

Henkilöstöraportti 2021



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**

- 6.1. Työsuojaus**
- 6.2. Työterveyshuolto**
- 6.3. Tyky-toiminta**

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):

	2017			2018			2019			2020			2021		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	6	1	7	6	1	7	6	1	7	6	1	7	9	0	9
hyvinvointipalvelut	37	6	43	31	5	37	30	5	35	30	4	34	30	5	35
tekniset palvelut	19	11	30	18	12	30	19	11	30	19	12	31	18	12	30
YHTEENSÄ	62	18	80	55	18	73	55	17	72	55	17	72	57	17	74

Henkilöstömäärän vähenemistä vuosien 2017 ja 2018 välillä selittää se, että turvapuhelinpäivystäjät olivat vakainaista kunnan henkilökuntaa aiemmin, mutta toiminta siirtyi 2.4.2018 Essoten järjestettäväksi ja päivystäjien työsuhteet päättyivät. Vuoden 2019 lopussa rakennustarkastajan virka oli täyttämättä.

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

	2017			2018			2019			2020			2021		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	4	2	6	2	4	6	2	6	8	0	2	2	3	3	6
hyvinvointipalvelut	11	0	11	7	0	7	6	1	7	9	0	9	4	2	6
tekniset palvelut	2	1	3	3	0	3	2	1	3	5	0	5	5	1	6
YHTEENSÄ	17	3	20	10	4	16	10	8	18	14	0	16	13	6	18

Tukitoimenpitein työllistettyjen lukumäärä toimialoittain vuoden aikana:

	2017	2018	2019	2020	2021
hallintopalvelut	11	12	14	5	2
hyvinvointipalvelut	1	1	1	1	0
tekniset palvelut	0	0	1	0	2
YHTEENSÄ	12	13	16	6	4

Tukitoimenpitein työpajalla, kylätuvalla ja hallintopalveluissa työskennelleet henkilöt ovat hallintopalveluiden lukumäärässä. Koronarajoitukset ja -suositukset ovat vaikuttaneet vuosien 2020 ja 2021 työllistettyjen määriin.

Vakituiset kokoaikaiset 31.12.:

2017	2018	2019	2020	2021
66	68	65	66	68

Vakituiset osa-aikaiset 31.12.:

2017	2018	2019	2020	2021
14	5	7	6	6

Vakituisista osa-aikaisista:

	2017	2018	2019	2020	2021
osa-aikainen	11	3	6	4	4
osa-aikainen työ- kyvyttömyyseläke osittainen	2	1	1	2	2
hoitovapaa	1	1			0

YHTEENSÄ	14	5	7	6	6
----------	----	---	---	---	---

1.2. Henkilötyövuodet

	2017	2018	2019	2020	2021
hallintopalvelut	12,35	13,16	13,08	10,29	11,14
hyvinvointipalvelut	41,54	40,76	39,46	39,24	41,51
tekniset palvelut	33,59	33,55	33,32	33,26	37,22
kansalaisopiston tuntiohjaajat	3,43	2,23	2,70	2,40	2,22
YHTEENSÄ	90,91	89,70	88,56	85,19	92,09

Henkilötyövuosien määrän kasvaminen selittyy osin sillä, että luvut on tänä vuonna laskettu ohjelmallisesti ja näin ollen ovat huomattavasti tarkemmalla tasolla kuin aikaisemmin.

Koronapandemia on vaikeuttanut huomattavasti kansalaisopiston lähiohjeiden toteuttamista.

2021 Hallintopalvelut sisältävät 0,39 ja tekniset palvelut 0,86 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.

2020 hallintopalvelut sisältävät 1,98 henkilötyövuotta palkkatuella työpajalle työllistettyjä.

Työllistäminen oli vuoden aikana vähäistä koronapandemian vuoksi.

2019 hallintopalvelut sisältävät 4,28 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä. Lisäksi hallintopalveluissa on saatu työllistämistukea 0,97 henkilötyövuotta, hyvinvointipalveluissa 0,03 ja teknisissä palveluissa 0,5 henkilötyövuoden palkkaan.

2018 hallintopalvelut sisältävät 4,76 ja hyvinvointipalvelut 0,82 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.

2017 hallintopalvelut sisältävät 4,5 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.

Puumalan kansalaisopisto sai päätoimisen musiikinopettajan 1.8.2015, jolloin tuntiohjaajien tarve siltä osin väheni. Kansalaisopiston henkilötyövuosien vähenemisen vuodesta 2017 aiheuttaa se, että aikaisempien työvuosien luvussa on mukana ostopalveluna tuotettu opetus. Vuonna 2018 ja sen jälkeen ostopalveluopetus on jätetty henkilötyövuosista pois.

1.3. Työvoiman uudelleensijoittaminen

Taloussihteerin jäätyä eläkkeelle tehtävänimike muutettiin 1.8.2021 alkaen talousasiantuntijan nimikkeeksi.

Markkinointipäällikkö oli virkavapaalla 1.9.2021 alkaen ja tehtävä hoidettiin ostopalveluna.

Hallintoasiantuntija aloitti vuoden alusta ja hänelle siirtyi osa aikaisemmin ostopalveluna hankituista ICT-tukihenkilön tehtävistä.

Työpajan työntekijä siirtyi kiinteistöhuollon työntekijäksi vuoden alussa.

Teknisten palveluiden toimistosihteeriksi valittiin asuntosihteeriksi viran vapauduttua eläköitymisen myötä.

Keittäjä on työskennellyt osa-aikaisena keittiöapulaisena yhtenäiskoululla määräaikaisen kuntoutustuen (50%) vuoksi ja keittiöapulainen on työskennellyt hänen sijaisenaan keittäjän tehtävässä.

1.4. Henkilöstön ikä

Ikäprofiili vakinaisen henkilöstön osalta ryhmiteltynä viiden vuoden välein:

	2017	2018	2019	2020	2021
-20	0	0	0	0	0
21-25	3	1	1	1	1
26-30	4	2	4	3	2
31-35	4	6	3	4	3
36-40	6	5	7	7	8
41-45	10	9	8	4	3

46-50	15	10	12	10	12
51-55	16	18	17	23	18
56-60	15	14	13	13	15
61-65	7	8	7	7	11
yli 65	0	0	0	0	1
YHTEENSÄ	80	73	72	72	74

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2021 50,58 vuotta (v. 2020 50,06, v. 2019: 49,11, v. 2018: 49,51 v., 2017: 48,10 v.)

1.5. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2017	2018	2019	2020	2021
8	6	5	3	11

Uusia työntekijöitä on aloittanut hallintopalvelussa 4, hyvinvointipalvelussa 4 ja teknisellä toimialalla 3.

Päätyneiden vakituisten palvelussuhteiden lukumäärä:

2017	2018	2019	2020	2021
5	13	6	4	9

Päätyneitä työsuhteita oli hallinnossa 3, hyvinvointipalveluissa 3 ja teknisellä toimialalla 3.

Vuoden 2018 suuri päätyneiden työsuhteiden määrä johtuu siitä, että turvapuuhelinpäivystys siirtyi 2.4.2018 alkaen ESSOTE:n järjestettäväksi.

1.6. Henkilöstön eläköityminen:

Vakituisesta virka-/työsuhteesta jäi eläkkeelle:

	2017	2018	2019	2020	2021
työeläkkeelle	5	2	2	2	4
työkyvyttömyyseläkkeelle	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	5	2	2	2	4

2. Työaika

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

	2017	2018	2019	2020	2021
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	17 228	19 278	17 988	19 746	17 788
Vuosiloma	2 362	2 296	2 046	2 129	1 855
Terveysperusteiset poissaolot	517	802	1 013	980	985
Perhevapaat	67	381	316	272	30
Koulutuspäivät	157	200	160	60	74
Muut palkalliset poissaolot	36	67	16	53	67
Muut palkattomat poissaolot	135	706	91	163	91
Vapana annetut työaikakorvaukset	109	178	137	105	115
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	43	22	20	44	46
Tehty vuosityöaika	13 802	14 626	14 189	15 940	14 571

Vuosityöajan kasvussa vuoden 2017 kohdalla näkyy työpajatoiminnan ja palkkatuella työllistettyjen siirtyminen kunnalle. Kunta purki työllistämissopimuksen Savonlinnan seudun nuorisotoiminnan tuki ry:n kanssa.

Varhaiskasvatuksen opettajat on siirretty vuonna 2021 opettajien taulukkoon, heidän siirryttyään 1.9.2021 OVTES:n alaisiksi.

2.2. Vuosityöajan jakauma, opettajat (työpäivinä):

	2017	2018	2019	2020	2021
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	4 369	4 561	4 568	4448	5 020
Vuosiloma ja laskennallinen vuosiloma	612	514	518	548	628
Terveysperusteiset poissaolot	117	144	157	152	192
Perhevapaat	6	171	7	8	1
Koulutuspäivät	78	76	80	33	94
Muut palkalliset poissaolot	8	25	29	15	27
Muut palkattomat poissaolot	27	57	264	181	54
Tehty vuosityöaika	3 521	3 574	3 513	3 511	4 024

2.3. Terveysperusteiset poissaolot

Poissaolomäärät (kalenteripäiviä, myös määräaikaiset):

	2017	2018	2019	2020	2021
päiviä	765	1218	1554	1090	1290
henkilöitä	67	65	68	64	57

Poissaolopäivien määrään ei sisälly sairauden vuoksi myönnettyt osa-aikaiset sairauslomat (esim. määräaikaiset osa-aikaiset kuntoutustuet, osasairauspäiväraha päivät jne.), joita oli vuonna 2021 myönnetty 325 päivää.

Sairauspoissaoloja oli keskimäärin (sairauspäivää/sairastanut henkilöä) 22,63 kalenteripäivää (v. 2019: 22,85 v. 2018: 18,74, v. 2017: 11,42).

Työterveyshuollon raportin mukaan selvästi eniten sairauspoissaoloja oli diagnooseittain tarkasteltuna:

- tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet
- mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt
- kasvaimet

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2021: 47 795 € (v. 2020: 44 317 €, v. 2019: 46 292 €, v. 2018: 36 923 €).

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.

Ristiriitojen ratkaisuoehje käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 17.3.2020

Yhteistoimintasopimus on päivitetty 2013 ja kunnanhallitus on hyväksynyt sen 27.5.2013. Uusi Yhteistoimintalaki on astunut voimaan 1.1.2022 ja kunnan yhteistoimintasopimus päivitetään ajantasaiseksi kevään aikana yhteistyötoimikunnan valitseman työryhmän toimesta.

Poissaolopituuden mukaan sairauspoissaolokerrat:

	2017	2018	2019	2020	2021
1-3 pv	105	80	130	140	82
4-10 pv	15	33	24	27	30
11-60 pv	14	24	22	27	14
61-90 pv	0	2	2	0	3
91-180 pv	1	1	3	0	1
yli 180 pv	0	0	1	0	2
YHTEENSÄ	135	140	182	194	132

Poissaolot sairaan lapsen vuoksi:

	2017	2018	2019	2020	2021
päiviä	28	17	36	39	56
henkilöitä	10	5	7	8	8

Tämä tekee 7,00 päivää/henkilö (v. 2020: 4,88 pv, v. 2019: 5,14 pv, v. 2018: 3,4 pv, v. 2017:2,8 pv).

Työtapaturmasta johtuvat poissaolot:

	2017	2018	2019	2020	2021
päiviä	75	19	0	0	63
henkilöitä	3	4	3	2	10

Työtapaturmat sattuvat hallintopalveluissa 1, hyvinvointipalveluissa 5 ja teknisten palvelujen toimialalla 5. Poissaoloista 28 päivää johtuu edellisenä vuonna sattuneesta poissaolosta.

Työmatkatapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot:

	2017	2018	2019	2020	2021
päiviä	20	0	0	0	0
henkilöitä	1	0	0	0	1

Kuntoutus

Kuntoutukseen on osallistuttu seuraavasti:

	2017	2018	2019	2020	2021
päiviä	20	0	0	0	0
henkilöitä	3	0	0	0	0

3. Osaamisen kehittäminen

3.1. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen

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

	2017	2018	2019	2020	2021
TA-määräraha	56 000,00	53 300,00	55 700,00	64 200,00	66 000,00
Käytetty	50 070,85	40 335,03	34 269,42	26 473,81	37 384,92

Henkilöstö on osallistunut oman ammattitaitonsa ylläpitämistä tukevaan koulutukseen. Koronatilanteen vuoksi lähes kaikki koulutukset ovat olleet etäkoulutuksia. Etäkoulutukset on valtaosin järjestetty osapäiväisinä.

Koulutuskustannuksia on pienentänyt myös matka- ja majoittumiskustannusten vähentyminen.

Vuodelle 2021 varatusta määrarahasta on käytetty 56,64 % (v. 2020 41,2 %).

Koulutusta suositaan ja koulutukseen hakeutumisessa kannustetaan henkilöstöä. Koulutuksen tavoitteena on ylläpitää henkilöstön ammattitaitoa sekä motivoida ja parantaa työssä viihtymistä.

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen toteutetaan SympaHR-ohjelman avulla. Käytössä on sähköinen perehdyttämiskansio, jonka yhteinen osuus on päivitetty 2016. Työpaikkakohtaisten osuuksien päivittäminen on kesken. Perehdyttämisestä vastaa esimies.

Työnantajan maksama koulutus (osapäiväkoulutukset muutettu laskennallisesti kokonaisiksi päiviksi):

	2017	2018	2019	2020	2021
päiviä	235	276	240	93	161
henkilöitä	61	63	46	34	36

Omaehtoinen ammatillinen täydennys-, jatko- ja uudelleenkoulutus:

	2017	2018	2019	2020	2021
päiviä	30	50	89	72	154
henkilöitä	3	4	1	1	3

Vuonna 2021 2 henkilö opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 149 päivää ja 1 henkilö muissa omaehtoisissa opinnoissa.

Vuonna 2020 1 henkilö opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 72 päivää.

Vuonna 2019 1 henkilö opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 89 päivää.

Vuonna 2018 2 henkilöä opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 37 päivää ja 2 henkilö oppisopimuksella osallistuen 13 teoriapäivään.

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

3.2. Johtamisen kehittäminen

Esimieskokouksia oli yksi vuonna 2021.

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin syyskuussa neljä tuntia kestävä työhyvinvointikoulutus yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Maalis- ja huhtikuussa järjestettiin kaksi erillistä samansisältöistä koulutusta Teams – ohjelman käytöstä. Esimiehille suunnattu taloushallinnon Accuna -raportointi koulutus järjestettiin marraskuussa.

Lisäksi useita esimiehiä on koskettanut UNICEFin lapsiystävällinen kunta -hanke.

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 vuonna 96,61 % (V. 2020 91,8 %, v. 2019 100 % v. 2018: 100 % v. 2017: 97,26 %) toistaiseksi palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä. Vakituisten henkilöstön lisäksi osa esimiehistä on käynyt tavoite- ja palautekeskustelun pitkäaikaisten sijaisten kanssa. Keskusteluja ei käydä pidemmällä työ-/virkavapaalla olevien kanssa.

4. Työvoimakustannukset

4.1. Työvoimakustannusten rakenne

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

Varhaiseläkeperusteinen eli varhemaksu on lakkautettu vuonna 2018.

4.2. Kokonaiskeskiansiot

Kuukausipalkkaisten kokonaisansio keskimäärin €/kk:

	2017	2018	2019	2020	2021
KVTES	2 512,24	2 497,60	2 442,05	2 495,80	2 679,15
OVTES	3 833,32	3 700,65	3 741,25	3 766,65	3 946,13
TN	2 652,99	2 805,92	2 800,96	3 144,69	3 229,82
TTSS	2 193,00	2 416,44	2 521,35	2 627,50	2 371,65
Yhteensä	2 797,89	2 855,15	2 798,83	2 814,74	3 056,69

Vuoden 2021 KVTES, TS ja TTSS sopimusten alaisia tehtäväkohtaisia tai siihen verrattavia palkkoja korotettiin 1.4.2021 alkaen 1 %. OVTES palkkoja korotettiin 1.4.2021 alkaen 0,72 %. Varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät OVTES:n alaisuuteen 1.9.2021 alkaen. Lisäksi 1.4.2021 alkaen käytettiin paikalliseen järjestelyvaraerään 0,8 % kaikilla sopimusaloilla.

	2017	2018	2019	2020	2021	muutos -%
Maksetut palkat	3 091 514,77	3 134 275,08	3 186 675,55	3 018 417,71	3 370 532,75	11,67
<i>josta sijaisten palkat</i>	<i>178 843,18</i>	<i>231 637,27</i>	<i>235 882,64</i>	<i>197 005,04</i>	<i>256 491,93</i>	<i>30,20</i>
Eläke- ja muut sosiaaliturvamaksut	1 058 319,73	1 044 720,54	1 058 595,70	1 022 642,88	1 107 031,29	8,25
<i>josta varhemaksut</i>	<i>22 244,76</i>	<i>28 466,41</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>josta eläkemenoperusteiset maksut</i>	<i>398 317,08</i>	<i>393 070,59</i>	<i>424 723,75</i>	<i>431 189,44</i>	<i>423 936,18</i>	<i>-1,68</i>
Työterveyshuolto, netto	15 667,07	20 693,00	23 666,00	24 451,20	25 739,44	5,27
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	50 070,85	40 335,03	34 269,41	26 473,81	37 384,92	41,21
TYÖVOIMAKUST. YHT.	4 215 575,42	4 240 023,65	4 303 206,66	4 091 985,60	4 540 688,40	10,96

5. Yhteistoiminta

- Yhteistyötoimikunta kokoontui 5 kertaa
- Kunnassa oli vuonna 2021 kolme (3) pääluottamusmiestä
- Kunnassa on 2 työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö (oman työn ohella)

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- Aloite työhyvinvointi-toiminnan kehittämiseksi ja tasa-arvoistamiseksi
- Henkilöstöraportti 2020
- Työterveyshuollonraportti vuodelta 2020
- Työsuojelutoiminnan arviointi vuodelta 2020
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2021-2023
- Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2020
- Työsuojeluvaalit toimikaudeksi 2022 - 2025
- Talousarvio 2022 ja taloussuunnitelma vuosille 2022 – 2024
- Puumalan kunnan tietosuoja- ja tietoturvapoliittikan hyväksyminen
- Puumalan kunnan asiakirjajulkisuuskuvaus, tiedonhallintalaki § 28

6. Työhyvinvointi

6.1. Työsuojelu

Työsuojelun toimintaohjelman 2018 - 2021 painopistealueet ovat olleet:

- Riskien ja vaarojen päivitys/kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esimiehet).
- Työyksikkökohtaisten perehdyttämisineistojen päivitys (vastuutaho: työyksiköiden esimiehet).
- Läheltä piti sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoittaminen välittömästi esimiehelle (vastuutaho: jokainen työntekijä). Esimies ilmoittaa välittömästi tietoonsa saadut tilanteet työsuojelupäällikölle (vastuutaho: esimiehet).
- Psykkisen työhyvinvoinnin edistäminen erilaisin vertaistukiryhmin ja koulutuksin.
- Työssä jaksamisen tukeminen erilaisin vertaistukiryhmin, koulutuksen ja työnantajan toimin.

Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemiseen liittyvää koulutusta on ollut koko henkilöstölle. 8.-9.9.2021 järjestettiin koko henkilöstölle yhteensä neljä työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävää puolen päivän pituista tilaisuutta, joiden sisältönä oli työterveyshuollon psykologin ja terveydenhoitajan luento sekä ryhmätöitä.

Työsuojelun varavaltuutettuja on perehdytetty työsuojelutehtäviin ja koulutettu niihin.

Työsuojelun näkökulmasta koululla on mietitty terveysturvallisuusasioita ja kamppailtu koronasta johtuvien hyvinvointi- ja oppimisvajeiden kanssa. Koko koulun henkilökunta on osallistunut hyvinvointipäiviin ja saanut siihen liittyvää koulutusta.

Terveystarkastajan käynnin yhteydessä koululla tehtiin seurantatutkimuksia, joiden mukaan koulurakennuksen sisäilmasta ei löytynyt haitallisia mikrobeja. Edelleen työyhteisössä on 2-3 ihmistä, joiden mielestä muutamat luokkahuoneet ovat sisäilmaltaan heikkoja ja heidän pitää myös talviaikana tuulettaa luokkatilaa ennen oppituntia. Tästä seuraa tietysti luokkien viilentymistä. Kouluruokalan äänimaailmaa tutkittiin ja "demottiin" erivärisillä valoilla äänen-voimakkuuteen reagoivan ilmaisimen avulla.

Koululla on lisäksi pohdittu työssä jaksamista parin pidemmän sairauspoissaolon kohdalla. Tällaisia halutaan välttää jatkossa ja työntekijät ovat omasta mielestään edistyneet työuupumisen välttämässä ja ovat hiukan valmiimpia ja valveutuneempia.

Työyksikkökohtaisten perehdyttämisineistojen päivitys on tarkistamatta.

Työsuojelupäällikölle ilmoitettiin yksi läheltä piti -tilanne. Uhka- ja väkivaltatilanteita ei ilmoitettu yhtään.

Vuoden 2021 aikana ei ollut yhtään työsuojelutarkastusta.

Päiväkodissa oli 8.12. ympäristöterveystarkastus ja 22.12. palotarkastus. Terveystarkastuksen johdosta päiväkodissa on laadittava terveydensuojelulain 2 §:n mukainen omavalvontasuunnitelma ja siivoussuunnitelma on päivitettävä, radonpitoisuudet on mitattava ja jätekatos asennettava aidan viereen. Palotarkastuksessa todettiin, että poistumisopastevalaisimet on korjattava ja päivälepohuoneeseen järjestettävä uusi poistumistie.

6.2. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosiksi 2021 - 2023. Sen mukaan työterveyshuollon yleiset tavoitteet ovat terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä seuranta työuran kaikissa vaiheissa.

Yleisten tavoitteiden lisäksi on määritelty toimintasuunnitelmakauden keskeisiksi tavoitteiksi

1. Esimiesten jaksamisen ja johtamisen tukeminen. Työpsykologin järjestämä työpaja, syksyille 2021. Jatkoa ed. toimintakaudelta.
2. Työntekijöiden jaksamisen tukeminen, työhyvinvointi (mm. työntekijöiden vastuut). Työpsykologin, työfysioterapeutin, työterveyshoitajan työpaja keväälle 2021.
3. Työterveyshuollon tavoitteena on olla työntekijöiden saavutettavissa helposti. Saavutettavuutta ja yhteistyötä lisää chat-palvelu, OMAESTT applikaatio. Etävastaanottomahdollisuus.
4. Fyysinen kuormitus/ergonomia ennaltaehkäiseminen.

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

6.3. Tyky-toiminta

Tyky-toiminta koskettaa koko henkilöstöä. Kunnan henkilöstö on jaettu neljään tyky-ryhmään, jotka ovat kunnantalo (sis. myös laitospöytäkirjat ja kansalaisopiston kk-palkkalaiset), ruokapalvelu/puhtaanapitopalvelut ja opetuspalvelut sekä varhaiskasvatus. Jokaiselta ryhmältä on edellytetty kirjallinen tyky-raportti kuluneesta vuodesta.

Tyky-toimintaan käytettävissä oleva määräraha oli yhteensä 1.750 €, joka jaettiin henkilöstömäärän suhteessa. Lisäksi jokaiselle annettiin 50 euron lahjakortti, josta osa oli tyky-rahaa ja osa kiitos puumalalaisten eteen tekemästä työstä koronavuosina 2020-2021.

Määräraha käytettiin lähes kokonaan.

Tyky-toimintaa rajoitti koronapandemian rajoitukset.

Tyky toiminnan osallistumisprosentiksi muodostui 2021 65,38 % (vuonna 2020: 84 %, vuonna 2019: 83,78 %, vuonna 2018: 86,13 %):

- kunnantalo: 75 % (vuonna 2020 100%, vuonna 2019: 69,7 %).
- ruokapalvelu + puhtaanapitopalvelut: 56,25 % (vuonna 2020 100%, vuonna 2019: 76,5 %).
- perusopetus: 61,90 % (vuonna 2020 84 %, vuonna 2019: 100 %)
- varhaiskasvatus: 55,56 % (vuonna 2020 100 %, vuonna 2019: 88,9 %)

Tyky-toiminnan sisällöt olivat seuraavia: sulkubingo, vapaavalintaisia tyky-suoritteita, retki Mirrin ja Mintun puutarhaan (opastusta villi- ja puutarhayrittien maailmaan), frisbeegolfia Koskenselällä, norppalaavulla erilaista aktiviteettia (sanapähkinä, ohjattu voimistelutuokio), Saimaan Lumous/parafiinihoito, pikkujoulut/lauluilta, rentouttava jooga, elokuvalippuja, joululahjakasseja, kukkakauppa lahjakortteja. Lisäksi tapahtumien yhteydessä oli järjestetty ruokailuja.

Lisäksi koko henkilöstölle suunnattua tyky-toimintaa järjesti liikunnanohjaaja Sanna Pölönen. Ohjelmat vaihtuivat sisältäen erilaista ryhmäliikuntaa mm. kiertoarjoittelua ja kehonhuolto lihaskuntojumppaa. Koronapandemialla oli vaikutusta myös tämän toiminnan määriin.