

Henkilöstöraportti 2019



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):

	2015			2016			2017			2018			2019		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	7	1	8	6	1	7	6	1	7	6	1	7	6	1	7
hyvinvointipalvelut	35	7	42	35	6	41	37	6	43	31	5	37	30	5	35
tekniset palvelut	24	10	34	21	10	31	19	11	30	18	12	30	19	11	30
YHTEENSÄ	66	18	84	62	17	79	62	18	80	55	18	73	55	17	72

Henkilöstömäärän vähenemistä vuosien 2017 ja 2018 välillä selittää se, että turvapuhelinpäivystäjä olivat vakinaista 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):

	2015			2016			2017			2018			2019		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	0	0	0	2	1	3	4	2	6	2	4	6	2	6	8
hyvinvointipalvelut	9	0	9	10	0	10	11	0	11	7	0	7	6	1	7
tekniset palvelut	4	0	4	3	0	3	2	1	3	3	0	3	2	1	3
YHTEENSÄ	13	0	13	15	1	16	17	3	20	10	4	16	10	8	18

Tukitoimenpitein työllistettyjen lukumäärä toimialoittain vuoden aikana:

	2015	2016	2017	2018	2019
hallintopalvelut	0	0	11	12	14
hyvinvointipalvelut	3	3	1	1	1
tekniset palvelut	2	1	0	0	1
YHTEENSÄ	5	4	12	13	16

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

Vakituiset kokoaikaiset 31.12.:

2015	2016	2017	2018	2019
65	66	66	68	65

Vakituiset osa-aikaiset 31.12.:

2015	2016	2017	2018	2019
19	13	14	5	7

Vakituisista osa-aikaisista:

	2015	2016	2017	2018	2019
osa-aikainen	11	7	11	3	6
osa-aikainen työ- kyvyttömyyseläke osittainen	7	5	2	1	1
hoitovapaa	1	1	1	1	
YHTEENSÄ	19	13	14	5	7

1.2. Henkilötyövuodet

	2015	2016	2017	2018	2019
hallintopalvelut	8,27	9,32	12,35	13,16	13,08
hyvinvointipalvelut	41,47	41,5	41,54	40,76	39,46
tekniset palvelut	33,56	35,77	33,59	33,55	33,32
kansalaisopiston tuntiopettajat	3,98	3,82	3,43	2,23	2,70
YHTEENSÄ	87,28	91,41	90,91	89,70	88,56

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

Apulaisrehtori jäi eläkkeelle. Kaikki hänen rehtorin tehtävänsä siirrettiin peruskoulun rehtorille. Peruskoulun rehtorin varahenkilöksi määrättiin/nimettiin vararehtori.

Yksi henkilö siirtyi luokanopettajan virasta määräaikaiseksi oppilaanohjaajan ja erityisopetuksen tuntiopettajaksi.

Hallintopalveluiden toimistosihteerin siirtyi teknisten palvelujen toimistosihteerin sijaiseksi.

Keskuskeittiöllä keittäjä on siirretty määräaikaisen kuntoutustuen (50%) vuoksi osa-aikaiseen keittiöapulaisen työtehtävään yhtenäiskoulun keittiölle ja keittiöapulainen on siirtynyt keittäjän työtehtävään.

1.4. Henkilöstön ikä

Ikäprofiili vakinaisen henkilöstön osalta ryhmiteltynä viiden vuoden välein:

	2015	2016	2017	2018	2019
-20	0	1	0	0	0
21-25	0	0	3	1	1
26-30	4	3	4	2	4
31-35	4	4	4	6	3
36-40	5	5	6	5	7
41-45	10	11	10	9	8
46-50	19	17	15	10	12
51-55	14	12	16	18	17
56-60	13	16	15	14	13
61-65	15	10	7	8	7
yli 65	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	84	79	80	73	72

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2019 49,11 vuotta (2018: 49,51 v., 2017: 48,10 v., 2016: 47,95 v., 2015: 50,18 v.).

1.5. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2015	2016	2017	2018	2019
10	5	8	6	5

Uusia työntekijöitä on aloittanut hyvinvointipalveluissa (4) ja teknisellä toimialalla (1).

Päätyneiden vakituisten palvelussuhteiden lukumäärä:

2015	2016	2017	2018	2019
6	10	5	13	6

Päätyneitä palvelussuhteita oli hyvinvointipalveluissa 2 ja teknisellä toimialalla 4.

Lisäksi rakennustarkastajan virka oli vuoden vaihteessa täyttämättä ja eläkkeelle jääneen luokanopettajan tehtävät hoidettiin sisäisin järjestelyin.

Turvapuhelinpäivystys siirtyi 2.4.2018 alkaen ESSOTE:n järjestettäväksi.

1.6. Henkilöstön eläköityminen:

Vakituisesta virka-/työsuhteesta jäi eläkkeelle:

	2015	2016	2017	2018	2019
työeläkkeelle	5	7	5	2	2
työkyvyttömyyseläkkeelle	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	5	7	5	2	2

2. Työaika

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

	2015	2016	2017	2018	2019
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	14 902	15 960	17 228	19 278	17 988
Vuosiloma	2 319	2 349	2 362	2 296	2 046
Terveysperusteiset poissaolot	586	827	517	802	1 013
Perhevapaat	26	29	67	381	316
Koulutuspäivät	109	156	157	200	160
Muut palkalliset poissaolot	51	29	36	67	16
Muut palkattomat poissaolot	351	187	135	706	91
Vapana annetut työaikakorvaukset			109	178	137
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	43	43	43	22	20
Tehty vuosityöaika	11 417	12 426	13 802	14 626	14 189

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

2.2. Vuosityöajan jakauma, opettajat (työpäivinä):

	2015	2016	2017	2018	2019
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	4 208	4 265	4 369	4 561	4 568
Laskennallinen vuosiloma	540	606	612	514	518
Terveysperusteiset poissaolot	59	70	117	144	157
Perhevapaat	5	9	6	171	7
Koulutuspäivät	45	50	78	76	80
Muut palkalliset poissaolot	14	8	8	25	29
Muut palkattomat poissaolot	35	49	27	57	264
Tehty vuosityöaika	3 510	3 473	3 521	3 574	3 513

2.3. Terveysperusteiset poissaolot

Poissaolomäärät (kalenteripäiviä, myös määräaikaiset):

	2015	2016	2017	2018	2019
päiviä	985	1202	765	1218	1554
henkilöitä	63	55	67	65	68

Vakituisesta henkilöstöstä 64,86 %:lla oli eripituisia jaksoja sairauden takia poissa töistä (v. 2018 67,12 %, v. 2017: 57,50 %, v. 2016: 50,63 %, v. 2015: 64,95 %, v.). Sairauspoissaoloja oli keskimääräin (sairauspäivää/sairastanut henkilö) 2019 22,85 kalenteripäivää (v. 2018: 18,74, v. 2017: 11,42, v. 2016: 21,85, v. 2015: 15,63).

Työterveyshuollon raportin mukaan selvästi eniten sairauspoissaoloja oli diagnooseittain tarkasteltuna:

- tuki- ja liikuntaelinten sairauksissa
- vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden aiheuttamat sairaudet
- verenkiertoelinten sairaudet
- mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden perusteella.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 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.

Poissaolopituuden mukaan sairauspoissaolokerrat:

	2015	2016	2017	2018	2019
1-3 pv	75	69	105	80	130
4-10 pv	34	21	15	33	24
11-60 pv	16	16	14	24	22
61-90 pv	0	4	0	2	2
91-180 pv	2	2	1	1	3
yli 180 pv	0	0	0	0	1
YHTEENSÄ	127	112	135	140	182

Poissaolot sairaan lapsen vuoksi:

	2015	2016	2017	2018	2019
päiviä	31	24	28	17	36
henkilöitä	6	10	10	5	7

Tämä tekee 5,14 päivää/henkilö (v. 2018: 3,4v, 2017:2,8, v. 2016: 2,4v, 2015: 5,17).

Työtapaturmasta johtuvat poissaolot:

	2015	2016	2017	2018	2019
päiviä	56	28	75	19	0
henkilöitä	4	4	3	4	3

Työtapaturmia sattui opetuspalveluissa ja ruokapalveluissa. Tapaturmista ei aiheutunut työstä poissaoloa.

Työmatkatapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot:

	2015	2016	2017	2018	2019
päiviä	3	0	20	0	0
henkilöitä	2	1	1	0	0

Kuntoutus**Kuntoutukseen on osallistuttu seuraavasti:**

	2015	2016	2017	2018	2019
päiviä	5	51	20	0	0
henkilöitä	1	3	3	0	0

3. Osaamisen kehittäminen**3.1. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen**

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

	2015	2016	2017	2018	2019
TA-määräraha	48 600,00	47 200,00	56 000,00	53 300,00	55 700,00

Käytetty	29 672,32	42 341,95	50 070,85	40 335,03	34 269,42
----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Henkilöstö on osallistunut oman ammattitaitonsa ylläpitämistä tukevaan koulutukseen. Etäosallistumisen mahdollisuus moniin koulutuksiin on lisännyt osallistumista ja pienentänyt kustannuksia esim. matkustamisen jäädessä pois. Vuodelle 2019 varatusta määrärahasta on käytetty vain 61,52 %.

Koulutusta suositaan ja koulutukseen hakeutumisessa kannustetaan henkilöstöä. Koulutuksen tavoitteena on pitää henkilöstön ammattitaito ajan tasalla sekä motivoida ja parantaa työssä viihtymistä.

Kunnassa 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. Perehdyttämisestä vastaa esimies.

Työnantajan maksama koulutus (osapäiväkoulutukset muutettu laskennallisesti kokonaisiksi päiviksi):

	2015	2016	2017	2018	2019
päiviä	154	211	235	276	240
henkilöitä	47	67	61	63	46

Omaehtoinen ammatillinen täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutus:

	2015	2016	2017	2018	2019
päiviä	338	9	30	50	89
henkilöitä	2	1	3	4	1

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.

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

3.2. Johtamisen kehittäminen

Esimieskokouksia oli kaksi vuonna 2019.

Vuonna 2019 järjestettiin seuraavanlaisia esimiehille kohdennettuja kokouksia kolme kappaletta. Osana uuden sukupolven organisaatiot (USO) hanketta on järjestetty koulutuksia mm. strategisesta johtamisesta. 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 2019 100 % (v. 2018: 100 % v. 2017: 97,26 %, v. 2016: 98,63 %, v. 2015: 97,62 %, v) 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

	2015	2016	2017	2018	2019	muutos -%
Maksetut palkat	3 038 997,84	3 114 374,06	3 091 514,77	3 134 275,08	3 186 675,55	1,67
<i>josta sijaisten palkat</i>	<i>128 249,99</i>	<i>211 737,50</i>	<i>178 843,18</i>	<i>231 637,27</i>	<i>235 882,64</i>	<i>1,83</i>
Eläke- ja muut sosiaali- turvamaksut	1 278 083,64	1 264 722,34	1 058 319,73	1 044 720,54	1 058 595,70	1,33
<i>josta varhemaksut</i>	<i>19 501,94</i>	<i>22 975,89</i>	<i>22 244,76</i>	<i>28 466,41</i>	<i>0,00</i>	<i>100</i>
<i>josta eläkemeno-perusteiset maksut</i>	<i>567 647,29</i>	<i>529 177,28</i>	<i>398 317,08</i>	<i>393 070,59</i>	<i>424 723,75</i>	<i>8,05</i>
Työterveyshuolto, netto	13 657,69	23 038,34	15 667,07	20 693,00	23 666,00	14,37
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	29 672,32	42 341,95	50 070,85	40 335,03	34 269,41	-19,44
TYÖVOIMAKUST. YHT.	4 360 411,49	4 444 476,69	4 215 575,42	4 240 023,65	4 303 206,66	1,49

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):

	2015	2016	2017	2018	2019
KVTES	2 333,43	2 435,89	2 512,24	2 497,60	2 442,05
OVTES	3 652,59	3 902,32	3 833,32	3 700,65	3 741,25
TN	2 846,34	2 822,71	2 652,99	2 805,92	2 800,96
TTSS	2 251,93	2 269,86	2 193,00	2 416,44	2 521,35
Yhteensä	2 667,69	2 787,75	2 797,89	2 855,15	2 798,83

Vuoden 2019 aikana tehtäväkohtaisiapalkkoja ja harkinnanvaraisia henkilökohtaisia lisiä korotettiin yleiskorotuksella 1.4.2019 lukien. Korotuksen suuruus vaihteli työehtosopimuksittain 0,99 % - 1 %:n.

Lisäksi viranhaltijan/työntekijän palkka tarkistetaan aina tehtävien vaativuuden muuttuessa.

5. Yhteistoiminta

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

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- 4.1 Tilinpäätös 2018
- 4.2 Henkilöstöraportti 2018
- 4.3 Työterveyshuoltoraportti vuodelta 2018
- 4.4 Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2018

- 4.5 Talousarvio 2020 ja taloussuunnitelma vuosille 2020 - 2022
- 4.6 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2018 – 2020 päivitys
- 4.7 Työsuojelutoiminnan arviointi vuodelta 2019
- 4.8 Kuntoutuksen palkallisuus
- 4.9 Työtyytyväisyyskysely 2019
- 4.10. Kokeilu kunnantalonsauantaiuikiolosta

6. Työhyvinvointi

6.1. Työsuojelu

Työsuojelun toimintaohjelman 2018–2021 painopistealueet ovat:

- Riskien ja vaarojen päivitys/kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esimiehet).
- Työyksikkökohtaisten perehdyttämisineistojen päivitys (vastuutaho: työyksiköiden esimiehet).
- Läheltä piti sekä uhka- ja väkivaltilanteiden 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.

Läheltä piti -tilanteiden, uhka- ja väkivaltilanteiden sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmoittamisen tärkeydestä ohjeistettiin koko henkilöstöä. Työsuojelupäällikölle ilmoitettiin läheltä piti -tilanteita 3 ja uhka- ja väkivaltilanteita 6.

Yhtenäiskoulun ja varhaiskasvatuksen henkilöstön psyykkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamisen edistämistä tuettiin järjestämällä sparrauskoulutus.

Yhtenäiskoululla toteutettiin turvallisuuskävely, poistumisharjoitus sekä sisälle suojautumisharjoitus.

Kunnantalolla toteutettiin sisäilman mittaus, jonka johdosta ilmanvaihtokanavat puhdistettiin ja ilmanvaihto säädettiin. Lisäksi kunnantalonsauantaiuikiolosta virran puoleisten ikkunoiden yläpuoliset villat vaihdettiin ja ikkunoiden yläpuolella olevat pellitykset korjattiin.

Vuoden 2019 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.

Työpaikkaselvitykset on toteutettu seuraavasti:

- päiväkotiki 4.5.2018
- yhtenäiskoulu 10.4.2019
- nuoriso- ja liikuntapalvelut 10.4.2019
- kunnantalo 24.4.2019
- puhtaanapito- ja ruokapalvelut 6.9.2019
- kansalaisopisto 11.9.2019
- tekninen toimiala/laitosmiehet 20.9.2019

Työterveyshuolto antoi jokaisesta työpaikkaselvityksestä raportin, jossa on selvityksen tavoite, käytetyt menetelmät ja välineet, havainnot ja keskustelussa esille nousseet asiat, töiden, tilanteiden, ongelmien yms. kuvaus, työyhteisö, ensiapuvalmius ja riskien arviointi, terveydellisen merkityksen arviointi, toimenpide-ehdotukset sekä seuranta.

Yhteistyötoimikunta on käsitellyt annetut raportit ja edellyttänyt, että työpaikkojen esimiehet toimeenpaneavat raporteissa esitetyt toimenpide-ehdotukset.

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 laitosmiehet 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. Määrärahasta jäi käyttämättä n. 700 €.

Tyky toiminnan osallistumisprosentiksi muodostui 83,78 % (vuonna 2018: 86,13 %, vuonna 2017: 80,88 %):

- kunnantalo: 69,7 % (vuonna 2018: 78,13 %).
- ruokapalvelu + puhtaanapitopalvelut: 76,5 % (vuonna 2018: 94,12 %).
- perusopetus: 100 % (vuonna 2018: 100 %)
- varhaiskasvatus: 88,9 % (vuonna 2018: 72,72 %)

Tyky-toiminnan sisällöt olivat seuraavia: metsäjooga, tutustuminen uuteen Hostelli Rantapappilaan ja Olen Suomalainen -elokuva Kino Saimaassa, seinäkiipeilyä, vierailu Hanhiniityn pajalla, kesäteatteria Hurissalossa, frisbeegolfia tai minigolfia Koskenselällä, pikkujoulut Mega-Paula dragshow ja karaokeilta Sahanlahdessa. Lukukauden päätöstapahtuma satamassa, retki geopark- kohteeseen, tyky-jooga, halloween tyky-tapahtuma, pikkujoulut. Henkilöstön työilta sekä tietovisa Virrassa. Lisäksi tapahtumien yhteydessä oli järjestetty ruokailuja.

Lisäksi koko henkilöstölle suunnattua tyky-toimintaa järjesti liikunnanohjaaja Sanna Pölönen. Toimintaa oli kerran viikossa tiistaisin 55 min. kerrallaan. Ohjelmat vaihtuivat kuukausittain sisältäen mm. pakara-vatsatreeniä, niska-selkä-hartiajumppaa, pikajumppaa ja kehonhuoltoa, koko vartalon jumppaa, porrastreenit Treeniportailla, kahva-kuulaa, kiertoarjoittelua ja lihaskuntojumppaa. Lisäksi keskiviikkoisin oli taukojumppaa (n. 5 min) kunnantalon välle.