

Askolan kunnan henkilöstöraportti

vuodelta 2020

Sisällysluettelo

Johdanto	3
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Palkkakustannukset	6
Henkilöstövoimavaran hallinta	6
Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus	8
Rekrytoinnin tukeminen	8
Työhyvinvointi	9
Työterveyshuolto	10
Aktiivisen tuen malli Askolan kunnassa	11
Poissaolot	11
Etätyö	13
Tasa-arvo	14
Työturvallisuus	15
Sisäilmaongelmat	16
Työsuojelutarkastukset	16
Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	17

Johdanto

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

Askolan kunnan kuntastrategia on hyväksytty valtuuston kokouksessa 19.6.2018. Visio 2030 on ”Toimivaa, turvallista ja ystävällistä arkea sekä aitoa kohtaamista luonnonläheisessä Askolassa”

Kuntastrategiaa toteutamme palveluiden Askolassa seuraavasti:

1. Ylläpitämällä laadukkaat sosiaali- ja terveystalvelut varmistamme lähipalvelujen säilymisen sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen jatkossa.
2. Kehitämme ja ajanmukaistamme nykyistä palveluverkkoa.
3. Pidämme huolta, että kunnan henkilöstö voi hyvin, on ammattitaitoista sekä verkostoitunutta.
4. Palvelemme ystävällisesti, joustavasti ja ripeästi kuntalaisia ja elinkeinoelämää

Palvelussuhteessa kuntaan 31.12. oli yhteensä 294 henkilöä, joten määrä nousi yhdellä hengellä edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisten osuus laski kahdella (2) hengellä ja määräaikaisia oli vuoden vaiheessa 52 henkilöä. Määräaikaisia on 17,7 % kokonaismäärästä. Palkkasumma vuonna 2020 on tilinpäätöstietojen mukaan 10,93 miljoonaa euroa ilman sivukuluja. Vastaava summa vuonna 2019 oli 11,07 milj. euroa. Sivukuluineen summa oli 13,42 milj. euroa (v. 2019 oli 13,78 milj. euroa).

Vuoden aikana kunnan vakituisesta henkilöstä erosi omasta tahdosta 24 henkeä. Eronneista eläkkeelle siirtyi kunnan palveluksesta viisi (5) henkilöä.

Vuosi 2020 oli maaliskuussa alkaneen maailmanlaajuisen Koronapandemian takia varsin erilainen kuin koskaan ennen. Maaliskuussa suositeltiin etätöitä kaikissa niissä tehtävissä missä etätöiden tekeminen oli vain mahdollista. Lähikoulutukset peruuntuivat ja niiden tilalle tuli webinaareja tai Teams-koulutuksia. Myös kokoukset siirtyivät pidettäväksi Teamsin välityksellä.

Ohjeistuksena oli myös, että sairastumistapauksissa toimitaan erittäin matalalla kynnyksellä. Lievienkin flunssaoireiden iskiessä pienessäkin flunssassa ei saa tulla töihin. Nämä ohjeistukset ovat voimassa edelleen tätä kirjoitettaessa. Flunssan jälkeen pitää olla yksi oireeton päivä ennen työhön paluuta.

Myös yt-neuvotteluja käytiin loppu keväällä, koska korona vähensi joitakin töitä tilapäisesti. Kesällä 2020 lomautettiin vain koulunkäynnin ohjaajia ja varhaiskasvatuksen hoitajia, yhteensä 13 henkilöä. Lomautuksia oli yhteensä 484 kalenteripäivää.

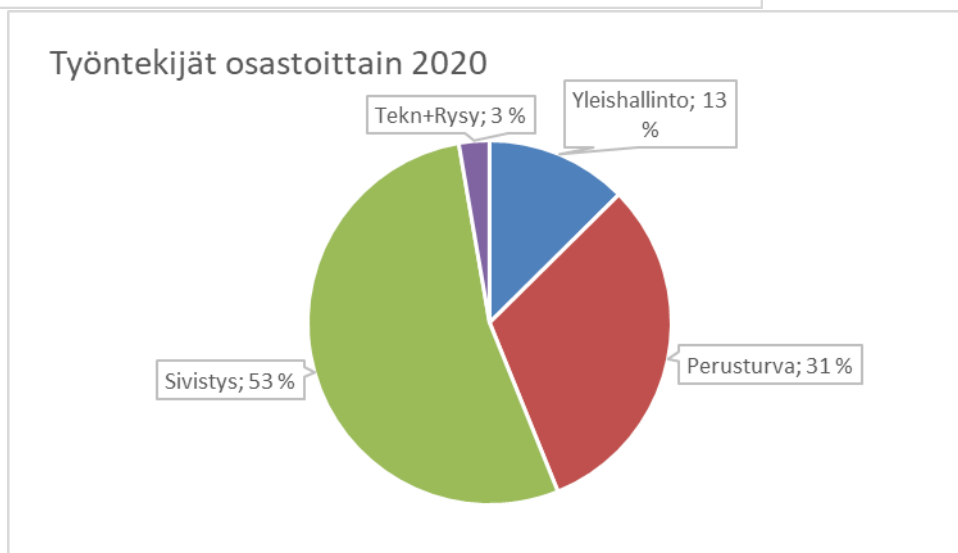
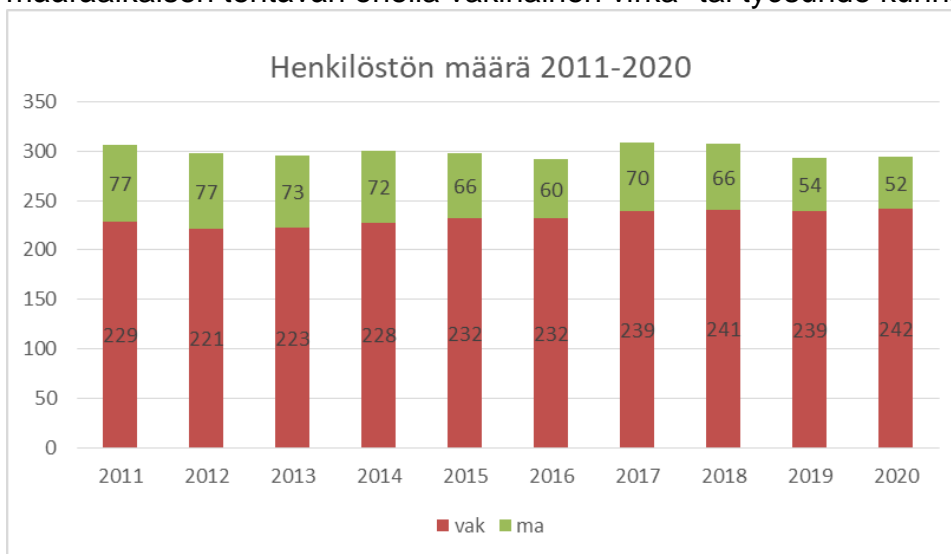
Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön (palvelussuhde voimassa Askolan kuntaan) jakautuma osastoittain 31.12.2020 (suluissa tilanne 31.12.2019):

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	HTV-kertymä
Yleishallinto	30 (31)	7 (6)	37 (37)	35,14
Perusturvaosasto	81 (80)	11 (15)	92 (95)	91,44
Sivistystoimi	124 (121)	33 (32)	157 (153)	150,77
Rakennus- ja ymp.toimi sekä tekn.toimi	7 (7)	1 (1)	8 (8)	8,36
Yhteensä	242 (239)	52 (54)	294 (293)	290,71

Henkilötyövuosi = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-prosenti/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 46 (35), joista vakituisia henkilöitä on 31 (19). Miesten osuus henkilöstöstä on 12,6 % ollen määränä 37 (40).

Henkilötyövuodet ja työpanos

Henkilötyövuodet kuvaavat vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa.

Henkilötyövuodet	HTV1	HTV2	HTV3
Yleishallinto	35,14 (36,84)	32,89 (34,63)	26,36 (27,88)
Perusturva	91,44 (95,10)	84,20 (88,96)	69,77 (75,56)
Sivistystoimi	150,77 (147,64)	147,56 (141,13)	129,16 (121,98)
Rakennus- ja ympäristö sekä tekninen osasto	8,36 (8)	8,32 (7,98)	7,36 (6,71)
YHTEENSÄ	290,71 (287,58)	272,97 (272,69)	232,65 (228,41)

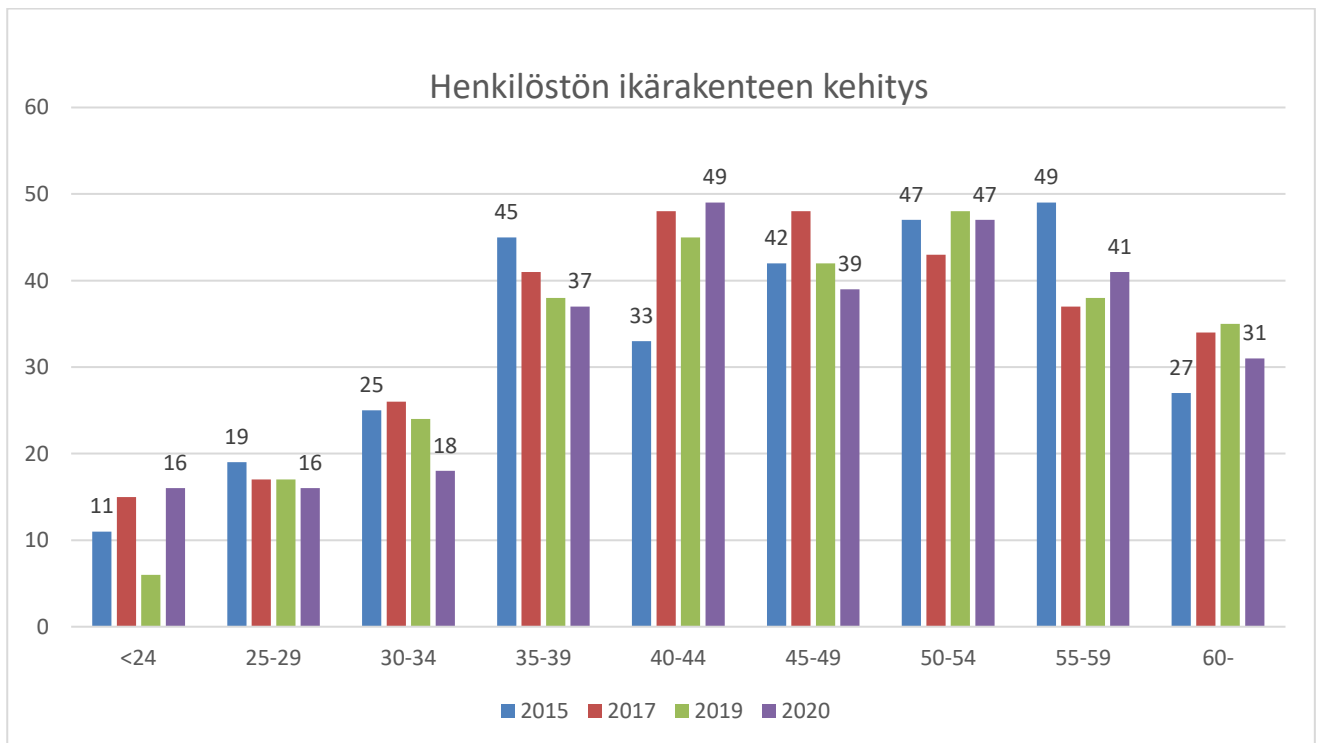
HTV 1: palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-prosentti/100)

HTV 2: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät

HTV3: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät ja lomapäivät

Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2020 oli 45,3 vuotta. Keski-ikä 31.12.2019 oli 45,9 v. Valtakunnallisesti kunnallisen henkilöstön keski-ikä lokakuussa 2019 oli 45,7 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.

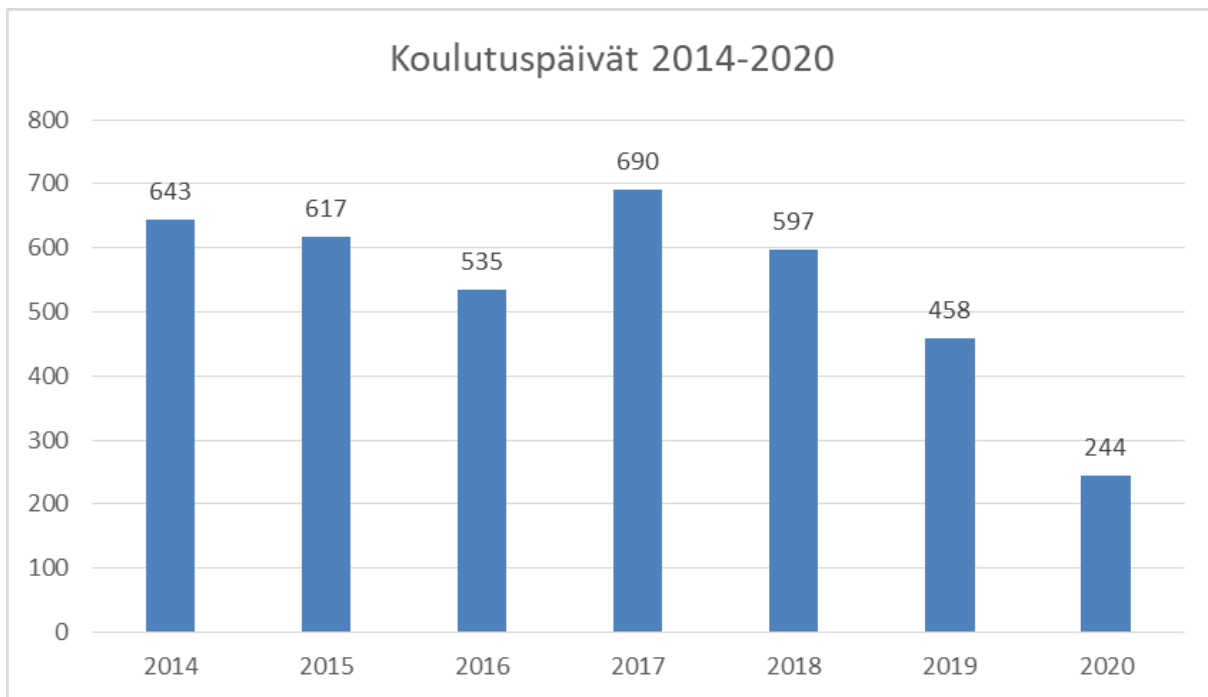
Henkilöstömenot				
Henkilöstökulut		2020	2019	Muutos %
Palkat ja palkkiot		10 927 037,80	11 065 382,07	-1,25
Henkilöstösivukulut				
Eläkekulut		2 337 636,35	2 580 730,58	-9,42
Muut henkilöstösivukulut		366 144,42	310 562,90	17,90
Henkilöstökorvaukset		-216 070,17	-176 295,89	22,56
Yhteensä tuloslaskelman mukaan		13 414 748,40	13 780 379,66	-2,65
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuushankintoihin		9 754,19	0,00	
Henkilöstökulut yhteensä		13 424 502,59	13 780 379,66	-2,58
josta jaksotettuja henkilöstömenoja		247 644,37	46 101,85	437,17

Henkilöstövoimavaran hallinta

Oppisopimuskoulutuksessa vuoden 2020 oli kaksi (2) henkilöä, edellisenä vuonna oli viisi (5) henkilöä. Molemmat oppisopimuskoulutuksessa olleet saivat opintonsa päätökseen vuoden 2020 aikana.

Askolan kunnan henkilöstöä on kannustettu osallistumaan työn kannalta tärkeisiin koulutuksiin. Koulutuksista on tuotu uutta osaamista eri työpaikoille. Vuonna 2020 Koronapandemia vähensi kuitenkin huomattavasti koulutuksiin osallistumisia. Maaliskuussa kun koronarajoitukset tulivat voimaan, niin suurin osa koulutuksista peruuntui. Osaan koulutuksista oli mahdollista osallistua etänä, esim Teamsin välityksellä, mutta into koulutuksiin osallistumiseen kuitenkin väheni.

Vuonna 2020 eri koulutuksiin osallistui yhteensä 118 (178) henkilöä. Koulutuspäiviä oli yhteensä 244 päivää, joka tarkoittaa keskimäärin vain 0,8 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. Koulutustietojen seuranta on tärkeää myös sen takia, että vain kerättyihin tietoihin perustuvasta koulutuksesta mm. kunnat voivat hakea Työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta.

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

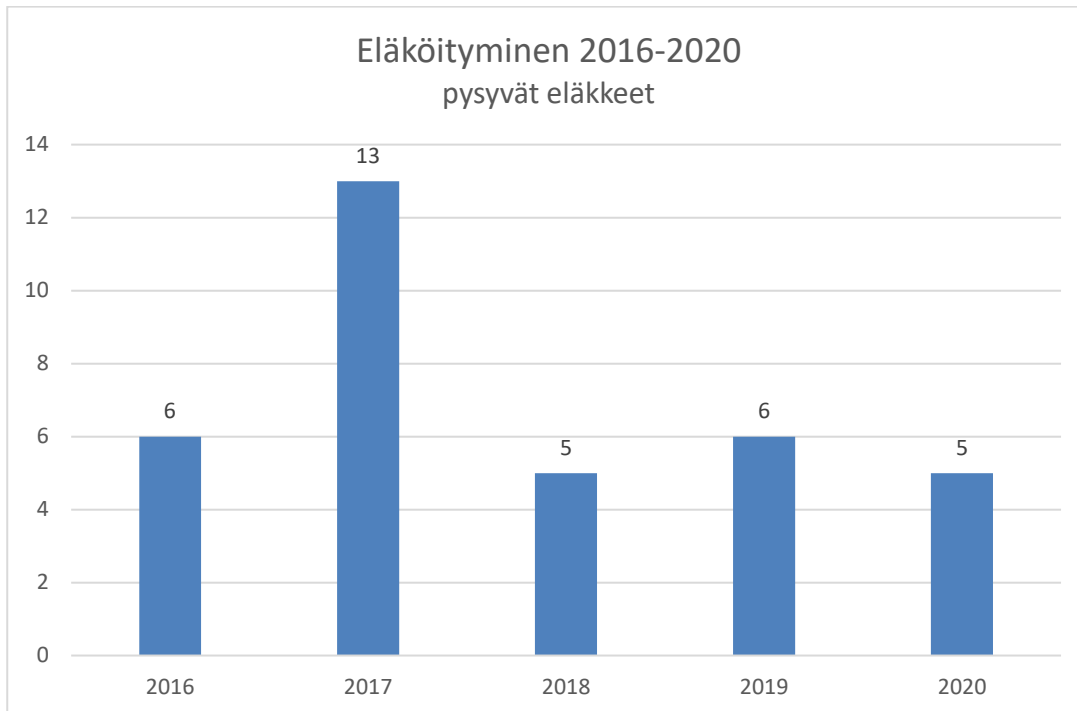
Palkatonta opintovapaa-oikeutta käytti vuoden 2020 aikana kahdeksan eri henkilöä (v2019 yht. 8 hlöä) ja yhteensä opintovapaan takia työstä poissaoloja oli 1714 kalenteripäivää.

Koulutuspäivät (palkalliset päivät) jakaantuvat osastoittain seuraavasti:

	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät ka/hlö
Yleishallinto	25 (66)	0,7 (1,7)
Perusturvalautakunta	97 (189)	1,1 (2)
Sivistyslautakunta	108 (186)	0,7 (1,2)
Rakennus- ja ymp.ltk sekä tekn.ltk	14 (17)	1,8 (2,1)
Yhteensä	244 (458)	0,8 (1,6)

Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus

Viime vuonna vakituisesta palveluksesta erosi 24 (36) henkilöä. Näistä 5 (6) henkilöä jäi eläkkeelle ja 19 (30) siirtyi muualle.



Rekrytoinnin tukeminen

Osaavan henkilöstön saaminen kunnan palvelukseen on erittäin tärkeää palvelujen turvaamiseksi. Käytössämme on Kuntarekry, joka on valtakunnallinen kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelu. Palveluun on kirjautunut lähes miljoona työnhakijaa ja sitä käyttää yli 300 työnantajaorganisaatiota. Kuntarekry tarjoaa rekrytoinnin ohjelmisto- ja asiantuntijapalveluja, jotka sopivat organisaation ulkoiseen ja sisäiseen rekrytointiin sekä sijaisuuksien hallintaan.



Vuoden 2020 aikana oli kaiken kaikkiaan 58 (67) rekrytointia, joissa haettavia työpaikkoja oli 69 (79). Työpaikoista 39 (57) oli vakinaista ja 30 (22) määräaikaista. Hakemuksia oli kaikkiaan 274 (318).

Avoimet työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset 2018-2020

	2020		2019		2018	
	paikat	hake- mukset	paikat	hake- mukset	paikat	hake- mukset
vakinaiset tehtävät	39	274	57	250	34	242
määräaikaiset tehtävät	30	68	22	68	23	132
yhteensä	69	318	79	318	57	374

Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin ja työterveyteen vaikuttavat suuressa määrin mm. työnjohto, yhteistyö ja luottamus, ammattitaito ja osaaminen. Haitallisen kuormituksen vähentämiseksi tulisi selkeyttää työtehtäviä, suunnitella ja mitoittaa työtä, kehittää esimiestyötä ja turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet.

Kunnanhallitus hyväksyi 18.12.2019 § 339 yhteistyötoimikunnan esityksestä Työhyvinvointiohjelman vuodelle 2020.

Henkilöstön työhyvinvointia on tuettu eri tavoin. Talouden tasapainottamisohjelman mukaisesti vuoden 2019 työhyvinvointirahoista vähennettiin 1.500 euroa ja sama vähennys työhyvinvointirahassa on edelleen vuonna 2020.

Kunnan työntekijöillä on edelleen oikeus maksuttomaan kuntosalin käyttöön Askolan koulun kuntosalilla. Koronapandemian takia kuntosali on ollut suljettuna useampaan otteeseen. Yksi työhyvinvoinnin tukemiseen tarkoitettu väline on viiden euron liikunta/kulttuuriseteli, josta työntekijän omavastuuosuus on kaksi euroa. Työntekijällä on ollut mahdollisuus saada 20 liikunta/kulttuuriseteliä vuoden aikana. Vuonna 2020 seteleitä annettiin 2290 (2920) kappaletta 116 (147) eri henkilölle.

Koronapandemian vuoksi jäi työhyvinvointiohjelma toteutumatta eri tapahtumien kohdalla. Pikukujoulut saatiin järjestää yksikkökohtaisesti omalla porukalla.

Myöskään työmerkkipäiväjuhlaa ei voitu järjestää. Työmerkkipäivän viettäjiä muistettiin Cafe Cabriolen lahjakortilla, jotta jokainen sai käydä nauttimassa siellä sopivana hetkenä kakkukahvit. Työmerkkipäivävuosia oli yhteensä 355 henkilötyövuotta ja työmerkkipäivälahjalla muistettiin yhteensä 20 eri henkilöä.

Työyhteisöille ja yksittäisille työntekijöille on tarvittaessa tarjottu mahdollisuutta työnohjaukseen, joka auttaa jaksamaan työssä ja pysymään terveenä. Työnohjauksessa ohjattava pohtii suhdetta työhönsä ja ohjaaja ja mahdolliset muut osallistujat auttavat näkemään itsensä ja työnsä tarkemmin ja selvemmin. Työnohjaus on vuorovaikutusta, jossa sekä ohjaaja että ohjattava oppivat toisiltaan.

Työterveyshuolto



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 vastaa nykyään Mehiläinen Porvoon Lääkärikeskus.

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:

Tavoite ja toteutusvuosi (konkreettinen)	Toiminta ja vastuhenkilöt (mitä tehdään, että päästään tavoitteeseen)
Esimiestyön tukeminen	Esimiesten koulutus
Työntekijöiden työkyvyn tuki	- Työterveyden tukitoimet, ohjaus- neuvonta työfysioterapeutilta ja työterveyspsykologilta - 55+- ryhmä
Tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäisy	Työfysioterapeutin ohjauskäynnit työpaikoilla

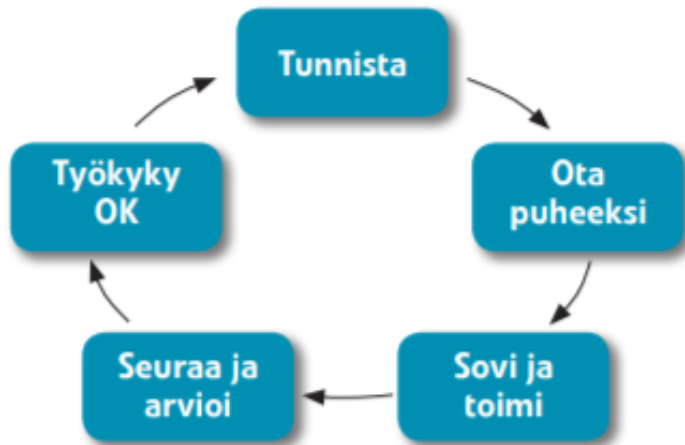
Vuoden 2020 aikana työterveyshuollon palveluihin on käytetty 47.658 € euroa, josta tullaan osa saamaan vuonna 2020 takaisin KELA:lta. Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnanta-jan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yh-teinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveys-huollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluo-kan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärä on jäljellä korvausluokan I kustan-nusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä

Työterveyshuollon toimesta vuoden 2020 aikana työpaikkaselvitykset tehtiin lukiolle ja Mänty-rinteen keittiöön. Syksyllä piti tehdä työpaikkaselvitys päiväkotia Puolukkaan, mutta sitä joudut-tiin Koronan takia siirtämään.

Aktiivisen tuen malli Askolan kunnassa

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

Varhaisen tuen prosessi



(kuva TTK:n julkaisusta)

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 5110 kalenteripäivää, niistä palkallisia sairauslomapäivä oli 3748, 2/3 palkalla 922 päivää ja palkattomia päiviä 440. Sairauslomapäiviä oli 179 päivää enemmän kuin vuonna 2019. Arkipäiviä sairauspoissaoloista oli 4405 (4255) päivää. Sairauslomat muodostuivat 247 (269) eri henkilön 890 (915) eri poissaolosta. Vuonna 2019 oli yli 60 päivän sairauspoissaoloja 19 henkilöllä, kun niitä vuonna 2019 oli ollut 21 henkilöllä. Näistä sairauslomista kertyi 2354 (2641) kalenteripäivää.

Työtapaturmia pyritään ehkäisemään mm. riskien kartoituksella. Ilmoitukseen johtaneita työtapaturmia tapahtui vuonna 2020 yhteensä 12 (16) ja niistä aiheutui 37 (128) kalenteripäivää poissaoloja. Tapaturmasta johtuvat poissaolot eivät sisälly sairauspoissaoloihin, koska vakuutusyhtiö on korvannut niistä palkkauskustannukset kunnalle.

Sairauspoissaolot jakautuivat vuonna 2020 osastoittain seuraavasti:

Osasto	Sairauslomapäivät 2020	Ka/hlö 2020	Sairauslomapäivät 2019	Ka/ hlö 2019	Sairauslomapäivät 2018 *)	Ka/ hlö 2018
Yleishallinto	860	23,2	674	18,2	728	18,7
Perusturvalautakunta	1657	13,1	2351	24,7	1646	17,1
Sivistyslautakunta	2567	16,4	1816	11,9	2631	16,0
Rakennus- ja ympl.ltk sekä tekn.ltk	26	3,3	90	11,3	186	23,3
Yhteensä	5110	17,4	4931	16,8	5191	16,9

Sairauspoissaolot / HTV

Osasto	Sairasloma-päivät 2020	Ka/ htv 2020	Sairasloma-päivät 2018	Ka/ htv 2018	Sairasloma-päivät 2017	Ka/ htv 2018
Yhteensä	5110	17,6	4931	17,1	5191	17,6

Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja kunta-alalla vuonna 2019 oli 16,5 kalenteripäivää/1 htv.

Poissaolot ovat pääsääntöisesti kestoltaan 1-3 päivää. Näitä poissaoloja on ollut 247 henkilöllä ja ne aiheuttavat poissaoloja yhteensä 1093 (1177) kalenteripäivää.

	henkilöitä	tapahtumia	kalenteripv
yleishallinto	25	58	98
perusturva	67	67	273
sivistys	128	339	600
tekn+rysy	3	8	12
	223	472	983

Yli 90 päivää sairauspoissaoloja oli 12 (12) henkilöllä yhteensä 1850 (2051) kalenteripäivää.

Palkallisten sairauslomien kustannus kunnalla oli 397.923 (351.133) euroa ilman sivukuluja.

Työterveyshuoltoon kirjatuista poissaoloista 33,6 % (v.2018 28,1%) on diagnosoitu tuki- ja liikuntaelin sekä sidekudoksin sairauksiin. Hengityselinsairaudeksi on diagnosoitu 15,4 % (14,1 %) ja mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöksi 9,6 % (10,9 %).

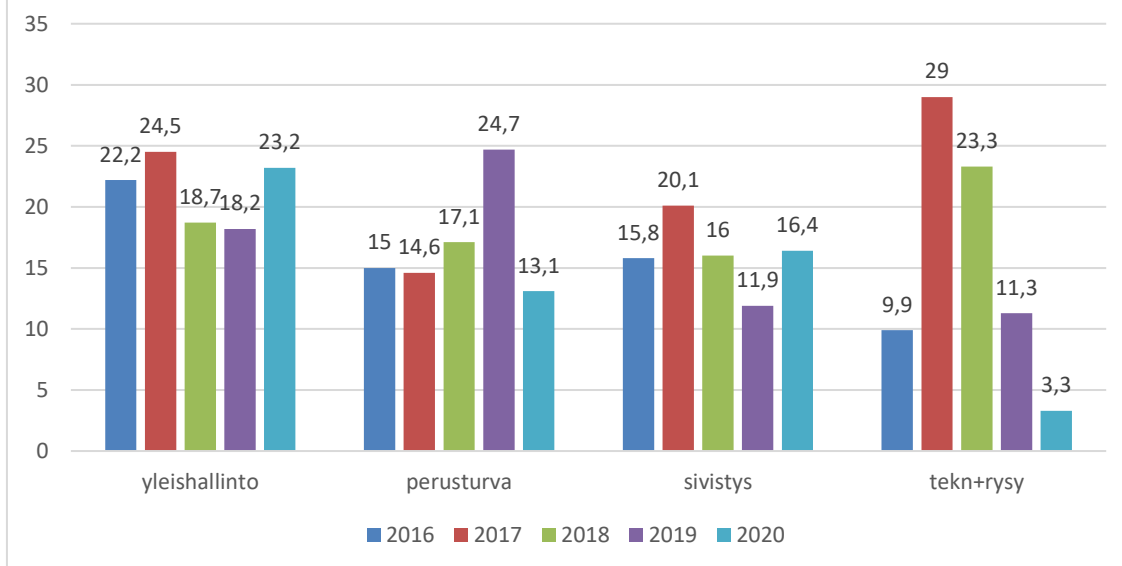
Työterveyshuollon kautta Kelan järjestämään kuntoutukseen osallistui vuoden aikana 1 (2) henkilöä. Poissaolon ajalta kuntoutuksessa olevalle maksetaan normaali palkka ja kunta saa Kelan maksaman kuntoutustuen. Palkallisia poissaolopäiviä näistä kertyi 5 (12).

Kuntien eläkevakuutuksen myöntämällä kuntoutustuella oli yksi henkilö ja palkatonta poissaoloa näistä kertyi 89 päivää.

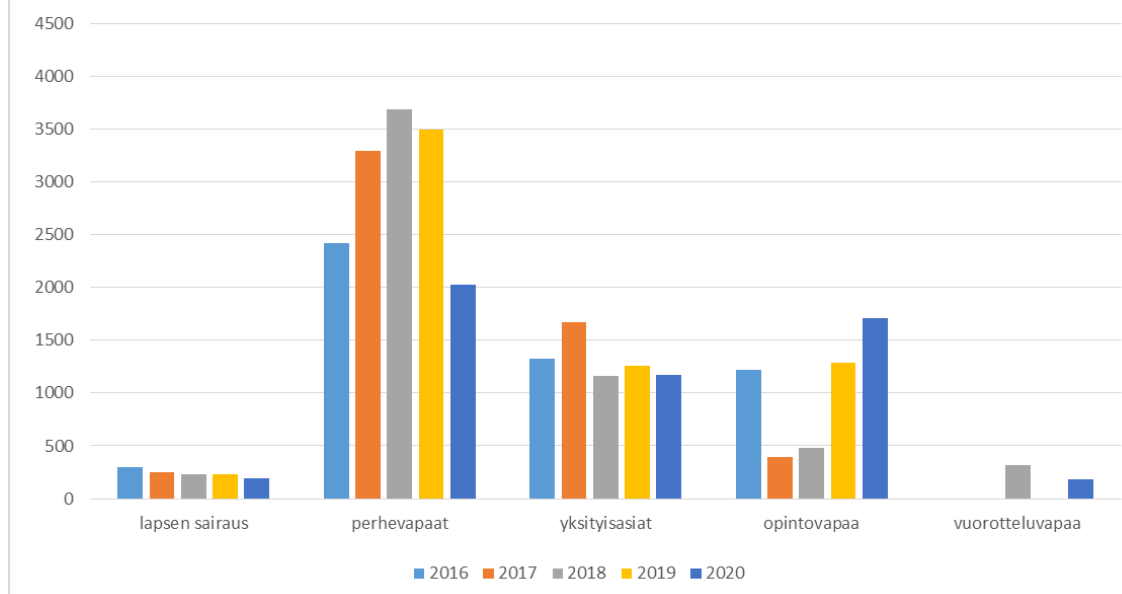
Osasairauspäivärahalla vuoden 2020 aikana oli neljä (kolme) henkilöä yhteensä 263 (247) kalenteripäivää. Näitä ei lasketa sairauslomiin, koska henkilöt tekevät tällöin osa-aikatyötä osa-aikapalkalla.

Perhevapaita käytettiin vuoden 2020 aikana 2022 (3494) päivää. Perhevapaisiin on laskettu mukaan äitiysloma, vanhempainloma, hoitovapaa ja isyysvapaa. Lapsen sairaudesta johtuvat vanhempien poissaolot olivat 196 (231) päivää. Yksityisasioiden takia palkattomia vapaita oli kaikkiaan yhteensä 1174 (1263) kalenteripäivää. Vuorotteluvapaalla vuonna 2020 oli yksi henkilö 179 päivää (0).

Sairauslomat ka/hlö osastoittain vuosina 2016-2020



Poissaolot kalenteripäivinä 2016-2020

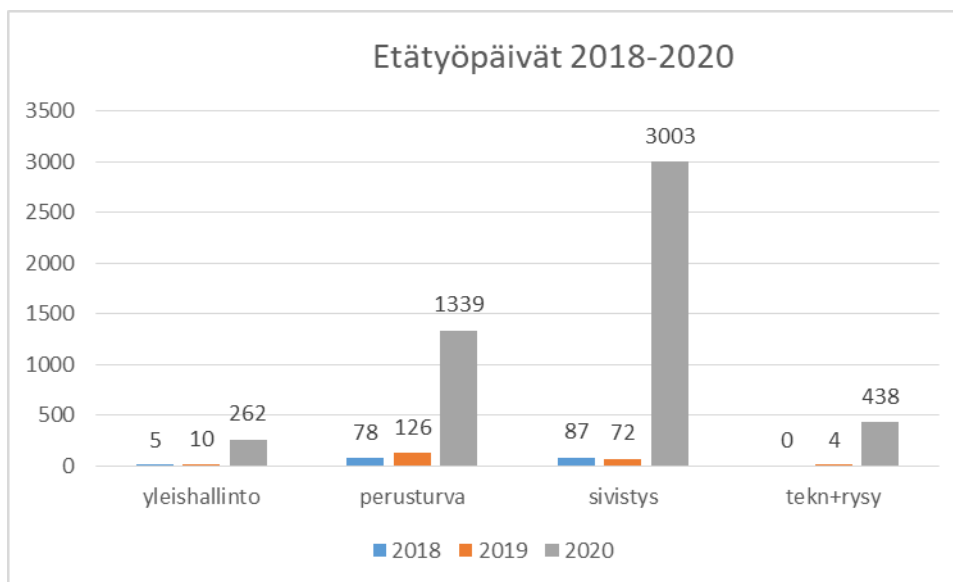


Etätyö

Etätyöohje on hyväksytty kunnanhallituksessa 11.5.2016. Etätyön tulee perustua vapaaehtoisuuteen, luottamukseen ja avoimuuteen sekä esimiehen, etätyötä tekevän henkilön ja muun lähijärjestelmän kesken. Etätyön tekeminen on aina harkinnanvaraista ja työntekijällä ei ole siihen subjektiivista oikeutta. Mutta kuten aiemmin jo on mainittu, niin Koronapandemia johdosta kaikille niille, jotka pystyvät tekemään etätyötä, suositeltiin sitä. Normioloissa olevia etätyön enimmäismääriä ei vuonna 2020 sovellettu.

Etätyö sopii parhaiten itsenäisiin asiantuntija- ja suunnittelutehtäviin, raporttien ja muistioiden laatimiseen, laajojen tekstien kirjoittamiseen, tekstinkäsittelytehtäviin ja muuhun keskittymistä vaativien itsenäisesti hoidettavien töiden suorittamiseen, jotka suoritetaan yleensä tietotekniikan avulla ja yhteys työnantajaan hoidetaan tietoliikenneyhteyksin.

Etätyöpäiviä käytti 135 (31) eri henkilöä yhteensä 5042 (212) työpäivää.



Tasa-arvo

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt 16.11.2016 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2016-2018. 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. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma olisi pitänyt päivittää vuonna 2019.

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 ennakolta hyväksi 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 2020 toimi työsuojelupäällikkö ja henkilöstöä edustivat kaksi valittua työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on 2018-2021.



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 21 kpl (vuonna 2019: 37).

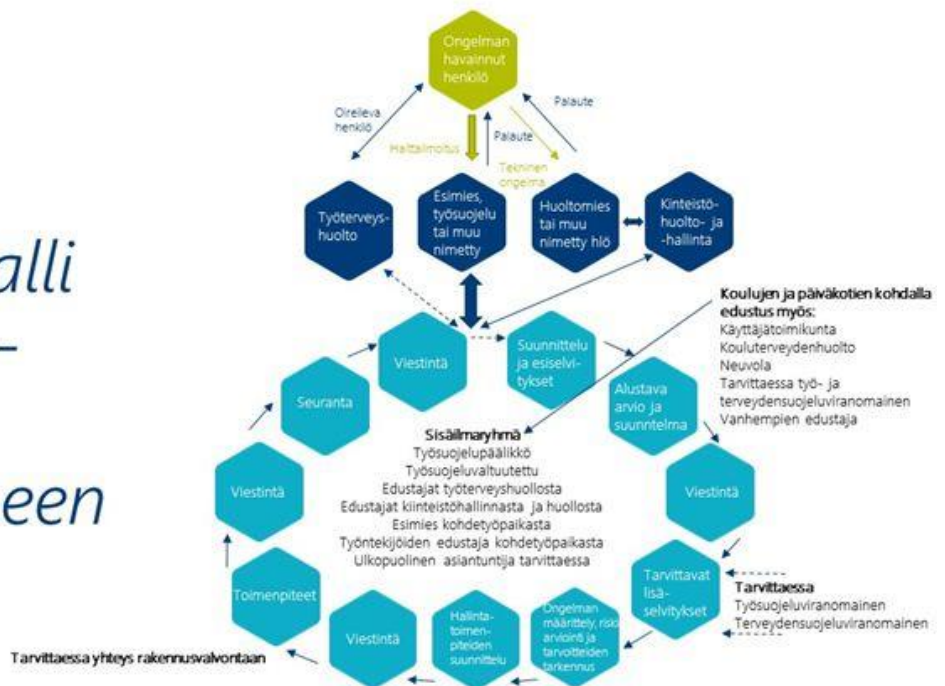
Työtapaturmailmoituksia vakuutusyhtiölle tehtiin 12 kpl (vuonna 2019: 16). Työtapaturmien vuoksi sairauslomalla oli vuoden aikana viisi (5) henkilöä 37 päivää (Vuonna 2019: 12 henkilöä yhteensä 128 päivää).

Sisäilmaongelmat

Ohjeistus epäiltäessä sisäilmaongelmaa on otettu käyttöön jo vuonna 2005. Työpaikan työsuojeluorganisaatio pyrkii ensisijaisesti ratkaisemaan mahdollisen ongelman tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita käyttäen. Vuoden 2020 aikana tutkittiin sisäilmaongelmia Päiväkoti Puolukassa.



Toimintamalli sisäilmasto-ongelmien ratkaisemiseen



Työsuojelutarkastukset

Aluehallintoviraston taholta ei työsuojelutarkastuksia vuonna 2020 kuntaan tehty.



Työsuojelutarkastus

- Tarkastus toteutuu työpaikalla ja/tai asiakirjojen perusteella
- Tarkastaja sopii tarkastuksen työsuojelupäällikön kanssa tai tarkastus voidaan tehdä myös etukäteen ilmoittamatta
 - sopiminen puhelimitse, sähköpostitse, kirjeitse
 - tarkastuksen asialista
- Osallistujat
 - työsuojelupäällikkö
 - työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutetut
 - suositeltavaa työterveyshuollon edustaja (työnantaja kutsuu)
 - tarvittaessa myös muita, esim. linjajohtoa, työntekijöitä, työaikakirjanpidosta vastaava, luottamusmies jne.

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta



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

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana neljä (4) kertaa.