

# Henkilöstöraportti 2020



**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. Työsuojelu**
- 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):

	2016			2017			2018			2019			2020		
	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	6	1	7
hyvinvointipalvelut	35	6	41	37	6	43	31	5	37	30	5	35	30	4	34
tekniset palvelut	21	10	31	19	11	30	18	12	30	19	11	30	19	12	31
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>62</b>	<b>17</b>	<b>79</b>	<b>62</b>	<b>18</b>	<b>80</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>73</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>72</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>72</b>

Henkilöstömäärän vähenemistä vuosien 2017 ja 2018 välillä selittää se, että turvapuuhelinpäivystäjät 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):

	2016			2017			2018			2019			2020		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	2	1	3	4	2	6	2	4	6	2	6	8	0	2	2
hyvinvointipalvelut	10	0	10	11	0	11	7	0	7	6	1	7	9	0	9
tekniset palvelut	3	0	3	2	1	3	3	0	3	2	1	3	5	0	5
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

**Tukitoimenpitein työllistettyjen** lukumäärä toimialoittain vuoden aikana:

	2016	2017	2018	2019	2020
hallintopalvelut	0	11	12	14	5
hyvinvointipalvelut	3	1	1	1	1
tekniset palvelut	1	0	0	1	0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>6</b>

Tukitoimenpitein työpajalla, kylätuvalla ja hallintopalveluissa työskennelleet henkilöt ovat hallintopalveluiden lukumäärässä.

**Vakituiset kokoaikaiset 31.12.:**

2016	2017	2018	2019	2020
66	66	68	65	66

**Vakituiset osa-aikaiset 31.12.:**

2016	2017	2018	2019	2020
13	14	5	7	6

**Vakituisista osa-aikaisista:**

	2016	2017	2018	2019	2020
osa-aikainen	7	11	3	6	4
osa-aikainen työ- kyvyttömyyseläke osittainen	5	2	1	1	2
hoitovapaa	1	1	1		
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

## 1.2. Henkilötyövuodet

	2016	2017	2018	2019	2020
hallintopalvelut	9,32	12,35	13,16	13,08	10,29
hyvinvointipalvelut	41,5	41,54	40,76	39,46	39,24
tekniset palvelut	35,77	33,59	33,55	33,32	33,26
kansalaisopiston tuntiopettajat	3,82	3,43	2,23	2,70	2,40
YHTEENSÄ	91,41	90,91	89,70	88,56	85,19

Koronapandemia päätti kansalaisopiston kevään opetuksen jo maaliskuun puolessavälissä, mikä aiheutti opetustuntien huomattavan vähenemisen kevätlukukaudella.

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 tuntiopettajien 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

Luokanopettaja työskenteli määräaikaisena oppilaanohjaajan ja erityisopetuksen tuntiopettajana.

Hallintopalveluiden toimistosihteeriksi siirtyi teknisten palvelujen toimistosihteeriksi.

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:

	2016	2017	2018	2019	2020
-20	1	0	0	0	0
21-25	0	3	1	1	1
26-30	3	4	2	4	3
31-35	4	4	6	3	4
36-40	5	6	5	7	7
41-45	11	10	9	8	4
46-50	17	15	10	12	10
51-55	12	16	18	17	23
56-60	16	15	14	13	13
61-65	10	7	8	7	7
yli 65	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	79	80	73	72	72

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2020 50,06 vuotta (v. 2019: 49,11, v. 2018: 49,51 v., 2017: 48,10 v., 2016: 47,95).

### 1.5. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2016	2017	2018	2019	2020
5	8	6	5	3

Uusi työntekijä on aloittanut hallintopalvelussa, hyvinvointipalvelussa ja teknisellä toimialalla.

Päätyneiden vakituisten palvelussuhteiden lukumäärä:

2016	2017	2018	2019	2020
10	5	13	6	4

Turvapuhelinpäivystys siirtyi 2.4.2018 alkaen ESSOTE:n järjestettäväksi.

### 1.6. Henkilöstön eläköityminen:

Vakituisesta virka-/työsuhteesta jäi eläkkeelle:

	2016	2017	2018	2019	2020
työeläkkeelle	7	5	2	2	2
työkyvyttömyys- eläkkeelle	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	7	5	2	2	2

## 2. Työaika

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	15 960	17 228	19 278	17 988	19 746
Vuosiloma	2 349	2 362	2 296	2 046	2 129
Terveysperusteiset poissaolot	827	517	802	1 013	980
Perhevapaat	29	67	381	316	272
Koulutuspäivät	156	157	200	160	60
Muut palkalliset poissaolot	29	36	67	16	53
Muut palkattomat poissaolot	187	135	706	91	163
Vapaana annetut työaikakorvaukset		109	178	137	105
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	43	43	22	20	44
Tehty vuosityöaika	12 426	13 802	14 626	14 189	15 940

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

## 2.2. Vuosityöajan jakauma, opettajat (työpäivinä):

	2016	2017	2018	2019	2020
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	4 265	4 369	4 561	4 568	4448
Laskennallinen vuosiloma	606	612	514	518	548
Terveysperusteiset poissaolot	70	117	144	157	152
Perhevapaat	9	6	171	7	8
Koulutuspäivät	50	78	76	80	33
Muut palkalliset poissaolot	8	8	25	29	15
Muut palkattomat poissaolot	49	27	57	264	181
Tehty vuosityöaika	3 473	3 521	3 574	3 513	3 511

## 2.3. Terveysperusteiset poissaolot

### Poissaolomäärät (kalenteripäiviä, myös määräaikaiset):

	2016	2017	2018	2019	2020
päiviä	1202	765	1218	1554	1090
henkilöitä	55	67	65	68	64

Poissaolopäivien määrään ei sisälly sairauden vuoksi myönnettyt osa-aikaiset sairauslomat (esim. määräaikaiset osa-aikaiset kuntoutustuet, osasairauspäiväraha päivät jne.), joita vuonna 2020 oli 430 kalenteripäivää.

Vakituisesta henkilöstöstä 72,60 %:lla oli eripituisia jaksoja sairauden takia poissa töistä (v. 2019 64,86 %, v. 2018 67,12 %, v. 2017: 57,50 %, v. 2016: 50,63 %). Sairauspoissaoloja oli keskimäärin (sairauspäivää/sairastanut henkilöä) 17,03 kalenteripäivää (v. 2019: 22,85 v. 2018: 18,74, v. 2017: 11,42, v. 2016: 21,85).

Työterveyshuollon raportin mukaan selvästi eniten sairauspoissaoloja oli diagnooseittain tarkasteltuna:

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

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 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 ratkaisuohe käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 17.3.2020

Yhteistoimintasopimus on päivitetty 2013 ja kunnanhallitus on hyväksynyt sen 27.5.2013. Yhteistoimintalaki on uudistumassa kevään 2021 aikana (arvioitu esittely hallitukselle viikolla 16.), jonka jälkeen kunnan yhteistoiminta sopimus päivitetään ajantasaiseksi.

#### Poissaolopituuden mukaan sairauspoissaolokerrat:

	2016	2017	2018	2019	2020
1-3 pv	69	105	80	130	140
4-10 pv	21	15	33	24	27
11-60 pv	16	14	24	22	27
61-90 pv	4	0	2	2	0
91-180 pv	2	1	1	3	0
yli 180 pv	0	0	0	1	0
YHTEENSÄ	112	135	140	182	194

#### Poissaolot sairaan lapsen vuoksi:

	2016	2017	2018	2019	2020
päiviä	24	28	17	36	39
henkilöitä	10	10	5	7	8

Tämä tekee 4,88 päivää/henkilö (v. 2019: 5,14, v. 2018: 3,4v, 2017:2,8, v. 2016: 2,4v).

#### Työtapaturmasta johtuvat poissaolot:

	2016	2017	2018	2019	2020
päiviä	28	75	19	0	0
henkilöitä	4	3	4	3	2

Työtapatuimat sattuiivat teknisten palvelujen toimialalla.

Tapaturmista ei aiheutunut työstä poissaoloa.

#### Työmatkatapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot:

	2016	2017	2018	2019	2020
päiviä	0	20	0	0	0
henkilöitä	1	1	0	0	0

#### Kuntoutus

##### Kuntoutukseen on osallistuttu seuraavasti:

	2016	2017	2018	2019	2020
päiviä	51	20	0	0	0
henkilöitä	3	3	0	0	0

#### Lomautus

Koronapandemian vuoksi vuonna 2020 lomautettiin 4 henkilöä yhteensä 111 päiväksi.

### 3. Osaamisen kehittäminen

#### 3.1. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen

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

	2016	2017	2018	2019	2020
TA-määräraha	47 200,00	56 000,00	53 300,00	55 700,00	64 200,00
Käytetty	42 341,95	50 070,85	40 335,03	34 269,42	26 473,81

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 2020 varatusta määrarahasta on käytetty 41,2 %.

Koulutusta suositaan ja koulutukseen hakeutumisessa kannustetaan henkilöstöä. Koulutuksen tavoitteena on pitää henkilöstön ammattitaito ajan tasalla 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):

	2016	2017	2018	2019	2020
päiviä	211	235	276	240	93
henkilöitä	67	61	63	46	34

Omaehtoinen ammatillinen täydennys-, jatko- ja uudelleenkoulutus:

	2016	2017	2018	2019	2020
päiviä	9	30	50	89	72
henkilöitä	1	3	4	1	1

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 2020.

Esimiehille järjestettiin maaliskuussa 2020 selkokieli -koulutus sekä marraskuussa positiivinen johtajuus -koulutus.

Osana uuden sukupolven organisaatiot (USO) hankkeen tiimoilta järjestettiin esimiehille koulutuksia mm. teemalla kestävyden johtaminen kunnassa. 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 2020 91,8 % (v. 2019 100 % (v. 2018: 100 % v. 2017: 97,26 %, v. 2016: 98,63 %) toistaiseksi palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä. Vakituisen 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 (laskettu lokakuun palkoista):

	2016	2017	2018	2019	2020
KVTES	2 435,89	2 512,24	2 497,60	2 442,05	2 495,80
OVTES	3 902,32	3 833,32	3 700,65	3 741,25	3 766,65
TN	2 822,71	2 652,99	2 805,92	2 800,96	3 144,69
TTSS	2 269,86	2 193,00	2 416,44	2 521,35	2 627,50
<b>Yhteensä</b>	<b>2 787,75</b>	<b>2 797,89</b>	<b>2 855,15</b>	<b>2 798,83</b>	<b>2 814,74</b>

Vuoden 2020 aikana tehtäväkohtaisia palkkoja ja harkinnanvaraisia henkilökohtaisia lisiä korotettiin yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien. Tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksen suuruus KVTES:n ja TS:n soveltamisaloilla oli 26,00 €/kk kuitenkin vähintään 1,22 % , OVTES:n 0,87-1,24 % ja TTES:n 0,12 €/h, kuitenkin vähintään 1,22 %.

Henkilökohtaisia lisiä korotettiin KVTES ja TS sopimusten aloilla 1,22 % , OVTES 0,95 %:lla ja TTES 1 %:lla kuitenkin vähintään 0,01 €.

Lisäksi viranhaltijan/työntekijän palkka tarkistetaan aina tehtävien vaativuuden muuttuessa.

Vakituisen henkilöstön henkilökohtainen lisä määritellään työsuhteen jatkuttua vuoden.

	2016	2017	2018	2 019	2 020	muutos -%
Maksetut palkat	3 114 374,06	3 091 514,77	3 134 275,08	3 186 675,55	3 018 417,71	-5,28
<i>josta sijaisten palkat</i>	<i>211 737,50</i>	<i>178 843,18</i>	<i>231 637,27</i>	<i>235 882,64</i>	<i>197 005,04</i>	<i>-16,48</i>
Eläke- ja muut sosiaaliturvamaksut	1 264 722,34	1 058 319,73	1 044 720,54	1 058 595,70	1 022 642,88	-3,40
<i>josta varhemaksut</i>	<i>22 975,89</i>	<i>22 244,76</i>	<i>28 466,41</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	
<i>josta eläkemenoperusteiset maksut</i>	<i>529 177,28</i>	<i>398 317,08</i>	<i>393 070,59</i>	<i>424 723,75</i>	<i>431 189,44</i>	<i>1,52</i>
Työterveyshuolto, netto	23 038,34	15 667,07	20 693,00	23 666,00	24 451,20	3,32
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	42 341,95	50 070,85	40 335,03	34 269,41	26 473,81	-22,75
<b>TYÖVOIMAKUST. YHT.</b>	<b>4 444 476,69</b>	<b>4 215 575,42</b>	<b>4 240 023,65</b>	<b>4 303 206,66</b>	<b>4 091 985,60</b>	<b>-4,91</b>

## 5. Yhteistoiminta

- Yhteistyötoimikunta kokoontui 4 kertaa
- Kunnassa oli vuonna 2020 4 pääluottamusmiestä
- Kunnassa on 2 työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö (oman työn ohella)

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- Tilinpäätös 2019
- Henkilöstöraportti 2019
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020-2021
- Työterveyshuollonraportti vuodelta 2019
- Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2019
- Ristiriitatilanteiden toimintamalli
- Tyky-toiminta
- Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen koronaepidemian vuoksi
- Yhteistoimintaneuvottelut
- Talousarvio 2020 ja taloussuunnitelma vuosille 2021 – 2023
- Aloite työhyvinvointi-toiminnan kehittämiseksi ja tasa-arvoistamiseksi

## 6. Työhyvinvointi

### 6.1. Työsuojelu

Työsuojelun toimintaohjelman 2018–2021 painopistealueet ovat:

- Riskien ja vaarojen päivitys/kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esimiehet).
- Työyksikkökohtaisien perehdyttämisaineistojen 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.

Riskien ja vaarojen päivitykset/kartoitukset aloitettiin vuoden 2018 puolella ja ne tehtiin lähes kaikilla työpaikoilla vuoden 2019 aikana ennen työterveyshuollon suorittamia työpaikkaselvityksiä. Vuonna 2020 järjestetty positiivisen psykologiaan pohjautuvaan johtamiseen ja esimiesten työhyvinvoinnin ja työssä jaksamiseen liittyvää koulutusta esimiehille. Yhtenäiskoulun ja varhaiskasvatuksen henkilöstöllä oli järjestetty positiivisen pedagogiikan ja psykologian koulutusta.

Läheltä piti -tilanteiden, uhka- ja väkivaltatilanteiden sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmoittamisen tärkeydestä ohjeistettiin koko henkilöstöä. Työsuojelupäällikölle ilmoitettiin läheltä piti -tilanteita 5 ja uhka- ja väkivaltatilanteita 0.

Yhtenäiskoululla toteutettiin turvallisuuskävely sekä poistumisharjoitus.

Kansalaisopisto järjesti syksyllä ensiapukurssi ykkösen, johon osallistui kunnan henkilökuntaa sekä kunnantalon henkilöstölle Hätäensiapu -koulutuksen.

Päiväkotirakennukseen lisätty WC-tiloihin ja eteistiloihin säteilylämmittimiä.

Vuoden 2020 aika ei ollut yhtään työsuojelutarkastusta.

## 6.2. Työterveyshuolto

**Työterveyshuollon** toimintasuunnitelma on laadittu vuosiksi 2018 - 2020. 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. Työpaikkaselvitykset ja työterveystarkastukset tehdään vuosina 2018-2019 kohdennetusti kunnan eri toimialojen työpisteisiin ja työntekijöille.
2. Työterveyshuollon helppo saavutettavuus, jota lisää chat-palvelu ja etävastaanottomahdollisuus.
3. 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-suunnitelma ja -raportti.

Tyky-toimintaan käytettävissä oleva määräraha oli yhteensä 3.500 €, joka jaettiin henkilöstömäärän suhteessa. Määräraha käytettiin kokonaan.

Tyky-toimintaa rajoitti koronapandemian rajoitukset.

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

- kunnantalo: 100 % (vuonna 2019: 69,7 %).
- ruokapalvelu + puhtaanapitopalvelut: 100 % (vuonna 2019: 76,5 %).
- perusopetus: 84 % (vuonna 2019: 100 %)
- varhaiskasvatus: 100 % (vuonna 2019: 88,9 %)

Tyky-toiminnan sisällöt olivat seuraavia: Jalkapuuteatterin esitys Fredrika R., ohjattu Golf Kostioniemessä , patikointia Norppapolulla ja yhdessäoloa Norppalaavulla, ohjattu joogaopetus Metsäsydämessä, pikkujoulut Hostelli Rantapapilassa, Parafiinihoitoja, tutustuminen Sahan ympäristöön ja sen historiaan. Elokuvalippuja ja joululahjakassit. Lisäksi tapahtumien yhteydessä oli järjestetty ruokailuja.

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