

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2021



LAPINLAHTI

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	2
2.	LAPINLAHDEN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO.....	2
3.	HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA.....	3
3.1.	Henkilöstöstrategia	3
3.2	Henkilöstösuunnittelu.....	3
3.3	Rekrytointi	3
3.4	Koulutussuunnittelu	5
3.5	Tasa-arvosuunnitelma	5
4	JOHTAMINEN.....	6
4.1	Johtoryhmätyöskentely	6
4.2	Esihenkilötyöskentely.....	6
5	HENKILÖSTÖRAKENNE.....	7
5.1	Henkilöstömäärä 31.12.2021	7
5.2	Henkilöstön sukupuolijakauma	8
5.3	Henkilöstön ikärakenne	8
6.	HENKILÖTYÖVUODET 2021.....	9
7	HENKILÖSTÖMENOT	10
7.1.	Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2021	10
7.2	Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset	10
7.3	Paikallinen sopiminen.....	11
7.4	Henkilöstömenot vuonna 2021	11
8	OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	12
8.1	Perehdyttäminen	12
9.	POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO.....	13
9.1	Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen	14
9.2	Poissaolopäivät	14
9.3	Työterveyshuolto.....	19
10.	YHTEISTOIMINTA	20
10.1	Yhteistyötoimikunta vuonna 2021.....	20
10.2	Yhteistoimintamenettely vuonna 2021.....	20
10.3	Työsuojelutoiminta.....	20
11.	TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN.....	21
11.1	Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta	21
11.2	Henkilöstökysely 2021	22

1. JOHDANTO

Tämä henkilöstötilinpäätös on Lapinlahdenkunnan palveluksessa vuonna 2021 olevan henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää Kuntatyönantajan (KT) vuonna 2013 kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Lapinlahden kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön tilaa kuvaavia muita tunnuslukuja ja tietoja. Henkilöstötilinpäätös sisältää seurantatietoja päättyneeltä vuodelta sekä vuosilta 2020, 2019, 2018 ja 2017. Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuonna 2021 voimassa olleeseen organisaation toimialajakoon.

Lapinlahden henkilöstöasioita vuonna 2021 hoidettiin seuraavasti:

- Kuntatyönantajan yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja
- Virka- ja työehtosopimusten tulkinta, neuvotteluvastuu sekä palkka-asiamiestehtäviä oli hallintojohtajalla
- Työsuojelupäällikön ja työsuojelutoimikunnan valmisteluun ja esittelyyn liittyvät tehtävät hoiti sivistysosaston osastopäällikkö
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman vastuuhenkilönä ja työterveyshuollon yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja
- Hallintosäännön mukaan hallintojohtaja vastasi henkilöstöhallinnon kokonaisuudesta. Niihin kuuluivat henkilöstöasioiden valmistelu henkilöstöjaostolle, kunnanhallitukselle ja valtuustolle sekä valmistelu ja esittely yhteistyötoimikunnassa sekä päätösten toimeenpanto. Tehtävään sisältyi myös henkilöstöä koskevien strategioiden ja suunnitelmien päivittäminen ja yhteistoiminnasta huolehtiminen sekä erilaiset selvitykset ja raportointitehtävät.

Henkilöstöä koskevat ohjeet ja toimintamallit on tallennettu Lapinlahden kunnan elokuussa 2019 käyttöön otettuun intraan Teamsiin (Lapinlahden kunta, yleinen, Säännöt ja ohjeet).

2. LAPINLAHDEN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO

Lapinlahdenkunnan organisaatioon ja palvelutuotantoon kuuluivat sivistysosasto, sosiaali- ja terveysosasto tekninen osasto sekä yleishallinnon palvelut työllisyyspalveluineen.

Lapinlahden kunta on mukana Iisalmen, Sonkajärven ja Vieremän maaseutuhallinnon yhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Iisalmen kaupunki. Lapinlahti on mukana myös Ylä-Savon alueen seitsemän kunnan (Iisalmi, Kiuruvesi, Keitele, Lapinlahti, Pielavesi, Sonkajärvi ja Vieremä) jätehuoltoyhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Iisalmi.

Ympäristöterveydenhuollon palvelut (eläinlääkinnän ja terveyspalvelut) tuotti Siilinjärven kunta ja erikoissairaanhoitopalvelut Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri ja osin Ylä-Savon SOTE-kuntayhtymä.

Kunnallisia palveluita täydennettiin ja korvattiin lisäksi lukuisilla asiakaskohtaisilla ja muilla palvelusopimuksilla.

3. HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA

3.1. Henkilöstöstrategia

Vuoden 2021 henkilöstöä koskevat strategiset tavoitteet oli kirjattu talousarvioon 2021 ja taloussuunnitelmaan 2022 - 2023.

Lapinlahden kunnan strategisena työnantajataavoitteena on olla hyvä ja innovatiivinen työnantaja, jolla on palveluksessaan työnsä osaava ja työhönsä motivoitunut henkilöstö.

Kunnan toinen kärkitavoite on: Taloutemme on terve ja vakaalla pohjalla. Tavoite saavutetaan kustannustehokkailla palveluilla. Osana tätä tavoitetta varmistetaan henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi. Palvelujen tuottamisessa avainasemassa ovat henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi. Tämä varmistetaan pitkäjänteisellä henkilöstöpolitiikalla, johon kuuluu mm. avoin vuorovaikutus, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä hyvä esimiestyö.

Kunnanhenkilöstöpolitiikkaa määrittävät hyväksytyt suunnitelmat (esim. talousarvio, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma) ja toimenpidemallit (esim. aktiivisen välittämisen –malli). Kunnanhallitukselle ja valtuustolle esitetään vuosittain henkilöstötilinpäätös.

3.2 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kunnan palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Osastopäälliköt ja yksiköiden esimiehet vastasivat henkilöstön määrällisestä ja laadullisesta suunnittelusta.

Uusissa henkilöstörekrytoinneissa käytettiin aina harkintaa miettimällä ja selvittämällä:

- Mihin työtehtäviin ja millaista työvoimaa todella tarvittiin,
- Mikä oli eläkkeelle siirtyvien määrä,
- Oliko toimintoja tarve tai mahdollisuus organisoida uudestaan,
- Oliko rekrytointi mahdollista tehdä talousarvion puitteissa,
- Edellyttikö toiminnallinen muutos esim. uuden toiminnan käynnistäminen, lopettaminen tai sulku, henkilöstön uudelleen sijoittamista tai kohdentamista.

3.3 Rekrytointi

Lapinlahden kunnassa oli käytössä sähköinen Kuntarekrypalvelu. Sähköistä palvelua käyttivät kaikki kunnan toimialat. Lapinlahden kunnan internet-sivuilta oli linkki Kuntarekryyn, josta löytyivät Lapinlahden kunnassa avoinna oleva työpaikat. Kuntarekrystä tieto avoimista työpaikoista linkittyi myös Työvoimahallinnon internet-sivuille. Harkinnan mukaan osasta avoimista työpaikoista voidaan ilmoittaa myös ammatti- tai sanomalehdissä.

Henkilöstöä rekrytoitiin erilaisien työvoimatarpeiden takia sekä vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin sekä erilaisiin sijaisuuksiin. Määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen voitiin ottaa, mikäli määräaikaiselle palvelussuhteelle on lainmukainen, hyväksyttävä syy.

Määräaikaisuuden yleisin syy Lapinlahdella oli perhevapaat, vuosilomat, opinto- tai vuorotteluvapaat, sairauspoissalot sekä virkavapaat ja työlomat.

Lapinlahden kunnan eri toimialat saivat rekrytoitua avoinna oleviin vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin ammattihenkilöstöä melko hyvin.

Kunnassa oli vuonna 2021 haettavana 278 työpaikkaa (2020; 175 ja 2019;122), joista työsopimussuhteita oli 237 (141 ja 90) ja virkasuhteita 45 (34 ja 33). Niistä vakituisia tehtäviä 152 (104 ja 55) ja määräaikaisia 126 (71 ja 57). Eniten avoimia tehtäviä oli sosiaali- ja terveysosastolla 151 (121 ja 81).

Koko kunta		Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi	
Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
140	278	237	45	152	126

Sosiaali- ja terveysosasto	Palvelussuhteen laji			Palvelussuhteen tyyppi	
Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
75 (67,52)	151 (121,81)	142 (115,75)	9 (7,6)	108 (81,42)	43 (43,39)

Taulukko 1. Rekrytoinnit vuonna 2021. Suluissa vuosien 2020 ja 2019 vastaavat luvut)

Hakemuksia saatiin 855 (837, 686) kappaletta ja valintoja tehtiin 130:n (148, 111) avoinna olleisiin tehtäviin. Liki 25 %:n avoinna olleista työpaikoista ei valittu ketään tai ei saatu ollenkaan hakemuksia. Täyttämättä jääneiden määrä kasvoi edellisestä vuodesta merkittävästi.

Sivistysosastolla ei ollut erityisiä vaikeuksia rekrytoida työntekijöitä vakituisiin työ- tai virkasuhteisiin. Yksittäisten toimialojen osalta oli haasteita löytää kelpoista henkilöstöä mm. erityisopettajien ja aineenopettajien osalta.

Sosiaali- ja terveysosastolla oli osassa ammattiryhmiä (lääkärit, hammaslääkärit, lähihoitajat, sairaanhoitajat ja sosiaalityöntekijät), joihin on haasteita rekrytoida työntekijöitä vakituisiin työ- tai virkasuhteisiin. Vuonna 2019 alkaneet haasteet vanhuspalveluiden lähihoitajien rekrytoinnissa laajenivat vuoden aikana laajemmin muihinkin hoitoalan tehtäviin. Sijaisuuksiin rekrytointi vaikeutui entisestään. Tilannetta pyrittiin parantamaan jo vuonna 2020 lisäämällä varahenkilöitä ja vuonna 2021 otettiin käyttöön Sarastiarekry helpottamaan tilannetta. Rekrytointihaasteet ovat valtakunnallisia eikä niihin ole nähtävissä nopeita ratkaisuja.

Teknisellä osastolla oli merkittäviä vaikeuksia rekrytoida työntekijöitä merkittäviin tehtäviin osastolla ja hakuaikoja j jouduttiin jatkamaan tai käynnistämään uudelleen.

Kunnanhallituksen alaisessa työllisyyspalveluissa vaihtui koko henkilöstö vuonna 2021. Rekrytoinnissa ei ollut erityisiä vaikeuksia, mutta hakijamäärät verrattuna aikaisempiin hakuihin laskivat jonkin verran.

Täyttämättömiä tehtäviä oli erityisesti sosiaali- ja terveysosastolla. Sijaisuuksiin rekrytointi vaikeutui entisestään.

Sivistysosastolla opetustoimessa oli välillä haasteellista löytää henkilöitä lyhyisiin opettajien sijaisuuksiin. Sosiaali- ja terveysosastolla erityisesti vanhuspalveluissa oli haasteita lähihoitajien sijaisuuksissa ja muissa hoitoalan tehtävissä myös perusterveydenhuollossa.

Henkilöstöstrategian mukaan nuorille tuli antaa mahdollisuuksia tutustua kuntatyöhön ja saada työkokemusta tarjoamalla heille resurssien puitteissa kesätyöpaikkoja.

Vuonna 2021 työllistettiin 59 (51) nuorta kesätöihin kuukauden ajaksi eri toimialoille. Nuoria työskenteli varhaiskasvatuksessa, nuoriso- ja kulttuuritoimessa, vanhus- ja vammaispalveluissa, ulkoalueiden ja kiinteistöjen

hoidossa sekä liikuntatoimessa. osa näistä kesätyöpaikoista ohjataan Taidemuseolle sekä kesäaikana avoimiin museoihin. Muutamia kohteisiin ei saatu nuoria, vaikka tehtäviä ei olisi ollut tarjolla.

Toimialat tarjosivat opiskelijoille harjoittelupaikkoja seuraavasti: sosiaali- ja perhetyössä 3, perusterveydenhuolto 20, vanhuspalvelut 9, vammaispalvelut 2, ravintokeskus 2, kiinteistönhoito 3 (1 keskeytyi), tekninen 2, opetus ja varhaiskasvatus 23 (1 harjoittelu keskeytyi). Lisäksi oppisopimuskoulutettavia oli 17. Vuonna 2021 jatkettiin lähihoitajien oppisopimuskoulutukseen panostamista sekä otettiin myös oppisopimuskoulutus käyttöön hoiva-avustajien rekrytoinnissa, jotta saataisiin turvattua vanhuspalveluiden toimintaa. Kunta osallistuu koulutuksen kustannuksiin niin, että koulutettavat ovat työsuhteessa kuntaan ja koulutuksen lähiopetuspäivät ovat palkallisia työpäiviä. Kunta sitoutui työllistämään kaikki koulutuksen suorittaneet vähintään kahdeksi vuodeksi ja samoin koulutettava sitoutui työskentelemään kunnassa vähintään kaksi vuotta.

3.4 Koulutussuunnittelu

Lapinlahden kunnan koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma laadittiin vuodelle 2021. Suunnitelmassa kuvattiin tarvittava täydennyskoulutus toimialoittain. Suunnitelma on henkilöstön luettavissa. Täydennyskoulutuksen toteutumista seurattiin toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Täydennyskoulutus raportoidaan vuosittain kunnalliselle työmarkkinalaitokselle. Koulutuksen toteutuminen on raportoitu tarkemmin kohdassa osaaminen ja ammattitaito.

3.5 Tasa-arvosuunnitelma

Lapinlahden kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuonna 2020 vuosille 2021–2022 Suunnitelma hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 3.12.2020 ja kunnanhallituksessa 14.12.2020.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tavoitteiksi on kirjattu seuraavat:

4. Työsuhteen kaikissa vaiheissa aina rekrytoinnista työsuhteen loppumiseen noudatetaan tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.
5. Syrjintään ja häirintään tai muutoin epäasialliseen kohteluun tulee aina puuttua työpaikalla. Esimiehellä on velvollisuus puuttua syrjintä- ja/tai häirintätilanteisiin.
6. Syrjintä- ja/tai häirintätilanteista tulee aina raportoida ohjeiden mukaisesti.
7. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutusta lisätään etenkin esimiehille.
8. Työjaossa ja -oloissa huomioidaan kaikki tasapuolisesti ja otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset tarpeet esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisessa.
9. Palkkauksessa, työntekijöiden muistamisessa ja työsuhte-eduissa tulee kohdella kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti.
10. Työpaikalla kunnioitetaan ja arvostetaan jokaisen työpanosta.
11. Tiedotusta kehitetään siten, että se on saatavilla kaikille tasapuolisesti.
12. Avoimuutta ja keskustelua lisätään työpaikalla ottamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat puheeksi työpaikkapalavereissa tai vastaavissa tilaisuuksissa.
13. Asiattomalle kielenkäytölle on nollatoleranssi.
14. Työpaikalla sitoudutaan noudattamaan tämän suunnitelman toimenpiteitä ja tavoitteita.

4 JOHTAMINEN

4.1 Johtoryhmätyöskentely

Johtoryhmätyöskentelyä johtaa kunnanjohtaja Janne Airaksinen. Lapinlahden kunnan johtoryhmä kokoontui kunnanjohtajan johdolla noin joka toinen viikko. Johtoryhmätyöskentelyyn osallistuivat kunnanjohtajan nimeämät virkamiehet: hallintojohtaja Ulla Nikulainen, sivistysosaston osastopäällikkö Rainer Leskinen, tekninen johtaja Rami Linna, sosiaali- ja terveysosaston päällikkö Anne Walden 1.8.2020 alkaen ja taloussihteeri Eeva Saarelainen sekä lisäksi Kiinteistä Oy Kaskihovin toimitusjohtaja Sirpa Poussa. Henkilöstön edustajana toimi Merja Korhonen.

Johtoryhmä käsitteli operatiivisen toimintaan liittyviä asioita. Osassa johtoryhmän kokouksia oli henkilöstöhallintoon liittyviä, joko tiedotettavia, valmistelussa olevia asioita tai päätettäviä asioita. Johtoryhmän muistiot ovat koko henkilöstön luettavissa Teamsissa, Lapinlahti yleinen, uutiset.

Johtoryhmän lisäksi käytännön operatiivista johtamista toteutettiin tulosalueiden, tulosyksiköiden työkokouksissa ja palaverissa.

4.2 Esihenkilötyöskentely

Lapinlahden kunnan keskeiseksi teemana vuonna 2021 oli edelleen työkykyjohtaminen. Korona-vuosi kuitenkin rajoitti koulutusten järjestämistä.

Johtaminen edellyttää kaikilla toimialoilla hyviä vuorovaikutustaitoja niin henkilöstön, asiakkaiden ja erilaisten sidosryhmien kanssa. Esihenkilöiden työ oli haasteellista jatkuvassa muutoksessa elämistä ja oman lisänsä vuoden loppupuolelle toi Pohjois-Savon hyvinvointialueen valmistelun aloittaminen. Henkilöstöjohtamisen haasteena olivat työhyvinvoinnin ja osaamisen varmistaminen organisaatiossa ja se, että palvelut voitaisiin järjestää uusilla tavoilla henkilöstöä lisäämättä ja eläkepoistumaa hyödyntäen. Osassa toimialueita lisähaasteita toivat rekrytointiongelmien sekä sijaisten saaminen.

Käytännön arjen johtamista toteuttivat yksiköiden lähiesihenkilöt ja heidän poissa ollessaan varaesimiehet.

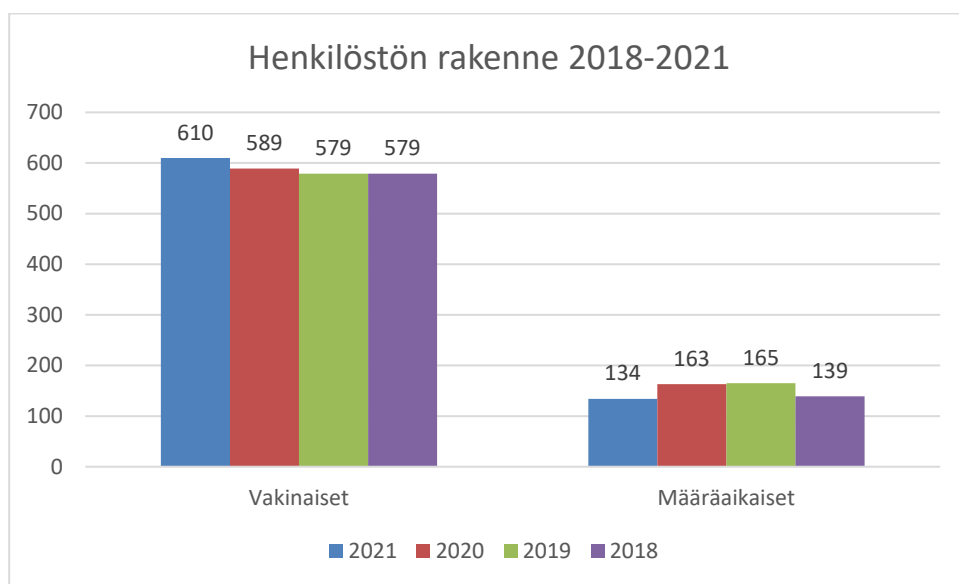
5 HENKILÖSTÖRAKENNE

5.1 Henkilöstömäärä 31.12.2021

31.12.2020 Lapinlahden kunnan palveluksessa oli 744 henkilöä (edellisenä vuonna 752). Heistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 610 henkilöä (edellisenä vuonna 589) ja määräaikaista palvelussuhteita oli 134 (163) Eläkkeelle vuonna 2021 siirtyi 16 henkilöä.

Lapinlahden kunta				
Henkilöstömäärä	31.12.2021			
Palvelussuhde	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	63	547	610	+ 3,56
Määräaikaiset	28	106	134	- 17,79
joista työllistettyjä	-9	-8	-17	
Yhteensä	91	653	744	- 1,07 %

Taulukko 2. Henkilöstömäärä

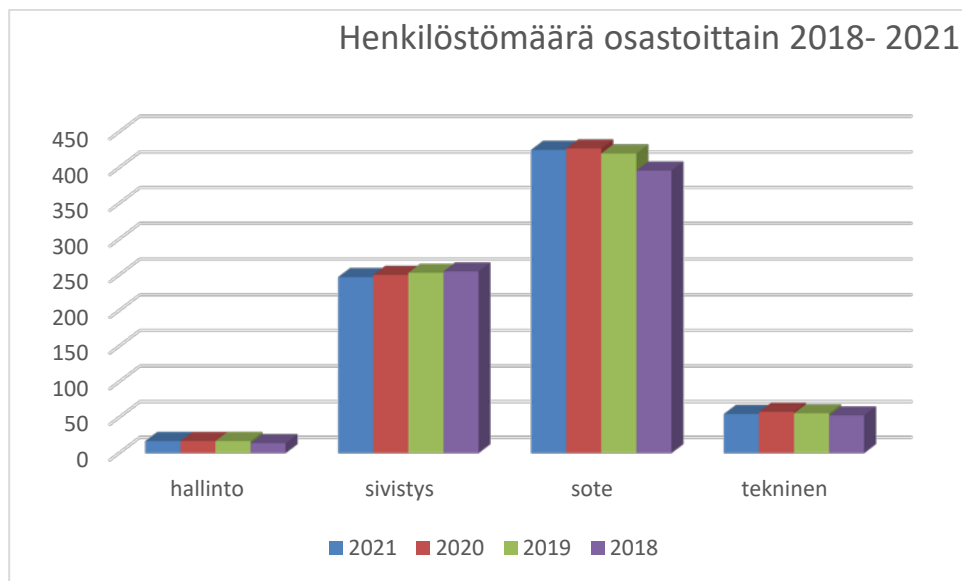


Kuvio 1. Henkilöstömäärä palvelusuhteittain vuonna 2021 2020, 2019 ja 2018

Osastoittain henkilöstö jakaantui ko. päivänä seuraavasti: hallinto 17 henkilöä, sivistysosasto 247, sosiaali- ja terveysosasto 425 henkilöä sekä tekninen 55 henkilöä. Henkilöstömäärä kasvoi vain sosiaali- ja terveysosastolla viidellä (5) henkilöllä.

Lapinlahden kunta	2021	2020	2019	2018	Muutos +/- 2021/2020
hallinto	17	17	17	14	0
sivistysosasto	247	250	253	255	-3
sosiaali- ja terveysosasto	425	427	420	396	-2
tekninen	55	58	56	53	-3
yhteensä	744	752	746	718	-8

Taulukko 3. Henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2021

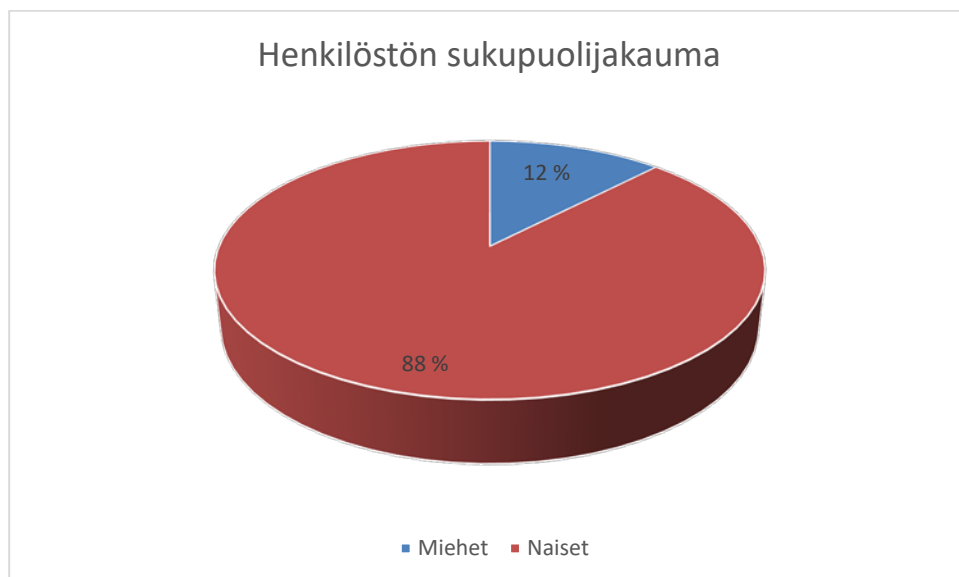


Kuvio 2. Henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2021, 31.12.2020, 31.12.2019 ja 31.12.2018

Vakinaisten määrä kasvoi 11 henkilöllä, mutta määräaikaisten määrä laski peräti 29 henkilöllä, joten henkilöstön kokonaismäärä väheni kahdeksalla (8) henkilöllä edellisvuoden 31.12. päivään verrattuna. Henkilöstön määrään on laskettu niin, että siinä on mukana kaikki työ- ja virkasuhteessa olleet henkilöt 31.12.2021.

5.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Lapinlahden kunnan henkilöstöstä 88 % oli naisia (653) ja 12 % miehiä (91) vuonna 2021. Jakauma on pysynyt samana jo usean vuoden ajan. Naisten osuus henkilöstöstä on selkeästi korkeampi kuin keksimäärin kunnista (80% kaikissa kunnissa).



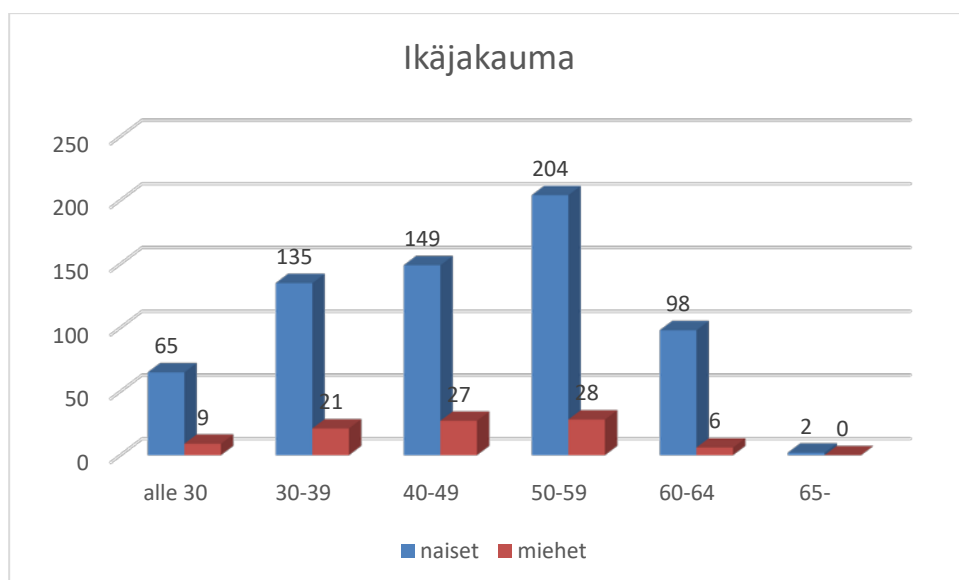
Kuvio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2021

5.3 Henkilöstön ikärakenne

Lapinlahden kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46,56 vuotta, mikä on lähellä valtakunnallista tasoa. Henkilöstöstä 45 % (46%, 2020) oli 50 vuotta tai sitä vanhempia. Alle 30-vuotiaiden osuus (9,95 %) kasvoi hieman edellisestä vuodesta (9 %) Määrällisesti eniten työntekijöistä sijoittui ikäluokkaan 50–59 vuotta.

Ikäjakausma	naiset	miehet	yhteensä
alle 30	65	9	74
30-39	135	21	156
40-49	149	27	176
50-59	204	28	232
60-64	98	6	104
65-	2	0	2
keski-ikä	46,56	45	46,37

Taulukko 4. Henkilöstön ikäjakausma ja keski-ikä



Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakausma naiset ja miehet

6. HENKILÖTYÖVUODET 2021

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta, jolloin se soveltuu paremmin kuvaamaan vuoden työpanosta kuin henkilöstömäärä. Tässä tarkastelussa osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan henkilötyövuodet (HTV) kolmella eri tavalla. Laskentakaava on seuraava:

HTV1: palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).

HTV1-laskentatapaa käytetään esimerkiksi silloin, kun lasketaan tehty työpanos henkilötyövuotta kohti.

HTV2: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).

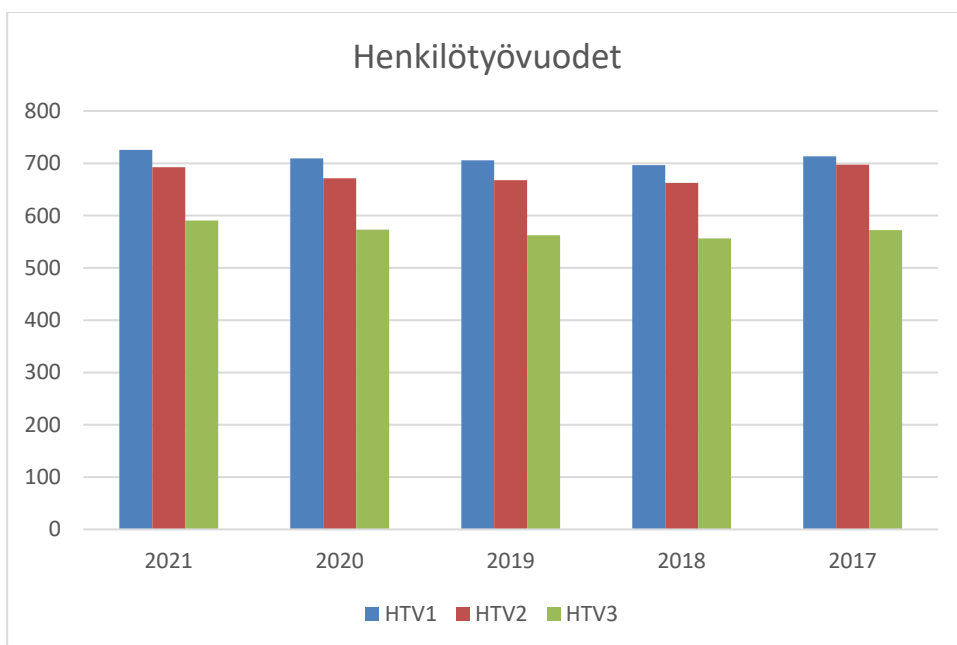
HTV2 soveltuu esimerkiksi erilaisten henkilöstökustannusten laskemiseen henkilötyövuotta kohti. HTV2 sisältää vain palkalliset palveluksessa olopäivät.

HTV3: luku sisältää palkallisten palveluksessa todellisesti toteutuneet työpäivät vuoden 2021 aikana (päivistä vähennetty lomat ja muut keskeytykset).

	HTV1	HTV2	HTV3
2021	725,49	692,66	590,68
2020	709,24	671,58	573,16
2019	705,67	667,89	562,38
2018	696,56	662,5	556,25
2017	713,24	697,39	572,3
Muutos+- vuoteen 2020	16,25	21,08	17,52

Taulukko 5. HTV:t vuosina 2017, 2018, 2019, 2020 ja 2021

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 81,42 vuonna 2021 (80,81 %vuonna 2020).



Kuvio 5. Henkilötyövuodet vuonna 2017, 2018, 2019, 2020 ja 2021

7 HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2021

Vuonna 2021 sovittiin mahdollisuudesta vaihtaa lomarahoja vapaaksi (HKJAO 29.3.2021 § 38) Lomarahavapaita pidettiin vapaana 245 päivää. Lomautettuna kesän 2021 aikana oli 16 koulunkäynnin- ja kerho-ohjaajia. Kaikille lomautetuille tarjotaan mahdollisuus korvaavan työhön kesän ajaksi.

7.2 Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset

Lapinlahden kunnan viranhaltijoille ja työntekijöille maksettiin palkkaa valtakunnallisten sopimusten mukaisesti.

Seuraavat sopimuskohtaiset muutokset tehtiin vuonna 2021:

KVTES: yleiskorotus 1,00 % 1.4.2021 alkaen.

OVTES: yleiskorotus 0,72 % 1.4.2021 alkaen.

LS: yleiskorotus lääkärit 1,00 % ja terveyskeskushammaslääkärit 1,31 % 1.4.2021 alkaen.

TS: yleiskorotus 1,00 % 1.4.2021 alkaen.

Tuntipalkkaiset: yleiskorotus 1,00 % 1.4.2021 alkaen

Paikalliset järjestelyerät vuonna 2021:

KVTES: 0,8 % palkkasummasta 1.4.2021; 1) paikallisen palkkausjärjestelmän kehittämiseen 3 775,99 euroa.

2) palkkausepäkohtien korjaamiseen 6 523,12 euroa.

OVTES: 0,8 % palkkasummasta 1.4.2021; kaikille opettajille maksettavan TVA-tuloksellisuuserää korotettiin 29,52 euroa/opettaja tai rehtori.

LS: 0,3 % palkkasummasta 1.4.2021, lisäksi LS (kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus) 0,5 % keskitetyn erän jakaminen; yhden lääkärin palkan korottaminen 343,93 eurolla ja kahden hammaslääkärin henkilökohtaiseen lisään 43,57 euroa.; lääkärit palkkasummasta 573,23 €/kk ja hammaslääkärit 145,23 €/kk

TS: 0,8 % palkkasummasta 1.4.2021; henkilökohtaisten lisien tarkistamiseen 247,26 euroa, rakennusmestarin tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiseen 245,00 euroa ja ympäristösihteerin tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiseen 100,00 euroa.

Tuntipalkkaiset: 0,8 % palkkasummasta 1.4.2021; 0,23 euroa/tunti.

Tehtävän vaativuuden arviointi ja tehtäväkohtaiset palkat

Tehtävän vaativuuden arviointi ja tehtäväkohtaiset palkat/ KVTES 2021, liitteiden 1,2,3, 4 ja 5 hinnoittelutunnukset 01TOIO60 (osin), 01ASIO40, 02KIRO42, 02KIRO50, 05KOU060, 02VAP050, 02VAP060, 06RUO020, 06RUO040, 06RUO05A, 06RUO05B, 08SII070, 04SOS030, 04SOS04A, 04SOS050, 04SOS06A, 03HOIO20, 03HOIO30, 03HOIO40 ja 05PER010 arvioitiin ja palkat vahvistettiin 1.4.2021 alkaen (HKJAO 29.3.2021 § 34).

Tehtävän vaativuuden arviointi ja tehtäväkohtaiset palkat 2022/OVTES; järjestelmän päivittäminen vastaamaan opetustoimissa tapahtuneita muutoksia. Voimaan lukukauden 2021–2022 alusta (HKJAO 20.9.2021 § 97).

Tehtävän vaativuuden arviointi ja tehtäväkohtaiset palkat 2022/Tekninen sopimus, muutettiin arviointi ja vahvistettiin palkat, voimaan 1.1.2022 alkaen (HKJAO 21.1.2021 § 125).

7.3 Paikallinen sopiminen

Paikallisneuvotteluja pidettiin vuonna 2021 kaikkiaan kuusitoista ja niissä käsiteltiin seuraavat asia:

lomarahan vaihtaminen vapaaksi (1 kpl)

paikallisten järjestelyerien kohdentaminen (6 kpl)

tehtävän vaativuuden arvioinnit (7 kpl)

koronarokotuksista maksettavat korvaukset (2 kpl)

7.4 Henkilöstömenot vuonna 2021

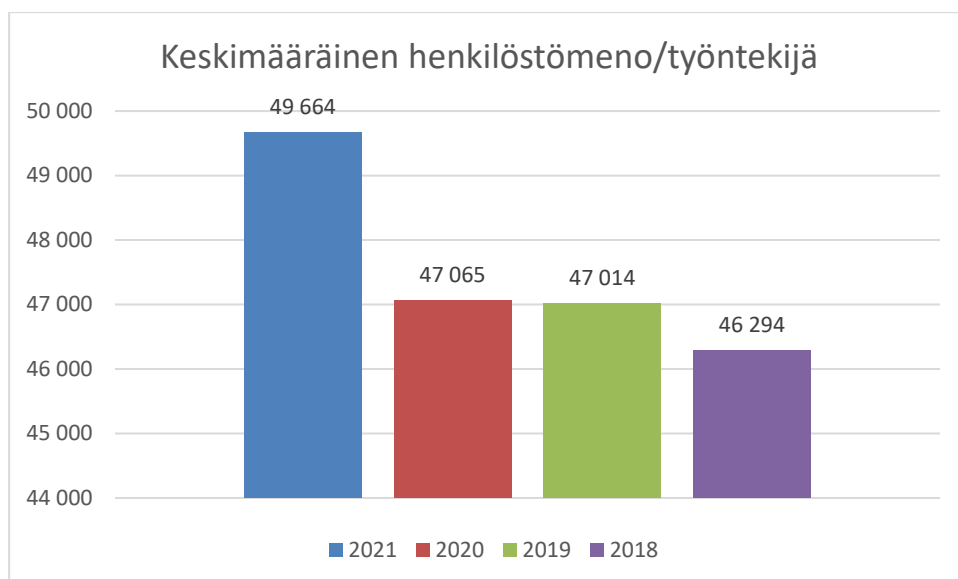
Tilinpäätöksen mukaan vuonna 2021 maksetut palkat ja palkkiot olivat 27,4 M€, eläke- ja muut henkilöstösivukulut 7,0 M€ eli yhteensä 34,4 M€ (vuonna 2020 32,6 M€; 2019; 31,4, M€ ja 2018; 30,67 M€). Henkilöstökulut kasvoivat 5,5 % vuodesta 2020. Menojen kasvu oli paljon enemmän kuin sopimusten mukaiset korotukset.

Henkilöstömenot vuonna 2021 oli keskimäärin 49 664 euroa/ työntekijä. Kasvua vuoteen 2020 oli 5,52 %.

Henkilöstömenot/työntekijä	2021	2020	2019	2018	Muutos +- %
----------------------------	------	------	------	------	----------------

	49 664	47 065	47 014	46 294	5,52 %
--	--------	--------	--------	--------	--------

Taulukko 6. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 2020, 2019, 2020 ja 2021



Kuvio 6. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 2021, 2020, 2019 ja 2020

8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2021 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan toimialakohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin.

Oikeutta osallistua koulutukseen haettiin Populus-järjestelmästä, mistä voidaan seurata koulutuspäivien toteutumista henkilöittäin, työyksiköittäin tai toimialoittain.

Vahvistettuun koulutussuunnitelmaan perustuvien koulutusten kustannuksista haettiin koulutuskorvausta 294 koulutuspäivältä ja saatu korvaus oli 5316,05 euroa. Koulutuspäiviä oli yhteensä 921 kalenteripäivää sisältäen osapäiväiset. Koulutuspäivien määrä kasvoi lähes puolella edellisestä vuodesta. Koulutuspäiviä oli vain hieman 1 /työntekijä (2020; alle 1 koulutuspäivää/henkilö)

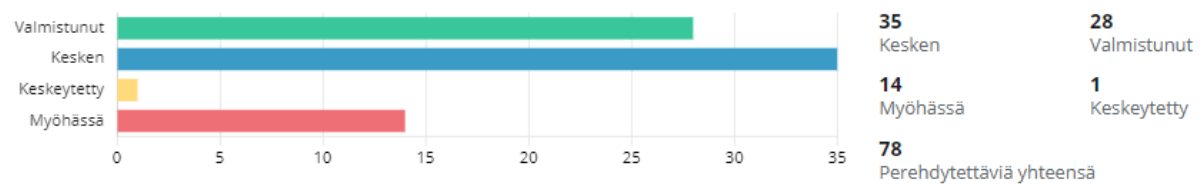
Enenevästi kouluttamisessa käytettiin hyväksi etävälineitä (Teams ja Zoom).

8.1 Perehdyttäminen

Vuoden 2021 alussa otettiin käyttöön perehdyttämisohjelma Intro. Kun henkilön valintamerkintä tehdään Kuntarekryyn siirtyy valitun henkilön tiedot Introon ja perehdyttämisprosessi voidaan aloittaa heti.

Intron käyttöönotto ei ole onnistunut kaikilta osin, koska 130 rekrytoinnista vain noin puolet on hoidettu Intron kautta.

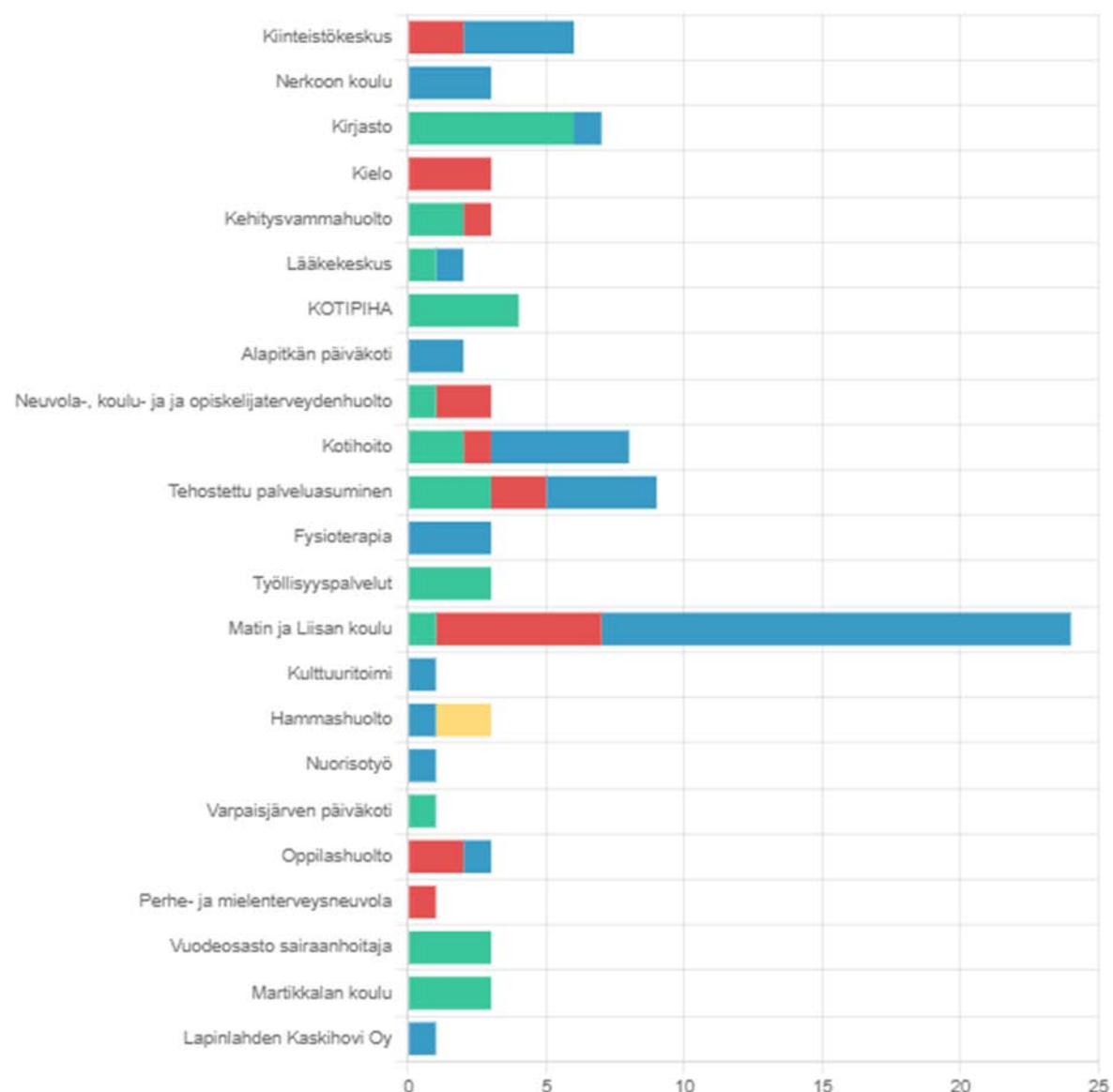
Perehdytettävien tilanne



Taulukko 7. Perehdyttämisen tilanne 31.3.2022

Perehdytykset tiimeittäin 97

Painamalla haluamaasi tiimiä, pääset tarkastelemaan perehdytyksiä tarkemmalla tasolla.



Taulukko 8. Perehdytyksen tilanne tiimeittäin 31.3.2022

9. POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO

9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen

Lapinlahden kunnan sairauspoissaolojen seuranta tehostettiin edelleen vuonna 2021. Sairauspoissaolojen ilmoittamisessa noudatettiin kunnanhallituksen 14.8.2017 päättämää ohjeistusta:

Sairaus todennetaan pääsääntöisesti lääkärintodistuksella tai terveydenhoitajan/sairaanhoitajan antamalla todistuksella, alla olevin poikkeuksin

1-5 pv. sairasloma

Esimies voi myöntää sairasloman ilman terveystodistuksen antamalla todistusta työntekijän/viranhaltijan oman ilmoituksen perusteella, jos poissaolon syynä on hengitystieinfektio (yskä, nuha, kuume), suolistoinfektio (ripuli, oksennus) tai migreenikohtaus (edellyttää lääkärin tekemää migreenidiagnoosia).

Jos sairasloman syynä on muu sairaus, kuin edellä mainittu, niin tällöin edellytetään terveystodistuksen antamista todistusta. Edellä mainittu edellyttää sitä, että työntekijä on ilmoittanut asiasta heti sairastuttuaan esimiehelle ja tiedustellut onko tarvetta toimittaa terveystodistuksen antamista todistusta.

Esimiehellä on aina oikeus pyytää terveystodistuksen antamista sairasloman perusteeksi. Esimiehellä on velvollisuus pyytää terveystodistuksen antamista todistusta, jos hän epäilee sairasloman väärinkäytöstä tai tähän on muu perusteltu syy (esim. työntekijän terveyteen liittyvä).

Sairasloma yli 5 päivää

Vaaditaan aina lääkärintodistus

Aktiivisen välittämisen mallissa puheeksi oton rajat ovat seuraavat:

3 kertaa 1-3 päivän poissaolo 4 kk:n aikana

epäsuhta diagnoosien ja sairaslomien määrän tai pituuden välillä

> 10 pv lyhyitä poissaoloja

tiettyihin aikoihin sattuvat poissaolot (vuoron/työpisteen vaihdot)

3 viikonloppuun rajoittuvaa 1 päivän poissaoloa 6 kk:n aikana

alkava yli 30 päivän sairauspoissaolo

pitkät sairaslomat

yli 30 vrk yhtäjaksoinen poissaolo

yli 30 vrk kumulatiivinen poissaolo vuodessa

Sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuva poissaolo ja mielenterveysongelmista johtuva sairauspoissaolo tai työuupumus.

Hälytysrajojen ylittyessä tapauskohtaisesti esimies käy välit-keskustelun, jossa käydään läpi poissaolojen syyt sekä pohditaan, miten työntekijän terveyttä ja työssä jaksamista voitaisiin edistää. Lisäksi käydään keskustelua työyhteisön tai muitten työolosuhteitten mahdollisesta vaikutuksesta sairaslomien syntyyn. Mikäli työnantajalla on syytä epäillä työntekijän työkyvyn alentuneen, työnantaja voi määrätä työntekijän työkykyarvioon. Esimiehen työkaluna ja seurannan välinä käytetään Wälitä-työkalu. Työkykyarvion toteuttamisesta vastaa työterveyshuolto, joka voi tehdä työkykyarvion omana työnä tai hankkia sen muualta ostopalveluna. Työkykyarvio voidaan tehdä lääkärin tai moniammatillisen tiimin toimesta.

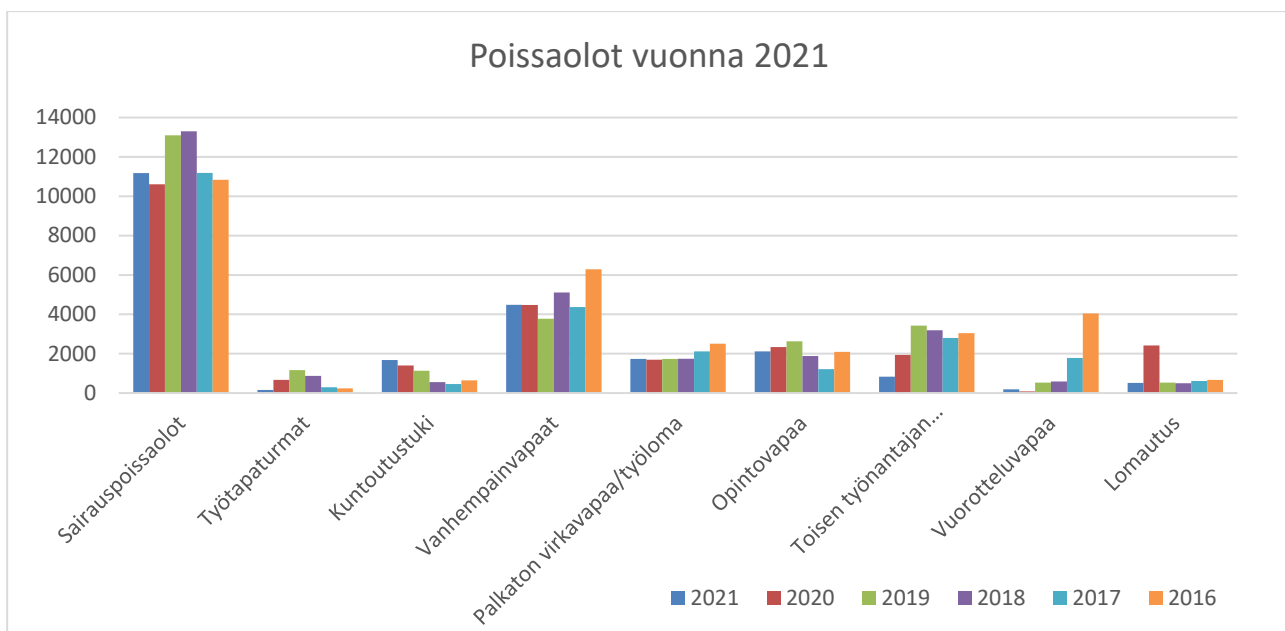
Wälitä-tapauksia oli 434 kpl (387) ja niistä päätökseen saatiin 384 kpl. Tapauksista 88 % saatiin päätettyä.

9.2. Poissaolopäivät

Työstä poissaolopäivien määrä väheni 10,7 % verrattuna vuoteen 2020. Suurimmat muutokset olivat tapaturmista johtuvien poissaolopäivien väheneminen 76 %, ja virka-/työvapaat toisen työnantajan palveluksessa 57 %. Lomautusten määrä väheni merkittävästi vuoteen 2020 verrattuna, koska sinä vuonna poikkeustilan vuoksi lomautettuna oli 77 henkilöä. Lomautettuna vuonna 2021 oli kesäaikana koulunkäynnin- ja iltapäiväkerhon ohjaajia (16 kpl).

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Sairauspoissaolot	11174	10604	13096	13302	11184	10832
Työtapaturmat	160	673	1166	871	299	239
Kuntoutustuki	1675	1404	1131	557	455	642
Vanhempainvapaat	4487	4475	3780	5108	4369	6290
Palkaton virkavapaa/työloma	1737	1696	1736	1740	2117	2509
Opintovapaa	2117	2334	2626	1883	1212	2093
Toisen työnantajan palveluksessa	835	1941	3423	3189	2799	3045
Vuorotteluvapaa	190	86	532	586	1782	4047
Lomautus	512	2421	532	497	609	667
Yhteensä	22887	25634	30041	27733	24826	30364

Taulukko 9. Työstä poissaolomäärät



Kuvio 7. Työstä poissaolomäärät

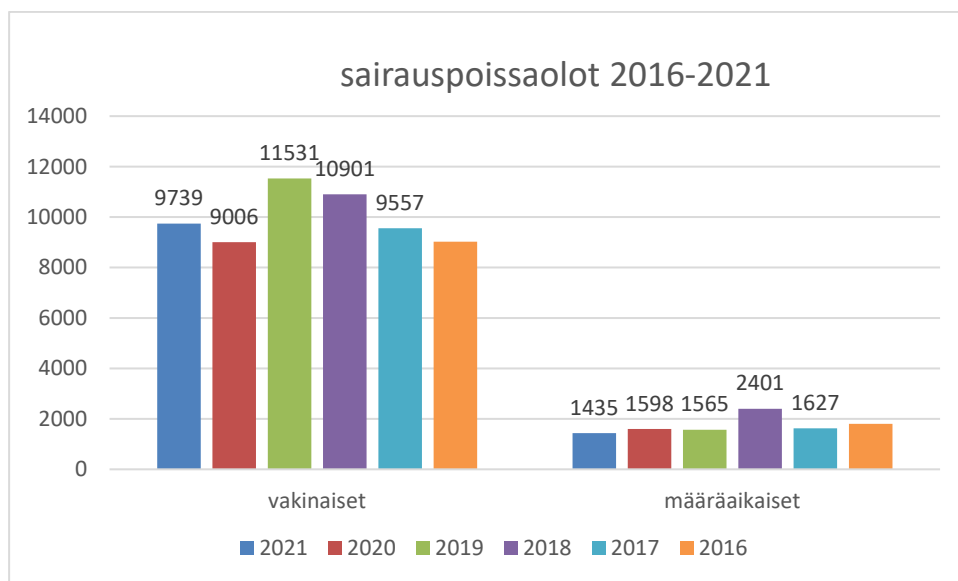
Vuonna 2020 sovittiin etätöyön periaatteet ja etätöystä tuli osa työntekotavoista. Vuonna 2021 etätöypäiviä tehtiin 1377.

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 111 74 kalenteripäivää, joka on 570 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2020. Sairauspoissaolosten määrä oli 15,0 sairauspäivää /työntekijä, kun vuonna 2020 oli 14,5 pv ja 2019 oli 17,5 pv. Määrällisesti eniten poissaoloja 63,9 % oli sosiaali- ja terveysosastolla (62,1 % ja 15,4 vuonna 2020 ja 63,4 % ja 19,8 vuonna 2019). Eniten poissaolopäiviä 19,8 sairauspäivää/työntekijä vuonna 2021 oli teknisellä osastolla. Sairauspoissaoloista syntyvä kustannus Lapinlahden kunnalle keskipalkalla laskettuna oli 1,5 M€ (1,4 M€ 2020 ja 2,0 M€ 2019).

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot kasvoivat 8 % vuodesta 2020 ja määräaikaisten vähenivät noin 10 %. Sairauspoissaolot vähenivät hallinnossa ja sivistysosastolla ja kasvoivat sosiaali- ja terveysosastolla ja teknisellä osastolla. Hallinto osasto alitti tavoitteena olevan 10 pv/työntekijä rajan ja sivistysosastokin on jo lähellä rajaa.

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
vakinaiset	9739	9006	11531	10901	9557	9026
määräaikaiset	1435	1598	1565	2401	1627	1806
yhteensä	11174	10604	13096	13302	11184	10832

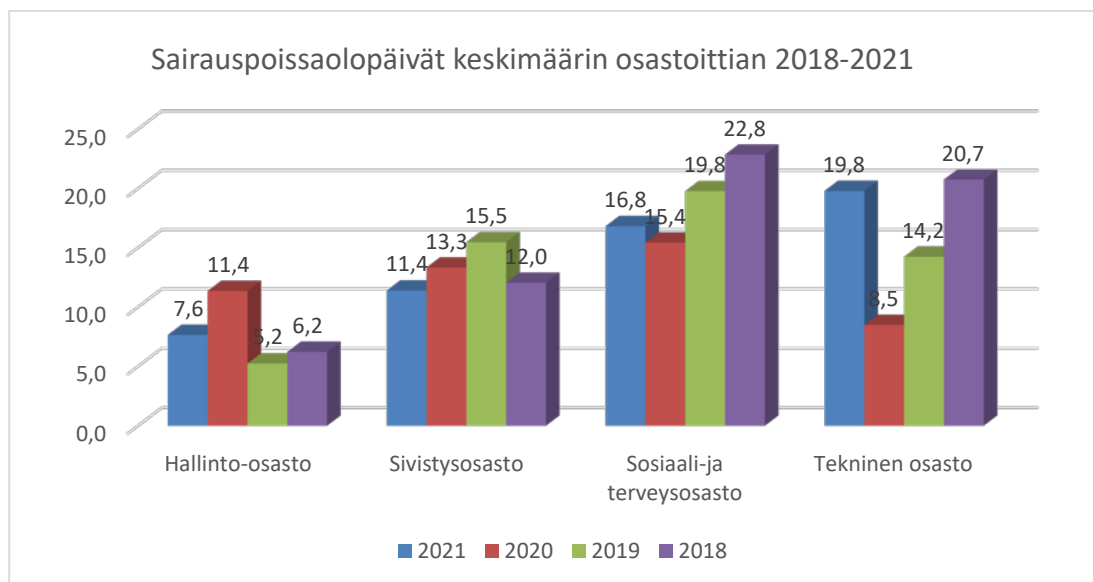
Taulukko 10. sairauspoissaolomäärät



Kuvio 8. Sairauspoissaolomäärät vakituiset ja määräaikaiset

Sairauspoissaolot osastoittain	2021		2020		2019		2018		2017	
Hallinto-osasto	130	1,2 %	193	1,8 %	89	0,7 %	87	0,7 %	247	2,2 %
Sivistysosasto	2813	25,2 %	3332	31,4 %	3910	29,9 %	3069	23,1 %	3593	32,1 %
Sosiaali- ja terveysosasto	7143	63,9 %	6587	62,1 %	8300	63,4 %	9047	68,0 %	6775	60,6 %
Tekninen osasto	1088	9,7 %	492	4,6 %	797	6,1 %	1099	8,3 %	569	5,1 %
Yhteensä	11174	100 %	10604	100 %	13096	100	13302	100 %	11184	100,0 %

Taulukko 11. Sairauspoissaolot määrä ja %-osuus osastoittain

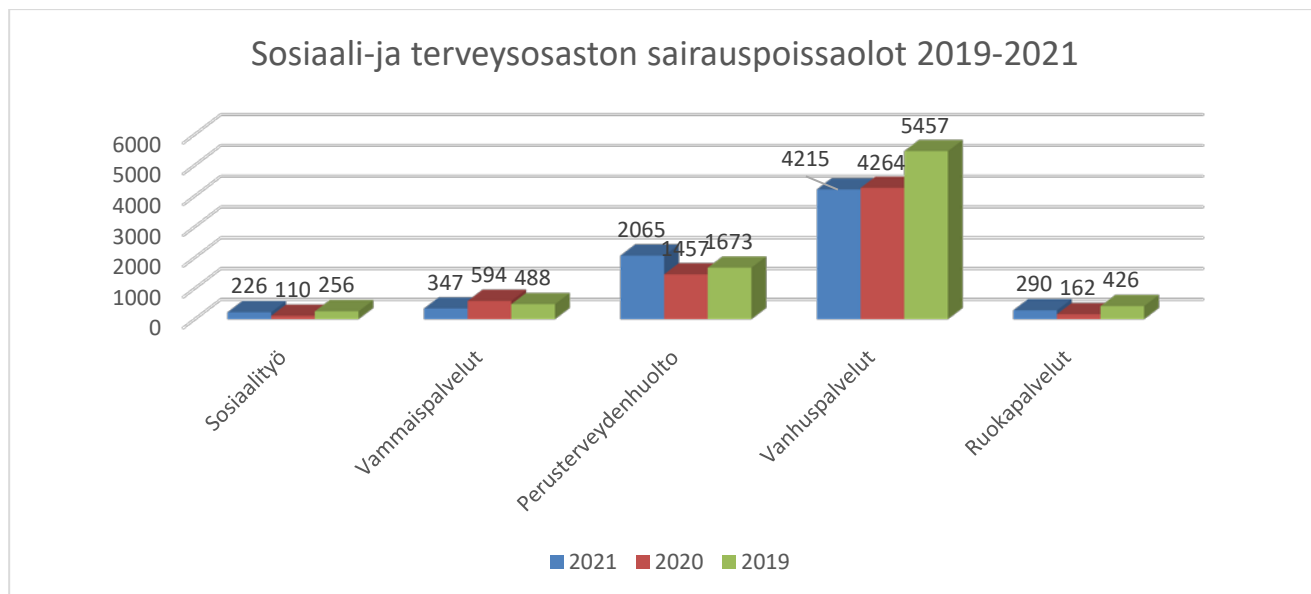


Kuvio 9. Sairauspoissaolopäivät osastoittain

Osastoista tarkastellaan erityisesti Sosiaali- ja terveysosaston sairauspoissaolojen kehitystä 2019–2021. Sairauspoissaolojen kehitys osastona kokonaisuudessaan on ollut positiivinen koronasta huolimatta. Kunta on erityisesti panostanut viime vuosina vanhuspalveluiden henkilöstön kehittämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Panostaminen näkyy merkittävänä sairauspoissaolojen vähenemisenä. Positiivista kehitystä on myös ollut tulosalueilla lukuun ottamatta perusterveydenhuolto, jossa sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 23% ensimmäisestä tarkasteluvuodesta 2019.

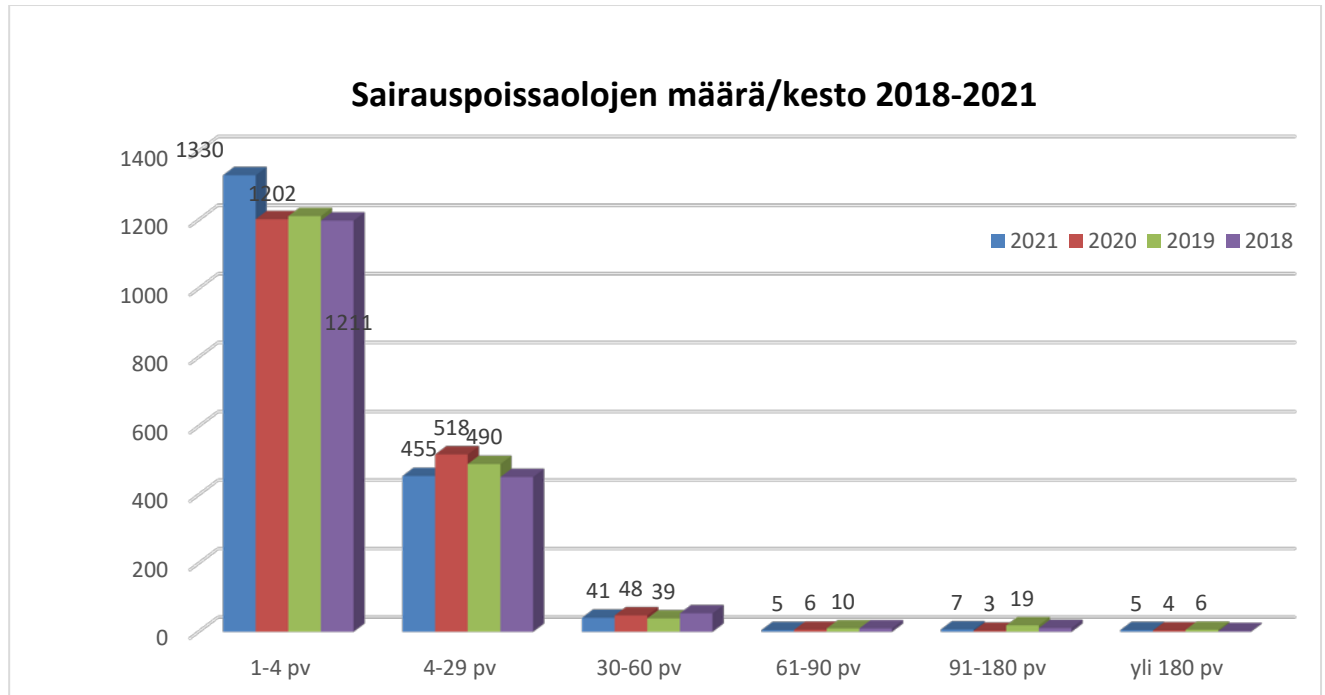
Sosiaali- ja terveysosasto sairauspoissaolot tulosalueittain	2021	2020	2019
Sosiaalityö	226	110	256
Vammaispalvelut	347	594	488
Perusterveydenhuolto	2065	1457	1673
Vanhuspalvelut	4215	4264	5457
Ruokapalvelut	290	162	426
Yhteensä	7143	6587	8300

Taulukko 12. Sairauspoissaolojen kehitys tulosalueittain



Kuvio 10. Sairauspoissaolojen kehitys tulosalueittain

Sairauspoissaoloista eniten on 1–4-päivän sairauspoissaoloja, vähäistä kasvua oli 91–180 pv poissaoloissa.



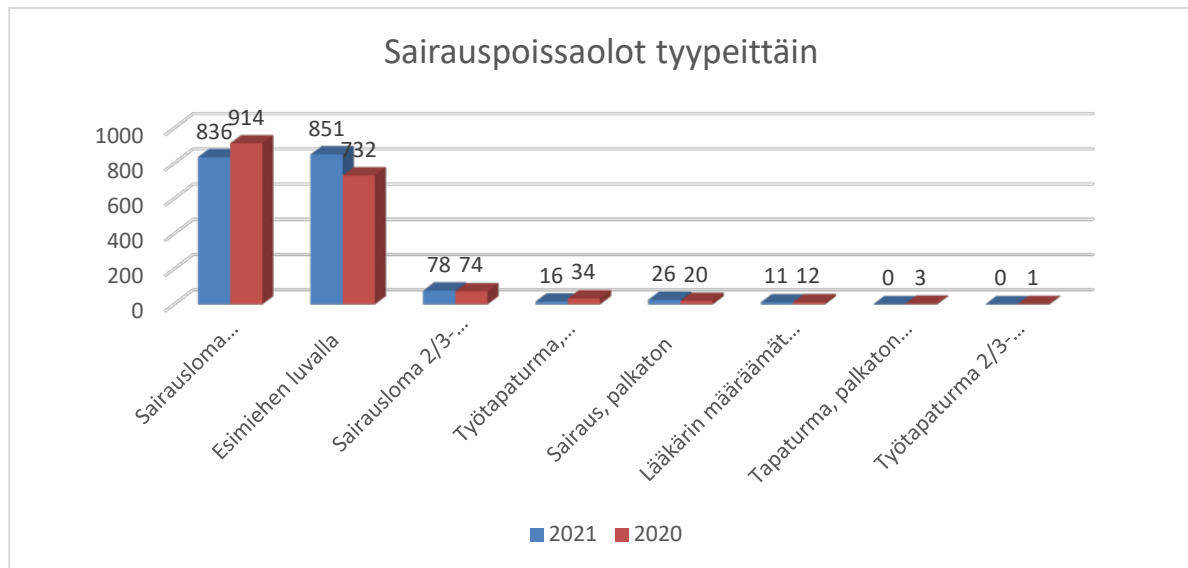
Kuvio 11. Sairauspoissaolojen kestot (sairautapausten määrä)

Sairauspoissaolojen syistä ei Lapinlahden kunnassa ole seuranta.

Eniten sairauspoissaoloja vuonna 2021 oli esihenkilön luvalla (851 tapausta). Tausten kasvu edelliseen vuoteen on ollut noin 16 ja 47 % sairauspoissaaloista tapahtuu esihenkilön luvalla.

Sairauspoissaolot tyypeittäin	2021	2020
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	836	914
Esihenkilön luvalla	851	732
Sairausloma 2/3-osapalkalla	78	74
Työtapaturma, työmatkatapaturma, palkallinen	16	34
Sairaus, palkaton	26	20
Lääkärin määräämät tutkimukset kokopäivä	11	12
Tapaturma, palkaton (väh.l-o)	0	3
Työtapaturma 2/3-palkalla	0	1

Taulukko 13. Sairauspoissaolot tyypeittäin 2021 ja 2020



Kuvio 12. Sairauspoissaolot tyypeittäin 2021 ja 2020

9.3 Työterveyshuolto

Lapinlahden kunta tuotti vuonna 2021 pääsääntöisesti itse työterveyshuollon. Johtavien virkamiesten, lääkäreiden ja työterveyshuollon henkilöstön työterveyshuollosta vastasi Terveystalo.

Kunnan työterveyshuollon tehtävänä on tuottaa yrityksille, yrittäjille ja työnantajille työterveyshuoltopalvelut työ- ja työyhteisölähtöisesti, ajantasaisesti, luotettavasti, taloudellisesti sekä ammattitaitoisesti. Työterveyshuolto noudattaa toiminnassaan työterveyshuoltolakia, hyvää työterveyshuoltokäytäntöä ja eettisiä periaatteita. Työterveysyhteistyötä ohjaa Vna 708/2013.

Työterveyshuoltolaki korostaa henkilöstön koko työuran kestävästä systemaattista työkyvyn tukemista, ennakoivaa toimintatapaa, työterveyshuollon vastuuta työkyvyn ja kuntoutustarpeen selvittämisessä sekä toiminnan suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuuden arviointia. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan paitsi lisätä terveyttä ja työhyvinvointia, myös vähentää sairauspoissaoloja ja myöhentää eläköitymistä.

Työterveyshuollon suunnitelmallisuudessa on Lapinlahden kunnalla edelleen kehitettävää.

Työterveyshuolto oli mukana vahvasti kehittämässä aktiivisen välittämisen mallia ja mukautetun työn ohjeen käyttöönottoa. Työterveyshuollon kustannukset olivat 364 000 euroa (221 000 euroa vuonna 2020) ja saadut kelan palautukset tulevat olemaan noin 189 000 (146 000 euroa vuonna 2020).

10. YHTEISTOIMINTA

10.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2021

Yhteistyötoimikunta toimi työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Yhteistyötoiminnassa käsiteltiin laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Kokouksissa käsiteltiin mm. henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arvioinnin perusteet ja ohje, työhyvinvointikyselyn toimenpiteet ja hyvinvointisetelin käyttöönotto sekä henkilökohtaisten lisien jakaminen.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa vuonna 2021.

10.2. Yhteistoimintamenettely vuonna 2021

Toukokuussa käytiin yhteistoimintaneuvottelut sähköisen ajopäiväkirjan käyttöönotosta sekä SarastiaRekry-sijaispalvelun käyttöönotosta.

Syyskuussa aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut sosiaali- ja terveystieteiden ja siihen liittyvän tukihenkilöstön siirtämisestä liikkeenluovutuksena Pohjois-Savon hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta. Siirto koskee noin 430 henkilöä eli lähes 60 % kunnan koko henkilöstöstä.

10.3. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikunta kokoontui viisi kertaa, ja se käsiteli työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita, kuten työhyvinvointia, riskien arviointia sekä työturvallisuutta kuvaavia seurantatietoja. Työsuojelutoimikunnan jäsenet toivat asioiden käsittelyyn näkemyksiä ja tietoa työyksiköistä. Työsuojelutoimikunnan toiminta eteni vuosikellon mukaan.

Työhyvinvointia käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa muun muassa työhyvinvointikyselyn ja siitä seuranneiden toimenpiteiden näkökulmasta sekä suunniteltiin toimintaa siitä nousseiden asioiden pohjalta. Työhyvinvointia päästiin aloittamaan uudestaan koronarajoitusten lievennyttyä. Työyksiköiden ja työntekijöiden yhteisöllisyyttä pyrittiin nostattamaan virtuaalikalvihuoneiden muodossa. Virtuaalikalvuhuoneita vuorollaan vetää joku kunnan työntekijöistä ja kertoen itsestään, työstään ja kuinka edistää omaa työhyvinvointiaan.

Riskien arviointia jatkettiin suunnitelmallisesti työyksiköissä. Arvioinnit päivitettiin yksiköissä ennen työterveyshuollon työpaikkakäyntejä. Työsuojelutoimikunnassa linjattiin, että vaaratilannetapahtumat sekä läheltä piti-tilanteet kirjataan RiskiArviin pian tapahtuneen jälkeen. Joissain työyksiköissä on otettu käyttöön oma riskitilanteiden raportointilomake.

Työterveyshuollon työpaikkakäyntejä on tehty varhaiskasvatukseen, sivistystoimeen, nuorisotoimeen liikuntalaitokseen ja perusopetukseen yhteensä 7 käyntiä. Lisäksi työllisyyspalveluiden kanssa pidettiin 3 työsuojelutapaamista liittyen työllisyyden kuntakokeiluun. Työterveyshuollon koolle kutsumilla työpaikkakäynneillä mukana ovat olleet tavallisesti työyksikön esimies ja työntekijöitä, työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu, kiinteistöhuollosta vastaava henkilö ja kiinteistö- ja terveyshuollon koolle käynneillä, joissa on samalla tehty terveydellisten olojen tarkastus. Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuskäyntejä ja terveyshuollon terveydellisten olojen tarkastuksia oli 1, Rovastilan päiväkotin.

Käynneillä havaittuja kuormittavia vaaratekijöitä, joihin työterveyshuolto on antanut suosituksia:

Sivistystoimen yksiköissä muutoksen ja vallitsevan koronatilanteen aiheuttaman psykososiaalisen kuormituksen hallitsemiseksi suositellaan tarvittaessa työpsykologin ohjaus- ja neuvontakäyntejä ja fyysisten kuormitustekijöiden matalalla kynnyksellä yhteyttä työfysioterapeuttiin työergonomiaan liittyvissä ongelmissa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä sisäilman lämpötilat työskennellessä nousevat hetkellisesti johtuen vuoden ajasta, lähinnä kesäaika ja laituskoneiden aiheuttamasta lämmöstä korkeiksi. Lisäksi ilmanvaihto koetaan puutteelliseksi. Lämpötiloja hyvä mittaila ja olla asian tiimoilta yhteydessä tekniseen toimeen. Hälytysjärjestelmien parantaminen, koska yksintyöskentelyä esiintyy jonkin verran.

Liikuntalaitokselle suositellaan hankittavaksi koneisiin ja laitteiden läheisyyteen ensiaputarvikkeita tapaturmien varalta. Lisäksi suositellaan työfysioterapeutin neuvonnallista ja ohjauksellista käyttöä työergonomiaan liittyen.

Turvallisuuspoikkeamien havainnointimenetelmien kehittäminen ei toteutunut kokonaisuudessaan ja sen kehittäminen jäi edelleen työsuojelutoimikunnan kehitettäviin asioihin. Työsuojelutoimikunnan havaintojen mukaan turvallisuuspoikkeamien havainto- ja ilmoitusmenetelmissä on eroavaisuuksia eri yksiköiden välillä.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteista ilmoituksia työsuojeluhenkilöstölle tuli vähän vuonna 2021 (4 kpl). Ne käsiteltiin kunnassa olevan ohjeistuksen mukaan.

Väkivallan uhkatilanteista kunnan raportointilomakkeella tehtyjä ilmoituksia tuli 2 kpl työsuojeluun ja se käsiteltiin työsuojelutoimikunnan kokouksessa. Joihinkin yksiköihin on laadittu erilliset työyksikkö kohtaiset toimintaohjeistukset väkivallan uhan ja vaaratilanteiden varalta, kuten kunnantalon päällekkäushälyttimien käyttöohje.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu ovat olleet mukana sisäilmatyöryhmän toiminnassa. Työsuojelutoimikunnassa on käsitelty sisäilmatyöryhmän kokouksissa esiin tulleet asiat.

Työtapaturmia oli lukumääräisesti vähemmän kuin aiempina vuosina, ja laskua on nyt tapahtunut useamman vuoden ajan. Liukastumiset, kompastumiset ja kaatumiset ovat suurin aiheuttaja, ja ne ovat sattuneet useimmiten työmatkalla tai työpaikan pihalla. Taakan kannattelussa ja siirtotilanteissa kuten potilas-/asiakassiirtotilanteissa sattuneet tapaturmat ovat myös merkittävä työtapaturmien aiheuttaja. Äkillisen liikkeen aiheuttamia selkä- ja raajavaivoja on aiheutunut myös lapsi- ja nuortenryhmien ohjauksessa. Liikennetapaturmat työmatkalla ja työssä ovat edellisvuodesta hieman laskeneet, pysyneet edellisen vuoden tasolla.

Työsuojelupäällikkönä toimi Rainer Leskinen ja työsuojeluvaltuutettuna Marjo Sneck/ Erkki Happonen ja täydennysvaaleissa valittu työsuojeluvaltuutettu Heidi Bollström-Kärkkäinen aloitti 1.2.2021. Loppuvuodesta toteutettiin työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valinta kaudelle 2022–2025.

11. TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

11.1 Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta

Työkykyä ja työssä jaksamista tuettiin sekä lakisääteisen työterveyshuollon kautta että harkinnanvaraisin taloudellisin panoksin henkilöstöön. Työterveyshuollon palvelut järjestettiin ns. laajana palveluna henkilöstölle.

Harkinnanvaraista työkykyä ylläpitävää toimintaa varten varattiin Lapinlahden kunnan talousarvioon vuodelle 2021 määräraha työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen. Työhyvinvointitoiminta oli osan vuodesta tauolla koronan vuoksi mm henkilöstön jouluillallista ei voitu järjestää.

Vuonna 2021 otettiin käyttöön hyvinvointiseteli, jonka arvoksi määriteltiin 70 euroa. Arvoa lisättiin 30 eurolla palkitsemaan henkilöstöä koronan vuoksi venymisestä.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan kulut vuonna 2021 olivat noin 53 000 euroa (2020; 3 587 euroa), mikä työntekijää kohti hyvinvointipanoksena on 71,25 euroa/työntekijä (2020, 4,80 euroa).

11.2. Henkilöstökysely 2021

Lapinlahden kunnan henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely joulukuussa 2021. Kysely suunnattiin koko henkilöstölle ja siihen vastasi 222 henkilöä (258 vuonna 2020).

Koko kunnan tasolla kyselyn tulos oli hyvä ja oli havaittavissa edelleen pientä keskiarvojen paranemista. Kehitettävänä asioina edelleen nousevat esimiestyö, palautteen antaminen sekä henkilöstössä olevan kehittämispotentiaalin ja motivaation hyödyntäminen.

Edellisen vuoden tapaan osastojen tulokset käydään läpi osastoittain/yksiköittäin osastopäälliköiden/esimiesten kanssa kevään/kesän aikana. Hyvinvointikyselyn tulokset annetaan myös tiedoksi lautakuntiin.

Vuoden 2021 työhyvinvoinnin kehittämiseen yhdistettiin sekä työhyvinvointikyselystä että Tahtotilana työkyky -hankkeesta esille nostettuja kärkiä seuraavasti:

1. Hyvinvointisetelin käyttöönotto: 35 euroa x 2 ja vuonna 2021 lisäksi koronalisänä 30, jolla suositetaan käytettävän lapinlahtelaisten yritysten palveluita (toteutui)
2. Itsensä johtaminen -koulutukset ja erilaiset valmennukset
3. mukautetun työn mallin vielä laajempi käyttö ja kuntoutuksiin ohjaamisen selkeyttäminen
4. ajan käytön hallinta itsensä johtamisen koulutusten ja valmennusten kautta
5. perehdyttäminen kehittäminen, Intron käyttöönotto
6. henkilöstön sitouttaminen osallistamalla heidät strategiaprosessiin ja arvotyöhön
7. työhyvinvointijohtamisen kehittäminen
8. henkilöstöstrategian ja suunnitelman laatiminen
9. esimiesten verkostoituminen ja mentoroinnin ohjelman käynnistäminen sekä koulutukset
10. kunnanjohtajan Tervetuloa taloon- tapaamisia jatketaan
11. kunnanjohtajan ja esimiesten tapaamisia jatketaan.

Vuoden 2022 työhyvinvoinnin kehittämiseksi on sovittu seuraavat toimenpiteet:

1. hyvinvointisetelin käyttöä jatketaan: 35 euroa x 2 ja vuonna 2022 lisäksi vuodelta 2021 siirtämään joudutun joulukuun korvaaminen 30 eurolla
2. virkistytymispäivän (puolipäivää) järjestämisellä oman työyhteisön kanssa, 10 euroa/työntekijä
3. kehitetään varahenkilöjärjestelmää
4. henkilöstöstrategian ja -suunnitelman laatiminen
5. perehdyttämisen edelleen kehittäminen, Intron käyttö
6. henkilöstön sitouttaminen osallistamalla heidät strategiaprosessiin
7. esimiesten verkostoituminen ja mentoroinnin ohjelman käynnistäminen sekä koulutukset
8. yhteisöllisyyden lisääminen: yhteiset tapahtumat (liikunnallinen tapahtuma ja joulukuun joulukuinen)
9. kunnanjohtajan Tervetuloa taloon- tapaamiset
10. kunnanjohtajan ja esimiesten säännölliset tapaamiset