

Askolan kunnan henkilöstöraportti

vuodelta 2022

Sisällysluettelo

Johdanto	3
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Palkkakustannukset	6
Henkilöstövoimavaran hallinta	6
Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus	7
Rekrytoinnin tukeminen	8
Työhyvinvointi	9
Työterveyshuolto	10
Aktiivisen tuen malli Askolan kunnassa	10
Poissaolot	11
Etätyö	13
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	14
Työturvallisuus	14
Työtapaturmat	15
Sisäilmaongelmat	15
Työsuojelutarkastukset	16
Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	16

Johdanto

Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstön määrästä, henkilöstörakenteesta ja henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä.

Askolan kunnan uusi kuntastrategia on hyväksytty valtuuston kokouksessa 13.12.2021. Askola – Uudenmaan helmi strategiaa ohjaa käytännössä toimintaamme tämän vuoden alusta.

Näin toteutamme kuntastrategian UUDENMAAN HELMI

elinvoima

Yritysmuutos
Toimivat yhteydet
Kestävä talous
Arkijärki kunnan toiminnassa
Positiivinen imago
Avoin ja ratkaisukeskeinen toimintatapa

hyvinvointi

Ajanmukainen palveluverkko
Palveluiden saatavuus ja saavutettavuus
Hyvinvoiva henkilöstö
Kehittyvät ja ennaltaehkäisevät hyvinvoinnin- ja terveyden edistämispalvelut
Turvallinen, osallistava ja viihtyisä elinympäristö

Arvot

*kestävyys
osallisuus
joustavuus
turvallisuus
positiivisuus*

Palvelussuhteessa kuntaan 31.12. oli yhteensä 296 henkilöä, joten määrä nousi viidellä henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisten osuus nousi kymmenellä henkilöllä ja määräaikaisten oli vuoden vaiheessa 67 henkilöä. Määräaikaisten on 22,6 % henkilöstön kokonaismäärästä. Palkkasumma vuonna 2022 on tilinpäätöstietojen mukaan 11.89 miljoonaa euroa ilman sivukulua. Vastaava summa vuonna 2021 oli 11,40 milj. euroa. Sivukuluneen summa oli 14,43 milj. euroa (v. 2021 oli 13,82 milj. euroa).

Vuoden aikana kunnan vakituisesta henkilöstä erosi omasta tahdosta 53 henkilöä. Eronneista eläkkeelle siirtyi kunnan palveluksesta 12 henkilöä.

Rekrytointi oli erittäin hankalaa hoitotyön tehtävissä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Myös varhaiskasvatuksen opettajia ja varhaiskasvatuksen sijaisia oli vaikeaa saada.

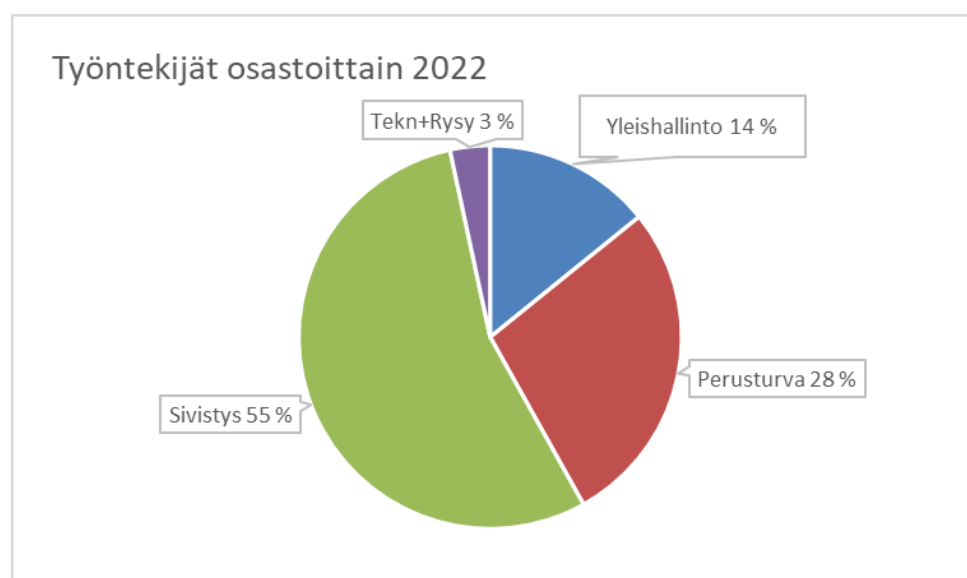
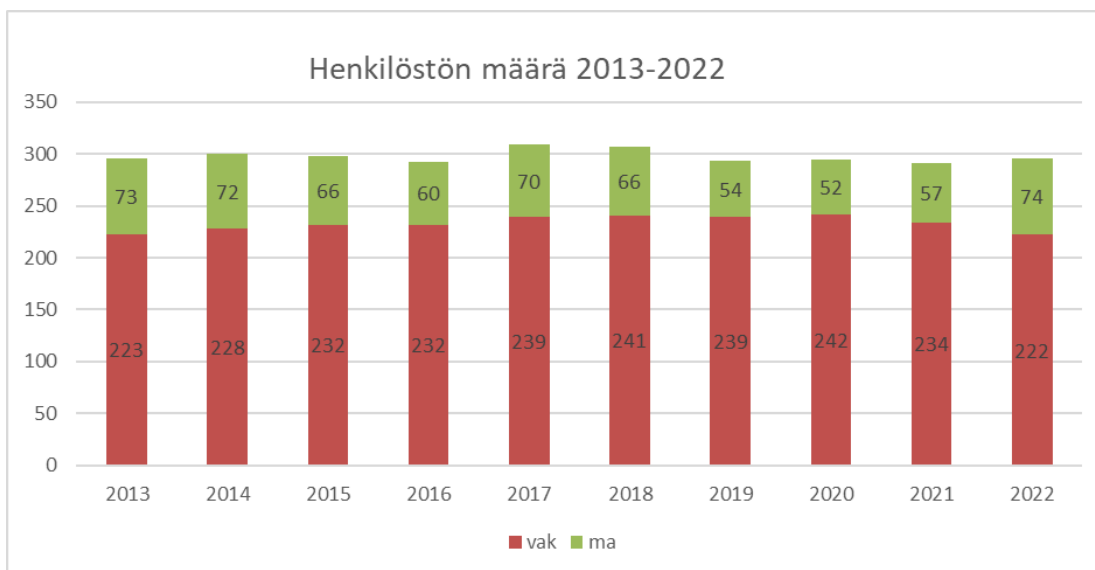
Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön (palvelussuhde voimassa Askolan kuntaan) jakautuma osastoittain 31.12.2022 (suluissa tilanne 31.12.2021):

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	HTV-kertymä
Yleishallinto	34 (28)	8 (7)	42 (35)	40,66
Perusturvaosasto	69 (78)	13 (9)	82 (87)	84,76
Sivistystoimi	116 (122)	46 (39)	162 (161)	164,55
Rakennus- ja ymp.toimi sekä tekn.toimi	10 (6)	0 (2)	10 (8)	8,80
Yhteensä	229 (234)	67 (57)	296 (291)	298,78

Henkilötyövuosi = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-prosentti/100)

Perhe- ja omaishoitajat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde kunnassa.



Osa-aikaista henkilöstöä on 51 (45), joista vakituisia henkilöitä on 33 (27). Miesten osuus henkilöstöstä on 13,18 % ollen määränä 39 (35). Määräaikaisten osuus oli 22,6 % kaikista palvelussuhteissa olevista.

Henkilötyövuodet ja työpanos

Henkilötyövuodet kuvaavat vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa.

Henkilötyövuodet	HTV1	HTV2	HTV3
Yleishallinto	40,66 (36,83)	38,04 (34,78)	31,31 (28,65)
Perusturva	84,76 (88,44)	76,96 (81,58)	63,17 (67,05)
Sivistystoimi	164,55 (159,42)	155,65 (152,26)	132,62 (133,26)
Rakennus- ja ympäristö sekä tekninen osasto	8,80 (7,34)	8,74 (7,33)	7,69 (6,37)
YHTEENSÄ	298,78 (292,03)	279,39 (275,03)	234,79 (234,64)

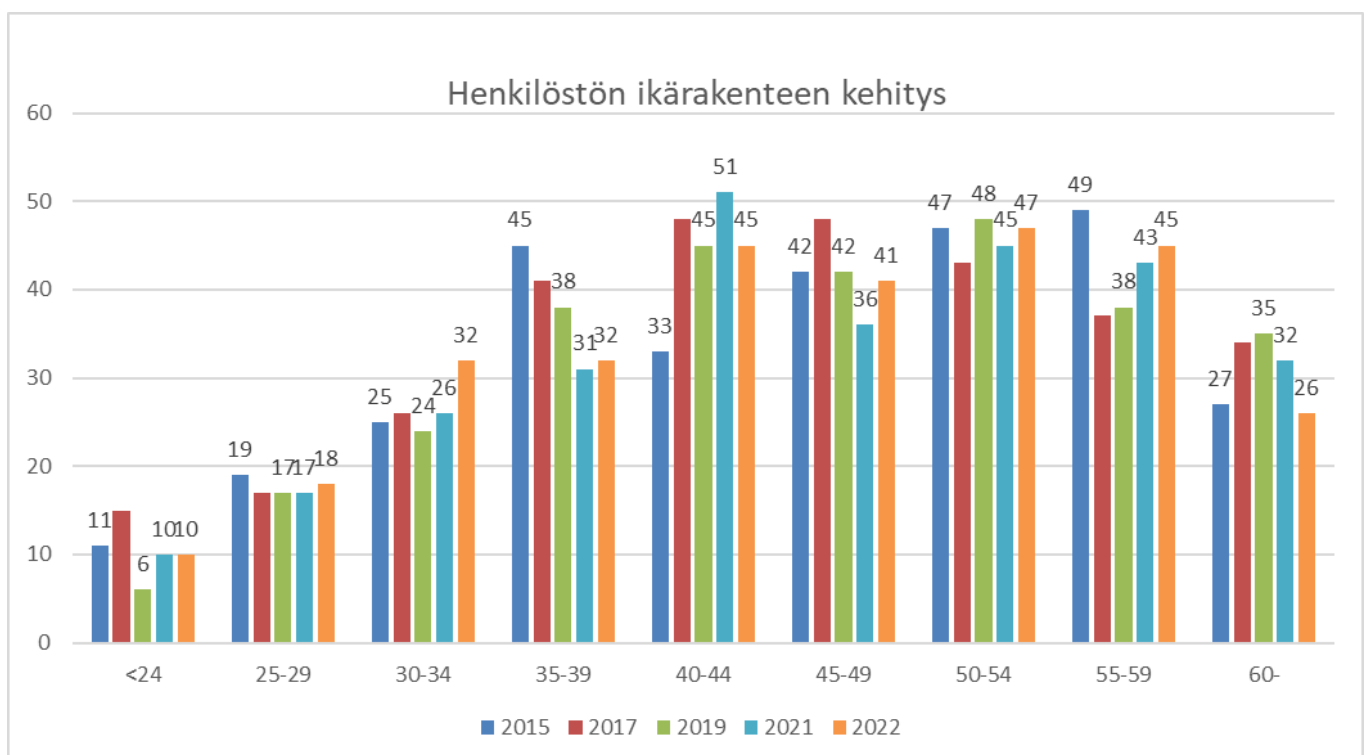
HTV 1: palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-prosentti/100)

HTV 2: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät

HTV3: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät ja lomapäivät

Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli 45,2 vuotta. Keski-ikä 31.12.2021 oli 45,6 vuotta. Valtakunnallisesti kunnallisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 45,5 vuotta.



Palkkakustannukset

Palkkakustannuksilla tarkoitetaan työnantajan palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle maksamaa korvausta tehdystä työstä. Niihin sisältyvät henkilöstön säännöllisten palkkaerien lisäksi lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat ja –korvaukset, palkallisen poissaolon palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset.

Palkkiolla tarkoitetaan poliittisten luottamushenkilöiden kokous- ja vuosipalkkioita.

Henkilöstökulut	2022	2021
Palkat ja palkkiot	11 892 777,10	11 402 551,78
Henkilöstösivukulut		
Eläkekulut	2 352 618,70	2 535 311,49
Muut henkilöstösivukulut	429 451,35	385 058,95
Henkilöstökorvaukset	-243 063,15	-498 015,30
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	14 431 784,00	13 824 906,92
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuushankintoihin	0,00	8 738,46
Henkilöstökulut yhteensä	14 431 784,00	13 833 645,38
josta jaksotettuja henkilöstömenoja	134 742,32	113 283,67

Henkilöstövoimavaran hallinta

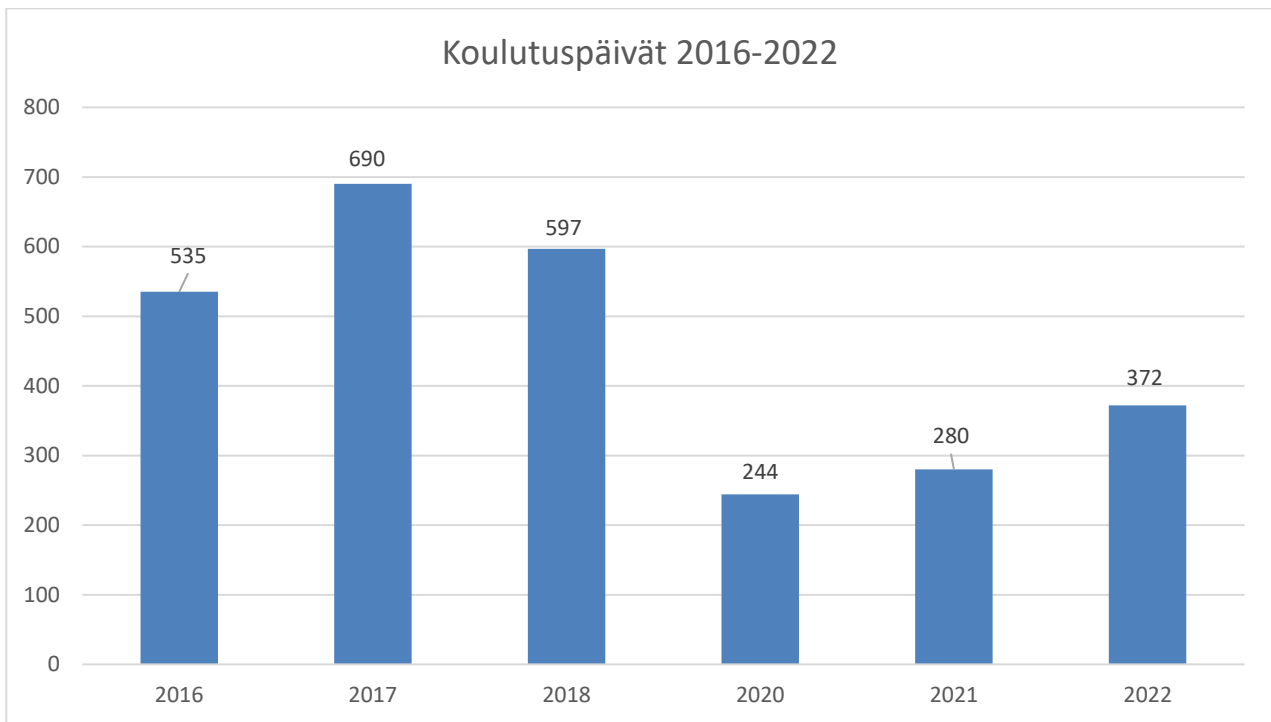
Oppisopimuskoulutuksessa vuonna 2022 oli kolme (3) henkilöä, edellisenä vuonna 2021 oli kaksi (2) henkilöä.

Askolan kunnan henkilöstöä on kannustettu osallistumaan työn kannalta tärkeisiin koulutuksiin. Koulutuksista on tuotu uutta osaamista eri työpaikoille on kuitenkin ollut vähäistä.

Vuonna 2022 eri koulutuksiin osallistui yhteensä 135 (v 2021: 124) henkilöä. Koulutuspäiviä oli yhteensä 372 päivää, joka tarkoittaa keskimäärin vain 1,3 koulutuspäivää jokaiselle Askolan kunnan työntekijälle. Opettajien VESO-päiviä ei ole laskettu koulutuspäiviin.

Henkilökunnan osaamisen kehittäminen on hyvän työyhteisön tunnusmerkki. Työnantajan täydennyskoulutusvelvoitteessa ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäismäärää koulutukselle. Koulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain mm. työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta ja henkilön ammatillisesta koulutuksesta ja tehtävästä riippuen huomattavastikin.

Koulutustietojen seuranta on tärkeä osa osaamisen suunnitelmallista kehittämistä ja johtamista. Työnantajan on laadittava koulutussuunnitelma vuosittain, jotta voidaan hakea Työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta.



Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

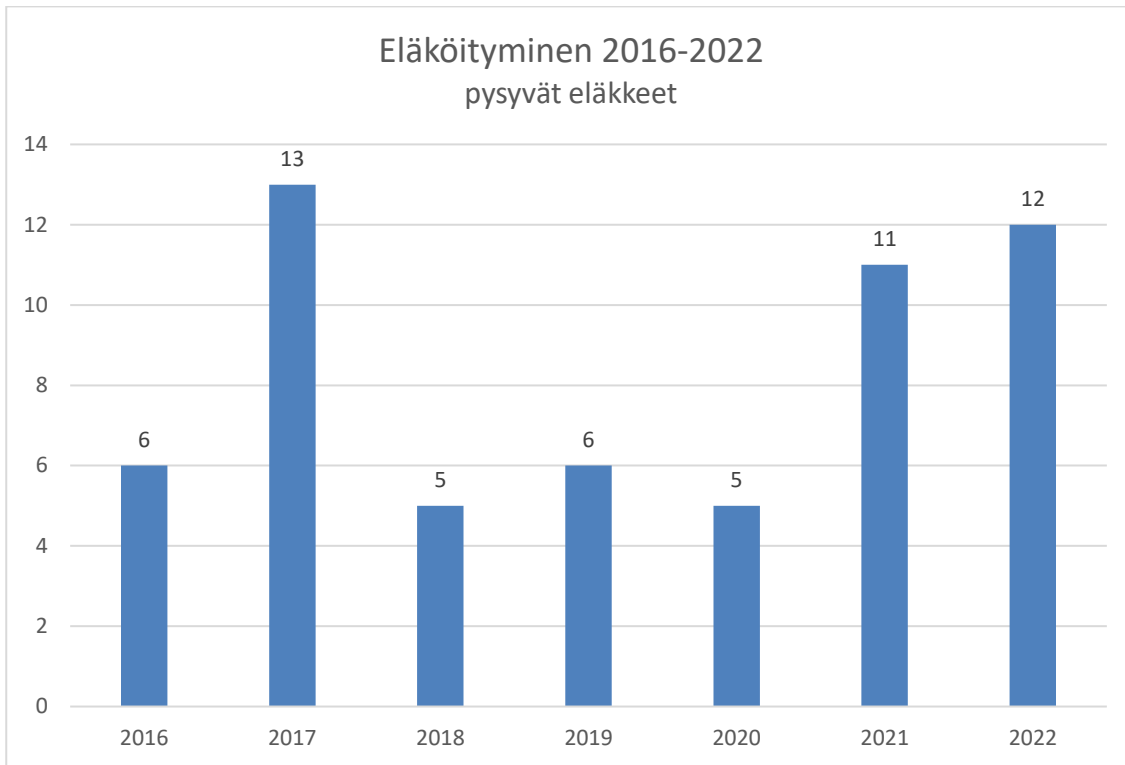
Palkatonta opintovapaa-oikeutta käytti vuoden 2022 aikana 5 eri henkilöä (v.2021 yht. 11hlöä) ja yhteensä opintovapaan takia työstä poissaoloja oli 1312 kalenteripäivää.

Koulutuspäivät (palkalliset päivät) jakaantuvat osastoittain seuraavasti:

	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät ka/hlö
Yleishallinto	43 (34)	1,0 (0,9)
Perusturvalautakunta	184 (132)	2,2 (1,5)
Sivistyslautakunta	122 (108)	0,8 (0,7)
Rakennus- ja ymp.ltk sekä tekn.ltk	23 (6)	2,3 (0,8)
Yhteensä	372 (280)	1,3 (0,9)

Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus

Viime vuonna vakituisesta palveluksesta erosi 53 (v 2021: 38) henkilöä. Näistä 12 (v 2021: 11) henkilöä jäi eläkkeelle ja 41 (v 2021: 26) siirtyi muualle.



Rekrytoinnin tukeminen

Osaavan henkilöstön saaminen kunnan palvelukseen on erittäin tärkeää palvelujen turvaamiseksi. Käytössämme on Kuntarekry, joka on valtakunnallinen julkissektorin työnhakupalvelu ja kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden rekrytointipalvelu.

Kuntarekryn verkkosivuilla on vuodessa 4,2 miljoonaa kävijää ja yli miljoonaa käyntiä kuukausittain. Yli 350 asiakasorganisaatiota käyttää sitä kattavasti koko Suomessa.

Vuoden 2022 aikana oli kaiken kaikkiaan 114 (v 2021: 112) rekrytointia, joissa haettavia työpaikkoja oli 152 (v 2021: 145). Työpaikoista 79 (v 2021: 72) oli vakinaista ja 55 (v 2021: 73) määräaikaista. Hakemuksia oli kaikkiaan 424 (v 2021: 305).

Avoimet työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset 2019-2022

	2022		2021		2020		2019	
	paikat	hakemukset	paikat	hakemukset	paikat	hakemukset	paikat	hakemukset
vakinaiset tehtävät	98	261	72	206	39	274	57	250
määräaikaiset tehtävät	55	166	73	99	30	68	22	68
yhteensä	152	424	145	305	69	318	79	318

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen.

Kunnanhallitus hyväksyi 15.12.2021 § 24 yhteistyötoimikunnan esityksestä Työhyvinvointiohjelman vuodelle 2022.

Kunnan työntekijöillä on edelleen oikeus maksuttomaan kuntosalin käyttöön Askolan koulun kuntosalilla. Vuonna 2022 liikunta/kulttuuriseteli annettiin mobiilisovelluksen kautta. Työntekijällä on ollut mahdollisuus saada 70 euron arvosta liikunta/kulttuuriseteleitä mobiilisovelluksen kautta käytettäväksi. Mobiilisti annettu mobiiliraha on käytettävä sinä aikana, kun on palvelussuhteessa kuntaan, koska raha poistuu, kun palvelussuhde päättyy.

Henkilöstön yhteiset syysjuhlat "PARTY TIME" järjestettiin Monninkylän Helkamäessä 23.9.2022 ja mukana oli 113 henkilöstön jäsentä.

Työmerkkipäiväjuhla järjestettiin kunnantalolla 15.12.2022. Työmerkkipäivävuosia oli yhteensä 365 henkilötyövuotta ja työmerkkipäivälahjalla muistettiin yhteensä 17 eri henkilöä.



Kuvassa merkkipäiväjuhlaa viettäneet, kuvan otti Heikki Pietarinen

Työyhteisöille ja yksittäisille työntekijöille on tarvittaessa tarjottu mahdollisuutta työnohjaukseen, joka auttaa jaksamaan työssä ja pysymään terveenä. Työnohjaus on oman työn, toimintatapojen ja oman itsensä tutkimista sekä kehittämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, oman kokemusten ja tunteiden jäsentelyä.

Askolan kunnan työterveyshuoltoa on vuodesta 1.1.2006 hoitanut Porvoon Lääkärikeskus Oy. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi kunta osti vielä vuonna 2018 työntekijöilleen myös työterveyspainotteisen sairaanhoidon, mutta 1.2.2019 vain lakisääteisen osuuden. Vuoden 2019 aikana Mehiläinen osti Porvoon Lääkärikeskuksen joten työterveydes-tämme on vastannut Mehiläinen Porvoon Lääkärikeskus.

Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin syksyllä 2022 ja kilpailutuksen voitti Lääkärikeskus Fenix, joten työterveyshuollon tarjoaja vaihtuu 1.1.2023.

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ehkäisy, työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Toimintasuunnitelmakauden yhteistyön tavoitteet:

TYÖTERVEYSTOIMINNAN JA –YHTEISTYÖN YLEISET TAVOITTEET

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
2. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
3. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
4. Laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito
5. Yrityksen asettama tavoite (vuotta pidemmälle ajalle):
6. Yrityksen asettama tavoite (tulevalle vuodelle):

Vuoden 2022 aikana työterveyshuollon palveluihin on käytetty 49.752 € euroa, josta tullaan osa saamaan vuonna 2023 takaisin KELA:lta. Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärä on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Työterveyshuollon toimesta vuoden 2022 aikana työpaikkaselvitykset tehtiin Päiväkoti Karpaloon, hammashuoltoon, terveyskeskukseen, Palvelukeskus Mäntyrinteeseen ja kotihoitoon.

Aktiivisen tuen malli Askolan kunnassa

Askolan kunnan aktiivisen tuen malli päivitettiin vuonna 2019. Henkilöstöjaosto hyväksyi mallin 19.2.2019.

AKTIIVISEN TUEN MALLI

Aktiivisen tuen malli jaetaan kolmeen osaan.



Aktiivisen tuen toimintatapa on **osa normaalia esimiehen työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista**. Siihen sisältyy varhaisen tuen, paluun tuen ja tehostetun tuen vaiheet. Työhyvinvointi on koko henkilöstön asia, siitä vastaavat työntekijä, esimies ja koko työyhteisö. Johto, henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto ja työsuojelu ovat työhyvinvoinnin tukena.

Poissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 6388 (4627) kalenteripäivää, niistä palkallisia sairauslomapäivä oli 4967, 2/3 palkalla 1007 päivää ja palkattomia päiviä 414. Sairauslomapäiviä oli 1761 päivää enemmän kuin vuonna 2021. Työpäiviä sairauspoissaoloista oli 4939 (3989) päivää. Sairauslomat muodostuivat 317 (252) eri henkilön 1027 (888) eri poissaolosta. Vuonna 2022 oli yli 60 päivän sairauspoissaoloja 18 henkilöllä, kun niitä vuonna 2021 oli ollut 10 henkilöllä. Näistä sairauslomista kertyi 2619 (1639) kalenteripäivää.

Työtapaturmasta johtuvat poissaolot eivät sisälly sairauspoissaoloihin, koska vakuutusyhtiö on korvannut niistä palkkauskustannukset kunnalle.

Sairauspoissaolot jakoutuivat vuonna 2022 osastoittain seuraavasti:

Osasto	Sairauslomapäivät 2022	Ka/hlö 2022	Sairauslomapäivät 2021	Ka/ hlö 2021	Sairauslomapäivät 2020	Ka/ hlö 2020
Yleishallinto	951	22,6	782	22,3	860	23,2
Perusturvalautakunta	1274	15,5	1246	15,5	1657	13,1
Sivistyslautakunta	4116	25,4	2422	15,0	2567	16,4
Rakennus- ja ympl.ltk sekä tekn.ltk	47	4,7	77	9,6	26	3,3
Yhteensä	6388	21,6	4627	15,9	5110	17,4

Sairauspoissaolot / HTV

Osasto	Sairauslomapäivät 2022	Ka/ htv 2022	Sairauslomapäivät 2021	Ka/ htv 2021	Sairauslomapäivät 2020	Ka/ htv 2020
Yhteensä	6388	21,4	4627	15,8	5110	17,6

Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja kunta-alalla vuonna 2021 oli 16,7 kalenteripäivää/1 htv.

Poissaolot ovat pääsääntöisesti kestoaltaan 1-3 päivää. Näitä poissaoloja on ollut 260 henkilöllä ja ne aiheuttavat poissaoloja yhteensä 1365 (v 2021: 999) kalenteripäivää.

	henkilöitä	tapahtumia	kalenteripv
yleishallinto	23	59	107
perusturva	75	175	406
sivistys	157	429	825
tekn+rysy	5	14	27
	260	677	1365

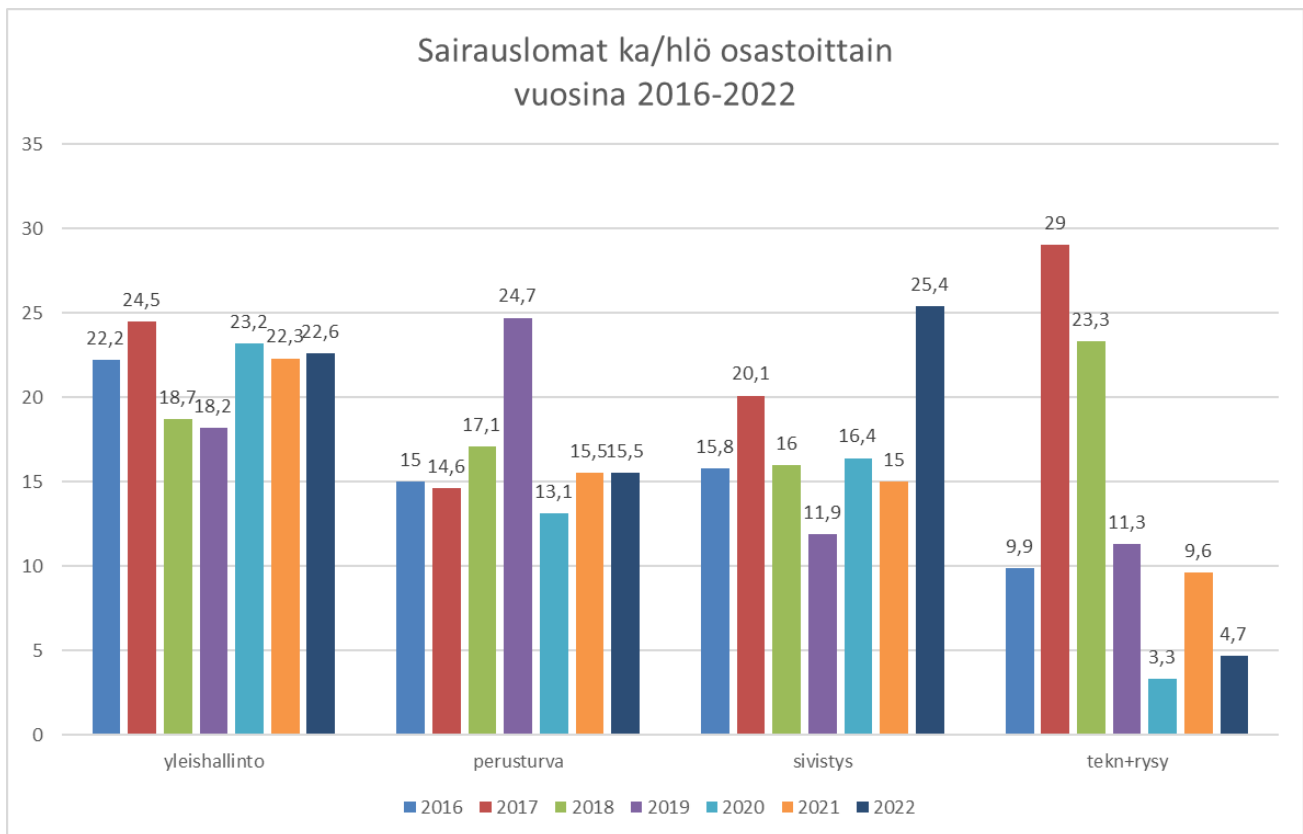
Yli 90 päivää sairauspoissaoloja oli yhdeksällä (v 2021: 3) henkilöllä yhteensä 2017 (v 2021: 931) kalenteripäivää.

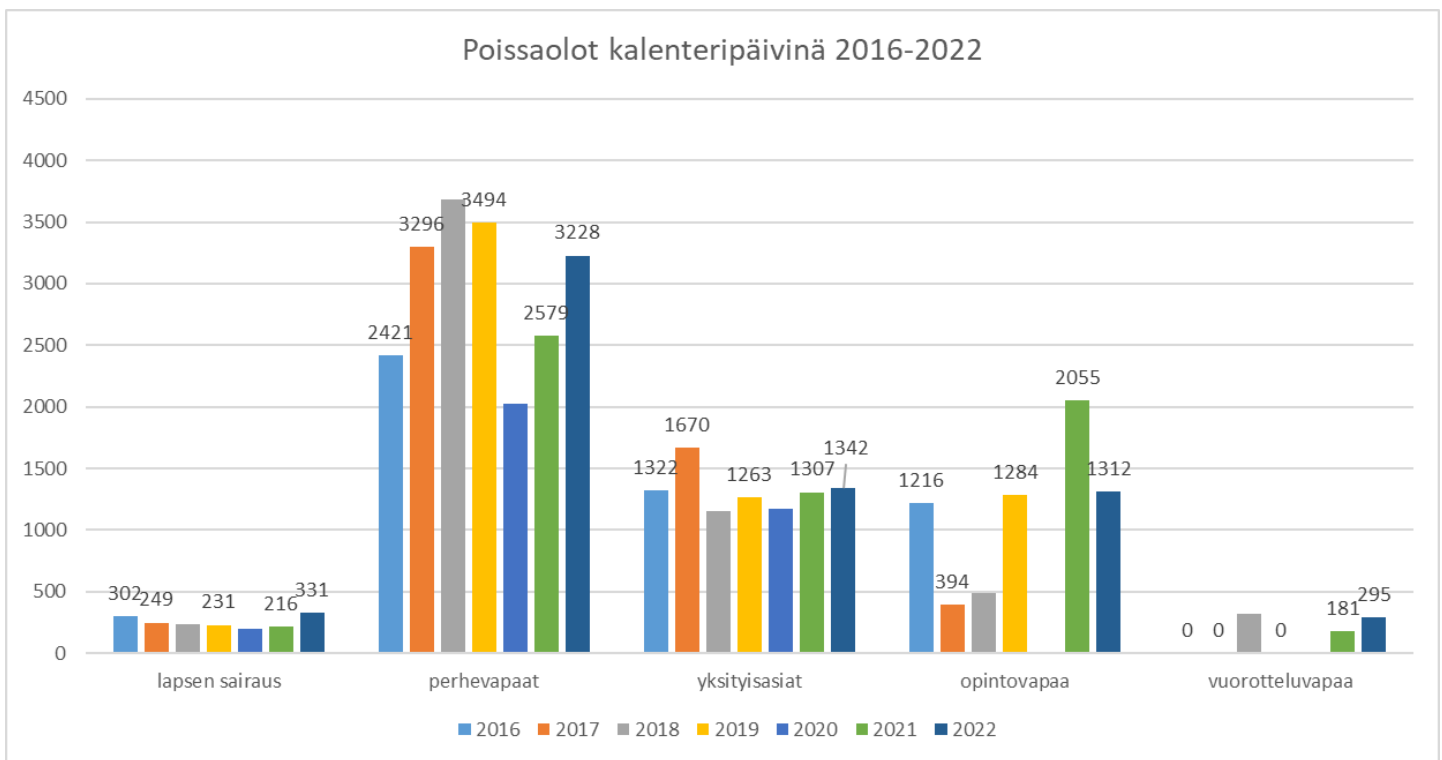
Palkallisten sairauslomien kustannus kunnalla oli 504.176 (349.495) euroa ilman sivukuluja.

Työterveyshuollon kautta Kelan järjestämään kuntoutukseen ei osallistunut vuoden aikana kuukaan (v 2021: 3) henkilöä. Kuntien eläkevakuutuksen myöntämällä kuntoutustuella oli seitsemän henkilöä ja palkatonta poissaoloa näistä kertyi 1038 päivää.

Osasairauspäivärahalla vuoden 2022 aikana oli 5 (v 2021: 4) henkilöä yhteensä 482 (v 2021: 266) kalenteripäivää. Näitä ei lasketa sairauslomiin, koska henkilöt tekevät tällöin osa-aikatyötä osa-aikapalkalla.

Perhevapaita käytettiin vuoden 2022 aikana 3228 (v 2021: 2579) päivää. Perhevapaisiin on laskettu mukaan äitiysloma, vanhempainloma, hoitovapaa ja isyysvapaa. Lapsen sairaudesta johtuvat vanhempien poissaolot olivat 331 (v 2021: 216) päivää. Yksityisasioiden takia palkattomia vapaita oli kaikkiaan yhteensä 1343 (v 2012: 1307) kalenteripäivää. Vuorotteluvapaalla vuonna 2022 oli kaksi henkilöä yhteensä 295 päivää.





Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoaltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa. Etätyön tekeminen on aina harkinnanvaraista ja työntekijällä ei ole siihen subjektiivista oikeutta.

Kaikki työ ei sovi tehtäväksi etätyönä. Perinteistä työpaikalla tehtävää työtä voi kuitenkin joustavasti yhdistellä etätyöhön kuten esimerkiksi viikoittainen etätyöpäivä kotona, projektityö tai työvaihe, hallinnolliset tehtävät sekä matka-ajan hyödyntäminen.

Koronapandemian takia 2020 ja 2021 oli etätyösuositukset voimassa melkein koko vuoden kaikissa niissä tehtävissä missä se oli mahdollista.

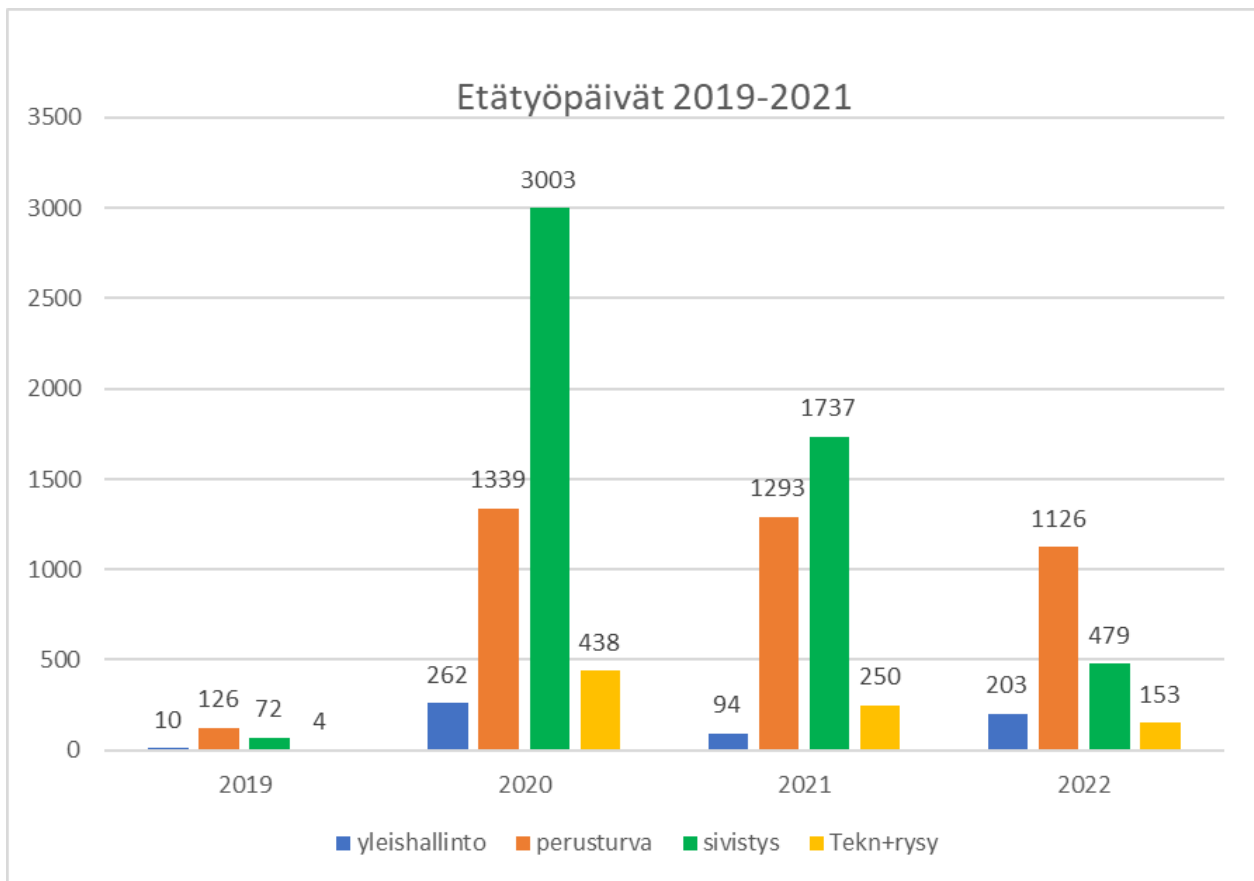
Yleinen etätyösuositus päättyi 28.2.2022. Johtoryhmä määritteli kokouksessaan 1.3.2022, että Askolan kunnassa etätyötä voidaan jatkossa tehdä enintään kolme päivää viikossa. Lähipäiviä tulee olla kaksi päivää viikossa.

Etätyöpäiviä käytti 63 (vuonna 2021: 107) eri henkilöä yhteensä 1961 (vuonna 2021: 3374) työpäivää.

Etätyön edellytykset



Kuva:TTK.fi



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt 11.10.2021 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2021-2023. Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan Askolan kunnassa sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

Askolan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista Askolan kunnan palveluksessa.

Työturvallisuus

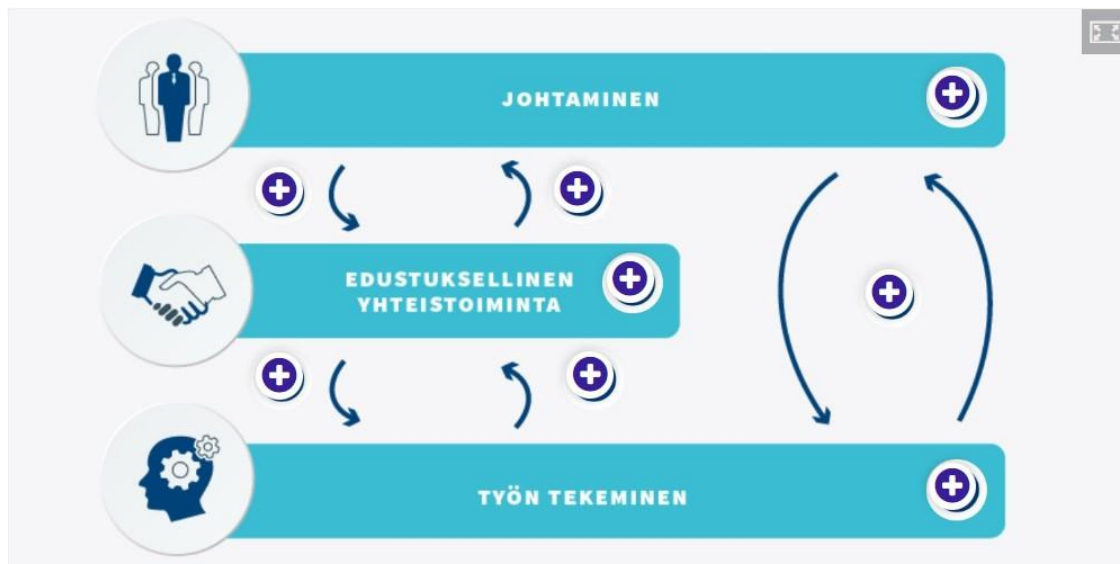


MITÄ TYÖTURVALLISUUS ON?

- osa työsuojelua ja se kuuluu työpaikan päivittäisiin asioihin lakimääräisesti
- työpaikalla olevien ihmisten tietoa, taitoa ja tahtoa työperäisten terveyteen kohdistuvien riskien ennaltaehkäisemiseksi
- turvallinen työskentely on suunnitelmallista ja perustuu ennakoita hyviksi todettuihin käytäntöihin
- ammattitaitoon kuuluu, että tuntee työnsä vaarat!

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista ja työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työsuojelutoiminnan perustana on työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä. Sen toteutuminen käytännön työssä edellyttää koko henkilöstön sitoutumista.

Työnantajan edustajana vuonna 2022 toimi työsuojelupäällikkö ja henkilöstöä edustivat kaksi valittua työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvälit toimitettiin loppuvuonna 2021 ja uusi toimikausi alkoi vuoden 2022 alusta.



Edustuksellinen yhteistoiminta, TTL

Työtapaturmat

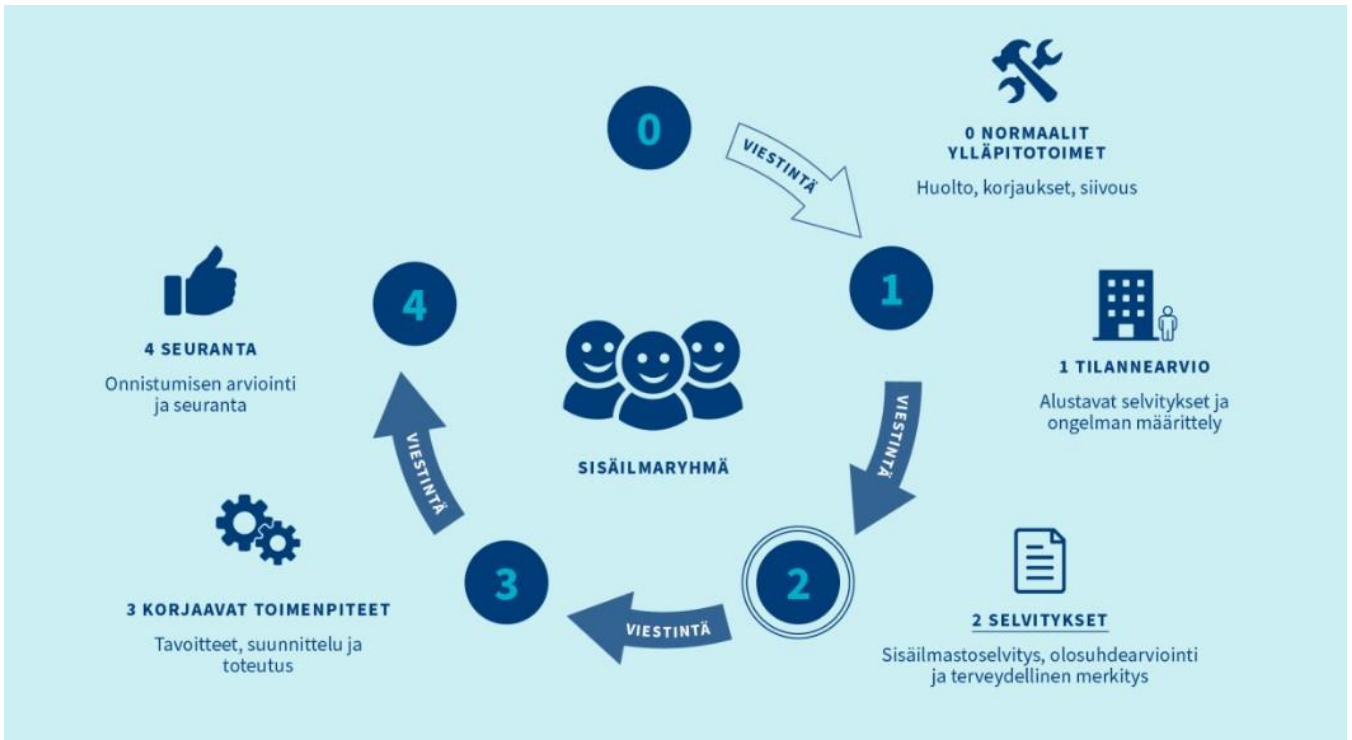
Työtapaturma on äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttama ja työntekijän loukkaantumiseen johtava tapahtuma työssä. Työtapaturmana pidetään tapaturmaa, joka on sattunut omaan työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla kotoa työhön ja päinvastoin tai työnantajan määräämän työ- tai asiointimatkan aikana.

Vuonna 2010 työturvallisuuteen laadittiin toimintaohje tapaturma sekä vaara- ja uhkatilanteisiin. Yhteistyötoimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana. Vaara- ja uhkatilanne ilmoituksia tuli työsuojelupäällikölle 33 kpl (vuonna 2021: 26).

Työtapaturmailmoituksia vakuutusyhtiölle tehtiin 12 kpl (vuonna 2021:12). Työtapaturmien vuoksi sairauslomalla oli vuoden aikana neljä henkilöä 19 päivää (Vuonna 2021: 5 henkilöä yhteensä 62 päivää).

Sisäilmaongelmat

Ohjeistus epäiltäessä sisäilmaongelmaa on otettu käyttöön jo vuonna 2005. Työpaikan työsuojeluorganisaatio pyrkii ensisijaisesti ratkaisemaan mahdollisen ongelman tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita käyttäen. Vuoden 2022 aikana sisäilmatutkimuksia tehtiin Kirkonkylän vanhalla koululla, kunnantalolla ja Askolan lukiolla; pajan tilat, etsivä nuorisotyö, biljardihuone alakerta, liikunnanohjaajan toimisto, yläkerta tila 1, yläkerta tila 2, tila 6, yläkerta taukotila.

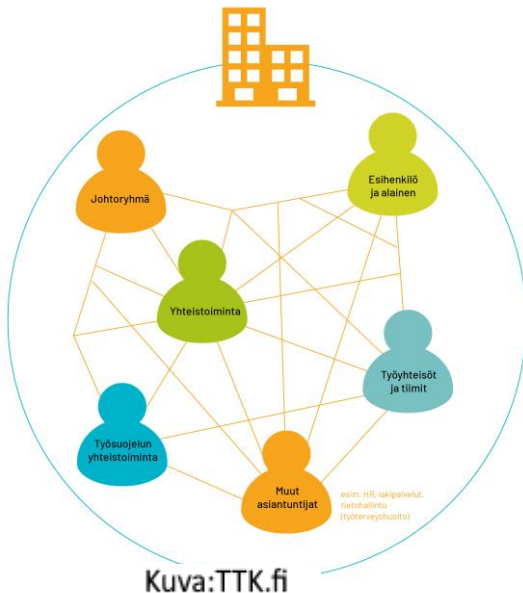


Työterveyslaitoksen sisäilmaongelman ratkaisumalli

Työsuojelutarkastukset

Aluehallintoviraston taholta ei työsuojelutarkastuksia vuonna 2022 kuntaan tehty.

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta



Henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyötoimikunnassa. Yhteistyötoimikunta käsittelee myös työsuojelua koskevat asiat. Yhteistyötoimikuntaan työntajaa edustaviksi jäseniksi on nimetty nimetään virkansa puolesta kunnanjohtaja, hallintojohtaja (työsuojelupäällikkö) ja talous-suunnittelija. Henkilökuntaa on edustanut neljä pääluottamusmiestä (kesästä 2020 saakka) ja työsuojeluvaltuutetut.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana viisi kertaa.