



TAIPALSAARI

Henkilöstökertomus 2024



HALLINTOJOHTAJAN KATSAUS

Henkilöstöraporttiin kootaan keskeisimmät tiedot henkilöstöhallinnosta, työterveyshuollosta sekä työsuojelusta. Mukana on myös paljon numerotietoa eri osa-alueilta. Vuosi 2024 oli taas melko poikkeuksellinen vuosi ja jo viides vuosi poikkeuksellisten vuosien sarjassa. Venäjän raakalaismainen hyökkäyssota Ukrainaan on jo kestänyt yli kolme vuotta ja jatkuu edelleen. Taipalsaarelle vastaanotetuista ukrainalaisista monella on jo kotikuntaoikeus.

Henkilöstömäärä oli 187 henkilöä 31.12.2024. Kokonaismäärä oli kuusi työntekijää enemmän kuin vuotta aiemmin. Vakinaisen henkilöstön osuus työntekijöistä oli 71,7 %, mikä on lähes sama kuin vuotta aiemmin. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä nousi hieman suhteessa edelliseen vuoteen, ollen 14,2 % vakinaisen henkilöstön määrästä. Henkilötyövuosia oli vuoden 2024 talousarviossa arvioitu 174,5 ja toteuma oli 174,9 henkilötyövuotta, eli HTV-tavoite toteutui varsin hyvin. Kunnassa pidettiin yhteistoimintaneuvottelut kesällä 2024, mutta niillä ei ollut vaikutusta henkilöstömäärään. Yhteistoimintaneuvotteluilla saatiin kuitenkin säästöjä aikaan.

Koulutuspäivissä tapahtui ilahduttava nousu suhteessa edelliseen vuoteen, jota selittää viime vuonna jatkunut joutoryhmävalmennus ja vuonna 2024 järjestetty erillinen esihenkilövalmennus. Yhteensä koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 277 päivää (ed. vuosi 233), ja erilaisiin koulutuksiin osallistui yhteensä 140 henkilöä, mikä oli selvästi enemmän kuin vuonna 2023. 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.

Sairauspoissaolojen määrä väheni edelleen edellisestä vuodesta ollen 2 319 kalenteripäivää (ed. vuosi 2 983). Sairauspoissaloprosentti pieneni myös, ollen 5,0 (ed. vuosi 6,4). Erityisen merkittävää on, että sekä mielenterveysperusteiset poissaolot että tuki- ja liikuntaelinsairaudesta johtuvat poissaolot ovat vähentyneet.

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 2025 tehty työhyvinvointikysely suhteessa vuoden 2024 kyselyyn osoitti, että organisaatiossa on menty monessa asiassa hyvään suuntaan, mutta joissakin asioissa hieman huonompaan suuntaan. Näihin asioihin tullaan panostamaan vuoden 2025 aikana.

Työssä viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin on panostettu paljon, ja sitä työtä jatketaan. Hyvinvointitapahtumia on järjestetty edellisten vuosien tapaan. Uutena asiana on toukokuussa 2025 toteutettava henkilöstöristeily Saimaalle. Työsuhdepyöräetä ja erilaiset työhyvinvointikampanjat ovat jo henkilökunnalle tuttuja asioita, joista on pidetty paljon. Näillä on suuri merkitys työnantajakuvaan ja veto- sekä pitovoimaan. Henkilökunnan osaamisen varmistaminen on työnantajan lakisääteinen tehtävä, siihenkin panostetaan merkittävästi. Taipalsaaren kunnan vetovoima koetaan hyvänä, koska avoimiin tehtäviin saadaan pääosin hyvin hakijoita. Hyvinvoivat ja työssään viihtyvät työntekijät mahdollistavat kunnan tavoitteiden toteutumisen ja tuottavat lisäarvoa kuntalaisille. Kunta saavutti varsin hyvän taloudellisen tuloksen tilikaudelta 2024. Siitä on kiittäminen henkilöstön asiantuntevaa ja vastuullista työskentelyä.

Tuomas Yliruka
hallintojohtaja



TAIPALSAARI

SISÄLLYS

Kuntastrategia 2022–2025	3
Tunnusluvut kootusti	4
Johdanto.....	5
Henkilöstökertomuksessa 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	10
Työsuojelutoimikunta ja sen työsuojelupäällikön laatima 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 tasapuoliseen huomiointiin. Kuntastrategiamme yhtenä tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö, mikä saavutetaan henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen toimenpiteillä.

Kuntastrategian arvot näkyvät kaikessa tekemisessämme, ja jokainen henkilöstön jäsen toteuttaa siten omalta osaltaan kuntastrategiaa omassa työssään. [Taipalsaari-hengen](#) mukaisesti toimimme yhdessä verkostoituen ja toisiimme tukien samalla kestäväen kehityksen mukaisia valintoja tehden. Avoimeen ja johdonmukaiseen päätöksentekoon perustuva toimintamme yhteisiä pelisääntöjä noudattaen taas vahvistaa niin psyykkistä, fyysistä kuin sosiaalista [turvallisuutta](#). Toimimme ennakkoluulottomasti ja [rohkeasti](#) uusiin haasteisiin tarttuen hyviä perinteitä kunnioittamalla. Tekemisemme perustuu kuntastrategian mukaisesti uudistumiseen, osaamisen kehittämiseen ja vastuunottamiseen.



Arvot

Taipalsaari-henki
Turvallisuus
Rohkeus

Visio

Taipalsaari – Parasta elämää



Painopistealueet

Kaikenikäiset samassa veneessä
Luonto
Tasapainoinen talous



TAIPALSAARI

TUNNUSLUVUT KOOTUSTI

Työvoiman käyttö ja kustannukset	2023	2024
Henkilötyövuodet	178,2	174,9
Henkilöstön määrä 31.12.	181	187
Henkilöstökulut	8 674 204	8 878 751

Henkilöstötiedot 31.12.	2023	2024
Vakinaisen henkilöstön osuus (%)	70,9	71,7
Vakinaisesta henkilöstöstä osa-aikaisia (%)	10,1	14,2
Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä (%)	79,8	79,8
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	48,4	48,9

Osaamisen kehittäminen	2023	2024
Koulutuskorvaukseen oikeuttavien päivien lkm.	233	277
Koulutukseen osallistuneiden määrä	122	140

Sairauspoissaolot	2023	2024
Sairauspoissaolopäivät	2 983	2 319
Sairauspoissaoloprosentti	6,4	5,0

Työterveyshuollon kustannukset	2023	2024
Työterveyshuollon kokonaiskustannukset	128 496	155 051
KL 1, lakisääteinen työterveyshuolto (€)	58 617	76 303
KL 2, sairaanhoito (€)	57 874	61 935
KL 0 (€)	12 005	16 814
Työterveyshuollon kustannukset (€/hlö)	705	845



JOHDANTO

Kunnan henkilöstökertomus ja tilinpäätös kertovat kunnan toiminnasta ja talouden tarkastelusta sekä rakentavat perustan henkilöstöjohtamiselle ja työyhteisöjen jatkuvalla kehittämiselle. Henkilöstökertomuksessa arvioidaan muutossuuntia, jotka tulevat vaikuttamaan henkilöstövoimavaroihin, ja se on tarkoitettu sekä työyhteisön ja johdon että luottamushenkilöiden käyttöön. Henkilöstökertomuksen laadinnasta vastaa henkilöstöhallinto.

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

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

Henkilöstökertomuksessa huomioitavat lait ja asetukset

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta \(609/1986\)](#), jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia tasa-arvosuunnitelma, ja [yhdenvertaisuuslaki \(1325/2014\)](#), jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Taipalsaaren kunnan tämänhetkinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut voimassa 1.2.2025 alkaen.

[Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta \(612/1999\)](#), jonka 20 §:n mukaan viranomaisen on edistettävä toimintansa avoimuutta ja tässä tarkoituksessa tarvittaessa laadittava mm. oppaita, tilastoja ja muita julkaisuja palveluitaan ja niiden kehityksestä toimialallaan. Tämän tiedontuottamisvelvollisuuden vuoksi kuntatyönantajan toimialaan kuuluu henkilöstöä koskevien tilastojen tuottaminen. Näiden tilastojen tuottaminen tulee tapahtua [tietosuojalakia \(1050/2018\)](#) 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. Taipalsaaren kunnan tämänhetkinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma on voimassa ajalla 1.1.2025-31.12.2029.

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

HENKILÖSTÖ LUKUINA

Henkilöstömäärä

Taipalsaaren kunnan henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa 187 henkilöä, mikä muodostui työsuhdemuodot-
tain ryhmiteltynä seuraavasti: vakinainen henkilöstö 134 henkilöä ja määräaikainen henkilöstö 53 henkilöä. Määrä-
aikaisesta henkilöstöstä sijaisia oli 11 henkilöä, ja työllistettyjä henkilöitä oli seitsemän. Vuoden 2023 lopun tilan-
teeseen verrattuna koko henkilöstön määrä nousi 3,3 %, vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 3,9 % ja määräaikai-
sen henkilöstön määrä nousi 1,9 %.

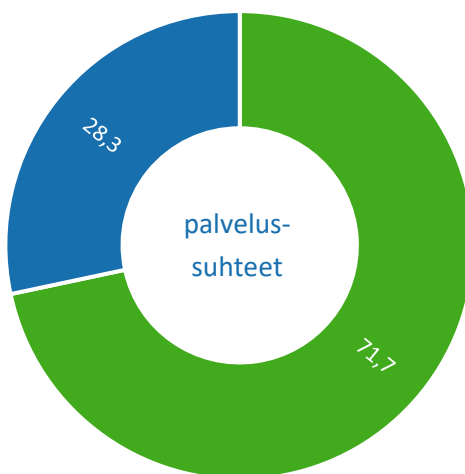
31.12.2024 Taipalsaaren kunta toimi työpaikkana

187:lle

parhaan elämän mahdollistajalle.



Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet 31.12.2024

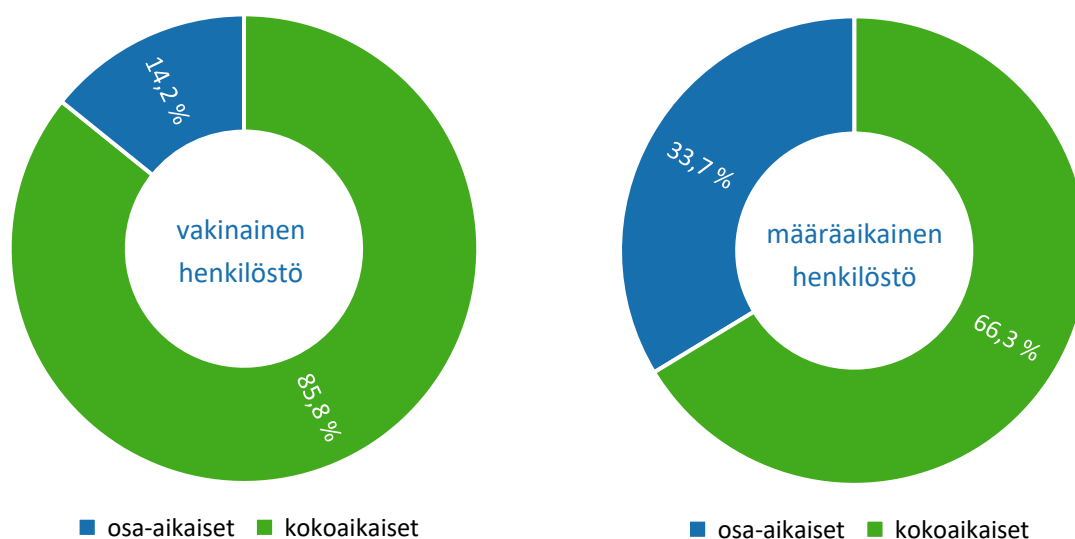


■ vakinaiset ■ määräaikaiset



TAIPALSAARI

Osa-aikaiset ja kokoaikaiset palvelussuhteet 31.12.2024



31.12.2024 vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 20,2 % ja naisia oli 79,8 %.



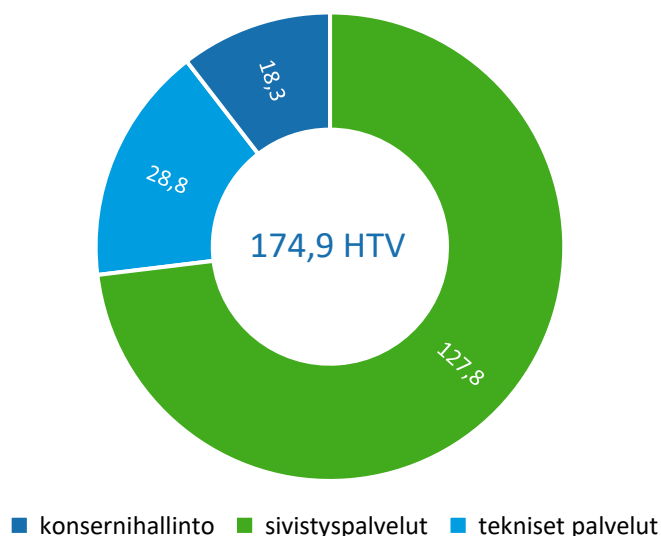
Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Vuonna 2024 toteutuneita henkilötyövuosia oli kaikki toimialat mukaan luettuina yhteensä 174,9, mikä on 3,3 henkilötyövuotta vähemmän vuoden 2023 toteutuneisiin henkilötyövuosiin verrattuna ja 0,4 henkilötyövuotta enemmän kuin mitä talousarvioon oli suunniteltu. Vahvistetussa talousarviossa vuodelle 2025 henkilötyövuosia on suunniteltu yhteensä 165,3.

Taipalsaaren kunnassa henkilöstö työskentelee konsernihallinnon, sivistyspalvelujen ja teknisten palvelujen toimialoilla, joista jokainen jakaantuu eri tehtäväalueisiin ja yksiköihin. Toimialojen osuudet toteutuneista henkilötyövuosista vuonna 2024 olivat seuraavat: konsernihallinto 18,3 (vuonna 2023 20,4), sivistyspalvelut 127,8 (vuonna 2023 127,1) ja tekniset palvelut 28,8 (vuonna 2023 30,6) henkilötyövuotta. Vahvistetun talousarvion mukaisesti



vuodelle 2025 henkilötyövuosia on suunniteltu toimialoittain seuraavasti: konsernihallinto 14,9, sivistyspalvelut 124,2 ja tekniset palvelut 26,2.

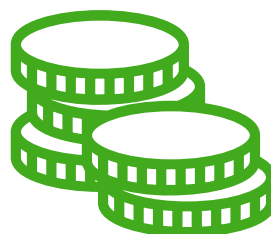


Konsernihallinnon toimialalla henkilöstömäärältä suurin tehtäväalue oli elinvoimapaalvelut ja kuntakehitys, kun taas sivistyspalveluissa eniten henkilöstöä työllisti perusopetus. Vastaavasti kiinteistön hoito ja yleiset alueet oli henkilöstömäärältään teknisten palveluiden suurin tehtäväalue.

Henkilöstökulut

Vuonna 2024 palkoista ja palkkioista, eläkekuluista ja muista henkilösivukuluista muodostuvat henkilöstökulut olivat yhteensä 8 878 751 euroa eli 2,4 % enemmän kuin vuonna 2023. Palkkoja ja palkkioita maksettiin 7 226 241 euroa eli 3,5 % enemmän kuin vuonna 2023. Palkkamenojen kehitykseen vaikutti erityisesti kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimuskorotukset.

Vuonna 2024 henkilöstökulut olivat 8 878 751 euroa.



Työterveyspalvelujen kokonaiskustannukset nousivat merkittävästi, ja vuonna 2024 kustannukset olivat 155 051 euroa, mikä on 20,5 % enemmän kuin vuoden 2023 vastaavat kustannukset. Kustannusten nousua selittää merkittävimmin palveluhinnastoon tehdyt korotukset. Työnantaja voi hakea takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen Kelalta korvausta työterveyshuollon kustannuksista, mitä Kela maksoi Taipalsaaren kunnalle vuotta 2023 koskien 49 784,61 euroa, mikä 3,9 % enemmän kuin vuotta 2022 koskevan korvauksen määrä.

Vuonna 2024 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 2024 tasausmaksun määrä oli 235 781,16 euroa, kun se vuonna 2025 on 226 498,80 euroa.

Henkilöstön eläköityminen



Taipalsaaren kunnan henkilöstöstä vuosien 2025–2035 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyy Kevan ennusteen mukaan 58 henkilöä.

Kevan tietojen mukaan vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 66,7 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

Taipalsaaren kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 47,4 vuotta vakinaisen henkilöstön keski-ikäniä oltua kyseisenä ajankohtana 48,9 vuotta. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2024 tilanteen mukaisena on kuvattu alla olevassa taulukossa. Vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä 31.12.2024 oli 55–59-vuotiaiden ikäryhmä.

Ikä	Prosenttiosuus
alle 30 v.	5,2 %
30-34 v.	7,5 %
35-39 v.	6,0 %
40-44 v.	12,7 %
45-49 v.	12,7 %
50-54 v.	19,4 %
55-59 v.	26,1 %
60-64 v.	10,4 %
yli 65 v.	0,0 %



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä
oli vuoden 2024 lopussa
48,9 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus raportoidaan ilmoittamalla raporttivuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Vuonna 2024 Taipalsaaren kunnassa alkoi yhdeksän ja päättyi neljä vakinaista palvelussuhdetta, joista kaksi päättyi eläkkeelle siirtymisen vuoksi ja kaksi palvelussuhteessa olleen irtisanouduttua.



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 2024 osalta ovat seuraavat: tulovaihtuvuus 7,0 % ja lähtövaihtuvuus 3,1 %. Vakinaisen henkilöstön osalta ei tapahtunut sisäistä liikkuvuutta vuonna 2024.



Vuonna 2024 alkoi yhdeksän ja päättyi neljä vakinaista palvelussuhdetta.

OSAAVA JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Osaamisen kehittäminen

Yhtenä koulutuspäivänä pidetään kuuden tunnin mittaista koulutusta, mikä voi muodostua useasta eri koulutusjaksosta, mitkä ovat olleet kestoaltaan vähintään tunnin mittaisia. Vuonna 2024 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli yhteensä 277 kpl. Lukua laskettaessa on laskennallisesti tarkasteltu, kuinka moni henkilö on osallistunut koulutukseen yhden päivän ajan (23), kahden päivän ajan (25) ja kolmen päivän ajan (68). Edellä mainittujen koulutuspäivien lukumäärä on 18,9 % enemmän kuin vuonna 2023, mitä selittää vuonna 2024 järjestetty johtoryhmävalmennus ja esihenkilövalmennus. Vuonna 2024 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli laskennallisesti 2,1 jokaista 31.12.2024 vakinaisessa palvelussuhteessa ollutta kohden.

Taipalsaaren kunta tukee ja kannustaa henkilöstöä kuntastrategian mukaisesti osaamisen kehittämiseen, sillä kunnan menestyminen edellyttää osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä. Kuntatyönantajan on mahdollista saada taloudellista tukea, koulutuskorvausta, henkilöstön ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen järjestämisestä. Työllisyysrahasto maksoi Taipalsaaren kunnalle koulutuskorvausta vuotta 2024 koskien 5 632,52 euroa, mikä on 23,6 % enemmän kuin vuotta 2023 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 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 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 2024 Taipalsaaren kunnan yt-ryhmä kokoontui neljä kertaa ja käsitteli yhteensä 22 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 2024 oli seuraava:

Henkilöstön edustajat:

- kolme pääluottamusmiestä
 - Julkisan korkeakoulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry (OAJ)
 - Julkisen alan unioni JAU ry (Jyty, alueellinen pääluottamushenkilö)
 - Julkisen alan unioni JAU ry (JHL, alueellinen pääluottamushenkilö)
- kolme työsuojeluvaltuutettua
 - yksi toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu
 - kaksi työntekijöitä edustavaa työsuojeluvaltuutettua

Työnantajan edustajat:

- kunnanjohtaja
- hallintojohtaja
- sivistysjohtaja
- tekninen johtaja
- työsuojelupäällikkö
- kaksi kunnanhallituksen edustajaa
- henkilöstöasiantuntija pöytäkirjanpitäjänä



Vuoden 2025 alusta alkaen neljäntenä pääluottamusmiehenä on toiminut Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:tä (Tehy) edustava alueellinen pääluottamusmies.

Työsuojelutoimikunta ja sen työsuojelupäällikön laatima 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 2024 Reija Rämä. Henkilöstöä edustivat seuraavat työsuojeluvaltuutetut:

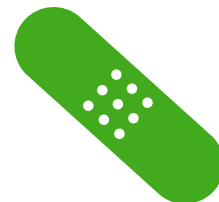
- toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Panu Karhu
 - varavaltuutettu Tiina Mikkola
- työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Henna Heiskamo
 - varavaltuutettu Mirka Makkonen
 - varavaltuutettu Tuomo Homanen
- työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Kirsi Rehunen
 - varavaltuutettu Sanna Kolhonen



Vuonna 2024 työsuojelutoimikunta
kokoontui neljä kertaa
ja sisäilmatyöryhmä kolme kertaa.

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksen ruokapalveluissa (raportti 25.3.2024) ja työllistämisyksikössä (raportti 26.11.2024). Suunnattuja työpaikkaselvityksiä suoritettiin ergonomian osalta Saimaanhajun koulun laitospalveluissa (muistio 4.7.2024) ja keskuskeittiöllä (muistio 21.10.2024).

Vuonna 2024 tapahtui 10 kpl työtapaturmia
ja 1 kpl työmatkatapaturmia.



Vuonna 2024 väkivalta- ja uhkatilanteita raportointiin yksi, jossa toinen osapuoli oli oppilas.



Lappeenrannan seudun ympäristötoimi on suorittanut terveellisyyden ja turvallisuuden sekä yhteisön hyvinvoinnin tarkastuksen Saimaanharjun koululla (tarkastuskertomus 19.4.2024) ja Kirkonkylän koululla (tarkastuskertomus 5.11.2024).

Aluehallintovirasto kohdensi työsuojelutarkastuksen koulujen ja nuorisotyön vaarojen selvittämiseen ja arviointiin painottaen väkivallan ja sen uhan arviointia sekä hallintaa. Varhaiskasvatuksen tarkastusaiheena oli em. lisäksi fyysisen kuormituksen arviointi ja hallinta. Tarkastus suoritettiin 20.3.2024. Työnantajalta puuttuvan todennettavan yhteismitallisen menettelyn vuoksi saadun toimintaohjeen mukaiset seurantatarkastukset järjestettiin koulujen ja nuorisotyön osalta 28.8.2024 ja varhaiskasvatuksen osalta 9.10.2024. Työnantajan velvollisuus katsottiin täytetyksi.

Kunnan työntekijöiden keskuudessa koettiin hyvänä hiljaisen tiedon ja osaamisen siirtyminen pitkäaikaisilta työntekijöiltä nuoremmille. Työvuorolistojen osalta koettiin kuitenkin eriarvoisuutta. Myös etätönn mukanaan tuoman joustavuuden varjopuolena oli yhteistyön ja saavutettavuuden heikentyminen. Perhemyönteisenä kuntana kuitenkin toivottiin lisää joustavuutta samalla edistään työpaikan kilpailukykyisyyttä.

Tietotekniikan haasteena oli eri ohjelmien yhteensopivuus ja päivityksien myötä lisääntynyt tietoturvariski.

Sivistyspuolella kuormitusta aiheutti suomea toisena kielenä puhuvien lasten ja nuorten lisäksi kielellinen yhteistyö heidän huoltajien kanssa. Nuorten, etenkin yläasteikäisten keskuudessa väkivallan ihannoiti sekä käytöshäiriöt lisääntyivät. Myös huoltajien epäkohtelias käytös yleistyi.

Kirjaamistyön määrän kasvu näkyi ajankäytöllisenä haasteena. Yläasteen piha-alueella tapahtunut puomionnettomuus ennen kesälomaa kuormitti henkisesti koko henkilöstöä.

Työllistämisyksikössä TE-uudistus loi epävarmuutta.

Työsuojelu osallistui yhdessä esihenkilöiden kanssa eri työpisteissä henkilöstön ristiriitatilanteiden käsittelyyn.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui kolme kertaa. Eri kohteissa suoritettiin remonttien jälkiseurantana näytteenottoja laadun varmistamiseksi. Ilman laatua seurattiin myös olosuhdemittauksilla. Remontoiduilla kouluilla mitattiin radonpitoisuudet.

Ensiapukoulutuksia järjestettiin kolme kappaletta. Kouluttajana toimi SPR paikallisosasto.

Työsuojelutoimikunnan jäsenet osallistuivat Valtioneuvoston, Aluehallintoviraston, Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen, OAJ:n ja ECoOnlineen koulutuswebinaareihin. Aiheina ovat olleet mm. Terveet Tilat 2028, kemikaaliturvallisuus, tilaajavastuu, osallistaminen, kouluturvallisuus, turvallisuuskulttuurin kehittäminen, vapaaehtois toiminta ja tekoäly.

Poliisin päivän teemana oli Itärajan turvallisuuden lisäksi ajankohtaiset ilmiöt – tietoverkkoavusteinen rikollisuus sekä huumausaineet.

Työsuojelupäällikkö osallistui lisäksi valmiussuunnitteluun liittyviin mm. Kuntaliiton, Pelastusopiston ja Puolustusvoimien koulutuksiin.

Intrasta löytyvät työsuojelun ohjeet ja lomakkeet.

Pelastussuunnitelmat päivitetään vuosittain. Työsuojelu on osallistunut koulujen ja päiväkodin pelastusharjoituksiin.

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 2024 kalenteripäivinä yhteensä 2 319 kpl.



Palkallisia ja palkattomia sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2024 13,3 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vastaavasti vuonna 2023 sairauspoissaolopäiviä oli 2 983 kalenteripäivää ja 16,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

Sairauspoissaolo kalenteripäivinä	Palkalliset päivät	Palkattomat päivät
1–7 pv	1 132	3
8–29 pv	578	0
30–59 pv	435	0
60–89 pv	79	0
90–179 pv	92	0
Yli 180 pv	0	0
Yhteensä	2 316	3

Vuonna 2024 henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 5,0 %, mikä on laskettu sairauspoissaolojen osuutena koko henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä työajasta, mikä oli vuonna 2024 päivinä tarkasteltuna yhteensä 46 067. Vuoden 2024 aikana sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 38 palvelussuhteessa olevalla, joiden palvelussuhde kesti koko vuoden 2024.

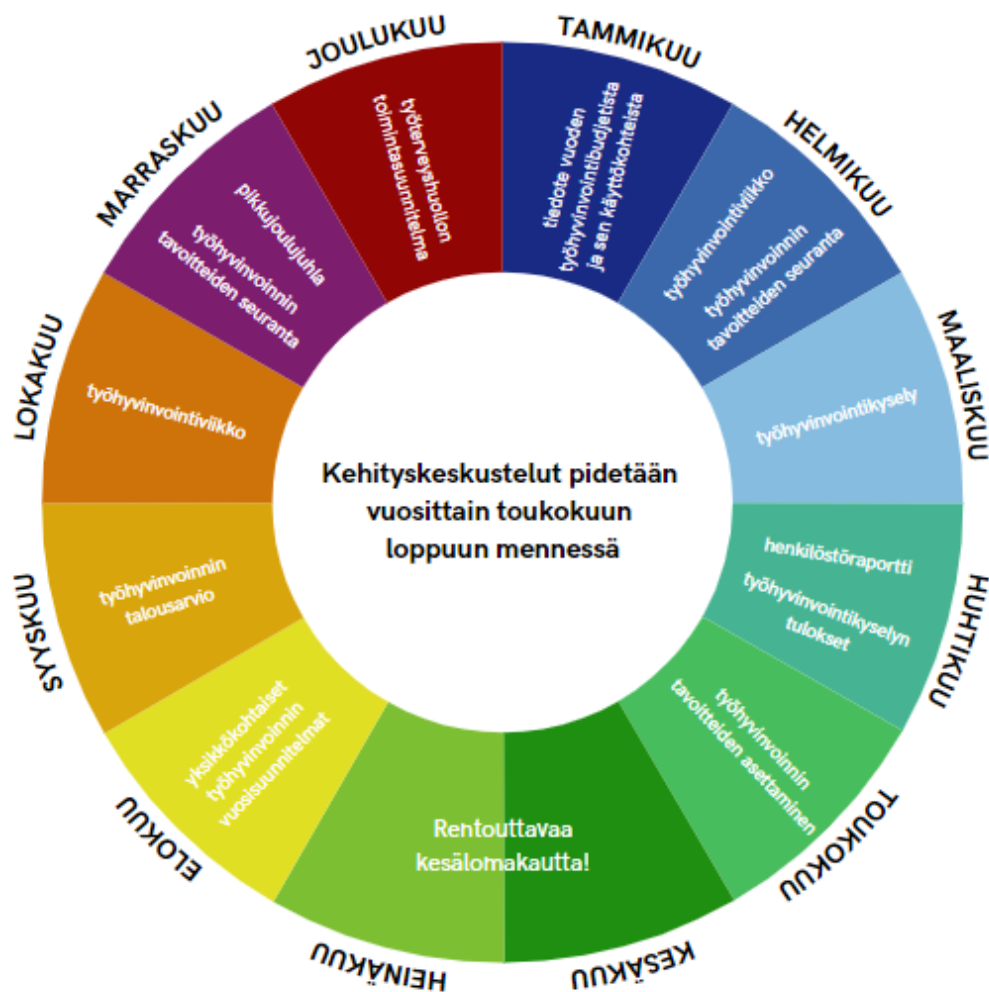
Taipalsaaren kunnan työterveyshuollon palvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuolto perustuu vuosittain päivitettävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Työterveyshuollon tietojen mukaan vuonna 2024 eniten sairauspoissaoloja aiheutti diagnoosikategoria muut, johon esimerkiksi henkilöstön omailmoitteiset sairauspoissaolot sisältyvät. Toiseksi eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat infektiot, kolmanneksi eniten mielenterveyden häiriöt ja neljänneksi eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Kaikkien edellä mainittujen diagnoosikategorioiden aiheuttamat sairauspoissaolot vähenivät vuoden 2023 tietoihin verrattuna, ja merkittävimmin ovat laskeneet mielenterveyden häiriöistä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolot. Lisäksi sairauspoissaoloja aiheuttivat mm. tapaturmat ja vammat.

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.



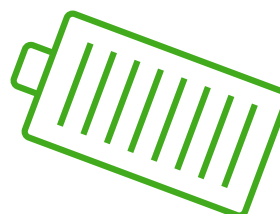


Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin seuranta, ylläpitäminen ja edistäminen on jatkuvaa toimintaa.

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.

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpidetään ja edistetään kunnassa tarjoamalla yli kuuden kuukauden palvelussuhteessa työskentelevälle Epassi-etuus, mikä on käytettävissä kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin. Vuonna 2024 työnantajan tarjoamaa Epassi-etuutta tarjottiin henkilöstölle yhteensä 18 557 euroa, ja sitä käytti 174 eri henkilöstön jäsentä. Epassin käyttöaste oli 91,1 %, ja se nousi 6,6 % vuoden 2023 käyttöasteeseen verrattuna.



Yhteisöllisyyttä tuetaan vuosittaisella yksikkökohtaisille työhyvinvointirahalla, joka on tarkoitettu työyhteisön yhteiseen toimintaan ja joka vuonna 2024 oli 35 euroa henkilöstön jäsentä kohden.

Vuonna 2024 Taipalsaaren kunnassa otettiin käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet. Vuoden 2025 aikana laadittavat KVTES:n ja OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmät taas parantavat palkkauspoliitiikan avoimuutta sekä tasapuolisuutta.

Henkilöstö on oikeutettu maksuttomaan kuntosalikorttiin Saimaanharjun ja Kirkonkylän kuntosaleille, ja vuonna 2024 henkilöstölle järjestettiin maksuttomia kuukausittaisia liikunnallisia lajikokeiluja, joilla pyrittiin lisäämään yhteisöllisyyttä ja kannustamaan 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 työsuhtepolkupyöräetuuuteen ja liikuntaneuvontaan sekä järjestää kaksi kertaa vuodessa henkilöstölle työhyvinvointiviikon, joiden aikana vuonna 2024 esimerkiksi tarjottiin henkilöstölle aamiainen, henkilöstöliikunnan tapahtumia sekä kädentaitojen päivä.

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

Työhyvinvointikyselyyn 2024 vastanneista 90 % suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavalleen.

Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyn vastaava luku oli 89 %.



Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain maaliskuisin toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä, jonka vastausprosentti vuonna 2024 oli 72,3 %. Vastaavasti vuonna 2025 työhyvinvointikyselyyn vastasi 59,7 % henkilöstöstä. Vuonna 2025 tehty työhyvinvointikysely suhteessa vuoden 2024 kyselyyn osoittaa, että organisaatiossa on menty monessa asiassa hyvään suuntaan, mutta joissakin asioissa hieman huonompaan suuntaan.

Työhyvinvointikyselyn 2024 tulosten ja työyksiköiltä saatujen tietojen perusteella työhyvinvoinnin ohjausryhmä nimisi kesällä 2024 Taipalsaaren kunnan työhyvinvoinnin edistämisen tavoitteiksi viestinnän ja tiedottamisen, henkilöstön kuulemisen sekä luottamuksen ja yhdessä tekemisen vahvistamisen. Lisäksi yksiköt asettivat vuosittaisissa, elokuusin laadittavissa, yksikkökohtaisissa työhyvinvoinnin vuosisuunnitelmissaan omia työhyvinvoinnin tavoitteita. Työhyvinvointikyselyn 2024 tuloksista ja asetetuista työhyvinvoinnin tavoitteista on laadittu erillinen raportti, joka on toimitettu tiedoksi koko henkilöstölle.

Näiden ja muiden tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa ja siinä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia voidaan arvioida 2025 työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta, sillä vuoden 2025 kysely toteutettiin samalla kyselyllä ja samoilla yksiköillä kuin vuoden 2024 kysely vertailukelpoisten tulosten saamiseksi. Työhyvinvointikyselyn 2025 tulosten tarkempi käsittelyprosessi on kesken.

Touko-kesäkuussa 2025 työhyvinvoinnin ohjausryhmä asettaa työhyvinvoinnin vuosikellon mukaisesti koko organisaatiota koskevat tavoitteet työhyvinvoinnin edistämiseksi ja julkistaa toimenpiteet, joiden avulla tavoitteita lähde-
tään 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 2025 tuloksista tiedotetaan yt-ryhmää ja kunnanhal-
litusta, ja kyselyn tuloksista ja uusista työhyvinvoinnin tavoitteista laaditaan erillinen yhteenveto, joka julkaistaan henkilöstölle sisäisen intranetin kautta kesällä 2025.

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

luodaanhan siten yhdessä myös jatkossa
parasta työelämää!

