaviin lukuihin verrattuna. Erityisesti tuki- ja liikuntaelinhäiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen määrässä tapahtui merkittävä lasku. Lisäksi sairauspoissaoloja aiheuttivat muun muassa infektiot sekä tapaturmat ja vammat, joiden määrät nousivat vuoden 2022 vastaaviin lukuihin verrattuna.

Työhyvinvointi ja työhyvinvointikysely

Taipalsaaren kunnan työhyvinvointiohjelman 2022–2025 tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen ja sitä kautta kunnan vision toteutuminen eli parhaan (työ)elämän luominen.

Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen on Taipalsaaren kunnalle työnantajana tärkeä asia. Sitä koordinoi henkilöstöhallinnon kanssa yhteistyössä erikseen nimetty työhyvinvoinnin ohjausryhmä, jonka toiminta perustuu vuosille 2022–2025 laadittuun työhyvinvointiohjelmaan ja ko. ohjelman mukaiseen, alla esitettyyn, työhyvinvoinnin vuosikelloon sekä työhyvinvointiohjelman mukaiseen erilliseen henkilöstöliikunnan vuosikelloon.



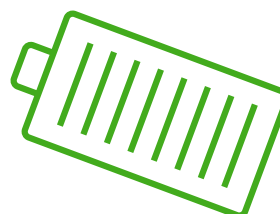


Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin seuranta, ylläpitäminen ja edistäminen on jatkuvaa toimintaa.

Työkyvyn seuranta toteutetaan Taipalsaaren kunnassa mm. kehonkuntoindeksikartoituksilla, esihenkilö-alais-keskusteluilla ja sairauspoissaolojen seurannalla, joista jälkimmäistä toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Taipalsaaren kunnan henkilöstön työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toteuttamissa työpaikkaselvityksissä ja niitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät sekä arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavia tekijöitä.

Uusille vakinaisille ja pidemmissä määräaikaissuoksissa työskenteleville työntekijöille ja viranhaltijoille tarjotaan mahdollisuus työterveyshuollon järjestämään työhöntulotarkastukseen. Lakisääteisten terveystarkastusten lisäksi jokaiselle palvelussuhteessa olevalle tarjotaan 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 olemassa merkkejä työperäisestä altistumisesta johtuvasta terveyshaitasta, sairaudesta tai liiallisesta altistumisesta ja pitääkö työnantajan ryhtyä toimenpiteisiin altistumisen vähentämiseksi ja/tai poistamiseksi.

Hyvinvoiva henkilöstö on organisaation tärkein voimavara.



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 työntekijää tai viranhaltijaa tukien mm. työterveyshuollon ohjaamissa työkykyneuvotteluissa, ja töihin paluuta työkykyrajoitteen jälkeen toteutetaan esimerkiksi työkokeilumuotoisena osasairauspäivärahan tai kuntoutusrahan turvin. Vuoden 2024 tavoitteena käynnistää korvaavan ja kevennetyn työn mallin suunnittelutyö yhdessä henkilöstöhallinnon, työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon kanssa.

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpidetään ja edistetään kunnassa tarjoamalla yli kuuden kuukauden palvelussuhteessa työskentelevälle Epassi-etuus, mikä on käytettävissä kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin. Vuonna 2023 työnantajan tarjoamaa Epassi-etuutta tarjottiin henkilöstölle yhteensä 17 950 euroa, ja sitä käytti 176 eri



henkilöstön jäsentä. Epassin käyttöaste nousi 12,9 % vuoden 2022 käyttöasteeseen verrattuna vuoden 2023 käyttöasteen oltua 85,4 %. Yhteisöllisyyttä tuetaan vuosittaisella yksikkökohtaisilla työhyvinvointirahalla, joka on tarkoitettu työyhteisön yhteiseen toimintaan ja joka vuonna 2023 oli 30 euroa henkilöstön jäsentä kohden.

Lisäksi kunnan henkilöstö on oikeutettu maksuttomaan kuntosalikorttiin Saimaanharjun ja Kirkonkylän kuntosaleille, ja henkilöstölle järjestetään maksuttomia kuukausiliikuntoja, joiden tarkoituksena on lisätä yhteisöllisyyttä ja kannustaa henkilöstöä liikkumaan. Henkilöstölle pyritään myös järjestämään vuosittain vapaaehtoisia kuntomittauksia, jotka antavat työntekijälle tai viranhaltijalle tietoa omasta hyvinvoinnista ja fyysisestä kunnosta ja joista osasta myös työnantajalle tarjotaan kootusti tietoa. Lisäksi kunta tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden työsuhteen polkupyöräetuuteen ja liikuntaneuvontaan sekä järjestää kaksi kertaa vuodessa henkilöstölle työhyvinvointiviikon, joiden aikana vuonna 2023 esimerkiksi tarjottiin henkilöstölle aamiainen ja mahdollisuus erilaisiin webinaareihin sekä henkilöstöliikunnan tapahtumia.

Mielenterveydenhäiriöiden on valtakunnallisesti tunnistettu olevan tuki- ja liikuntaelinongelmien ohella pitkäkestoisia sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä, jonka vuoksi Taipalsaaren kunta tarjoaa henkilöstölle osana työterveyshuoltoa matalankynnyksen mielenterveyttä vahvistavia ja ennaltaehkäiseviä palveluita henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteenä.

Työhyvinvointikyselyyn 2023 vastanneista 81 % suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavalleen.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn vastaava luku oli 90 %.



Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain maaliskuisin toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä, jonka vastausprosentti vuonna 2023 oli upea 73,7 %. Vastaavasti vuonna 2024 työhyvinvointikyselyyn vastasi 72,3 % henkilöstöstä. Työhyvinvointikyselyn 2023 tulokset olivat koko organisaation tasolla tarkasteltuna hyvät, ja vuoden 2024 tulokset puolestaan erittäin hyvät - kiitos tästä jokaiselle henkilöstön jäsenelle! Vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn tuloksille ei ole olemassa vertailukelpoisia tuloksia aiemmilta vuosilta.

Työhyvinvointikyselyn 2023 tulosten ja työyksiköiltä saatujen tietojen perusteella työhyvinvoinnin ohjausryhmä nimesi kesäkuussa 2023 Taipalsaaren kunnan työhyvinvoinnin edistämisen tavoitteiksi viestinnän ja sisäisen tiedonkulun, johtajuuden ja työyhteisötaitojen kehittämisen. Lisäksi yksiköt asettivat vuosittaisissa, elokuisin laadittavissa, yksikkökohtaisissa työhyvinvoinnin vuosisuunnitelmissaan omia työhyvinvoinnin tavoitteita. Työhyvinvointikyselyn 2023 tuloksista ja asetetuista työhyvinvoinnin tavoitteista on laadittu erillinen raportti, joka on toimitettu tiedoksi koko henkilöstölle ja kunnanhallitukselle.

Viestintää ja tiedonkulkua kehitettiin vuonna 2023 uuden intranetin julkaisemisella sekä Teams-viestintä- ja yhteistyöalustan käytön tehostamisella. Lisäksi kunnan viestintäohje päivitettiin ja perustettiin uusi viestintäryhmä. Johtoryhmän toimintaa kehitettiin erillisellä johtoryhmän valmennuksella, ja vuoden 2024 alussa käynnistyi erillinen esihenkilöiden valmennus. Lisäksi vuonna 2023 aloitettiin kuukausittaiset HR & esihenkilö -tapaamiset, joissa muun muassa käsitellään ajankohtaisia asioita ja kerrataan olemassa olevia ohjeistuksia. Lokakuussa 2023 järjestetyllä työhyvinvointiviikolla henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus webinaariin, joka käsitteli mm. omaa työssä jaksamista,

työn voimavaroja sekä omia vahvuuksia ja heikkouksia peilaten aihealueita myös työyhteisön ja työyhteisötaitojen näkökulmaan.

Näiden ja muiden tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa ja siinä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia voidaan arvioida 2024 työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta, sillä vuoden 2024 kysely toteutettiin samalla kyselyllä ja samoilla yksiköillä kuin vuoden 2023 kysely vertailukelpoisten tulosten saamiseksi. Työhyvinvointikyselyn 2024 tulosten käsittelyprosessi on kesken, mutta tulosten voidaan mainita olevan erittäin hyvät ja osoittavan, että työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteissä on onnistuttu, mitä tukee myös henkilöstöltä tullut positiivinen palaute koskien kunnassa tehtyjä työhyvinvoinnin toimenpiteitä. Työhyvinvointikyselyn 2024 jokainen tulos, johon on olemassa vertailuarvo vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn tuloksista, on parantunut.

Toukokuussa 2024 työhyvinvoinnin ohjausryhmä asettaa työhyvinvoinnin vuosikellon mukaisesti koko organisaatiota koskevat tavoitteet työhyvinvoinnin edistämiseksi ja julkistaa toimenpiteet, joiden avulla tavoitteita lähdetään saavuttamaan. Elokuussa yksiköt voivat yksikkökohtaisissa työhyvinvoinnin vuosisuunnitelmissa taas omalta osaltaan pohtia omia työhyvinvoinnin edistämisen tavoitteitaan ja sitä, kuinka yksiköt voivat osallistua koko kunnan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Työhyvinvointikyselyn 2024 tuloksista tiedotetaan yt-ryhmää ja kunnanhallitusta huhtikuussa, ja kyselyn tuloksista ja uusista työhyvinvoinnin tavoitteista laaditaan erillinen yhteenveto, joka julkaistaan henkilöstölle sisäisen intranetin kautta touko-kesäkuussa 2024.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on
työnantajan ja henkilöstön yhteistyössä toteuttamaa jatkuvaa toimintaa,

luodaanhan siten yhdessä myös jatkossa
parasta työelämää!

