



Askolan kunnan henkilöstöraportti

2024





Sisällysluettelo

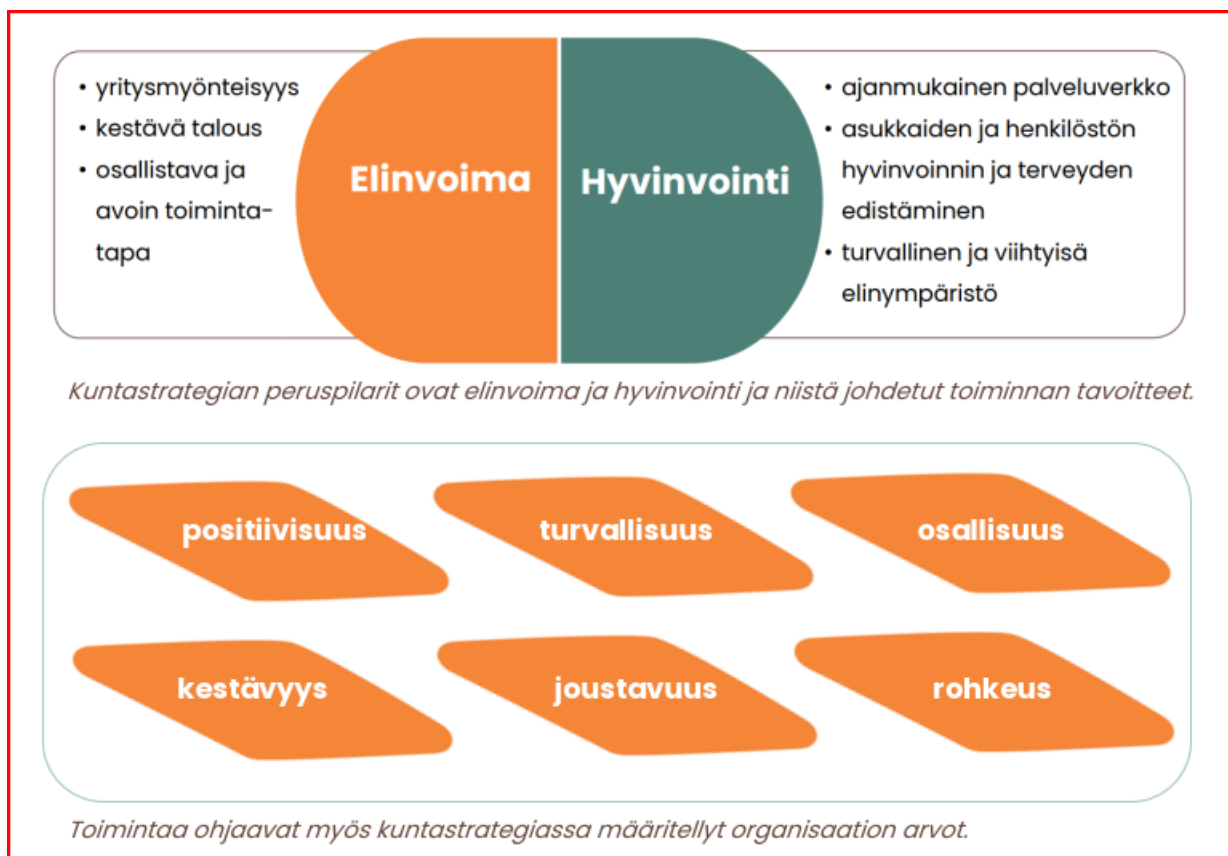
Johdanto	3
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilötyövuodet ja työpanos	6
Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne	6
Palkkakustannukset	7
Henkilöstövoimavaran hallinta	8
Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus	10
Työhyvinvointi	11
Työterveyshuolto	13
Aktiivisen tuen malli Askolan kunnassa	14
Poissaolot	15
Etätyö	17
Työhyvinvointi	18
Työturvallisuus	19
Työtapaturmat	19
Sisäilmaongelmat	20
Työsuojelutarkastukset	20
Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	20

Johdanto

Askolan kunnan henkilöstöraportti sisältää tietoja mm. henkilöstön lukumäärästä, ikärakenteesta, koulutuksesta ja kehittämisestä, henkilöstökustannuksista ja poissaoloista. Tiedot on kerätty pääasiassa kunnan käyttämästä Populus-ohjelman tilinpäätöstiedoista.

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Henkilöstöraportti toimii perustana keskustelulle, jota käyvät luottamushenkilöt, kunnan johto ja henkilöstö.

Askolan kunnan kuntastrategia päivitettiin vuonna 2024. Kuntastrategia perustuu elinvoimaan ja hyvinvointiin ja niistä on johdettuihin toiminnan tavoitteisiin.



Palvelussuhteessa kuntaan 31.12.2024 oli yhteensä 226 henkilöä, joten määrä nousi kuudella (6) henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisten osuus nousi seitsemällä henkilöllä ja määräaikaisia oli vuoden vaiheessa 75 henkilöä. Määräaikaisia on 33 % henkilöstön kokonaismäärästä.

Henkilöstön määrä ja rakenne

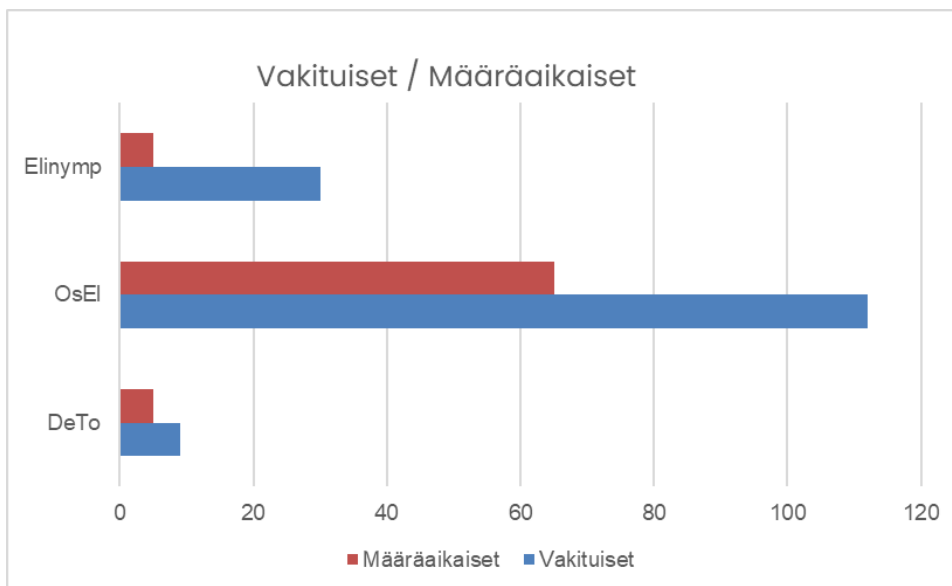
Henkilöstön (palvelussuhde voimassa Askolan kuntaan) jakautuma osastoittain 31.12.2024 (suluissa tilanne 31.12.2024):

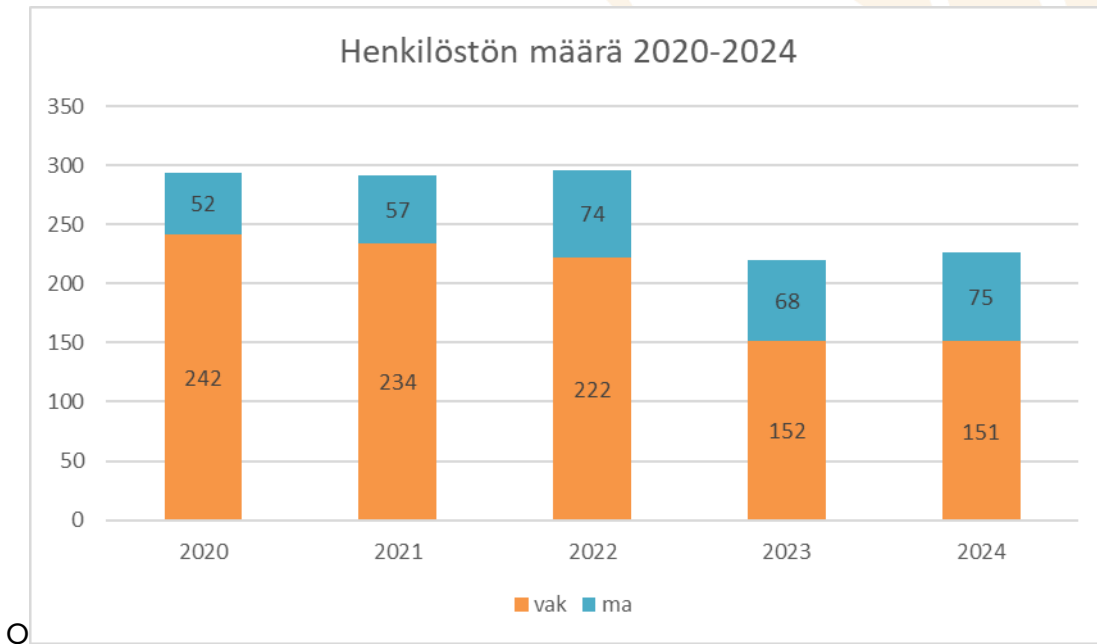
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	HTV-kertymä
Demokratia ja toimivuus	9 (10)	5 (6)	14 (16)	14,11 (14,14)
Osaaminen ja elämänlaatu	112 (114)	65 (59)	177 (173)	173,85(167,94)
Elinympäristö	30 (28)	5 (3)	35(31)	32,58 (32,18)
Yhteensä	151 (152)	75 (68)	226 (220)	220,54 (214,26)

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

Määräaikaisiin työntekijöihin sisältyvät sijaiset ja muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet sekä hankerahalla olevat henkilöt.

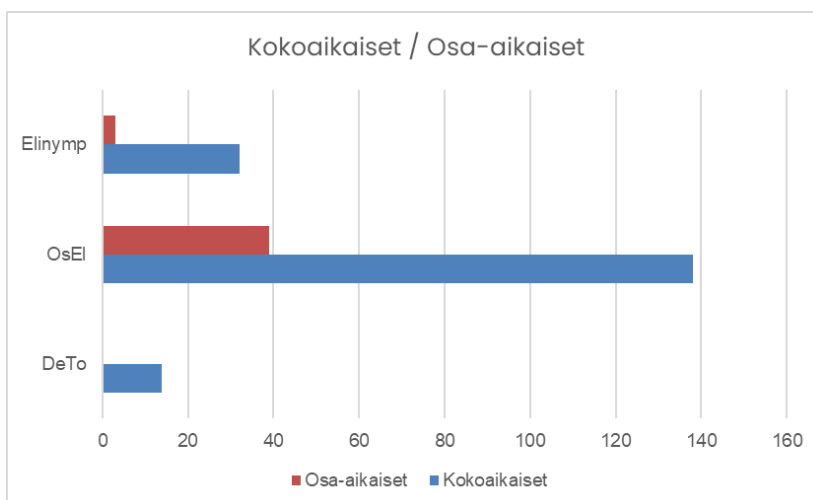
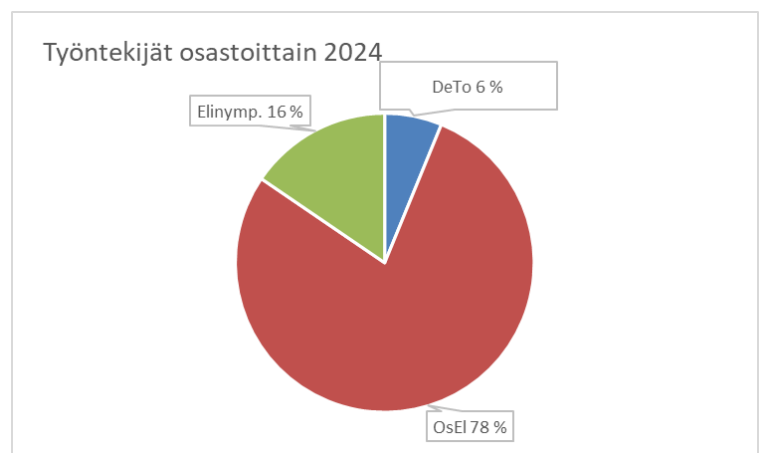
Poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde kunnassa.

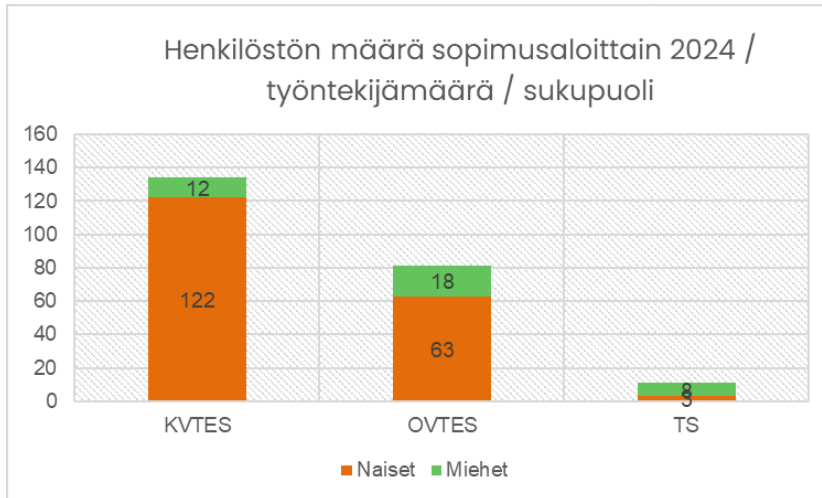




O

Osa-aikaista henkilöstöä on 43 (39), joista vakituksia henkilöitä on 18 (16). Miesten osuus henkilöstöstä on 16 % ollen määränä 38 (36). Määräaikaisten osuus oli 33.2 % eli 75 henkilöä kaikista palvelussuhteessa olevista.





Henkilötyövuodet ja työpanos

Henkilötyövuodet kuvaavat vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa. Henkilötyövuoden olivat edellistä vuotta suuremmat.

Henkilötyövuodet	HTV 1	HTV 2	HTV 3
Demokratia ja toimivuus	14,11 (14,14)	13,00 (13,22)	10,74 (11,35)
Osaaminen ja elämänlaatu	173,85 (167,94)	164,91 (160,19)	144,74 (141,94)
Elinympäristö	32,58 (32,18)	32,28 (31,38)	26,87 (26,40)
YHTEENSÄ	220,54 (214,26)	210,19 (204,79)	182,35 (179,69)

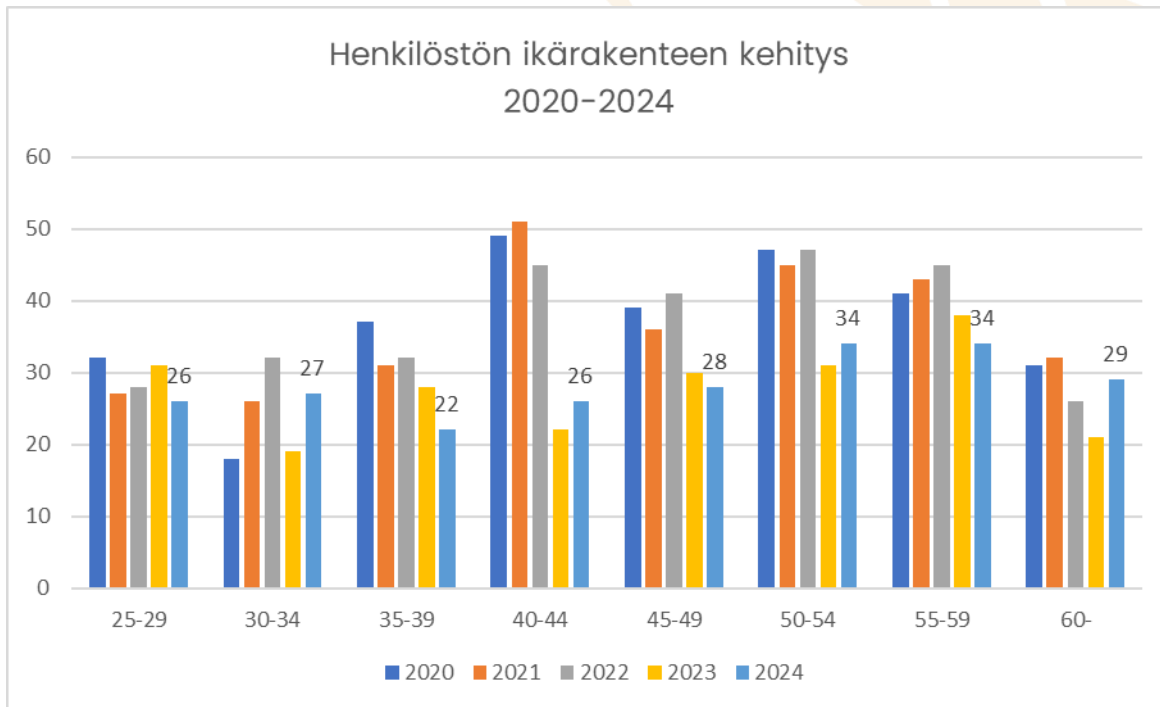
HTV 1: palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-prosenti/100)

HTV 2: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät

HTV3: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät ja lomapäivät

Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

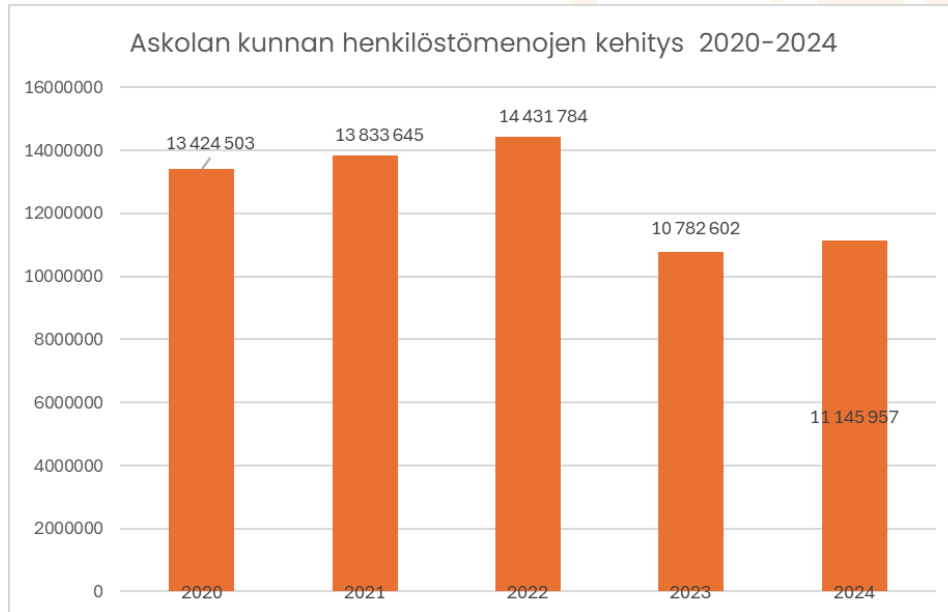
Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 oli 44,8 vuotta. Keski-ikä 31.12.2023 oli 44,6 vuotta. KT:n tilaston mukaan koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 45,3 vuotta.



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	2024	2023
Palkat ja palkkiot	9 167 330,08	8 791 238,77
Henkilöstösivukulut		
Eläkekulut	1 828 311,60	1 753 887,95
Muut henkilöstösivukulut	193 303,79	319 137,29
Henkilöstökorvaukset	-72 045,75	-81 662,13
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	11 116 899,72	10 782 601,88
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuushankintoihin	29 056,95	0,00
Henkilöstökulut yhteensä	11 145 956,67	10 782 601,88
josta jaksotettuja henkilöstömenoja	61 175,93	206 810,00



Henkilöstövoimavaran hallinta

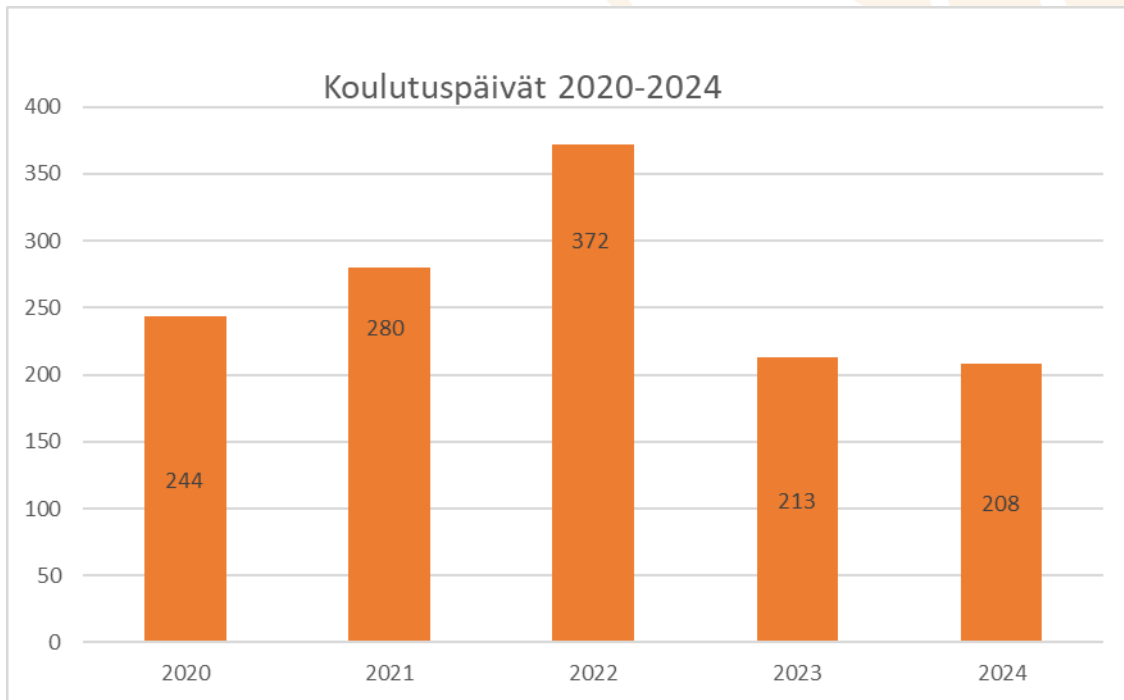
Oppisopimuskoulutuksessa vuonna 2024 oli kaksi (2) henkilöä, samoin kuin myös edellisellä vuonna (2023:2 hlöä).

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. Kunta on hankkinut lisenssin Eduhouse -koulutuksiin, jossa aika ja paikka ei ole sidottu osallistua siellä oleviin koulutuksiin.

Vuonna 2024 eri koulutuksiin osallistui yhteensä 91 (v 2023: 66) henkilöä. Koulutuspäiviä oli yhteensä 208 päivää, joka tarkoittaa keskimäärin 0,9 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 2024 aikana 4 eri henkilöä (v.2023 yht. 4 hlöä) ja yhteensä opintovapaan takia työstä poissaoloja oli 945 kalenteripäivää (v.2023 yht 580 kpv).

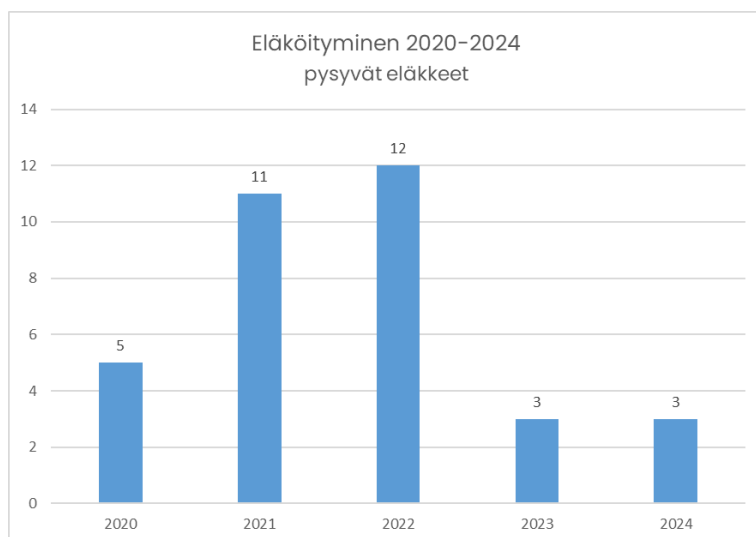
Koulutuspäivät (palkalliset päivät) jakaantuvat osastoittain seuraavasti:

	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät ka/hlö
Demokratia ja toimivuus	30 (36)	2,1 (2,3)
Osaaminen ja elämänlaatu	131 (143)	0,7 (0,8)
Elinympäristö	47 (34)	1,3 (1,1)
Yhteensä	208 (213)	0,9 (1,0)

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	137	109	953	945
Muu koulutus	71	60	28	3

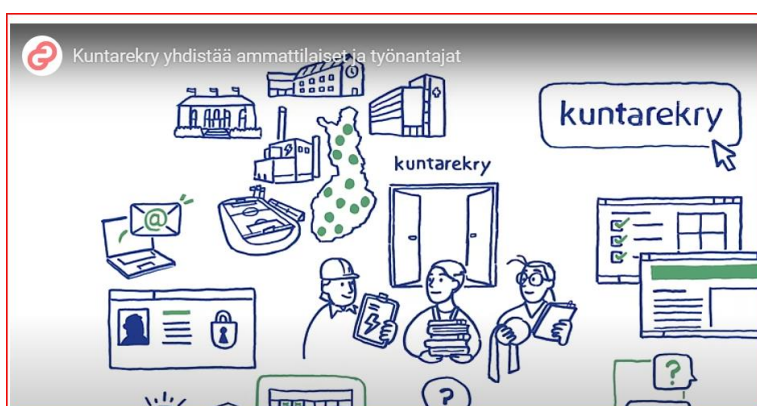
Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus

Viime vuonna vakituisesta palveluksesta erosi 16 (v 2023: 14) henkilöä. Näistä 3 (v 2022: 3) henkilöä jäi eläkkeelle ja 13 (v 2023: 11) 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.



Vuoden 2024 aikana oli kaiken kaikkiaan 65 (v 2023: 78) rekrytointia, joissa haettavia työpaikkoja oli 72 (v 2022: 86). Työpaikoista 31 (v 2023: 34) oli vakinaista ja 41 (v 2023: 52) määräaikaisia. Hakemuksia saatiin kaikkiaan 516 (v 2023: 294).

Avoimet työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset 2021–2024

	2024		2023		2022		2021	
	paikat	hake- mukset	paikat	hake- mukset	paikat	hake- mukset	paikat	hake- mukset
vakinaiset tehtävät	31	225	34	118	98	261	72	206
määräaikaiset tehtävät	41	291	52	176	55	166	73	73
yhteensä	72	516	86	294	153	427	145	305

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän kokemusta siitä, että työ on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Se kattaa sekä fyysisen että psyykkisen hyvinvoinnin ja näkyy esimerkiksi työn mielekkyytenä, merkityksellisyytenä ja elämän kokonaisuuden tukemisenä.

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä, kuten:

Työympäristö:

Turvallinen ja terveellinen työpaikka.

Johtaminen:

Hyvin johdettu organisaatio, jossa työntekijät tuntevat olonsa arvostetuiksi.

Työyhteisö:

Hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus työpaikalla.

Työn sisältö:

Mielekäs ja merkityksellinen työ, joka vastaa työntekijän osaamista ja kiinnostuksia.

Tuki ja palautteenanto:

Mahdollisuus saada ja antaa palautetta sekä tukea työssä.

Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä, jossa sekä työnantaja että työntekijät osallistuvat aktiivisesti. Se voi parantaa työn tuottavuutta ja työtyytyväisyyttä, sekä vähentää sairauspoissaoloja ja työuupumusta.



Kuva: Työhyvinvoinnin tekijät - Docendum

Kunnanhallitus hyväksyi 18.12.2024 § 272 yhteistyötoimikunnan esityksestä Työhyvinvointiohjelman vuodelle 2024.

Kunnan työntekijöillä on edelleen oikeus maksuttomaan kuntosalin käyttöön Askolan koulun kuntosalilla. Vuonna 2024 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. Lisäksi vakituisella henkilöstöllä on mahdollisuus työsuhdepolkupyöräetuun.

Marraskuun 29. päivä järjestettiin Askolan kunnan henkilöstön yhteiset pikkujoulut Monnikylän Helkamäessä. Ohjelmassa oli jouluruoka jälkkäreineen, tietovisa ja tanssia. Tilaisuudessa paikalla oli 115 henkilöä.

Työmerkkipäiväjuhla järjestettiin kunnantalolla 12.12.2024. Työmerkkipäivävuosia oli yhteensä 360 henkilötyövuotta ja työmerkkipäivälahjalla muistettiin yhteensä 16 eri henkilöä.



Kuvassa paikalle päässeet merkkipäiväjuhlaa viettäneet, kuvan otti Pirjo Lokka.

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 terveellisyttä 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 2024 aikana työterveyshuollon palveluihin on käytetty 69.377,17 euroa, josta tullaan osa saamaan vuonna 2025 takaisin KELA:lta. Työnantajan järjestämälle työterveyshuolto-toiminnalle 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 2024 aikana työpaikkaselvitykset tehtiin Särkijärven koululla, Kunnanvirastolla, Rakennus- ja ympäristöosastolla ja Askolan koulun alakoululla.

Aktiivisen tuen malli Askolan kunnassa

Askolan kunnan aktiivisen tuen malli on päivitetty 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 2838 (2632) kalenteripäivää, niistä palkallisia sairauslomapäiviä oli 2491, 2/3 palkalla 200 päivää ja palkattomia päiviä 147.

Sairauslomapäiviä oli 206 päivää enemmän kuin vuonna 2023. Sairauspoissaolot nousivat 7,8 %. Työpäiviä sairauspoissaoloista oli 2358 (2194) päivää. Sairauslomat muodostuivat 214 (215) eri henkilön 745 (713) eri poissaolosta. Työterveyshuollon seurannan mukaan mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden sairauspoissaoloja oli 851 päivää.

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

Sairauspoissaolot jakautuivat vuonna 2023 osastoittain seuraavasti:

Osasto	Sairasloma- päivät 2024	Ka/hlö 2024	Sairasloma- päivät 2023	Ka/ hlö 2023	Sairasloma- päivät 2022	Ka/ hlö 2022
DeTo	131	9,4	99	6,2	951	22,6
Perusturva					1274	15,5
OsEI	2284	12,9	2081	12,0	4116	25,4
Elinympäristö	423	14,6	452	14,6	47	4,7
Yhteensä	2838	12,6	2632	12,0	6388	21,6

Sairauspoissaolot / HTV

Osasto	Sairasloma- päivät 2024	Ka/ htv 2024	Sairasloma- päivät 2023	Ka/ htv 2023	Sairasloma- päivät 2022	Ka/ htv 2022
Yhteensä	2838	12,9	2632	12,3	6388	21,4

Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja kunta-alalla vuonna 2023 oli 16,4 kalenteripäivää/1 htv.

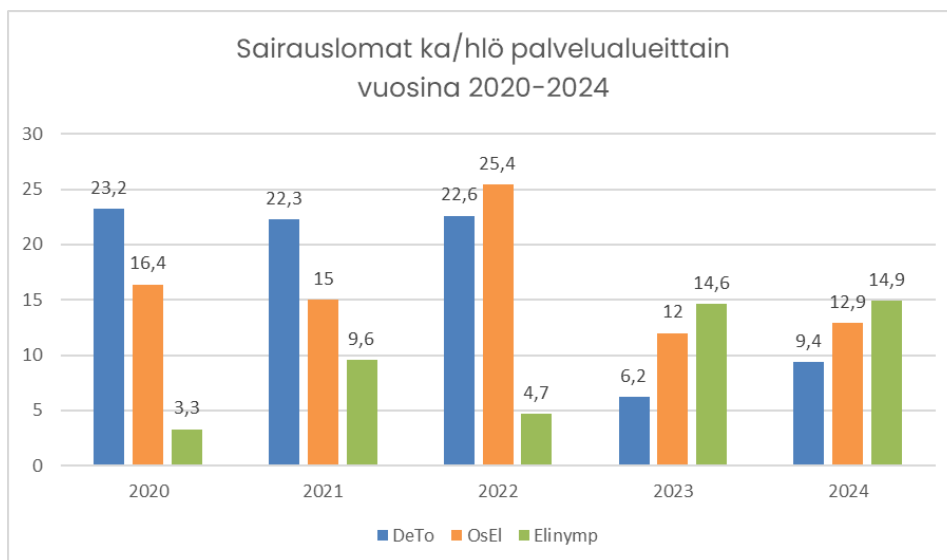
Poissaolot ovat pääsääntöisesti kestoltaan 1-3 päivää. Näitä poissaoloja on ollut 204 (195) henkilöllä ja ne aiheuttavat poissaoloja yhteensä 1024 (v 2023: 1021) kalenteripäivää.

	henkilöitä	tapahtumia	kalenteripv
Demokratia ja toimivuus	7	18	34
Osaaminen ja elämänlaatu	177	524	923
Elinympäristö	20	37	67
	204	578	1024

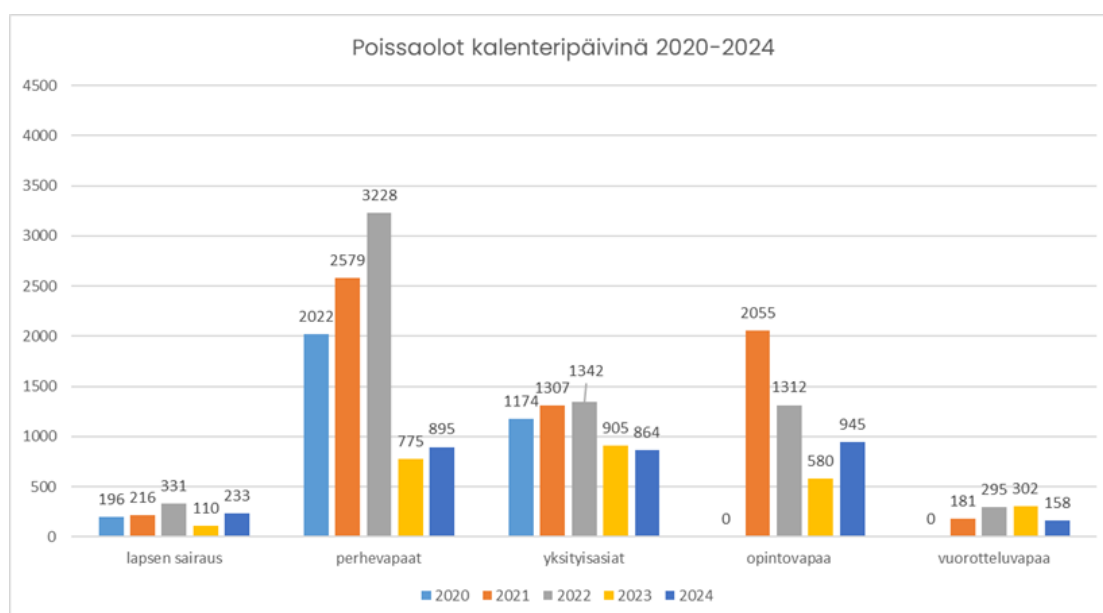
Yli 60 päivää sairauspoissaoloja oli seitsemällä (7) henkilöllä yhteensä 200 kalenteripäivää. Sairauslomien palkkoja maksettiin 263.013 euroa ilman sivukuluja.

Työterveyshuollon kautta Kelan järjestämään kuntoutukseen osallistui vuoden aikana yksi (v 2023: 0) henkilö. Kuntien eläkevakuutuksen myöntämällä kuntoutustuella oli kaksi henkilöä ja palkatonta poissaoloa näistä kertyi 732 päivää.

Osasairauspäivärahalla vuoden 2024 aikana oli 2 (v 2023: 2) henkilöä yhteensä 126 (v 2023: 132) kalenteripäivää. Näitä ei lasketa sairauslomiin, koska henkilöt tekevät tällöin osa-aikatyötä osa-aikapalkalla.



Perhevapaita käytettiin vuoden 2024 aikana 895 (v 2023: 775) päivää. Perhevapaisiin on laskettu mukaan raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa. Lapsen sairaudesta johtuvat vanhempien poissaolot olivat 233 (v 2023: 110) päivää. Yksityisasioiden takia palkattomia vapaita oli kaikkiaan yhteensä 864 (v 2023: 905) kalenteripäivää. Vuorotteluvapaalla vuonna 2024 oli kaksi henkilöä yhteensä 158 päivää.



Etätyö

Etätyö määritellään työnteoksi, joka tapahtuu muualla kuin työnantajan varsinaisessa toimitilassa, yleensä kotona tai muussa sovitussa paikassa. Se voi olla tilapäistä, säännöllistä tai täysin etätyöpohjaista.

Keskeiset piirteet:

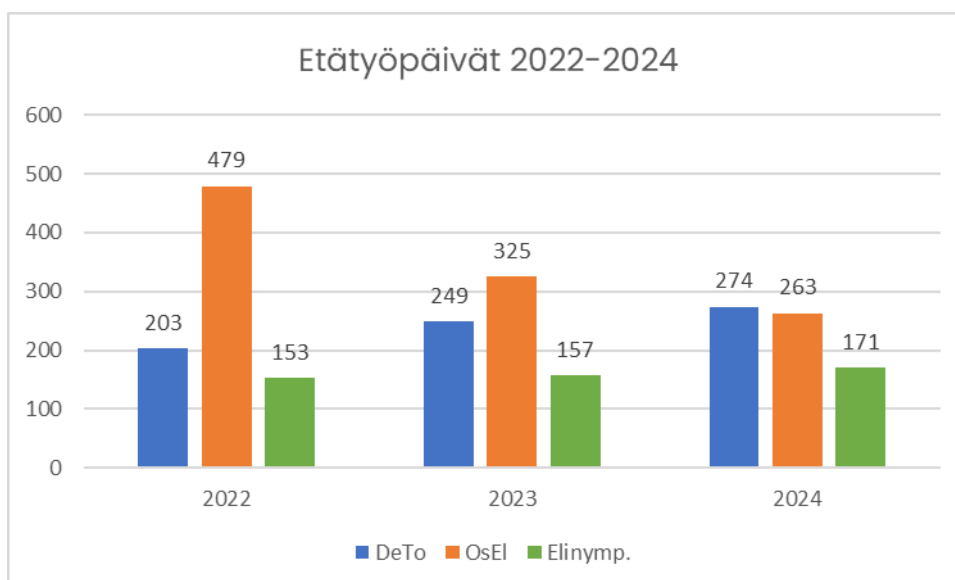
- ✓ Paikkariippumaton – Työtä ei tehdä työpaikan fyysisessä toimitilassa.
- ✓ Teknologian avulla toteutettu – Yhteydet, tiedostot ja työkalut ovat saatavilla etänä.
- ✓ Sopimukseen perustuva – Työnantajan ja työntekijän välillä on sovittu etätyön tekemisestä.
- ✓ Sama sisältö kuin toimistotyössä – Työtehtävät eivät sinänsä muutu, vain niiden suorituspaikka muuttuu.



Askolan kunnassa etätyötä voi tehdä 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 38 (vuonna 2023: 39) eri henkilöä yhteensä 707 (vuonna 2023: 731) työpäivää.



Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan määritellä monin eri tavoin, mutta yleisesti se tarkoittaa työntekijän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia työssä. Työhyvinvointi syntyy, kun työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat ovat tasapainossa. Seuraavat tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin:

Työympäristö:

Turvallinen ja terveellinen työympäristö on perusta työhyvinvoinnille.

Työn sisältö:

Työn mielekkyys ja merkityksellisyys lisäävät työhyvinvointia.

Johtaminen ja työyhteisö:

Hyvä johtaminen ja toimiva työyhteisö tukevat työhyvinvointia.

Vaikuttamismahdollisuudet:

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja osallistua päätöksentekoon parantaa työhyvinvointia.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen:

Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä on tärkeää työhyvinvoinnille.

Työhyvinvointi on siis kokonaisvaltainen käsite, joka kattaa monia eri osa-alueita ja vaikuttaa sekä yksilön että organisaation menestykseen.

Työturvallisuus



Kuva: Ihmislähtöinen työturvallisuus, TTL

Työturvallisuus tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä ja käytäntöjä, joilla pyritään varmistamaan työntekijöiden turvallisuus ja terveys työpaikalla. Se kattaa esimerkiksi työympäristön riskien hallinnan, turvallisuusohjeiden noudattamisen ja työntekijöiden kouluttamisen.

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 2024 toimi työsuojelupäällikkö ja henkilöstöä edusti yksi valittu työsuojeluvalltuutettu. 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 2024 yhteensä 259 kpl (vuonna 2023: 108).

Työtapaturmailmoituksia vakuutusyhtiölle tehtiin 26 (vuonna 2023: 9). Työtapaturmien vuoksi sairauslomalla oli vuoden aikana 16 henkilöä yhteensä 210 päivää (Vuonna 2023: 5 henkilöä yhteensä 26 päivää).

Sisäilmaongelmat

Ohjeistus epäiltäessä sisäilmaongelmaa on otettu käyttöön jo vuonna 2005. Työpaikan työsuojeluorganisaatio pyrkii ensisijaisesti ratkaisemaan mahdollisen ongelman tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita käyttäen. Vuoden 2024 aikana sisäilmatutkimuksia tehtiin Askolan lukiolla, Monninkylässä.

Työsuojelutarkastukset

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastus vuonna 2023 kohdistui Nuorisotila Nutaan ja etsivään nuorisotyöhön. Lisäksi aluehallintovirasto teki työsuojelutarkastuksen työtapaturman takia Askolan alakouluun.

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 talouspäällikkö.

Henkilökuntaa on edustanut kolme päaluottamusmiestä. Yksi päaluottamushenkilö toimii myös työsuojeluvaltuutettuna.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana neljä kertaa.