

Henkilöstöraportti 2023



SISÄLLYS

1	Henkilöstövoimavarat.....	2
1.1	Henkilöstömäärä	2
1.2	Henkilötyövuodet	3
1.3	Henkilöstön ikä	3
1.4	Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus.....	4
1.5	Henkilöstön eläköityminen.....	4
2	Työaika.....	5
2.1	Terveysperusteiset poissaolot.....	5
2.2	Kuntoutus	5
3	Osaamisen kehittäminen	6
3.1	Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen	6
3.2	Johtamisen kehittäminen	7
4	Työvoimakustannukset.....	8
4.1	Työvoimakustannusten rakenne	8
4.2	Kokonaiskeskiansiot	8
5	Yhteistoiminta.....	9
5.1	Työhyvinvointi	9
5.2	Työsuojelu	10
5.3	Tyky-toiminta.....	12
6	Työterveyshuolto.....	13

1 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

1.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Suurin syy henkilöstömäärän muutoksiin johtuu puhtaanapidon ja ruokahuollon henkilöstön siirtyminen Järvi-Saimaan Palvelut Oy:n palvelukseen 1.1.2023 alkaen.

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärä toimialoittain **31.12.2023**. (useammalla toimialalla työskentelevä henkilö on laskettu sen toimialan henkilöstöön, missä hänellä on suurin työpanos):

	2020			2021			2022			2023		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	6	1	7	9	0	9	7	0	7	9	0	9
hyvinvointipalvelut	30	4	34	30	5	35	29	7	36	25	7	34
tekniset palvelut	19	12	31	18	12	30	19	11	30	0	11	11
YHTEENSÄ	55	17	72	57	17	74	55	18	73	34	18	52

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

	2019			2020			2021			2022			2023		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	2	6	8	0	2	2	3	3	6	3	1	4	2	1	3
hyvinvointipalvelut	6	1	7	9	0	9	4	2	6	4	1	5	7	2	9
tekniset palvelut	2	1	3	5	0	5	5	1	6	4	1	5	1	1	2
YHTEENSÄ	10	8	18	14	0	16	13	6	18	11	3	14	10	4	14

Tukitoimenpitein työllistettyjen lukumäärä toimialoittain vuoden aikana:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
hallintopalvelut	12	14	5	2	2	0
hyvinvointipalvelut	1	1	1	0	0	0
tekniset palvelut	0	1	0	2	3	2
YHTEENSÄ	13	16	6	4	5	2

Vakituiset kokoaikaiset 31.12.:

2019	2020	2021	2022	2023
65	66	68	66	50

Vakituisista osa-aikaisista:

	2019	2020	2021	2022	2023
osa-aikainen	6	4	4	2	1
osa-aikainen työ- kyvyttömyyseläke	1	2	2	0	0
osittainen hoitovapaa					1
YHTEENSÄ	7	6	6	2	2

1.2 HENKILÖTYÖVUODET

	2019	2020	2021	2022	2023
hallintopalvelut	13,08	10,29	11,14	12,28	11,4
hyvinvointipalvelut	39,46	39,24	41,51	41,19	39,7
tekniset palvelut	33,32	33,26	37,22	33,47	18,0
kansalaisopiston tuntiopettajat	2,70	2,40	2,22	2,73	2,91
YHTEENSÄ	88,56	85,19	92,09	89,67	72,01

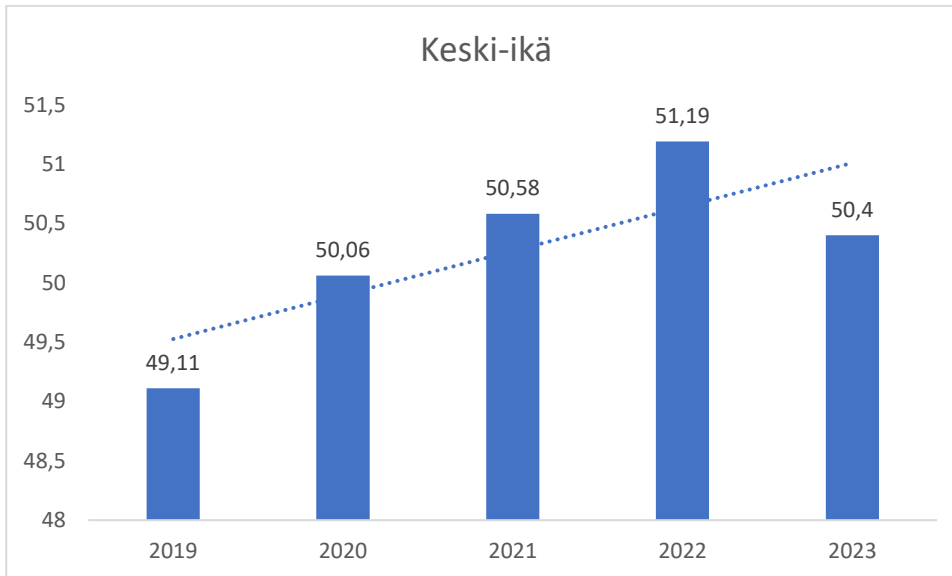
- 2023 tekniset palvelut sisältää 0,31 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.
- 2022 hallintopalvelut sisältävät 0,75 ja tekniset palvelut 0,89 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.
- 2021 hallintopalvelut sisältävät 0,39 ja tekniset palvelut 0,86 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.
- 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.

1.3 HENKILÖSTÖN IKÄ

Ikäprofiili vakinaisen (31.12.2023) henkilöstön osalta ryhmiteltynä viiden vuoden välein:

	2019	2020	2021	2022	2023
-20	0	0	0	0	0
21-25	1	1	1	0	0
26-30	4	3	2	2	2
31-35	3	4	3	3	2
36-40	7	7	8	7	8
41-45	8	4	3	4	2
46-50	12	10	12	11	9
51-55	17	23	18	18	9
56-60	13	13	15	18	16
61-65	7	7	11	10	4
yli 65	0	0	1	0	0
YHTEENSÄ	72	72	74	73	52

Vakituisen henkilöstön keski-ikä



Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2023 50,4 vuotta. Vuosien 2022 ja 2023 välisen keski-ian laskun syynä on yhden tehtävän vapautuminen eikä tehtävää ole toistaiseksi täytetty uudelleen sekä eläköitymiset.

1.4 VAKITUISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Alkaneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2018	2019	2020	2021	2022	2023
6	5	3	11	6	4

Uusia työntekijöitä on aloittanut hyvinvointipalvelussa 2 ja hallintopalveluissa 1.

Päätyneiden vakituisten palvelussuhteiden lukumäärä:

2019	2020	2021	2022	2023
6	4	9	29	4

Vuoden 2022 suuri päätyneiden työsuhteiden määrä johtuu siitä, että ruoka- ja puhtaanapitopalveluiden henkilöstö siirtyi 1.1.2023 alkaen Järvi-Saimaan Palvelut Oy:n alaisuuteen.

1.5 HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

Vakituisesta virka-/työsuhteesta jäi eläkkeelle:

	2019	2020	2021	2022	2023
työeläkkeelle	2	2	4	2	4
työkyvyttömyys- eläkkeelle	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	2	2	4	2	4

2 TYÖAIKA

2.1 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Poissaolomäärät (kalenteripäiviä, myös määräaikaiset):

	2019	2020	2021	2022	2023
päiviä	1554	1090	1290	2618	998
henkilöitä	68	64	57	77	48

Poissaolopäivien määrään ei sisälly kuntoutustuet, osasairauspäiväraha päivät jne.

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.

Poissaolopituuden mukaan sairauspoissaolokerrat:

	2019	2020	2021	2022	2023
1-3 pv	130	140	82	106	75
4-10 pv	24	27	30	93	20
11-60 pv	22	27	14	43	6
61-90 pv	2	0	3	3	1
91-180 pv	3	0	1	1	4
yli 180 pv	1	0	2	1	0
YHTEENSÄ	182	194	132	247	106

Työtapaturmasta johtuvat poissaolot:

	2019	2020	2021	2022	2023
päiviä	0	0	63	13	0
henkilöitä	3	2	10	3	1

Työmatkatapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot:

	2019	2020	2021	2022	2023
päiviä	0	0	0	0	0
henkilöitä	0	0	1	0	0

2.2 KUNTOUTUS

Kuntoutukseen hakeudutaan työterveyshuollon kautta. Kuntoutusajan virka-/työvapaata haetaan ja myönnetään Kelan päätöksen mukaiselle kuntoutusajalle. KIILA -kuntoutuksen ovat henkilöstölle palkallista virka-/työvapaata.

Kuntoutukseen on osallistuttu seuraavasti:

	2019	2020	2021	2022	2023
päiviä	0	0	0	0	0
henkilöitä	0	0	0	0	0

3 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

3.1 HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

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

	2019	2020	2021	2022	2023
TA-määräraha	55 700,00	64 200,00	66 000,00	60 400,00	56 200,00
Käytetty	34 269,42	26 473,81	37 384,92	33 673,00	36 585,34

Henkilöstö on osallistunut oman ammattitaitonsa ylläpitämistä tukevaan koulutukseen. Etäkoulutukset ovat yleistyneet korona-ajan jälkeen.

Koulutuskustannuksia on pienentänyt myös matka- ja majoittumiskustannusten vähentyminen. Vuodelle 2023 varatusta määrärahasta on käytetty 65 % (v. 2022 56 %).

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

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen toteutetaan Sympa HR-ohjelman avulla. Käytössä on sähköinen perehdyttämiskansio.

Perehdyttämisestä vastaa esihenkilö.

Työnantajan maksama koulutus (osapäiväkoulutukset muutettu laskennallisesti kokonaisiksi päiviksi):

	2019	2020	2021	2022	2023
päiviä	240	93	161	184	166
henkilöitä	46	34	36	42	29

Omaehtoinen ammatillinen täydennys-, jatko- ja uudelleenkoulutus:

	2019	2020	2021	2022	2023
päiviä	89	72	154	0	20
henkilöitä	1	1	3	0	2

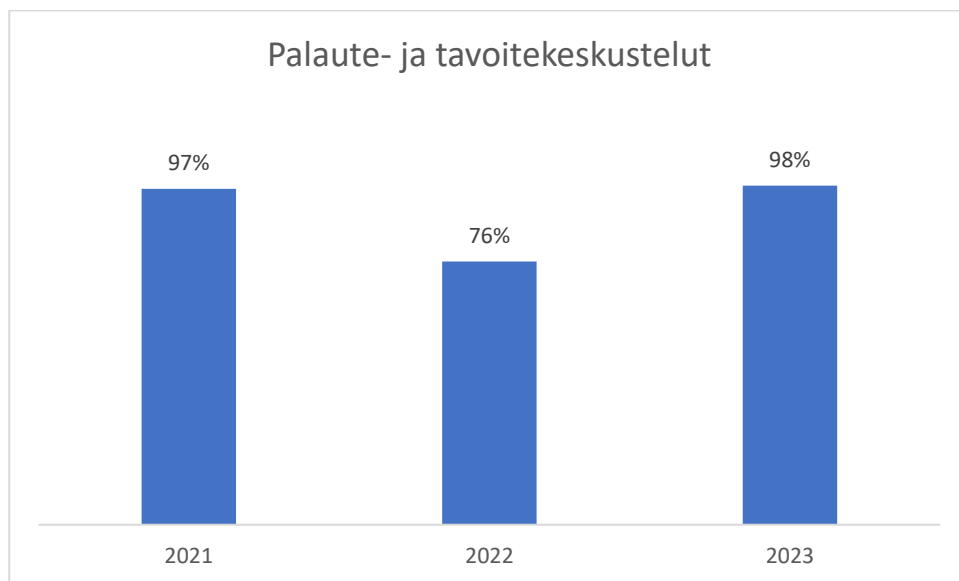
- Vuonna 2023 2 henkilöä opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa.
- Vuonna 2022 yhtään henkilöä ei opiskellut opintovapaalain mukaisissa opinnoissa.
- Vuonna 2021 2 henkilöä opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 149 päivää ja 1 henkilö muissa omaehtoisissa opinnoissa.
- Vuonna 2020 1 henkilö opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 72 päivää.
- Vuonna 2019 1 henkilö opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 89 päivää.

3.2 JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN

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

Palaute- ja tavoitekeskustelut

Palaute- ja tavoitekeskustelut käydään kerran vuodessa. Palaute- ja tavoitekeskusteluissa kuullaan työntekijöitä, annetaan heille mahdollisuus vaikuttaa asioihin, arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutuminen, asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle ja keskustellaan koulutustarpeista.



Palaute- ja tavoitekeskustelujen kattavuus vuonna 2023 oli 98 % henkilöstöstä. Osa esihenkilöistä on käynyt palaute- ja tavoitekeskusteluja myös pitkäaikaisten sijaisten kanssa. Keskusteluja ei ole käyty pidemmällä työ-/virkavapaalla olevien kanssa. Vuoden 2023 tunnusluvuissa on otettu huomioon myös alkuvuoden 2024 aikana käydyt, vuotta 2023 koskevat keskustelut.

4 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

4.1 TYÖVOIMAKUSTANNUSTEN RAKENNE

Eläkemenoperusteinen maksu muuttui vuoden 2023 alusta tasausmaksuksi. Tasausmaksua maksavat kunnat ja hyvinvointialueet. Puumalan kunta maksoi vuonna 2023 tasausmaksua 167 448,93 €.

	2019	2020	2021	2022	2023	muutos -%
Maksetut palkat	3 186 675,55	3 018 417,71	3 370 532,75	3 323 737,92	2 835 913,78	-14,65
<i>josta sijaisten palkat</i>	<i>235 882,64</i>	<i>197 005,04</i>	<i>256 491,93</i>	<i>248 071,13</i>	<i>87 905,40</i>	<i>-64,56</i>
Eläke- ja muut sosiaaliturvamaksut	1 058 595,70	1 022 642,88	1 107 031,29	1 094 630,14	738 554,56	-32,53
<i>josta tasausmaksu</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>167 448,93</i>	
<i>josta eläkemenoperusteiset maksut</i>	<i>424 723,75</i>	<i>431 189,44</i>	<i>423 936,18</i>	<i>419 664,27</i>	<i>0,00</i>	
Työterveyshuolto, netto	23 666,00	24 451,20	25 739,44	26 310,78	16 675,00	-36,62 %
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	34 269,41	26 473,81	37 384,92	33 673,02	36 858,34	9,46
TYÖVOIMAKUST. YHT.	4 303 206,66	4 091 985,60	4 540 688,40	4 418 368,06	3 628 001,68	-17,89

4.2 KOKONAISKESKIANSIOT

Kuukausipalkkaisten kokonaisansio keskimäärin €/kk:

	2019	2020	2021	2022	2023
KVTES	2 442,05	2 495,80	2 679,15	2 735,08	3 274,18
OVTES	3 741,25	3 766,65	3 946,13	3 795,05	3 932,65
TN	2 800,96	3 144,69	3 229,82	2 977,05	3 090,54
TTSS	2 521,35	2 627,50	2 371,65	2 428,70	2 494,72
YHTEENSÄ	2 798,83	2 814,74	3 056,69	2 983,97	3 198,02

Vuoden 2023 KVTES, TS ja TTSS sopimusten alaisia tehtäväkohtaisia tai siihen verrattavia palkkoja korotettiin yleiskorotuksella 1.6.2023 alkaen 2,2 prosentilla ja OVTES sopimuksen alaisia 2,02 %. Lisäksi kaikilla sopimusaloilla jaettiin 0,7 % suuruinen paikallinen järjestelyvaraerä, joka käytettiin palkkauksessa olleiden epäkohtien oikaisuun. 1,2 % suuruinen palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittämiseen tarkoitettu kehittämisera jaettiin yleiskorotuksena. 30.6.2023 maksettiin kaikkien työehtosopimusten mukainen 467 euron kertapalkkio. Lisäksi sopimusten mukaisesti maksettiin KVTES liitteen 5 (Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät) piiriin kuuluville 120 euron ja OVTES osio G (Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) piiriin kuuluville 150 euron kertapalkkio.

5 YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana 3 kertaa. Kunnassa oli vuonna 2023 kolme (3) pääluottamusmiestä

- Kunnassa on 2 työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö (oman työn ohella)

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- Tilinpäätös vuodelta 2022
- Henkilöstöraportti 2022
- Tietotilinpäätös 2022
- Työterveyshuollonraportti vuodelta 2022
- Työsuojelutoiminnan arviointi vuodelta 2022
- Työsuojelun toimintaohjelma nelivuotiskaudelle 2022-2025
- Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2022
- Sopimus työvoimapalvelujen järjestämisestä Mikkelin vastuukuntamallilla
- Liukuvan työajan periaatteet
- Palkkatyöryhmän perustaminen
- Keskustan valtuustoryhmän aloite: Työsuhdepyöräetu kunnan työntekijöille
- Henkilöstöaloite: Puumalan kunnan henkilöstöedut Puumalan kunnan työntekijöille
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

5.1 TYÖHYVINVOINTI

Kaikkien työntekijöiden työkykyä on tuettu työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksissä on kartoitettu työpaikkojen vaara- ja riskitekijät sekä arvioitu ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Kunnassa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat. Esihenkilön velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta sekä työjärjestelyistä ja työn sujuvuudesta vastaaminen. Varhaisen tuen toimintamalli tukee esihenkilöitä työhyvinvoinnin heikkenemisen merkkien havaitsemiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työntekijöiden poissaoloja on seurattu ennakoivan ja varhaisen reagoimisen mahdollistamiseksi. Asioiden puheeksi ottaminen on työntekijän oikeus ja esihenkilön velvollisuus. Puheeksi ottamisella tuetaan työntekijöiden työssä selviytymistä. Tarvittaessa, elleivät työyhteisön omat keinot riitä, esihenkilö on velvollinen ohjaamaan työntekijän työterveyshuoltoon.

Kunnassa on otettu huomioon 1.6.2023 voimaan tulleen Työturvallisuuslain muutokset, joiden päätavoitteena on edistää yli 55-vuotiaiden työssä jaksamista ja siten mahdollistaa työurien piteneminen. Työntekijän työkyvystä ja tilanteesta riippuen työtehtäviä voidaan järjestää uudelleen työpaikan sisällä tai sopeuttaa työaikoja ja työnteon muotoja. Muutokset voivat olla joko määräaikaaisia tai pysyviä riippuen työntekijän tarpeesta ja tilanteesta. Työntekijällä ei kuitenkaan ole subjektiivista oikeutta lyhentää työaikaansa.

Lisäksi kunnassa on käytössä seuraavat tärkeät toimintaohjeet ja asiakirjat työyhteisön ja henkilökunnan tueksi: ristiriitojen ratkaisuoheje, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä päihdeohjelma. Puumalan kunta on sitoutunut näiden ohjeiden noudattamiseen.

Kunta on järjestänyt henkilöstölle työhyvinvoinnin edistämiseksi:

- Kesätapahtuman 14.6. risteily höyrylaiva Wennolla. Risteilyllä kuultiin LakelandGTE:n Arto Keinänen tarinoita Saimaasta ja norpasta sekä nautittiin Pitopalvelu Pirjo Summasen tarjoiluista. Mukaan oli kutsuttuna myös luottamushenkilöt.
- Henkilöstön joulujuhlan 8.12.2023 jääkiekkotunnelmissa Mikkelissä Jukurit-Saipa pelissä sekä ruokailun merkeissä. Mukaan joulujuhlamatkalle oli kutsuttu myös luottamushenkilöjohto.

Henkilöstöetuina henkilöstölle tarjotaan työsuhdepyöräetu, liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu sekä maksuton kuntosalin käyttö.

5.2 TYÖSUOJELU

Kunnanhallitus on hyväksynyt Puumalan kunnan työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2022 – 2025 kokouksessaan 27.3.2023. Työsuojelutoiminnan painopistealueiksi ko. vuosille sovittiin seuraavaa (sisennettynä mahdollinen kommentti vuodelle 2023):

- Työolosuhteiden kysely 2022 ja 2025 (vastuutaho työsuojeluvaltuutetut)
 - ei toimenpiteitä vuonna 2023
- Riskien ja vaarojen päivitys/kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esihenkilöt)
 - toteutui osassa työpaikoista, ei kaikissa
- Perehdyttäminen: esihenkilöiden opastus ja koulutus Sympa HR -perehdyttämisineistoa hyödyntäen. Arvioidaan työyksikkökohtaisien perehdyttämisineistojen tarve ja toteutetaan soveltuvin osin.
 - päiväkodin perehdytyskansio on päivitetty
- Läheltä piti- sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoittaminen välittömästi esimiehelle (vastuutaho: jokainen työntekijä). Esihenkilö ilmoittaa välittömästi tietoonsa saadut tilanteet työsuojelupäällikölle (vastuutaho: esimiehet).
 - työsuojeluvaltuutetuille tai -päällikölle ei ole tullut yhtään uhka-, väkivalta- tai läheltä piti -tilanneilmoitusta
- Työtapaturmat ja niistä ilmoittaminen ← prosessin selkeyttäminen ja täsmentäminen koko työyhteisössä, työntekijän vastuut
 - työsuojeluvaltuutetuille tai -päällikölle ei ole tullut yhtään ilmoitusta työtapaturmista
- Psykkisen työhyvinvoinnin edistäminen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen erilaisin vertaistukiryhmin, koulutuksin ja tarvittavin muutoksin tehtäväkuvissa. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi tehdään osana riskien ja vaarojen arviointia.
 - työterveyshoitaja on lähettänyt kaikkiin yksiköihin psykososiaalisen kuormituksen kyselyn ennen kunkin työpaikan työpaikkaselvitystä ja kyselyjen tulokset on käyty läpi selvityksen yhteydessä sekä sovittu toimenpiteistä kussakin työyksikössä
- Työterveyshuolto-yhteistyön kirkastaminen
- Ensiapukoulutukset henkilöstölle
 - ensiapukoulutuksissa (EA1) on käynyt vuonna 2023 yhteensä 8 päiväkodin työntekijää. Koulutukseen käytetty aika on korvattu vastaavalla vapaalla työstä.

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat kokoontuneet vuoden 2023 aikana yhteensä 9 kertaa. Aiheina ovat olleet mm. Puumalan versio riskien ja vaarojen arvioinnista, työsuojelun vuosikello, esimiesten koulustoitteet työsuojeluun liittyen, työterveyshuollon tekemisiin työpaikkaselvityksiin valmistautuminen ja selvitysten seuraaminen sekä työturvallisuuslain 1.6. voimaan tulleiden muutosten vaikutukset esimiesten työhön. Lisäksi on keskusteltu akuuteista työsuojeluun liittyvistä asioista ja sovittu niissä etenemisestä.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitys on vuonna 2023 tehty kesäkuussa päiväkodissa, varikolla ja kiinteistönhuollossa, elokuussa kunnan hallinnossa ja nuoris- ja liikuntapalveluissa, lokakuussa yhtenäiskoulussa sekä joulukuussa teknisellä toimialalla. Työterveyshoitaja on ennen käyntiään yksiköissä lähettänyt henkilöstölle psykososiaalista kuormitusta koskevan kyselyn. Työyksiköissä on pääsääntöisesti arvioitu etukäteen vaaroja ja riskejä. Työterveyshoitaja on lähettänyt raportin käynnistään kullekin esihenkilölle, jonka on ollut tarkoitus käydä se henkilöstön kanssa läpi ja sopia niistä toimenpiteistä, joilla mahdollisiin työhyvinvoinnin riskeihin puututaan. Esihenkilöt ovat toteuttaneet raportin läpi käymistä eri tavoin.

Puumalan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on päivitetty ja hyväksytty yhteistyötoimikunnan kokouksessa 19.10.23.

Kunta on järjestänyt henkilökunnalle kesäristeilyn höyrylaiva Wennolla 14.6. ja pikkujoulutapahtuman Mikkelissä Jukureiden peliä katsomaan 8.12.23.

Kuntatyönantajan järjestämää Esihenkilön työsuojeluvastuu -koulutusta tarjottiin kaikille kunnan esihenkilöille. Ainakin työsuojelupäällikkö ja henkilöstö- ja hallintopäällikkö ovat osallistuneet koulutukseen. Työsuojeluvastuu on osallistunut kaksipäiväiseen Työsuojelun jatkokurssiin.

Teknisen/kiinteistöpalvelun työntekijöitä kävi lokakuussa 2023 seuraavat kurssit:

1. Työturvallisuuskorttikoulutus (voimassa 5.v)
2. Tulityökorttikoulutus (voimassa 5.v)
3. Tieturvakorttikoulutus (osa suoritettiin netissä, voimassa 5.v).

Puumalan kunnan kiinteistöjen ja sen tytäryhteisöjen pelastussuunnitelmat on laadittu joulukuussa. Liikuntatoimi on jakanut syksyllä kaikkiin työpisteisiin taukoliikuntavälineet ja liikunnanohjaaja on opastanut niiden käyttöön.

Kunnan liikenneturvallisuustyöryhmä on kokoontunut vuoden aikana kaksi kertaa.

Yhtenäiskoulun työsuojelutoiminnassa on tapahtunut seuraavanlaista:

- Koulun väki oli yhteydessä laitospäälliköihin alhaisen sisälämpötilan vuoksi
- ti 14.2. katselmus uusien pistorasioiden asettelua koskien
- ti 22.2. työterveyshoitajan puheenvuoro liittyen työterveyshuollon muutoksiin
- työsuojeluvastuu osallistui työsuojeluwebinaariin aiheesta työhyvinvointi
- kouluterveyskysely
- ”opcorner”- webinaari työhyvinvoinnista
- SPR:n Sankarit koulutus, 6 lk.
- ma 22.5. henkilökunnan kuntotestaus
- pattereiden ilmaamista ja viallisten termostaattien vaihtoa koulun lämmityspattereihin
- sisäilmatarkastuksia koulurakennuksen ”rehtorisiivessä”
- 24.8. työsuojeluvastuutettujen tapaaminen Juvalla
- tuuletuskanavien suojien puhdistaminen koivun siemenistä
- koulun ruokalassa ruokailupaikkojen uudelleenjärjestely melun vähentämiseksi
- 26.10. työpaikkaselvityksen loppuraportti, Ulla Tingvall
- työpaikkaselvityksen loppuraportti ja -keskustelu
- ke 1.11. OpenMinds- työhyvinvointikoulutus
- ti 14.11. poistumisharjoitus Sinisellä koululla ja päiväkodilla
- palotarkastus koulurakennuksessa to 16.11.
- ma 20.11. kaksi opettajaa osallistui ainainen melu koulussa- koulutukseen

- ke 29.11. turvallisuusaiheinen henkilökuntakokous
- OpenMinds- videoita

OAJ:n työhyvinvointirahaston rahoituksella on saatu koulun ja päiväkodin henkilöstölle koulutusta otsikolla ”Arjen hyvinvointia ja yhteisöllistä toimintakulttuuria kunnan kasvatusyhteisölle”. Koulutus on sisältänyt kaksi lähitapaamista (elo- ja marraskuussa). Niihin ovat osallistuneet kaikki yhtenäiskoulun opettajat ja kaksi kolmasosaa päiväkodin hoito- ja kasvatushenkilöstöstä. Lisäksi verkossa on ollut materiaalia käytäväksi läpi molemmissa työyksiköissä.

Päiväkodissa käsiteltiin työpaikkaselvityksen loppuraportti henkilöstöpalaverissa 19.10.2023 ja toteutettiin riskien ja vaarojen arvioinnin (tehty toukokuussa) ja raportin pohjalta mm. seuraavia toimenpiteitä:

- pienten vessan pyllynpesualtaalle teetettiin puusepällä portaat, jotta isommat lapset voivat kiivetä itse altaaseen;
- melun vähentämiseen liittyvistä toimenpiteistä keskusteltiin henkilöstöpalaverissa ja todettiin, että erityisesti uloslähtötilanteisiin pitää kiinnittää huomiota ja toteuttaa siirtymät pienryhmissä; portaittain; myös korvatulppia hankittiin joidenkin itkevien pienimpien kanssa lähityöskentelyä varten;
- kemikaaliluettelo ja käyttöturvallisuustiedotteet laadittiin hoito- ja kasvatushenkilöstön käytössä olevista kemikaaleista.

5.3 TYKY-TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on tärkeä työhyvinvointia edistävä toimintamuoto. Työpaikalla tyky-toiminnan osa-alueita ovat yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen. Tavoitteena on ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittaminen ja tasapaino. Kunnan henkilöstö on jaettu kolmeen tyky-ryhmään, jotka järjestävät työkykyä tukevia aktiviteetteja ryhmälle osoitetun määrärahan puitteissa. Työkykytoiminta ei ole työaikaa.

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

Tyky-toimintaan käytettävissä oleva määräraha oli yhteensä 2500 €, joka jaettiin henkilöstömäärän suhteessa. Määrärahaa jäi käyttämättä noin 300 euroa.

Tyky-toiminnan osallistumisprosentiksi muodostui 2023 **72 %** (2021 65,38 % ja 2022 71,11 %)

- kunnantalo 55 % (2021 75% ja 2022 64%)
- perusopetus 91 % (2021 62 % ja 2022 88%)
- varhaiskasvatus 90 % (2021 56 % ja 2022 83%)

Tyky-toiminnan tapahtumia olivat mm: ystävänäpäiväjuhla, kyläkävely Puumalan keskustassa, peli- ja saunailta Sappulassa, aamukahvihetkiä kausittaisilla teemoilla, Amazing Race, yhteisruokailu ja pelailua Ravintola Poijussa, retki Atreanaalin seikkailupuisto Saimaaseen, pikkujoulut, kunnantalon joulukoristelutalkoot, joulupuuro ja Suvi Teräsniskan konsertti Puumalan kirkossa.

6 TYÖTERVEYSHUOLTO

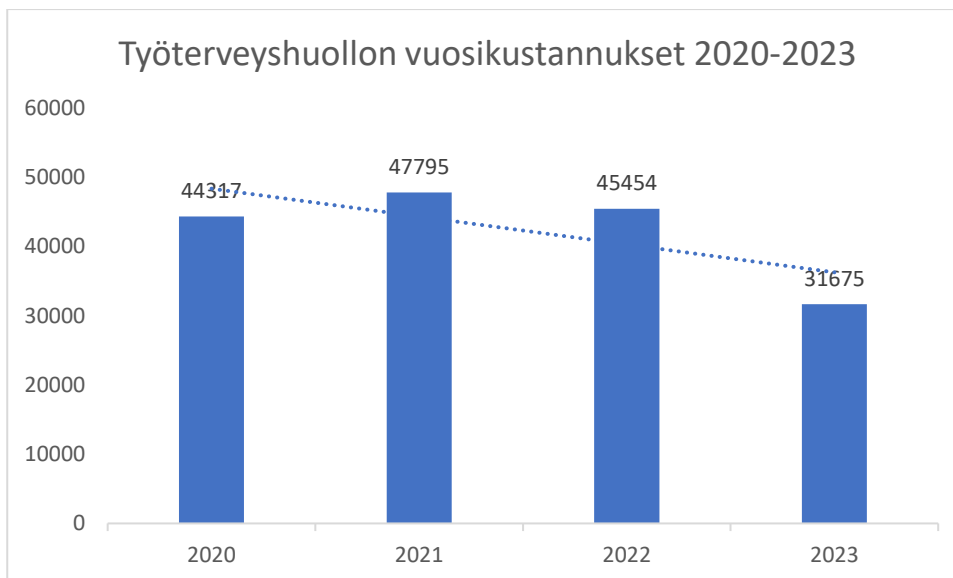
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosiksi 2021-2023. Sen mukaan työterveyshuollon yleiset tavoitteet ovat terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijän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

Yleisten tavoitteiden lisäksi on määritelty toimintasuunnitelmakauden keskeisiksi tavoitteiksi:

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

Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Tavoitteena on, että jokaisen kunnan palveluksessa olevan työntekijän työ- ja toimintakykyä edistetään ja tuetaan työuran kaikissa vaiheissa. Työkyvyn heiketessä kartoitetaan henkilön edellytyksiä siirtyä muihin, työkykyä vastaaviin tehtäviin ja toteutetaan tukitoimia osatyökykyisten erityisillä työaikajärjestelyillä.

Työterveyshuollon vuosikustannukset



Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 31 675 euroa.