

Henkilöstöraportti 2017



Sisällys:**1. Henkilöstövoimavarat**

- 1.1. Henkilöstömäärä**
- 1.2. Henkilötyövuodet**
- 1.3. Työvoiman uudelleensijoittaminen**
- 1.4. Henkilöstön ikä**
- 1.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus**
- 1.6. Henkilöstön eläköityminen**

2. Työaika

- 2.1. Vuosityöajan jakauma, muut kuin opettajat (työpäivinä)**
- 2.2. Vuosityöajan jakauma, opettajat (työpäivinä)**
- 2.3. Terveysperusteiset poissaolot**

3. Osaamisen kehittäminen

- 3.1. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen**
- 3.2. Johtamisen kehittäminen**

4. Työvoimakustannukset

- 4.1. Työvoimakustannusten rakenne**
- 4.2. Kokonaiskeskiansiot**

5. Yhteistoiminta**6. Työhyvinvointi**

1. Henkilöstövoimavarat

1.1. Henkilöstömäärä

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12. (useammalla toimialalla työskentelevä henkilö on laskettu sen toimialan henkilöstöön, missä hänellä on suurin työpanos):

	2013			2014			2015			2016			2017		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	7	1	8	7	1	8	7	1	8	6	1	7	6	1	7
hyvinvointipalvelut	34	9	43	31	7	38	35	7	42	35	6	41	37	6	43
tekniset palvelut	24	10	34	24	10	34	24	10	34	21	10	31	19	11	30
YHTEENSÄ	65	20	85	62	18	80	66	18	84	62	17	79	62	18	80

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12. (ei sisällä kansalaisopiston tuntiopettajia):

	2013			2014			2015			2016			2017		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	4	2	6
hyvinvointipalvelut	10	2	12	11	2	13	9	0	9	10	0	10	11	0	11
tekniset palvelut	0	1	1	2	0	2	4	0	4	3	0	3	2	1	3
YHTEENSÄ	10	3	13	13	2	15	13	0	13	15	1	16	17	3	20

Kansalaisopiston tuntiopettajia oli henkilötyövuosiksi muutettuna seuraavasti:

2013	2014	2015	2016	2017
21,42	4,64	3,98	3,82	3,43

RaJuPuSu-opisto purkautui 1.1.2014 alkaen, joten tuntiopettajien määrä väheni huomattavasti. Puumalan kansalaisopisto sai päätoimisen musiikinopettajan 1.8.2015, jolloin tuntiopettajien tarve väheni vielä.

Tukitoimenpitein työllistettyjen lukumäärä toimialoittain vuoden aikana:

	2013	2014	2015	2016	2017
hallintopalvelut	0	0	0	0	11
hyvinvointipalvelut	1	2	3	3	1
tekniset palvelut	3	4	2	1	0
YHTEENSÄ	4	6	5	4	12

Vakituiset kokoaikaiset:

2013	2014	2015	2016	2017
69	59	65	66	66

Vakituiset osa-aikaiset:

2013	2014	2015	2016	2017
16	21	19	13	14

Vakituisista osa-aikaisista:

	2013	2014	2015	2016	2017
osa-aikainen	10	15	11	7	11
osa-aikainen työ- kyvyttöisyyseläke	5	5	7	5	2
osittainen hoi- tovapaa	1	1	1	1	1
YHTEENSÄ	16	21	19	13	14

1.2. Henkilötyövuodet

	2013	2014	2015	2016	2017
hallintopalvelut	7,85	8,39	8,27	9,32	12,35
hyvinvointipalvelut	45,28	44,16	41,47	41,5	41,54
tekniset palvelut	32,87	34,03	33,56	35,77	33,59
YHTEENSÄ	86	86,58	83,3	86,59	87,48

2017 hallintopalvelujen henkilötyövuodet sisältävät 4,5 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.

1.3. Työvoiman uudelleensijoittaminen

Vastaavan lastentarhanopettajan nimike muutettiin lastentarhanopettajaksi.

1.4. Henkilöstön ikä

Ikäprofiili vakinaisen henkilöstön osalta ryhmiteltynä viiden vuoden välein:

	2013	2014	2015	2016	2017
-20	0	0	0	1	0
21-25	0	0	0	0	3
26-30	5	2	4	3	4
31-35	2	3	4	4	4
36-40	9	7	5	5	6
41-45	7	9	10	11	10
46-50	20	16	19	17	15
51-55	15	17	14	12	16
56-60	17	14	13	16	15
61-65	9	12	15	10	7
yli 65	1	0	0	0	0
YHTEENSÄ	85	80	84	79	80

Keski-ikä oli 48,10 vuotta vuonna 2017 (2016: 47,95 v., 2015: 50,18 v., 2014: 50,81 v., 2013: 49,87 v.).

1.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2015	2016	2017
10	5	8

Lisäystä on tullut opetustoimeen (3), tekniselle toimialalle (3) ja turvaphelinpäivystykseen (2).

Päättäneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2015	2016	2017
6	10	5

Päättäneitä palvelussuhteita oli peruspalveluissa (3) ja teknisellä toimialalla (2).

1.6. Henkilöstön eläköityminen:

	2013	2014	2015	2016	2017
työeläkkeelle	2	3	5	7	5
työkyvyttömyys- eläkkeelle	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	2	3	5	7	5

2. Työaika

2.1. Vuosityöajan jakauma, muut kuin opettajat (työpäivinä):

	2015	2016	2017
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	14 902	15 960	17 228
Vuosiloma	2 319	2 349	2 362
Terveysperusteiset poissaolot	586	827	517
Perhevapaat	26	29	67
Koulutuspäivät	109	156	157
Muut palkalliset poissaolot	51	29	36
Muut palkattomat poissaolot	351	187	135
Vapaana annetut työaikakorvaukset			109
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	43	43	43
Tehty vuosityöaika	11 417	12 426	13 802

Vuosityöajan kasvussa vuoden 2017 kohdalla näkyy työpajatoiminnan ja palkkatuella työllistettyjen siirtyminen kunnalle sen seurauksena, kun kunta purki sopimuksen Savonlinnan seudun nuorisotoiminnan tuki ry:n kanssa.

2.2. Vuosityöajan jakauma, opettajat (työpäivinä):

	2015	2016	2017
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	4 208	4 265	4 369
Laskennallinen vuosiloma	540	606	612
Terveysperusteiset poissaolot	59	70	117
Perhevapaat	5	9	6
Koulutuspäivät	45	50	78
Muut palkalliset poissaolot	14	8	8
Muut palkattomat poissaolot	35	49	27
Tehty vuosityöaika	3 510	3 473	3 521

2.3. Terveysperusteiset poissaolot

Poissaolomäärät (kalenteripäiviä, myös määräaikaiset):

	2013	2014	2015	2016	2017
päiviä	1101	1253	985	1202	765
henkilöitä	71	67	63	55	67

Vakituudesta henkilöstöstä 57,50 %:lla oli eripituisia jaksoja sairauden takia poissa töistä (v. 2016: 50,63 %, v. 2015: 64,95 %, v. 2014: 70,53 %, v. 2013: 72,44 %). Sairauspoissaoloja oli 11,42 sairauspäivää/sairastanut henkilö (v. 2016: 21,85, v. 2015: 15,63, v. 2014: 18,70, v. 2013: 15,51). Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 9,56 päivää/henkilö (v. 2016: 13,63, v. 2015: 10,15, v. 2014: 13,19, v. 2013: 11,23, v. 2012: 16,91, v. 2011: 18,45).

Kunnanhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 11.10.2010 pitkien sairauspoissaolojen osalta 90 päivän raja-arvon, jonka ylittyessä on tehtävä työntekijästä työkykyarvio. Myös jatkuvien lyhyiden poissaolojen vuoksi tehdään työkykyarviointi.

Varhaisen tuen toimintamalli -ohje on päivitetty 2017 ja kunnanhallitus on hyväksynyt sen 2.10.2017. Näiden ohjeiden mukaisesti toimitaan sekä työnantajan puolelta että työterveyshuollossa.

Uhka- ja väkivaltatilanteet työpaikalla -toimintaohje on myös päivitetty 2017 ja hyväksytty kunnanhallituksessa 2.10.2017. Varhaisen puuttumisen tapauksia oli vuoden aikana 2, väkivaltatilanteita 3 ja läheltä piti -tilanteita 3. Tapahtumat on käsitelty esimiehen johdolla ohjeen mukaisesti.

Poissaolopituuden mukaan sairauspoissaolokerrat:

	2013	2014	2015	2016	2017
1-3 pv	82	69	75	69	105
4-10 pv	26	34	34	21	15
11-60 pv	21	24	16	16	14
61-90 pv	4	3	0	4	0
91-180 pv	0	1	2	2	1
yli 180 pv	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	133	131	127	112	135

Työterveyshuollon kautta myönnettyt sairauspoissaolot diagnooseittain:

Työterveyshuollon myöntämiä sairauspoissaolopakkeja oli yhteensä 28 kpl ja nämä kohdentuivat 23 eri henkilölle. Sairauspoissaoloja oli henkilöstöllä yhteensä 679 päivää, mikä tarkoittaa 7,25 päivää per henkilö.

Edellisvuosien tapaan on eniten (67 %) sairauspoissaoloja aiheuttanut tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet (v. 2017: 457 pv, v. 2016: 910 pv). Positiivista on näiden sairauspoissaolojen merkittävä vähentyminen vuoteen 2010 verrattuna, mutta huomioitavaa on se, että osa sairauspäivien vähenemästä voi olla siirtymää toiseen diagnoosiluokkaan. Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden sairaudet ovat nousseet toiseksi suurimmaksi (26 %) sairauspoissaolojen aiheuttajaksi (v. 2017: 174 pv, 2016: 17 pv) ohi mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden (v. 2017: 0 pv; v. 2016: 85 pv). Mielenterveysdiagnoosilla ei vuonna 2017 myönnetty yhtään sairauspäivää. MT-diagnoosiryhmän sairauspoissaolojen kehitystä on syytä jatkossa seurata ja tarkastella sitä, onko kyse kirjauskäytännöistä, henkilöiden siirtymisestä yksityisiin palveluihin vai todellisesta vähenemisestä. Lisäksi lyhyitä poissaoloja aiheuttivat mm. hengityselinten sairaudet, tartunta- ja loistaudit ja verenkiertoelinten

sairaudet. MT-häiriöiden lisäksi yhtään sairauspoissaoloa ei ollut kirjattu vuonna 2017 kasvainten, korvan ja kardioliskkeen sekä ihon ja ihonalaiskudosten sairauksien perusteella.

Valtaosalla (81 %) kunnan henkilöstöstä ei ollut laisinkaan sairauspoissaoloja työterveyshuollon tilastoinnin mukaan.

Poissaolot sairaan lapsen vuoksi:

	2013	2014	2015	2016	2017
päiviä	28	16	31	24	28
henkilöitä	13	3	6	10	10

Tämä tekee 2,8 päivää/henkilö (v. 2016: 2,4v, 2015: 5,17, v. 2014: 5,33, v. 2013: 2,15).

Työtapaturmasta johtuvat poissaolot:

	2013	2014	2015	2016	2017
päiviä	29	1	56	28	75
henkilöitä	3	1	4	4	3

Työtapaturmia sattui opetuspalveluissa ja työpajalla. Yhdessä tapaturmassa ei aiheutunut työstä poissaoloa. Päiviin sisältyy 59 päivää edellisenä vuonna sattuneesta tapaturmasta aiheutuneita poissaolopäiviä.

Työmatkatapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot:

	2013	2014	2015	2016	2017
päiviä	0	0	3	0	20
henkilöitä	0	0	2	1	1

3. Osaamisen kehittäminen

3.1. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutukseen käytettävissä ollut määräraha ja käytetty euromäärä (ilman palkkoja):

	2013	2014	2015	2016	2017
TA-määräraha	52 540,00	47 800,00	48 600,00	47 200,00	56 000,00
Käytetty	39 410,08	26 752,52	29 672,32	42 341,95	50 070,85

Henkilöstö on osallistunut oman ammattitaitonsa ylläpitämistä tukevaan koulutukseen. Viranomaiset, mm. aluehallintovirasto, järjestävät paljon maksutonta koulutusta. Samoin käynnissä oleviin hankkeisiin sisältyy maksutonta koulutusta. Lisäksi koulutusta on järjestetty paikallisesti. Näillä keinoilla tuottavuutta on pystytty parantamaan ja koulutuksella saavutettu suurempi henkilöstömäärä.

Uusille työntekijöille on järjestetty perehdyttämiskoulutusta ja kuntaan on laadittu perehdyttämiskansio, jota on täydennetty työpaikkakohtaisilla osuuksilla. Perehdyttämiskansioiden yhteinen osuus on päivitetty 2016. Työpaikkakohtaiset osuudet ovat vielä osin päivittämättä.

Perehdyttämistä seurataan SympaHR-ohjelman perehdytys toiminnon avulla. Työntekijä kuittaa luettelosta kohdan, johon perehdytys on suoritettu.

Koulutusta suositetaan ja koulutukseen hakeutumisessa kannustetaan henkilöstöä. Koulutuksen tavoitteena on pitää henkilöstön ammattitaito ajan tasalla sekä motivoida henkilöstöä ja parantaa työviihtyvyyttä.

Työnantajan maksama koulutus (osapäiväkoulutukset muutettu laskennallisesti kokonaisiksi päiviksi):

	2013	2014	2015	2016	2017
päiviä	185	171	154	211	235
henkilöitä	80	67	47	67	61

Omaehtoinen ammatillinen täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutus:

	2013	2014	2015	2016	2017
päiviä	357	391	338	9	30
henkilöitä	4	5	2	1	3

Vuonna 2017 2 henkilöä opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 23 päivää ja 1 henkilö oppisopimuksella 7 teoriapäivää. Vuonna 2016 1 henkilö opiskeli oppisopimuskoulutuksella 9 päivää.

Vuonna 2015 näistä 1 opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 304 päivää ja 1 oppisopimuskoulutuksella 34 päivää, joista työnantaja on maksanut palkan.

Vuonna 2014 näistä 4 opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 376 päivää ja yksi oppisopimuksella 15 päivää. Vuonna 2013 henkilöt opiskelivat opintovapaalain mukaisissa opinnoissa.

3.2. Johtamisen kehittäminen

Esimieskokouksia oli yksi vuonna 2017 (v. 2016: 0, v. 2015: 3).

Laajennettuja johtoryhmäkokouksia oli kaksi.

Esimieskoulutuksia oli yksi, aiheena Zef-käyttöliittymäkoulutus (v. 2016: 1, v. 2015: 1).

Kriisijohtamiskoulutuspäiviä oli yksi.

Lisäksi Aalto-yliopiston valmennusyksikkö Aalto EE:ltä tilattiin kaksipäiväinen esimiehille ja johtaville luottamushenkilöille Puumala Strateginen johtaminen ja muutoksen johtaminen kilpailuedun edistäjänä -ohjelma.

Lokakuussa käyttöön otetusta SympaHR-henkilöstönhallintaohjelmasta järjestettiin koulutus esimiehille.

Yhteistoimintaa on harjoitettu yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Kunnassa on yhteistyötoimikunta, jonka tehtäviin kuuluu myös työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminnan toteutumisen seuranta.

Kaikilla toimialoilla on käyty henkilöstön kanssa palaute- ja tavoitekeskustelut. Palaute- ja tavoitekeskusteluissa kuullaan työntekijöitä, annetaan heille mahdollisuus vaikuttaa asioihin, arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutuminen, asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle ja keskustellaan koulutustarpeista. Palaute- ja tavoitekeskustelut käydään kerran vuodessa. Keskustelujen kattavuus oli 97,26 % (v. 2016: 98,63 %, v. 2015: 97,62 %, v. 2014: 81,01 %, v. 2013: 98,82 %) toistaiseksi palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä. Kehityskeskusteluja ei käyty työ-/virkavapaalla olevien kanssa eikä turvpuhelinhälytyksiin palkattujen henkilöiden kanssa. Työntekijöistä yksi ei kokenut palaute- ja tavoitekeskustelua tarpeelliseksi, koska oli jäämässä pian eläkkeelle.

4. Työvoimakustannukset

4.1. Työvoimakustannusten rakenne

	2013	2014	2015	2016	2017	muutos - %
Maksetut palkat	3 568 283,87	2 930 075,55	3 038 997,84	3 114 374,06	3 091 514,77	-0,73
josta sijaisten palkat	173 575,93	138 690,01	128 249,99	211 737,50	178 843,18	-15,53
Eläke- ja muut sosiaali- turvamaksut	1 496 562,53	1 250 938,30	1 278 083,64	1 264 722,34	1 058 319,73	-16,32
josta varhemaksut			19 501,94	22 975,89	22 244,76	-3,18
josta eläkemeno- perusteiset maksut			567 647,29	529 177,28	398 317,08	-24,73
Työterveyshuolto, netto		10 520,63	13 657,69	23 038,34	15 667,07	-31,99
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	39 410,08	26 752,52	29 672,32	42 341,95	50 070,85	5,36
TYÖSVOIMAKUST. YHT.	5 277 832,41	4 356 977,01	4 360 411,49	4 444 476,69	4 215 575,42	-5,15

Eläkemenoperusteista maksua aiheutuu vain ennen vuotta 2005 karttuneesta maksussa olevasta eläkkeestä niille työnantajille, joiden palveluksessa henkilö on tuolloin ollut.

4.2. Kokonaiskeskiansiot

Kuukausipalkkaisten kokonaisansio keskimäärin €/kk:

	2015	12/2016	12/2017
KVTES	2 333,43	2 435,89	2 512,24
OVTES	3 652,59	3 902,32	2 833,32
TN	2 846,34	2 822,71	2 652,99
TTSS	2 251,93	2 269,86	2 193,00
Yhteensä	2 667,69	2 787,75	2 547,89

Palkkoja on tarkastettu tehtävien muutosten yhteydessä työnvaativuudenarvioinnin perusteella. Vuoden 2017 työehtosopimuksessa ei ollut palkkojen korotuksia.

5. Yhteistoiminta

- Yhteistyötoimikunta kokoontui 4 kertaa
- Kunnassa on 4 pääluottamusmiestä
- Kunnassa on 2 työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö (oman työn ohella)

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- Tilinpäätös 2016
- Henkilöstöraportti 2016
- Työsuojelutoiminnan arviointi vuodelta 2016
- Työterveyshuoltoraportti vuodelta 2016
- Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2016
- Lomarahen maksukuukauden muuttaminen
- Menettelytavat rekrytointien suorittamiseen
- Ohjeistus työajan suunnitteluun
- Keskustelu työaikapankin käyttöönotosta

- Tarkastuskertomus Puumalan päiväkodin työsuojelutarkastuksesta
- Viranhaltijoiden ja työntekijöiden kokouspalkkiot
- Uhka- ja väkivaltatilanteet työpaikalla, Puumalan kunnan henkilöstön toimintaohjeet
- Toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnasta
- Varhaisen tuen toimintamalli
- Tanhuvaaran Urheiluopiston työhyvinvointitarjoukset
- Savuton kunta: tukea savuttomuuteen verkossa ja koulutuksissa
- Talousarvio 2018 ja taloussuunnitelma vuosille 2018 - 2020
- Tarve työaikapankin käyttöönotolle

6. Työhyvinvointi

Työsuojelun toimintaohjelman 2014 – 2017 painopistealueet ovat:

- riskien kartoitus ja niiden hallinta työyksiköittäin, päivitys kerran vuodessa (vastuutahot: työyksiköiden esimiehet)
- tapaturmien ja läheltä piti –tilanteiden käsittely ao. työntekijän ja esimiehen välillä sekä koko työyksikön henkilöstön kanssa (vastuutahot: työntekijät ja työyksiköiden esimiehet)
- sekä kunnan että työyksikkökohtaisten perehdytyskansioiden päivitys (vastuutahot: henkilöstöpäällikkö ja työyksiköiden esimiehet).

Työsuojeluvaultuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat arvioineet toimikautta 2014-2017 seuraavasti:

1. Mitä työsuojelutoimintaa on tehty toimikauden 2014-2017 aikana?

2014:

- Työsuojelun toimintaohjelman laadinta vuosille 2014-2017
- Sisäilmakysely henkilöstölle, kyselyn analysointi ja toimenpiteet
- Ruokapalvelujen ja tilahuollon työsuojelutarkastus

2015:

- Teknisten palvelujen toimialan ja kunnan johtoryhmän (kunnan hallinto ja talous) työsuojelutarkastukset
- Päihdeohjelman uudistaminen
- Väkivaltatilanteiden ilmoitusohjeiden ja lomakkeiden laadinta sekä jakelu ja ohjeistaminen henkilöstölle
- Esimiesten työsuojelukoulutuspäivä
- Riskien kartoitusten ja niiden hallinnan jatkaminen
- Opetustilojen sisäilman laadinnan seuranta, yhden opetustilan sulkeminen sisäilman huonon laadun vuoksi
- Hepatiittirokotus teknisen toimen henkilöstölle
- Tekniselle toimelle käyttöturvaohjeet vaarallisten aineiden käsittelyyn

2016:

- Päiväkodin riskien kartoitus, työpaikkaselvitys, pelastus- ja turvallisuussuunnitelma sekä ruoka- ja tilahuollon hygieniaprojekti
- Päiväkodin kylmyysongelma ratkaistu
- Päiväkodin aulan ja yhden ryhmätilan akustiikan parantaminen
- Yhtenäiskoulun erityisopetustila ja luokka 350 tarkkailussa sisäilmaongelman vuoksi
- Varikon työpaikkaselvitys tehty
- Perehdytyskansion yleinen osa päivitetty

2017:

- Päiväkodin työsuojelutarkastus
- Päiväkotirakennuksen pelastus- ja turvallisuussuunnitelman päivitys sekä turvallisuuskävely
- Päiväkodin henkilöstön työilmapiirin Sparrauspäivä Kuntekon avustuksella
- Uhka- ja väkivaltatilanteiden toimintaohje
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintaohjeen päivitys

- Varhaisen tuen toimintamallin päivitys

2014-2017:

- Työsuojeluvaltuutettujen kouluttautuminen omien liittojensa järjestämällä työsuojelun koulutus- ja neuvottelupäivillä
- Työsuojelun yhteiset palaverit toiminnan kehittämiseksi
- Yhteistyötoimikunnan kokoukset

2. Mitä työsuojelutoimintaa on jäänyt kesken toimikauden 2014-2017 aikana?

- Läheltä piti –tilanteita ei ilmoiteta
- Osa työyksikkökohtaisista perehdyttämisaineistoista on tekemättä
- Riskien kartoitus tekemättä urheiluhallin, nuorisotalon ja opistotalon osalta
- Yhtenäiskoulun kuulusjärjestelmän uusiminen
- Päiväkotirakennuksen käytävätilojen lämpöongelman ratkaiseminen

3. Mitkä ovat toimintakauden 2014-2017 tärkeimpiä työsuojelutoiminnan tuloksia ja aikaansaannoksia?

- Turvavälineitä käytetään paremmin
- Koulun sisäilmatutkimus on tehty
- Riskit on muutamia työpisteitä lukuun ottamatta kartoitettu
- Väkivaltatilanneilmoitukset on otettu käyttöön työpaikoilla
- Koulun ilmanvaihdon tappokytin on asennettu

Erilaisia työhyvinvointiin liittyviä toimintaohjeita on laadittu ja vanhoja ohjeita päivitetty

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosiksi 2014 - 2017.

Kunnassa on ohjeet **henkilökunnan muistamisesta**, joita jokainen toimiala, vastuualue ja työyksikkö noudattavat.

Tyky-toiminta

Tyky-toiminta koskettaa koko henkilöstöä. Kunnan henkilöstö on jaettu neljään tyky-ryhmään, jotka ovat kunnan-talo (sis. myös laitosmiehet ja kansalaisopiston kk-palkkalaiset), ruokapalvelu/tilahuolto ja opetuspalvelut sekä päiväkotitoiminta. Jokaiselta ryhmältä on edellytetty kirjallinen tyky-suunnitelma ja -raportti.

Tyky-toimintaan käytettävissä oleva määrärahaa oli yhteensä 3.500 €, joka jaettiin henkilöstömäärän suhteessa. Määräraha tuli käytettyä lähes kokonaan.

Tyky toiminnan osallistumisprosentiksi muodostui **80,88 %** (vuonna 2016: 68,24 %, vuonna 2015: 82,93 %):

- kunnantalo: 66,66 %, (vuonna 2016: 72,41 %).
- ruokapalvelu + tilahuolto: 83,33 % (vuonna 2016: 52,38 %).
- perusopetus: 84,62 % (vuonna 2016: 74,29 %)
- päiväkotitoiminta 88,90 % (vuonna 2016 perusopetuksen kanssa yhdessä)

Tyky-toiminnan sisällöt olivat seuraavia: uimahalliretki, frisbeegolf, ammuntaa, PubiVisa, Escaperoom, teatteriretki, kesäteatteriretki, Wennon maisemaretki, heijastinkävely uusitun Keskustien maisemiin, Asahi, Kristuksen-hauta kävely, kävely kuntaradalla ja konsertti. Lisäksi tapahtumien yhteydessä oli järjestetty ruokailuja.

Lisäksi koko henkilöstölle suunnattua tyky-toimintaa kevätkaudella järjesti liikunnanohjaaja Mari Virta ja syyskautella 2017 liikunnanohjaaja Sanna Pölönen Kunnan Puumala –hankkeen tiimoilta. Toimintaa oli kevätkaudella kaksi kertaa viikossa keskiviikkoisin ja torstaisin 45 min. kerrallaan. Ohjelmat vaihtuivat kuukausittain sisältäen mm. niska-hartiajumppaa, kuntosalia, pakara-vatsatreeniä, sauvakävelystenlenkkiä, kävelytestiä urheilukentällä, lihaskuntotestiä, kuntopiiriä, keppijumppaa, kiertoarjoittelu ja kehonpainotreeniä.

Kuntoutus

Kuntoutukseen on osallistuttu seuraavasti:

	2013	2014	2015	2016	2017
päiviä	31	12	5	51	20
henkilöitä	4	1	1	3	3