



Askolan kunnan henkilöstöraportti

2023





Sisällysluettelo

Johdanto	3
Henkilöstön määrä ja rakenne	5
Henkilötyövuodet ja työpanos	6
Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne	6
Palkkakustannukset	7
Henkilöstövoimavaran hallinta	8
Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus	9
Rekrytoinnin tukeminen	10
Työhyvinvointi	10
Työterveyshuolto	12
Aktiivisen tuen malli Askolan kunnassa	13
Poissaolot	14
Etätyö	16
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	17
Työturvallisuus	18
Työtapaturmat	19
Sisäilmaongelmat	19
Työsuojelutarkastukset	20
Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	20

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 on ohjannut toimintaamme vuoden 2022 alusta.

Näin toteutamme kuntastrategian	
Elinvoima	Hyvinvointi
Yritysmyönteisyys	Ajanmukainen palveluverkko
Toimivat yhteydet	Palveluiden saatavuus ja saavutettavuus
Kestävä talous	Hyvinvoiva henkilöstö
Arkijärki kunnan toiminnassa	Kehittyvät ja ennalta ehkäisevät hyvinvoinnin- ja terveyden edistämispalvelut
Positiivinen vaikutelma	Turvallinen, osallistava ja viihtyisä elinympäristö
Avoin ja ratkaisukeskeinen toimintatapa	

Perustana kuntalaki 37§ ja arvomme:

- kestävyys
- osallisuus
- joustavuus
- turvallisuus
- positiivisuus



Tammikuun alusta 2023 perusturvan eli sosiaali- ja terveystalveluiden henkilöstö siirtyi Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Siirtyvää henkilöstöä oli yhteensä 82 henkilöä. Palvelussuhteessa kuntaan 31.12.2023 oli yhteensä 220 henkilöä, joten määrä laski 76 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisten osuus nousi yhdellä henkilöllä ja määräaikaisia oli vuoden vaiheessa 68 henkilöä. Määräaikaisia on 31 % henkilöstön kokonaismäärästä.

Palkkasumma vuonna 2023 on tilinpäätöstietojen mukaan 8,79 miljoonaa euroa ilman sivukuluja. Vastaava summa vuonna 2022 oli 11,89 milj. euroa. Sivukuluineen summa oli 10,78 milj. euroa (v. 2022 oli 14,43 milj. euroa).

Vuoden aikana kunnan vakituisesta henkilöstä erosi omasta tahdosta 14 henkilöä. Eronneista eläkkeelle siirtyi kunnan palveluksesta kolme (3) henkilöä.

Rekrytointi oli erittäin hankalaa sekä varhaiskasvatuksessa että opetustoimessa.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön (palvelussuhde voimassa Askolan kuntaan) jakautuma osastoittain 31.12.2023 (suluissa tilanne 31.12.2022):

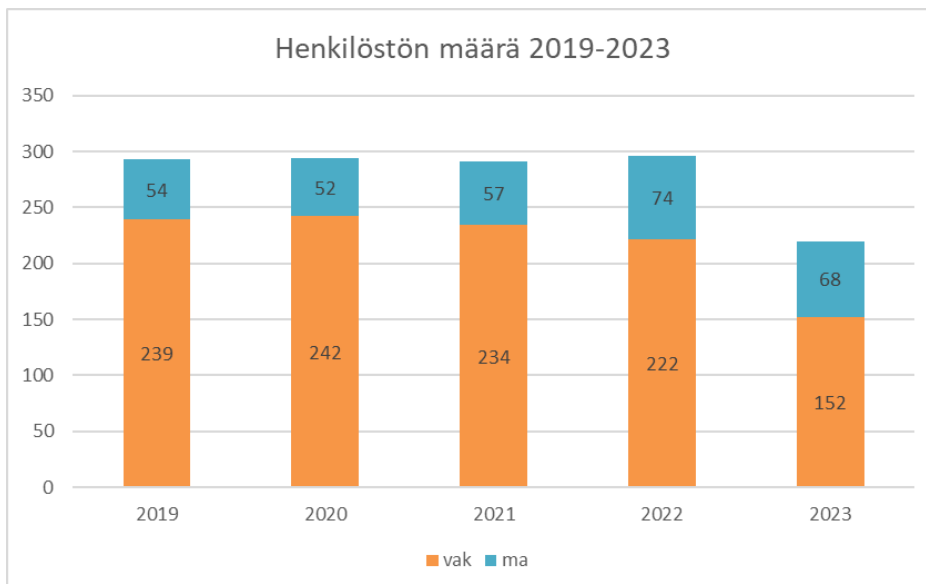
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	HTV-kertymä
Demokratia ja toimivuus	10 (34)	6 (8)	16 (42)	14,14 (40,66)
Perusturvaosasto	(69)	(13)	(82)	(84,76)
Osaaminen ja elämänlaatu	114 (116)	59 (46)	173 (162)	167,94(164,55)
Elinympäristö	28 (10)	3 (0)	31 (10)	32,18 (8,80)
Yhteensä	152 (229)	68 (67)	220 (296)	214,26 (298,78)

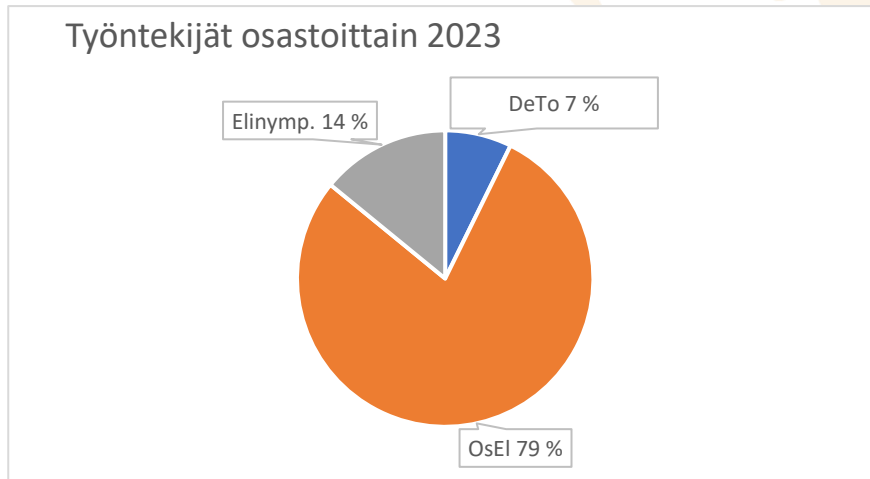
Henkilötyövuosi = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-prosenti/100)

Sosiaali- ja terveystalouden (SoTe) henkilöstö siirtyi 1.1.2023 Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelukseen.

Huom! Siivous- ja ruokahuoltopalveluiden henkilöstö siirtyi Demokratia ja toimivuus palvelualueelta Elinympäristöpalvelualueelle 1.1.2023.

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 39 (51), joista vakituisia henkilöitä on 16 (33). Miesten osuus henkilöstöstä on 16 % ollen määränä 36 (39). Määräaikaisten osuus oli 31 % eli 68 henkilöä kaikista palvelussuhteessa olevista.

Henkilötyövuodet ja työpanos

Henkilötyövuodet kuvaavat vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa.

Henkilötyövuodet	HTV1	HTV2	HTV3
Demokratia ja toimivuus	14,14 (40,44)	13,22 (38,04)	11,35 (31,31)
Osaaminen ja elämänlaatu	167,94 (164,55)	160,19 (155,65)	141,94 (132,62)
Elinympäristö	32,18 (8,80)	31,38 (8,74)	26,40 (7,69)
YHTEENSÄ	214,26 (298,78)	204,79 (279,39)	179,69 (234,79)

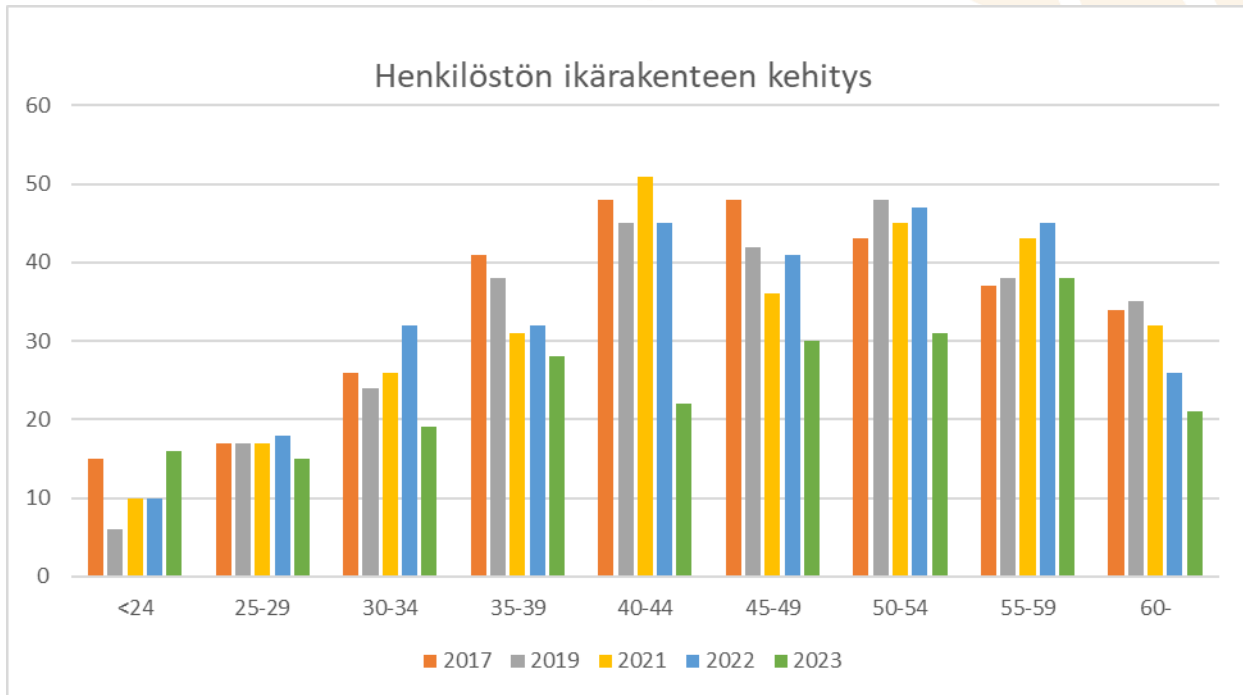
HTV 1: palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-prosenti/100)

HTV 2: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät

HTV3: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät ja lomapäivät

Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2023 oli 44,6 vuotta. Keski-ikä 31.12.2022 oli 45,2 vuotta. Valtakunnallisesti kunnallisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 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	2023	2022
Palkat ja palkkiot	8 791 238,77	11 892 777,10
Henkilöstösivukulut		
Eläkekulut	1 753 887,95	2 352 618,70
Muut henkilöstösivukulut	319 137,29	429 451,35
Henkilöstökorvaukset	-81 662,13	-243 063,15
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	10 782 601,88	14 431 784,00
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuushankintoihin	0,00	0,00
Henkilöstökulut yhteensä	10 782 601,88	14 431 784,00
josta jaksotettuja henkilöstömenoja	206 810,00	134 742,32

Henkilöstövoimavaran hallinta

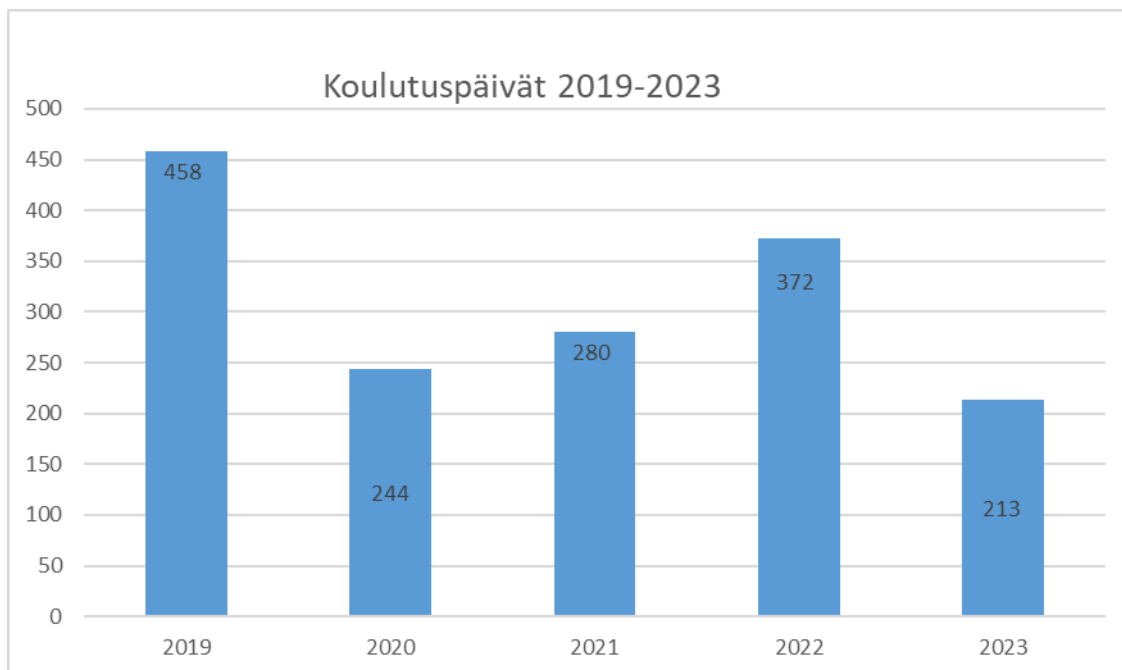
Oppisopimuskoulutuksessa vuonna 2023 oli kaksi (2) henkilöä, edellisenä vuonna 2022 oli kolme (3) henkilöä.

Askolan kunnan henkilöstöä on kannustettu osallistumaan työn kannalta tärkeisiin koulutuksiin. Koulutuksiin osallistuminen on tärkeää, koska sieltä yleensä saadaan uutta osaamista työpaikalle. Koulutuksiin osallistuminen laski korona-aikana eikä ole sen jälkeen noussut entisiin lukemiin.

Vuonna 2023 eri koulutuksiin osallistui yhteensä 66 (v 2022: 135) henkilöä. Koulutuspäiviä oli yhteensä 213 päivää, joka tarkoittaa keskimäärin 1,0 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.



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

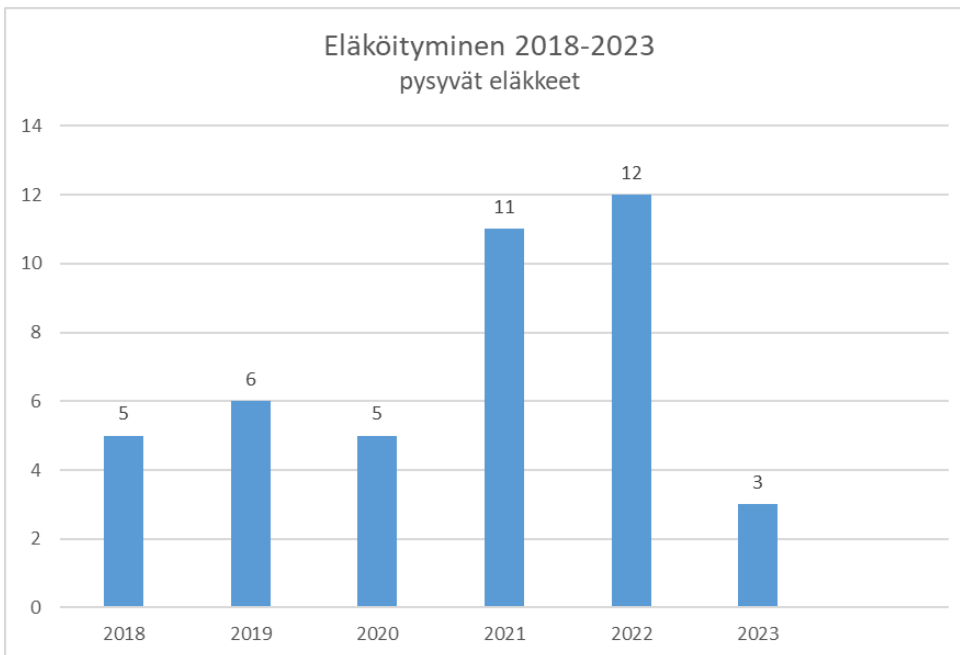
Palkatonta opintovapaa-oikeutta käytti vuoden 2023 aikana 4 eri henkilöä (v.2022 yht. 5 hlöä) ja yhteensä opintovapaan takia työstä poissaoloja oli 580 kalenteripäivää.

Koulutuspäivät (palkalliset päivät) jakaantuvat osastoittain seuraavasti:

	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät ka/hlö
Demokratia ja toimivuus	36 (43)	2,3 (1,0)
Osaaminen ja elämänlaatu	143 (122)	0,8 (0,8)
Elinympäristö	34 (23)	1,1 (2,3)
Yhteensä	213 (188)	1,0 (1,3)

Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus

Viime vuonna vakituisesta palveluksesta erosi 14 (v 2022: 53) henkilöä. Näistä 3 (v 2022: 12) henkilöä jäi eläkkeelle ja 11 (v 2022: 41) 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.

Kuntarekry lukuina

- * 3500 työpaikkaa jatkuvasti avoinna
- * yli 350 asiakasorganisaatiota kattavasti koko Suomessa
- * yli 6 miljoonaa kävijää verkkosivuilla vuodessa
- * yli miljoona käyntiä verkkosivuilla kuukausittain

kuntarekry

Vuoden 2023 aikana oli kaiken kaikkiaan 78 (v 2022: 114) rekrytointia, joissa haettavia työpaikkoja oli 86 (v 2022: 152). Työpaikoista 34 (v 2022: 98) oli vakinaista ja 52 (v 2022: 55) määräaikaisia. Hakemuksia oli kaikkiaan 294 (v 2022: 424).

Avoimet työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset 2020–2023

	2023		2022		2021		2020	
	paikat	hake- mukset	paikat	hake- mukset	paikat	hake- mukset	paikat	hake- mukset
vakinaiset tehtävät	34	118	98	261	72	206	39	274
määräaikaiset tehtävät	52	176	55	166	73	99	30	68
yhteensä	86	294	153	427	145	305	69	342

Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen sivuilla työhyvinvoinnista sanotaan seuraavaa: ”Työ tuottaa hyvinvointia monin tavoin, koska työssäkäynti on keskeinen elämänalue työkäiselle ihmiselle. Työ tarjoaa toimeentuloa, mahdollisuuden tehdä merkityksellisiä asioita ja toimia yhdessä muiden ihmisten kanssa. Työn tekemiseen liittyy aina myös ponnisteluja ja siihen tarvitaan voimavaroja.

Työhyvinvointiin vaikuttavat erityisesti henkilöstöön, työhön, työympäristöön ja organisaation tukeen liittyvät tekijät ja kehittämistoimet. Näitä johdetaan muun muassa eri organisaatiotasolla tapahtuvan suunnittelun, päätöksenteon ja toimintatapojen kautta. On tärkeää, että huomiota kiinnitetään sekä työn ja työpaikan kuormitustekijöiden hallintaan että työn voimavaratekijöiden vahvistamiseen ja lisäämiseen.”



Thl:n verkkosivut

Lisäksi THL:n verkkosivuilla sanotaan, että työhyvinvointi on tärkeää yksilön itsensä kannalta, mutta se on avainasemassa myös organisaation näkökulmasta – hyvinvoiva työntekijä suoriutuu tehtävistään ja sitä kautta edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista.

Kunnanhallitus hyväksyi 31.1.2023 § 6 yhteistyötoimikunnan esityksestä Työhyvinvointiohjelman vuodelle 2023.

Kunnan työntekijöillä on edelleen oikeus maksuttomaan kuntosalin käyttöön Askolan koulun kuntosalilla. Vuonna 2023 liikunta/kulttuuriseteli annettiin mobiilisovelluksen kautta. Työntekijällä on ollut mahdollisuus saada 100 euron arvosta liikunta/kulttuuriseteleitä mobiilisovelluksen kautta käytettäväksi. Mobiilisti annettu mobiiliraha on käytettävä sinä aikana, kun on palvelussuhteessa kuntaan, koska raha poistuu, kun palvelussuhde päättyy.

Yksiköille annettiin oman työhyvinvointitilaisuuden järjestämiseen 50 e/hlö. Työhyvinvointitilaisuus tuli järjestää loka-joulukuun aikana vuonna 2023.

Työmerkkipäiväjuhla järjestettiin kunnantalolla 14.12.2023. Työmerkkipäivävuosia oli yhteensä 325 henkilötyövuotta ja työmerkkipäivälahjalla muistettiin yhteensä 15 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.

Työterveyshuolto



Askolan kunnan työterveyshuollon palveluntuottaja vaihtui 1.1.2023. Työterveyspalveluihin kuuluvat ennakoivat ja terveyttä ja työkykyä edistävät palvelut sekä sovitut työterveyshuoltopainotteiset sairaanhoidon palvelut.

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta ja työyhteisöjen toimintaa, ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä ylläpitää työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma:

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteet

Toiminnan tavoitteena on yhteistoimin työnantajan kanssa ylläpitää, edistää ja seurata työntekijöiden työ- ja toimintakykyä, terveellistä ja turvallista työympäristöä ja hyvin toimivaa työyhteisön toimintaa sekä ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia.

1. Työstä ja työolosuhteista johtuvien oireiden ennaltaehkäisy ja hoito.
2. Työntekijöiden kannustaminen omaehtoiseen itsestä huolehtimiseen ja terveellisiin elämäntapoihin.
3. Esimiestyön tukeminen; Varhaisen tuen käytännöt – koulutus, työpsykologin ohjausneuvonta.
4. Tuki- ja liikuntaelinvaijien ennaltaehkäisy; Työfysioterapeutin käynnit työpaikoilla.
5. Työntekijöiden työkyvyn tukeminen; Työfysioterapeutin ja -psykologin ohjausneuvonta tukitoimet.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma löytyy Intranetistä.

Vuoden 2023 aikana työterveyshuollon palveluihin on käytetty 53.432,21 euroa, josta tullaan osa saamaan vuonna 2024 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 korvausluokka 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 2023 aikana työpaikkaselvitykset tehtiin nuorisotyötiloissa Nutassa, etsivän nuorisotyöntekijän työpisteellä ja Juornaankylän koululla.

Aktiivisen tuen malli Askolan kunnassa

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

Aktiivisen tuen malli jaetaan kolmeen osaan: varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki.

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 2632 (6388) kalenteripäivää, niistä palkallisia sairauslomapäiviä oli 2477, 2/3 palkalla 143 päivää ja palkattomia päiviä 21.

Sairauslomapäiviä oli 3756 päivää vähemmän kuin vuonna 2022. Sairauspoissaolot laskivat 58,8 %. Ilman perusturvaa sairauslomapäivät laskivat 2482 päivää eli 48,5 %. Työpäiviä sairauspoissaoloista oli 2194 (4939) päivää. Sairauslomat muodostuivat 215 (317) eri henkilön 713 (1027) eri poissaolosta. Työterveyshuollon seurannan mukaan mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden sairauspoissaoloja oli 946 päivää ja tuki- ja liikuntaelintensairauksia 498 päivää.

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

Sairauspoissaolot jakautuivat vuonna 2023 osastoittain seuraavasti:

Osasto	Sairasloma- päivät 2023	Ka/hlö 2023	Sairasloma- päivät 2022	Ka/ hlö 2022	Sairasloma- päivät 2021	Ka/ hlö 2021
DeTo	99	6,2	951	22,6	782	22,3
Perusturva			1274	15,5	1246	15,5
OsEI	2081	12,0	4116	25,4	2422	15,0
Elinympäristö	452	14,6	47	4,7	77	9,6
Yhteensä	2632	12,0	6388	21,6	4527	15,9

Sairauspoissaolot / HTV

Osasto	Sairasloma- päivät 2023	Ka/ htv 2023	Sairasloma- päivät 2022	Ka/ htv 2022	Sairasloma- päivät 2021	Ka/ htv 2021
Yhteensä	2632	12,3	6388	21,4	4627	15,8

Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja kunta-alalla vuonna 2022 oli 20,7 kalenteripäivää/1 htv.

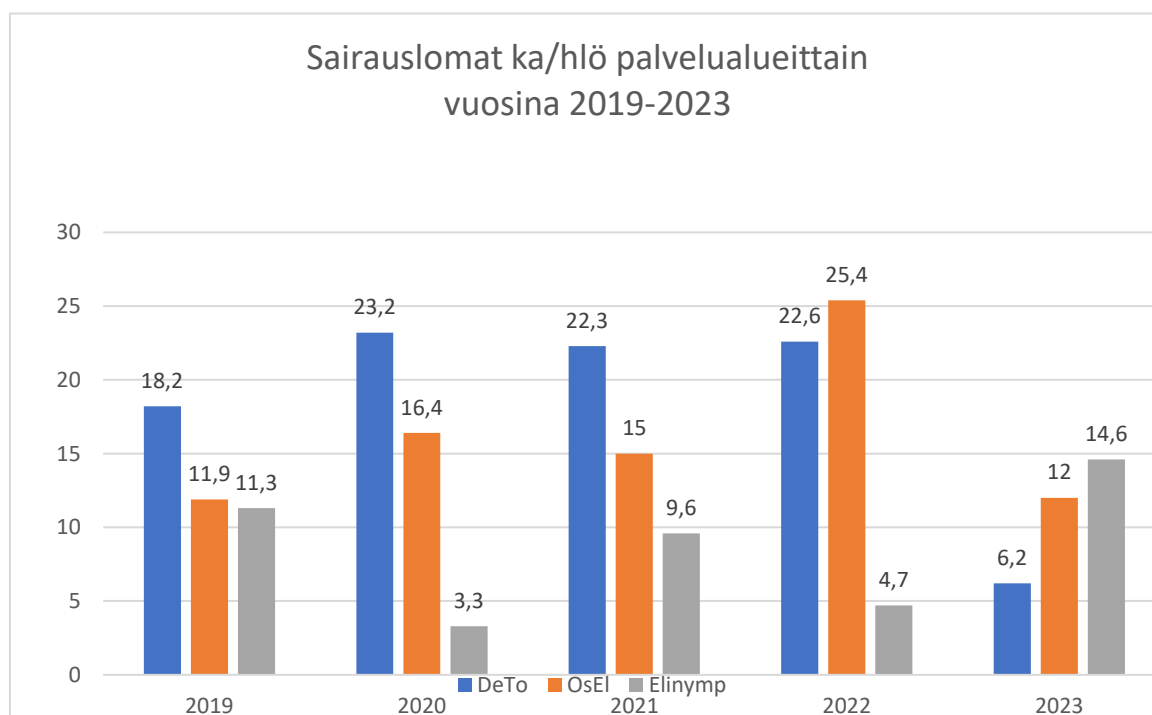
Poissaolot ovat pääsääntöisesti kestoltaan 1-3 päivää. Näitä poissaoloja on ollut 195 henkilöllä ja ne aiheuttavat poissaoloja yhteensä 1021 (v 2022: 1365) kalenteripäivää.

	henkilöitä	tapauksia	kalenteripv
Demokratia ja toimivuus	13	23	45
Osaaminen ja elämänlaatu	164	484	891
Elinympäristö	18	46	85
	195	553	1021

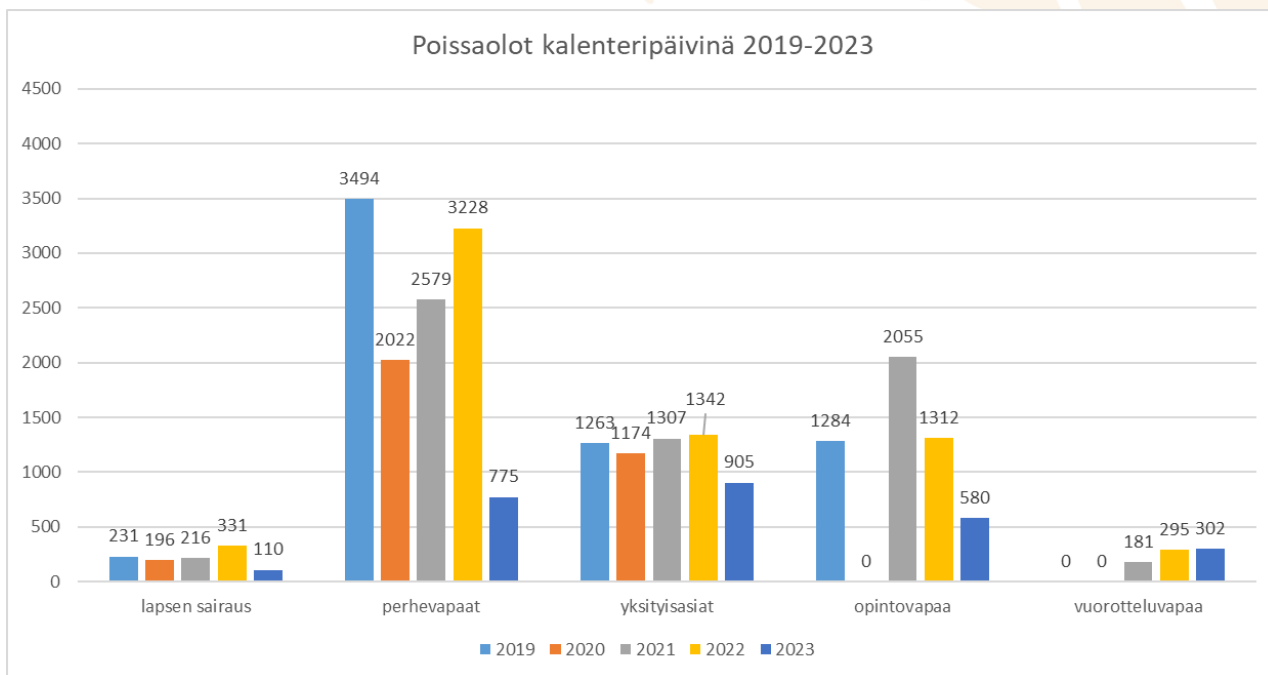
Yli 60 päivää sairauspoissaoloja oli neljällä (4) henkilöllä yhteensä 303 kalenteripäivää. Palkallisten sairauslomien kustannus kunnalle oli 349.500 (504.176) euroa ilman sivukuluja.

Työterveyshuollon kautta Kelan järjestämään kuntoutukseen ei osallistunut vuoden aikana kukaan (v 2022: 0) henkilöä. Kuntien eläkevakuutuksen myöntämällä kuntoutustuella oli neljä henkilöä ja palkatonta poissaoloa näistä kertyi 1062 päivää.

Osasairauspäivärahalla vuoden 2023 aikana oli 2 (v 2022: 5) henkilöä yhteensä 132 (v 2022: 482) kalenteripäivää. Näitä ei lasketa sairauslomiin, koska henkilöt tekevät tällöin osa-aikatyötä osa-aikapalkalla.



Perhevapaita käytettiin vuoden 2023 aikana 775 (v 2022: 3228) päivää. Perhevapaisiin on laskettu mukaan raskausvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa ja isyysvapaa. Lapsen sairaudesta johtuvat vanhempien poissaolot olivat 110 (v 2022: 331) päivää. Yksityisasioiden takia palkattomia vapaita oli kaikkiaan yhteensä 905 (v 2022: 1343) kalenteripäivää. Vuorotteluvapaalla vuonna 2023 oli kaksi henkilöä yhteensä 302 päivää.



Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen ja sovittuihin sääntöihin perustuvaa ansiotyötä, jota voidaan tehdä myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Työaika voi olla joko kokonaan etätyötä tai vain osittain. Etätyön tekeminen on aina harkinnanvaraista ja työntekijällä ei ole siihen subjektiivista oikeutta.

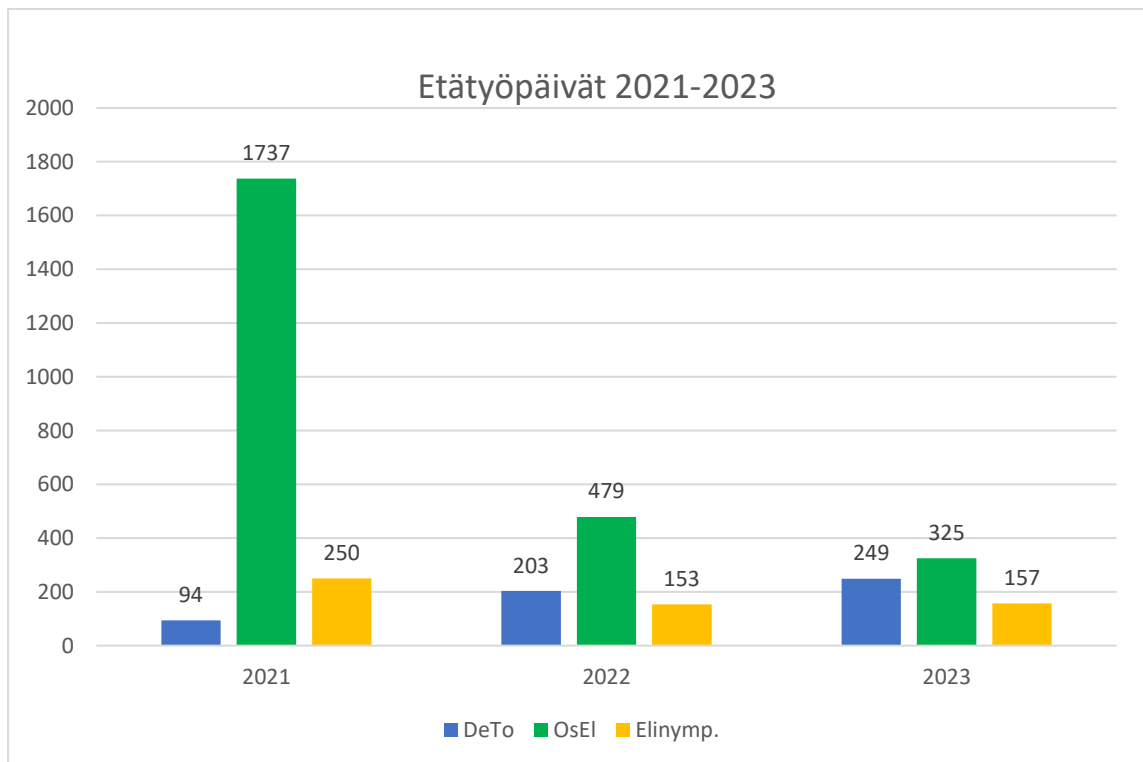


Kaikki työ ei sovi tehtäväksi etätyönä. Perinteistä työpaikalla tehtävää työtä voi kuitenkin joustavasti yhdistellä etätyöhön kuten esimerkiksi viikoittainen etätyöpäivä kotona, projektityö tai työvaihe, hallinnolliset tehtävät sekä matka-ajan hyödyntäminen.

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 39 (vuonna 2022: 63) eri henkilöä yhteensä 731 (vuonna 2022: 1961) työpäivää.

Etätyön edellytykset

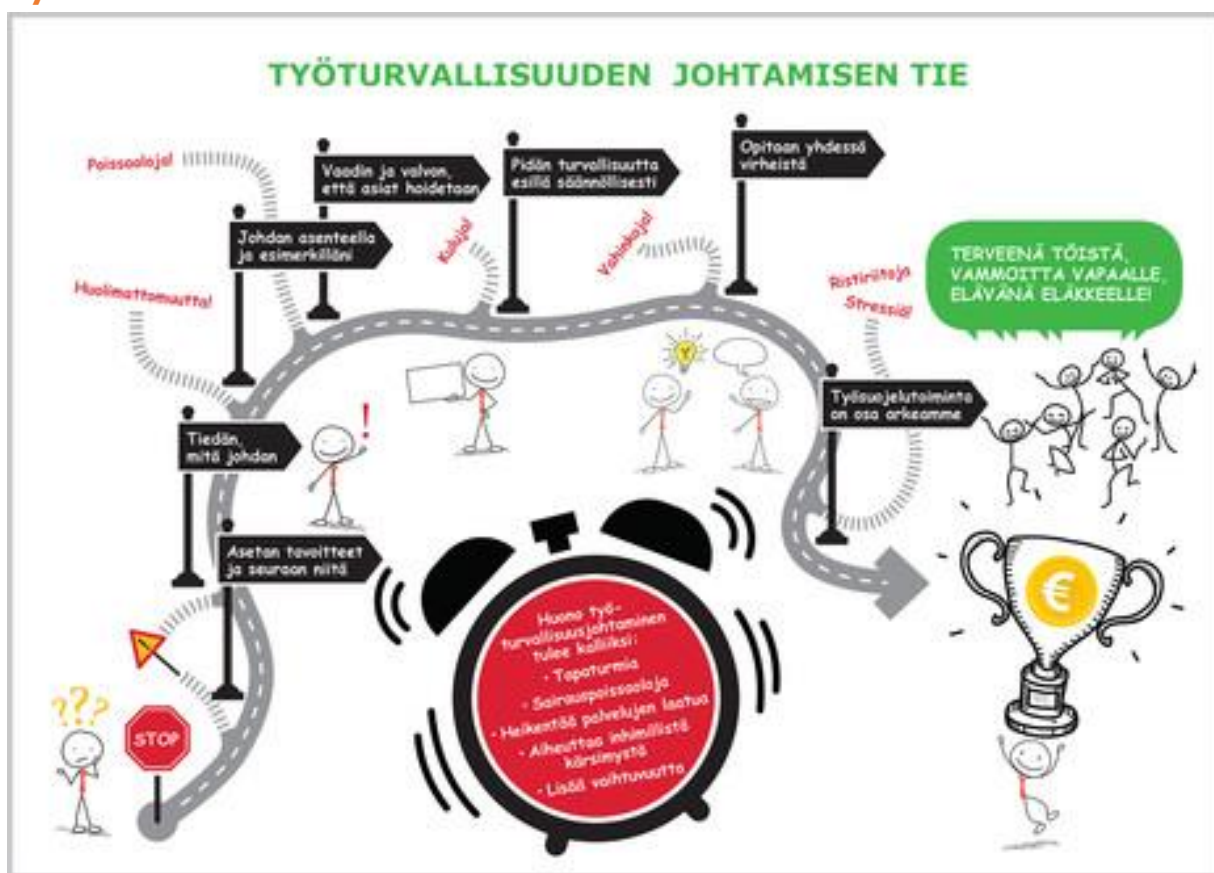


Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

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 samankaltaiset 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



Kuva: Työturvallisuuden johtamisen tie (Työturvallisuuskeskus 2020).

Turvallinen ja terveellinen työ luo edellytykset hyvinvoinnille. Työtehtäviin liittyvät vaarat, haitat ja kuormitustekijät tulee tunnistaa kattavasti. Tämän selvitystyön tuloksena saadaan kokonaiskuva, jonka pohjalta asetetaan tavoitteet ja korjataan toimintaa suunnitelmallisesti.

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 2023 toimi työsuojelupäällikkö ja henkilöstöä edustivat kaksi valittua työsuojeluvalltuutettua. Työsuojeluvallit toimitettiin loppuvuonna 2021 ja uusi toimikausi alkoi vuoden 2022 alusta. Seuraavat työsuojeluvallit ovat vuonna 2025.

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 tehtiin vuonna 2023 yhteensä 108 kpl (vuonna 2022: 141).

Työtapaturmailmoituksia vakuutusyhtiölle tehtiin yhdeksän (vuonna 2021:12). Työtapaturmien vuoksi sairauslomalla oli vuoden aikana viisi henkilöä 26 päivää (Vuonna 2021: 5 henkilöä yhteensä 62 päivää).

Sisäilmaongelmat

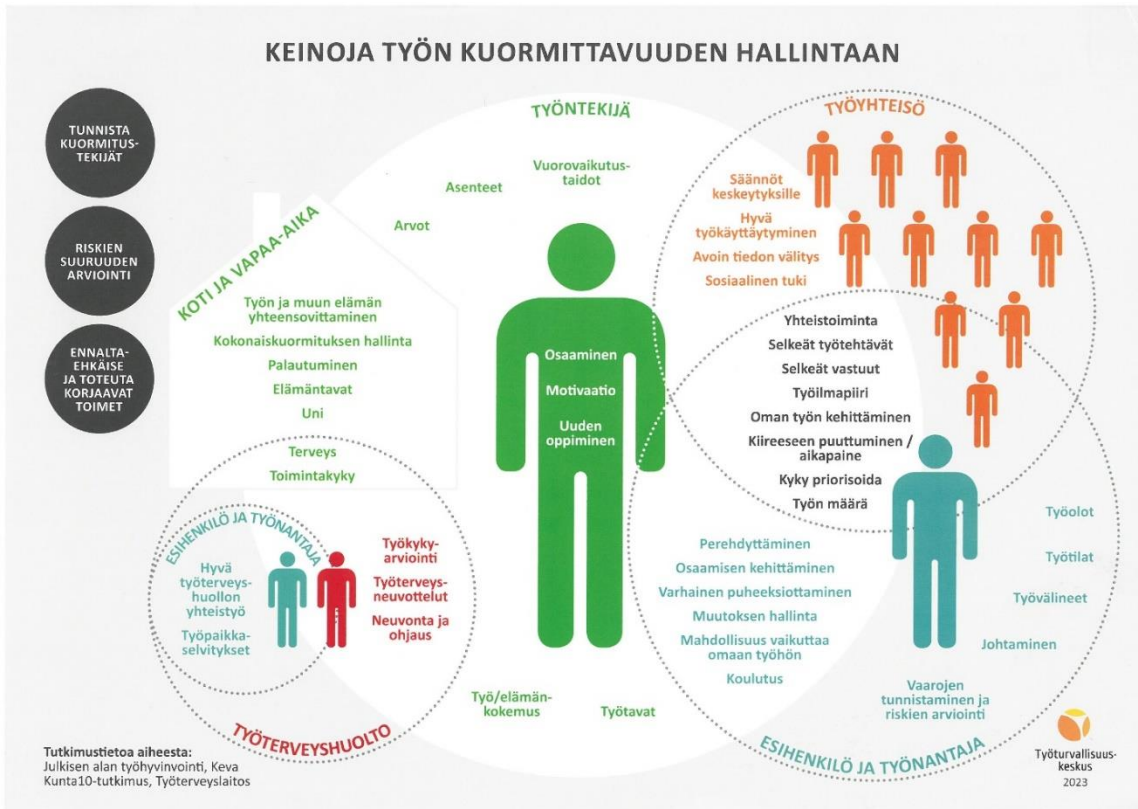
Ohjeistus epäiltäessä sisäilmaongelmaa on otettu käyttöön jo vuonna 2005. Työpaikan työsuojeluorganisaatio pyrkii ensisijaisesti ratkaisemaan mahdollisen ongelman tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita käyttäen. Vuoden 2023 aikana sisäilmatutkimuksia tehtiin Askolan lukiolla, Kohtaamolla, Kunnantalolla, Mäntyrinteen Palvelukeskuksessa ja Askolan koulukeskuksessa.

Työterveyslaitoksen hyvän sisäympäristön ABC-malli



Työsuojelutarkastukset

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastus vuonna 2023 kohdistui Nuorisotila Nutaan ja etsivään nuorisotyöhön.



Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

Henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyötoimikunnassa. Yhteistyötoimikunta käsittelee myös työsuojelua koskevat asiat. Yhteistyötoimikuntaan työntajaa edustaviksi jäseniksi on nimetty virkansa puolesta kunnanjohtaja, hallintojohtaja (työsuojelupäällikkö) ja taloussuunnittelija. Henkilökuntaa on edustanut kolme päluottamusmiestä. Yksi päluottamus- henkilö toimii myös työsuojeluvaltuutettuna.



Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana kolme kertaa.