

A photograph of a man and a woman from behind, standing in a field of tall grass. They are reaching their arms out towards a bright sunset sky with scattered clouds. The man is wearing a blue t-shirt and a necklace, and the woman is wearing a red and white patterned top. The scene is bathed in warm, golden light.

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2022



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 31.12.2022	7
5.2	Henkilöstön sukupuolijakauma	8
5.3	Henkilöstön ikärakenne	9
6.	HENKILÖTYÖVUODET 2022.....	9
7	HENKILÖSTÖMENOT	10
7.1.	Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2022	10
7.2	Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset	11
7.3	Paikallinen sopiminen.....	11
7.4	Henkilöstömenot vuonna 2022	11
8	OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	12
8.1	Perehdyttäminen	12
9.	POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO.....	13
9.1.	Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen	13
9.2.	Poissaolopäivät	14
9.3	Työterveyspalvelut.....	19
10.	YHTEISTOIMINTA	20
10.1.	Yhteistyötoimikunta vuonna 2022.....	20
10.2	Yhteistoiminta- ja muutosneuvottelut	20
10.3.	Työsuojelutoiminta	20
11.	TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN.....	22
11.1	Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta	22
11.2.	Henkilöstökysely 2022.....	22

1. JOHDANTO

Tämä henkilöstötilinpäätös on Lapinlahden kunnan palveluksessa vuonna 2022 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 päättäneeltä vuodelta sekä vuosilta 2021, 2020, 2019, 2018 ja 2017. Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuonna 2022 voimassa olleeseen organisaation toimialajakoon.

Lapinlahden henkilöstöasioita vuonna 2022 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 1.9.2022 saakka ja teknisen tekninen johtaja 30.11.2022 saakka ja rakennustarkastaja 1.12.2022 alkaen
- 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 toimeenpano. 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 terveysterveyst) 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 2022 henkilöstöä koskevat strategiset tavoitteet oli kirjattu talousarvioon 2022 ja taloussuunnitelmaan 2023 - 2024.

Lapinlahden kunnan strategisena työnantajatavoitteena on, että henkilöstömme voi hyvin ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Strategiseen tavoitteeseen pyritään osallistavalla ja kannustavalla johtamisella; asiakaskeskeisellä, joustavalla sekä aloitteellisella toiminnalla. Henkilöstön osaaminen pidetään ajan tasalla ja jokaisella henkilöstön jäsenellä on selkeä rooli strategian toteuttamisessa. Urapolun suunnittelu on osa kehityskeskusteluja.

Kunnan yksi 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.

Osastojohtajat 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 2022 haettavana 162 työpaikkaa (2021 278; 2020; 175 ja 2019;122), joista työsopimussuhteita oli 116 (237, 141 ja 90) ja virkasuhteita 46 (45, 34 ja 33). Niistä vakituisia tehtäviä 98 (152, 104 ja 55) ja määräaikaisia 64 (126, 71 ja 57). Eniten avoimia tehtäviä oli sosiaali- ja terveysosastolla 151 (151, 121 ja 81).

Koko kunta		Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi	
Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
104	162	116	46	98	64

Sosiaali- ja terveysosasto	Palvelussuhteen laji			Palvelussuhteen tyyppi	
Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
59 (75, 67)	114 (151,121)	96 (142, 75)	18 (9, 6)	62 (108, 42)	52 (43, 43)

Taulukko 1. Rekrytoinnit vuonna 2022. Suluissa vuosien 2021 ja 2022 vastaavat luvut)

Hakemuksia saatiin 508 (855, 837, 686) kappaletta ja valintoja tehtiin 84:n (130, 148, 111) avoinna olleisiin tehtäviin. Noin 20 %:n avoinna olleista työpaikoista ei valittu ketään tai ei saatu ollenkaan hakemuksia. Täyttämättä jääneiden määrä laske edellisestä vuodesta noin 5 %.

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. Vuodesta 2019 alkaneet haasteet vanhuspalveluiden lähihoitajien rekrytoinnissa laajenivat edelleen vuoden aikana laajemmin muihinkin hoitoalan tehtäviin. Sijaisuuksiin rekrytointi vaikeutui entisestään. Rekrytointihaasteet olivat valtakunnallisia.

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

Kunnanhallituksen alaisessa työllisyyspalveluissa vaihtui koko henkilöstö myös vuonna 2022. Rekrytoinnissa ei ollut erityisiä vaikeuksia, mutta onneksi hakijamäärät verrattuna aikaisempiin pysyivät ennallaan toisin kuin TE-toimistojen vastaaviin tehtäviin hakijamäärät romahtivat.

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 2022 työllistettiin 58 (59) nuorta kesätöihin kuukauden ajaksi eri toimialoille. Nuoria työskenteli varhaiskasvatuksessa, nuoris- ja kulttuuritoimessa, vanhus- ja vammaispalveluissa, ulkoalueiden ja kiinteistöjen hoidossa sekä liikuntatoimessa. Osa näistä kesätyöpaikoista ohjataan Taidemuseolle sekä kesäaikana avoimiin museoihin. Muutamiin kohteisiin ei saatu nuoria, vaikka tehtäviä olisi ollut tarjolla.

Toimialat tarjosivat opiskelijoille harjoittelupaikkoja seuraavasti: sosiaali- ja perhetyössä 3, perusterveydenhuolto 18, vanhuspalvelut 8, vammaispalvelut 2, kiinteistönhoito 2, tekninen 1, opetus ja varhaiskasvatus 24 sekä työllisyyspalveluissa 1. Lisäksi oppisopimuskoulutettavia oli 17. Vuonna 2022 jatkettiin lähihoitajien ja hoiva-avustajien oppisopimuskoulutukseen panostamista. 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 2022. 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 31.8.2022 saakka, sivistysosaston osastopäällikön sijainen Jaana Suli 1.9.2022 alkaen, tekninen johtaja ja (Kiinteistö Oy Kaskihovin toimitusjohtaja 1.11.2022 alkaen) Rami Linna, sosiaali- ja terveysosaston päällikkö Anne Waldén ja taloussihteeri Eeva Saarelainen sekä lisäksi Kiinteistö Oy Kaskihovin toimitusjohtaja Sirpa Poussa 31.10.2022 alkaen. 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 2022 oli edelleen työkykyjohtaminen. Korona-vuosi kuitenkin rajoitti edelleen 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 vuoteen toi Pohjois-Savon hyvinvointialueen valmisteluun osallistuminen ja henkilöstön tukeminen tässä kunnankin kanalta merkittävässä muutoksessa. Oman haasteensa työhön toivat myös kunnan oman työterveyspalveluiden päättyminen maaliskuussa henkilöstö vajeen vuoksi. Lisäksi 1.11.2022 alkaen kunnan ravitsemuspalvelut siirrettiin liikkeen luovutuksella Servica Oy:lle ja talous- ja palkkahallinto 1.1.2023 alkaen Kuntalaskenta Oy:lle. Henkilöstöjohtamisen haasteena olivat lisäksi tässä muutoksessa 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 varaesihenkilöt.

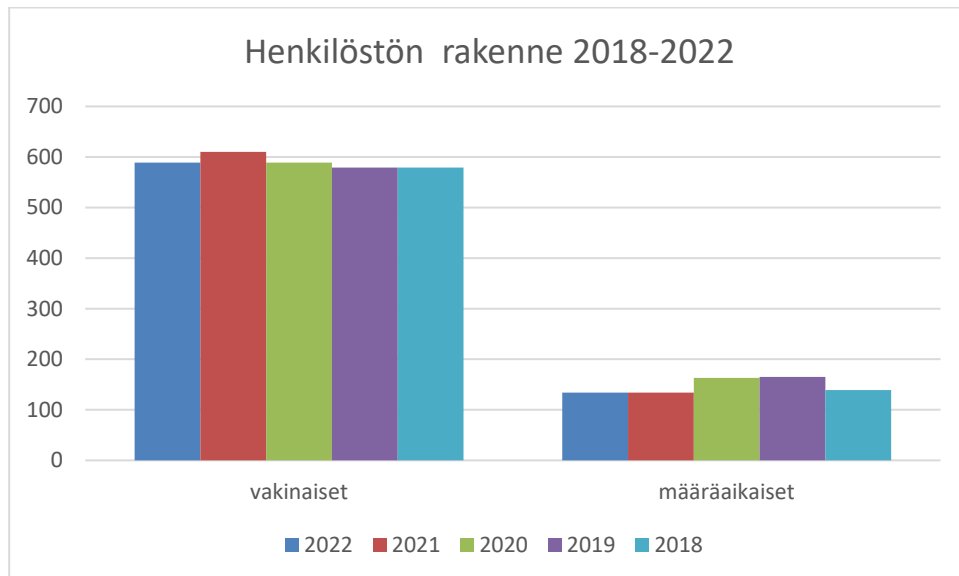
5 HENKILÖSTÖRAKENNE

5.1 Henkilöstömäärä 31.12.2022

31.12.2022 Lapinlahden kunnan palveluksessa oli 707 henkilöä (edellisenä vuonna 744). Heistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 573 henkilöä (edellisenä vuonna 610) ja määräaikaista palvelussuhteita oli 134 (134). Eläkkeelle vuonna 2022 siirtyi 21 henkilöä.

Lapinlahden kunta				
Henkilöstömäärä	31.12.2022			
Palvelussuhde	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	62	511	573	- 6,06
Määräaikaiset	28	106	134	- 0
joista työllistettyjä	-9	-8	-17	+ 5,88
Yhteensä	91	653	707	- 4,97

Taulukko 2. Henkilöstömäärä



Kuvio 1. Henkilöstömäärä palvelusuhteittain vuonna 2022, 2021 2020, 2019 ja 2018

Osastoittain henkilöstö jakaantui ko. päivänä seuraavasti: hallinto 13 henkilöä, sivistysosasto 244, sosiaali- ja terveysosasto 392 henkilöä sekä tekninen 58 henkilöä. Henkilöstömäärä kasvoi vain teknisellä osastolla kolmella (3) henkilöllä.

Lapinlahden kunta	2022	2021	2020	2019	2018	Muutos +- 2021/2020
hallinto	13	17	17	17	14	-4
sivistysosasto	244	247	250	253	255	-3
sosiaali- ja terveysosasto	392	425	427	420	396	-33
tekninen	58	55	58	56	53	+3
yhteensä	707	744	752	746	718	-37

Taulukko 3. Henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2022



Kuvio 2. Henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2022, 31.12.2021, 31.12.2020, 31.12.2019 ja 31.12.2018

Vakinaisten määrä laski 37 henkilöllä ja määräaikaisten määrä pysyi ennallaan, joten henkilöstön kokonaismäärä väheni 37 henkilöllä edellisvuoden 31.12. päivään verrattuna. Henkilöstön määrään on laskettu niin, että siinä on mukana kaikki työ- ja virkasuhteessa olleet henkilöt 31.12.2022.

5.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Lapinlahden kunnan henkilöstöstä 86,8 % oli naisia (573) ja 13,2 % miehiä (93) vuonna 2022. Jakauma on pysynyt melko vakaana jo usean vuoden, mutta vuonna 2022 miesten osuus kasvoi hieman (1,2 %). Naisten osuus henkilöstöstä on selkeästi korkeampi kuin keskimäärin kunnista (80 % kaikissa kunnissa).



Kuvio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2022

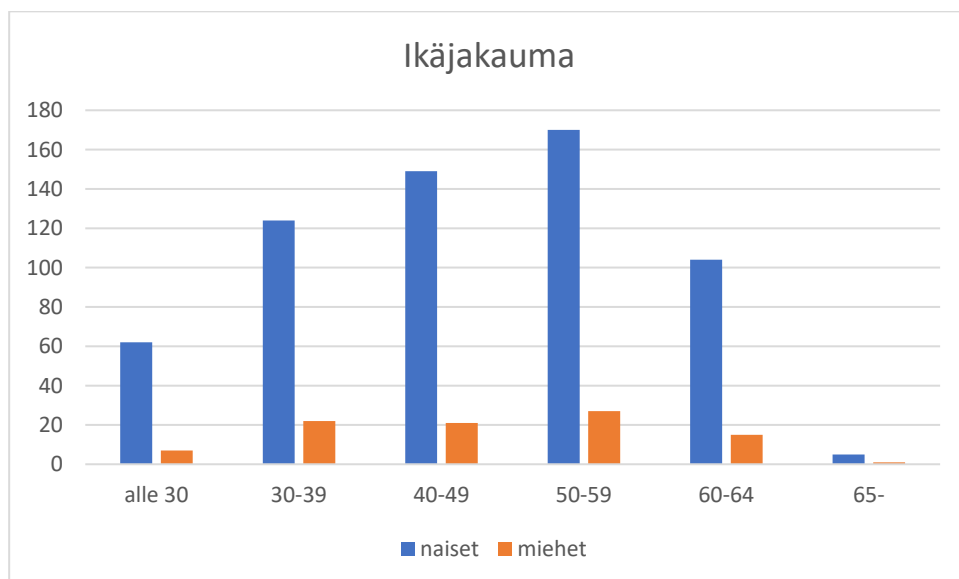
5.3 Henkilöstön ikärakenne

Lapinlahden kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46,53 vuotta, mikä on lähellä valtakunnallista tasoa. Henkilöstöstä 45,6 % (45 %, 2021) oli 50 vuotta tai sitä vanhempia. Alle 30-vuotiaiden osuus (9,76 %) pysyi edellisen vuoden tasolla.

Määrällisesti eniten työntekijöistä sijoittui ikäluokkaan 50–59 vuotta.

Ikäjakausma	naiset	miehet	yhteensä
alle 30	62	7	69
30–39	124	22	146
40–49	149	21	170
50–59	170	27	197
60–64	104	15	119
65–	5	1	6
keski-ikä	46,67	45,89	46,53

Taulukko 4. Henkilöstön ikäjakausma ja keski-ikä



Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakausma naiset ja miehet

6. HENKILÖTYÖVUODET 2022

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).

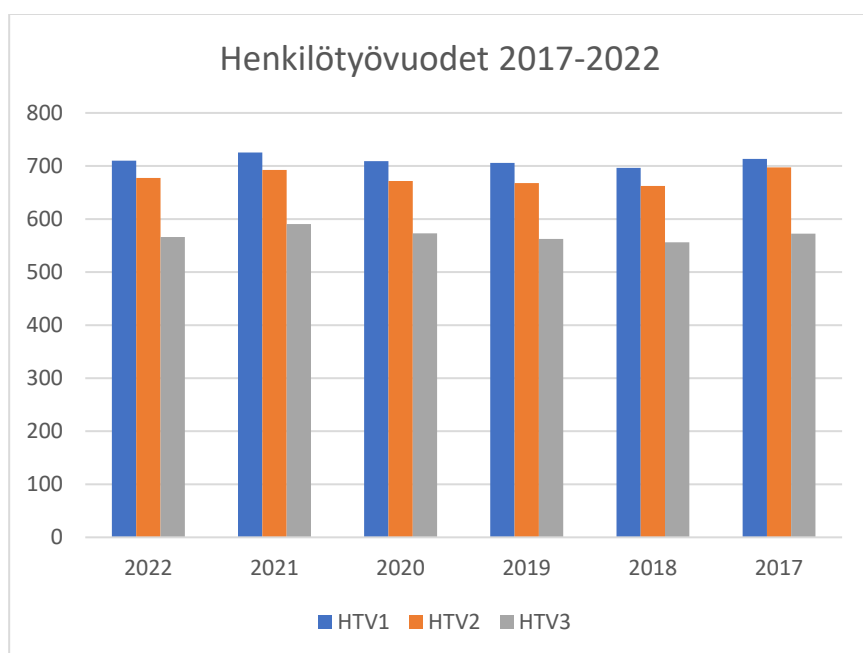
HTV2 soveltuu esimerkiksi erilaisten henkilöstökustannusten laskemiseen henkilötyövuotta kohti. HTV2 sisältää vain palkalliset palveluksessa olopäivät.

HTV3: luku sisältää palkallisten palveluksessa todellisesti toteutuneet työpäivät vuoden 2022 aikana (päivistä vähennetty lomat ja muut keskeytykset).

	HTV1	HTV2	HTV3
2022	710,15	677,33	566,24
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 2021	-15,34	-15,33	-24,44

Taulukko 5. HTV:t vuosina 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 ja 2022

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 79,35 % vuonna 2021 (81,42 % vuonna 2021).



Kuvio 5. Henkilötyövuodet vuonna 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 ja 2022

7 HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2022

Vuonna 2022 sovittiin mahdollisuudesta vaihtaa lomarahoja vapaaksi (HKJAO 29.3.2021 § 38) Lomarahavapaita pidettiin vapaana 373 päivää (edellisenä vuonna 245). Lomautettuna kesän 2022 aikana oli 22 koulunkäynnin- ja kerho-ohjaajia. Kaikille lomautetuille tarjottiin 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 2022:

KVTES: yleiskorotus 2,00 % 1.6.2022 alkaen.
 OVTES: yleiskorotus 2,00 % 1.6.2022 alkaen.
 LS: yleiskorotus 2,00 % 1.6.2022 alkaen
 TS: yleiskorotus 2,00 % 1.6.2022 alkaen.
 Tuntipalkkaiset: yleiskorotus 2,00 % 1.6.2022 alkaen ja 0,50 % 1.10.2022 alkaen
 KVTES: keskitetty järjestelyerä 0,53 % 1.10.2022 alkaen
 OVTES: keskitetty järjestelyerä 0,53 % 1.10.2022 alkaen
 TS: keskitetty järjestelyerä 0,53 % 1.10.2022 alkaen

7.3 Paikallinen sopiminen

Paikallisneuvotteluja pidettiin vuonna 2022 kolme niissä käsiteltiin seuraavat asia:

työllisyyspalveluiden henkilöstön työehtosopimuksen muutos, tehtävän kuvaukset sekä työnvaativuuden arviointi omassa kodissa työskentelevien perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmän muutos ja paikallisten sopimusten irtisanominen.

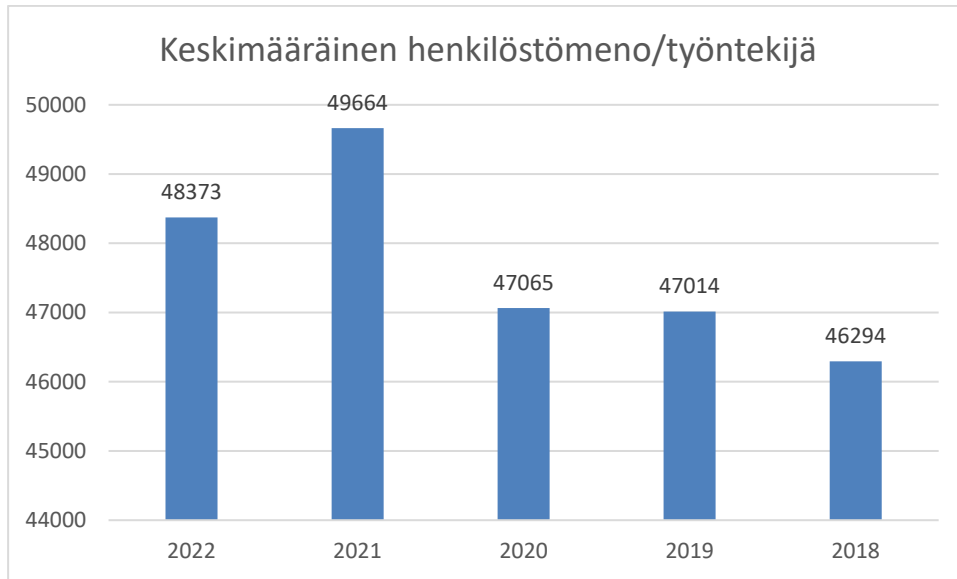
7.4 Henkilöstömenot vuonna 2022

Tilinpäätöksen mukaan vuonna 2022 maksetut palkat ja palkkiot olivat 27,1 M€, eläke- ja muut henkilöstösivukulut 7,1 M€ eli yhteensä 34,2 M€ (vuonna 2021 34,4, M€, 2020 32,6 M€; 2019; 31,4, M€ ja 2018; 30,67 M€). Henkilöstökulut pienenivät 0,6 % vuodesta 2021. Henkilöstömenojen kasvun taittuminen, johtui pääosin ulkoistamisista.

Henkilöstömenot vuonna 2022 oli keskimäärin 48 373 euroa/ työntekijä. Laskua vuoteen 2021 oli 2,6 %.

Henkilöstömenot/työntekijä	2022	2021	2020	2019	2018	Muutos +-%
	48 373	49 664	47 065	47 014	46 294	-2,6%

Taulukko 6. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 2020, 2019, 2020, 2021 ja 2022



Kuvio 6. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 2022, 2021, 2020, 2019 ja 2018

8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2022 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 saatiin koulutuskorvausta 516 koulutuspäivältä ja saatu korvaus oli 9 441,25 euroa.

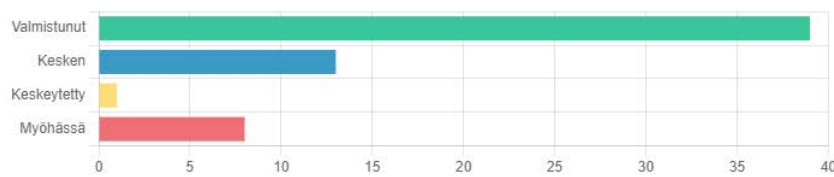
Enenevästi kouluttamisessa käytettiin hyväksi etävälineitä (Teams ja Zoom).

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 edelleenkään onnistunut kaikilta osin, ja sen käytön tehostamiseen panostetaan vuoden 2023 aikana, koska hyvällä perehdytyksellä saadaan uuden henkilöt sitoutumaan taloon.

Perehdytettävien tilanne



13
Kesken

39
Valmistunut

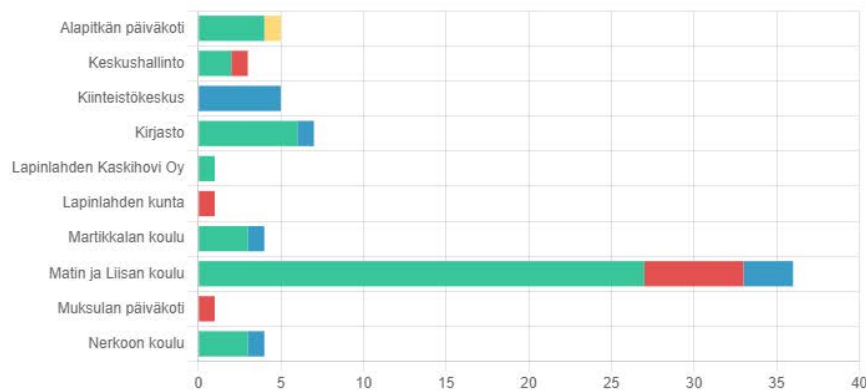
8
Myöhässä

1
Keskeytetty

61
Perehdytettäviä
yhteensä

Taulukko 7. Perehdyttämisen tilanne 31.3.2022. Aineistosta on arkistoitu sote-henkilöstö.

Tiimien tilanne



12
Tunnisteita yhteensä

14
Kesken

9
Myöhässä

TIIMIRAPORTTI

Taulukko 8. Perehdytyksen tilanne tiimeittäin 31.3.2022, mukana vain nykyiset tiimit.

9. POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO

9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen

Lapinlahden kunnan sairauspoissaolojen seurantiin edelleen tehokkaasti vuonna 2022. 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 antamaa 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 antamaa todistusta. Edellä mainittu edellyttää sitä, että työntekijä on ilmoittanut asiasta heti sairastuttuaan esimiehelle ja tiedustellut onko tarvetta toimittaa terveystodistuksen antamaa todistusta.

Esimiehellä on aina oikeus pyytää terveystodistuksen antamaa todistusta sairasloman perusteeksi. Esimiehellä on velvollisuus pyytää terveystodistuksen antamaa 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 sairauslomien 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 sairauslomat
 yli 30 vrk yhtäjaksoinen poissaolo
 yli 30 vrk kumulatiivinen poissaolo vuodessa
 Sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuva poissalo ja mielenterveysongelmista johtuva sairauspoissaolo tai työuupumus.

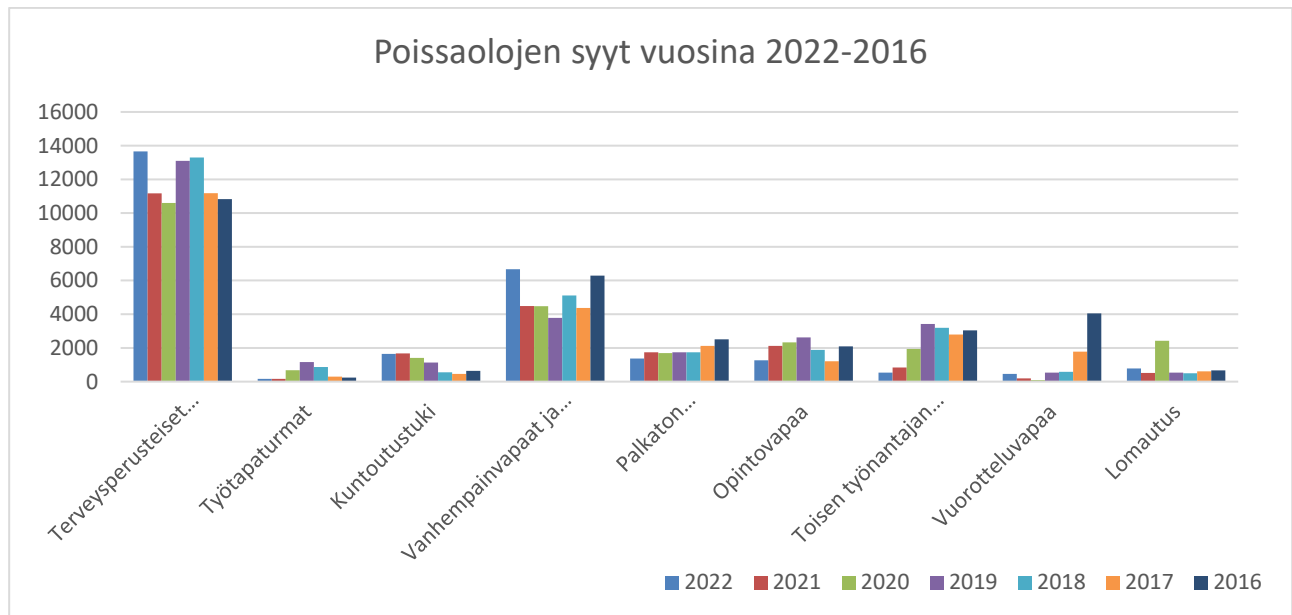
Hälytysrajojen ylittyessä tapauskohtaisesti esimies käy välitä-keskustelun, jossa käydään läpi poissaolojen syyt sekä pohditaan, miten työntekijän terveyttä ja työssä jaksamista voitaisiin edistää. Lisäksi käydään keskustelua työyhteisön tai muitten työolosuhteitten mahdollisesta vaikutuksesta sairauslomien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

9.2. Poissaolopäivät

Työstä poissaolopäivien määrä kasvoi 14 % verrattuna vuoteen 2021. Suurimmat muutokset olivat terveysperustaisissa poissaoloissa 23 % kasvu ja vanhempainvapaat ja sen tyyppisissä poissaoloissa, joissa kasvu oli peräti 49 %. Kasvu selittyy tilapäisten hoitovapaiden viisinkertaistumiselle edelliseen vuoteen nähden ja tässä oletettavin syy on korona. Lomautusten määrä kasvoi 11 % vuoteen 2021 verrattuna, kesäaikaan lomautettavien koulunkäynnin- ja iltapäiväkerhon ohjaajien määrä kasvoi viidellä edellistä vuodesta (21 henkilöä).

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Terveysperustaiset poissaolot	13655	11174	10604	13096	13302	11184	10832
Työtapaturmat	166	160	673	1166	871	299	239
Kuntoutustuki	1641	1675	1404	1131	557	455	642
Vanhempainvapaat	6672	4487	4475	3780	5108	4369	6290
Palkaton virkavapaa/työloma	1370	1737	1696	1736	1740	2117	2509
Opintovapaa	1370	2117	2334	2626	1883	1212	2093
Toisen työnantajan palveluksessa	531	835	1941	3423	3189	2799	3045
Vuorotteluvapaa	458	190	86	532	586	1782	4047
Lomautus	785	512	2421	532	497	609	667
Yhteensä	26540	22887	25634	30041	27733	24826	30364

Taulukko 9. Työstä poissaolomäärät



Kuvio 7. Työstä poissaolomäärät syittäin vuosina 2022–2016.

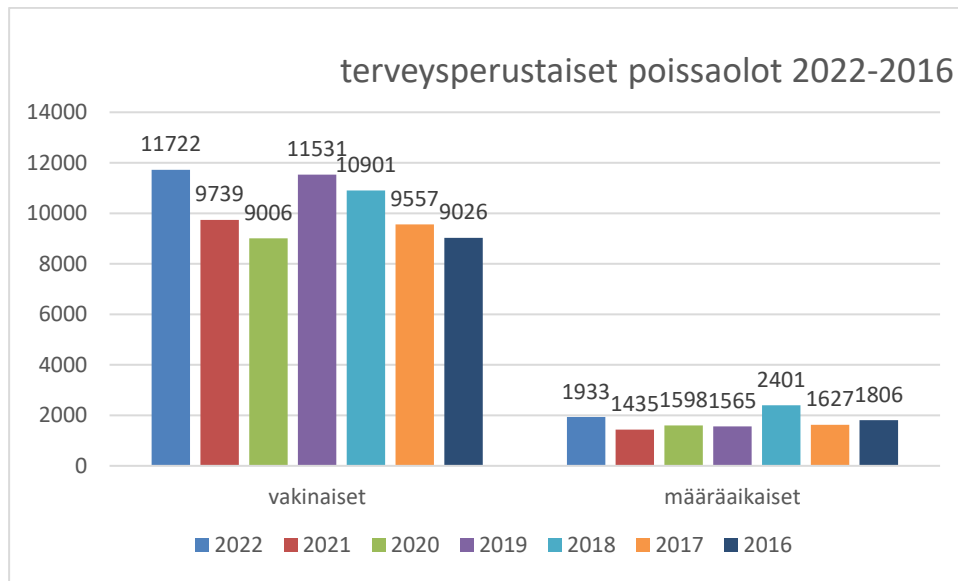
Vuonna 2020 sovittiin etätönn periaatteet ja etätönnä tuli osa työntekotavoista. Vuonna 2022 etätönpäiviä tehtiin 1362. Etätönpäivien määrä on pysynyt samalla tasolla vuoteen 2021 verrattuna.

Terveysperustaisia poissaolopäiviä kertyi yhteensä 13 655 kalenteripäivää, joka on 2 481 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2021. Terveysperustaisten poissaolojen määrä oli 19,3 sairauspäivää /työntekijä, kun se vuonna 2021 oli 15,0 vuonna 2020 oli 14,5 pv ja 2019 oli 17,5 pv. Määrällisesti eniten poissaoloja 63,0 % oli sosiaali- ja terveysosastolla. Eniten poissaolopäiviä 22,0 sairauspäivää/työntekijä vuonna 2022 oli sosiaali- ja terveysosastolla ja sen osalta palattiin lukuihin, josta lähetettiin liikkeelle, kun aktiivisen välittämisen mallia lähdettiin kehittämään. Myös sivistysosastolla oli merkittävää kasvua ja aktiiviseen välittämiseen on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Terveysperusteisista poissaoloista syntyvä kustannus Lapinlahden kunnalle keskipalkalla laskettuna oli 1,8 M€ (1,5 M€ 2021, 1,4 M€ 2020 ja 2,0 M€ 2019).

Vakinaisen henkilöstön terveysperustaiset poissaolot kasvoivat 22 % vuodesta 2021 ja määräaikaisten 31 %. Poissaolot vähenivät hallinnossa ja kasvoivat sivistysosastolla. Hallinto osasto alitti tavoitteena olevan 10 pv/työntekijä rajan.

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
vakinaiset	11172	9739	9006	11531	10901	9557	9026
määräaikaiset	1933	1435	1598	1565	2401	1627	1806
yhteensä	13655	11174	10604	13096	13302	11184	10832

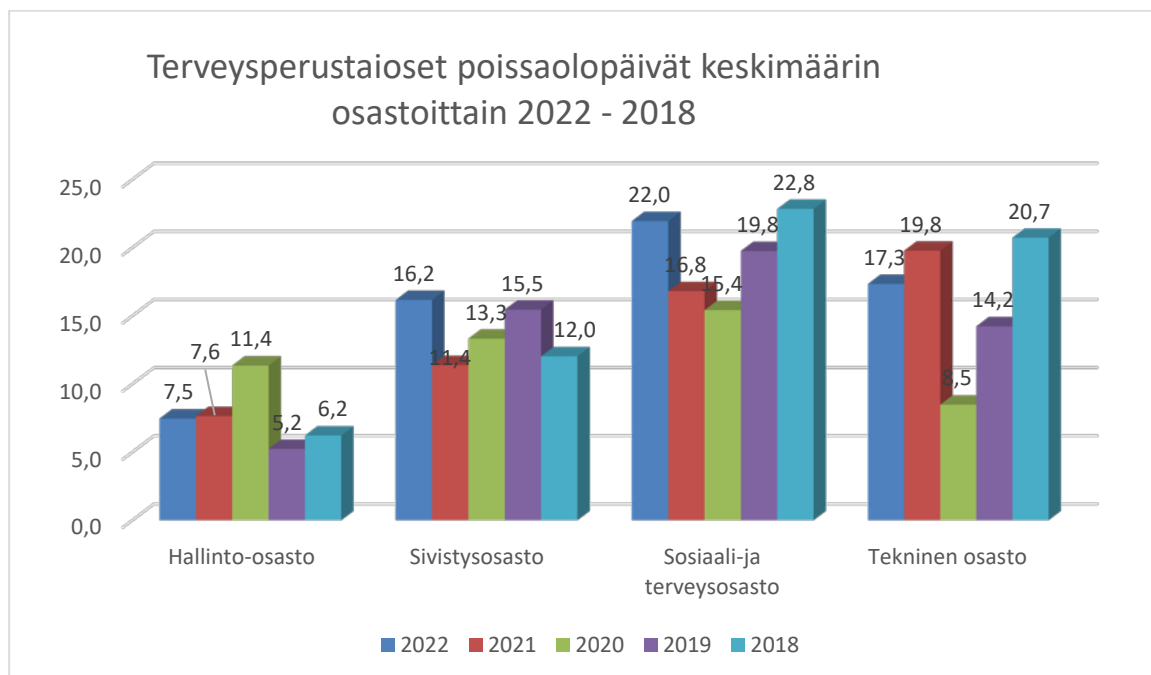
Taulukko 10.terveysperusteisten poissaolojen määrät



Kuvio 8. Terveysperustaiset poissaolomäärät vakituiset ja määräaikaiset

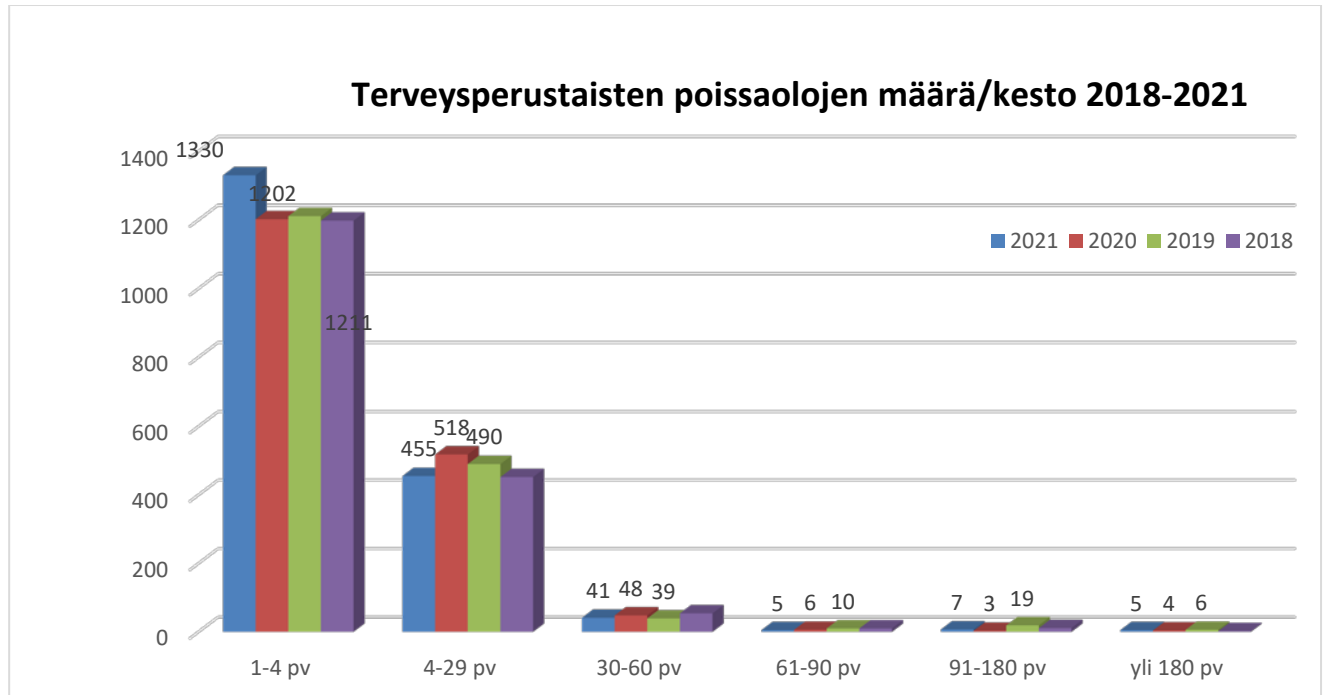
Terveysperustaiset poissaolot osastoittain	2022		2021		2020		2019		2018		2017	
Hallinto-osasto	97	0,7 %	130	1,2 %	193	1,8 %	89	0,7 %	87	0,7 %	247	2,2 %
Sivistysosasto	3945	28,9 %	2813	25,2 %	3332	31,4 %	3910	29,9 %	3069	23,1 %	3593	32,1 %
Sosiaali- ja terveysosasto	8607	63,0 %	7143	63,9 %	6587	62,1 %	8300	63,4 %	9047	68,0 %	6775	60,6 %
Tekninen osasto	1006	7,4 %	1088	9,7 %	492	4,6 %	797	6,1 %	1099	8,3 %	569	5,1 %
Yhteensä	13655	100 %	11174	100 %	10604	100 %	13096	100	13302	100 %	11184	100,0 %

Taulukko 11. Terveysperustaiset poissaolot määrä ja %-osuus osastoittain



Kuvio 9. Terveysperustaiset poissaolopäivät osastoittain

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

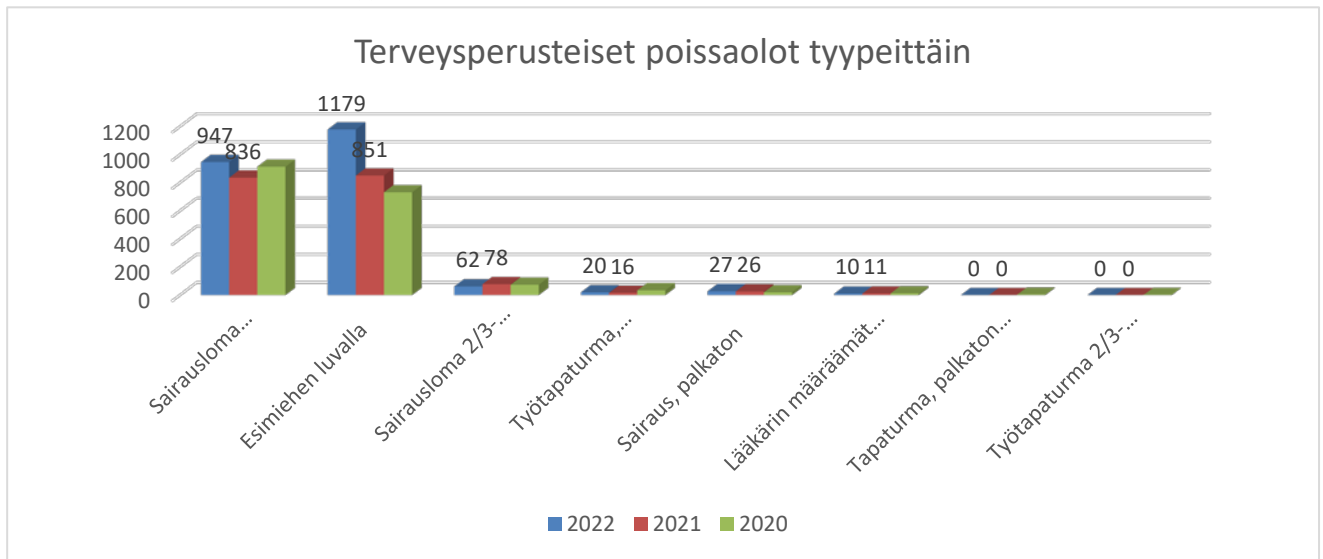


Kuvio 11. Terveysperustaisten poissaolojen kestot (sairautapausten määrä)

Eniten terveystapaustaisia poissaoloja vuonna 2022 oli esihenkilön luvalla 1179 (edellinen vuosi 851 kertaa). Määrien kasvu edelliseen vuoteen on ollut noin 19 % ja 53 % terveystapaustaisista poissaoloista tapahtuu esihenkilön luvalla.

Terveystapaustaiset poissaolot tyypeittäin	2022	2021	2020
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	947	836	914
Esihenkilön luvalla	1179	851	732
Sairausloma 2/3-osapalkalla	62	78	74
Työtapaturma, työmatkatapaturma, palkallinen	20	16	34
Sairaus, palkaton	27	26	20
Lääkärin määräämät tutkimukset kokopäivä	10	11	12
Tapaturma, palkaton (väh.l-o)	0	0	3
Työtapaturma 2/3-palkalla	0	0	1

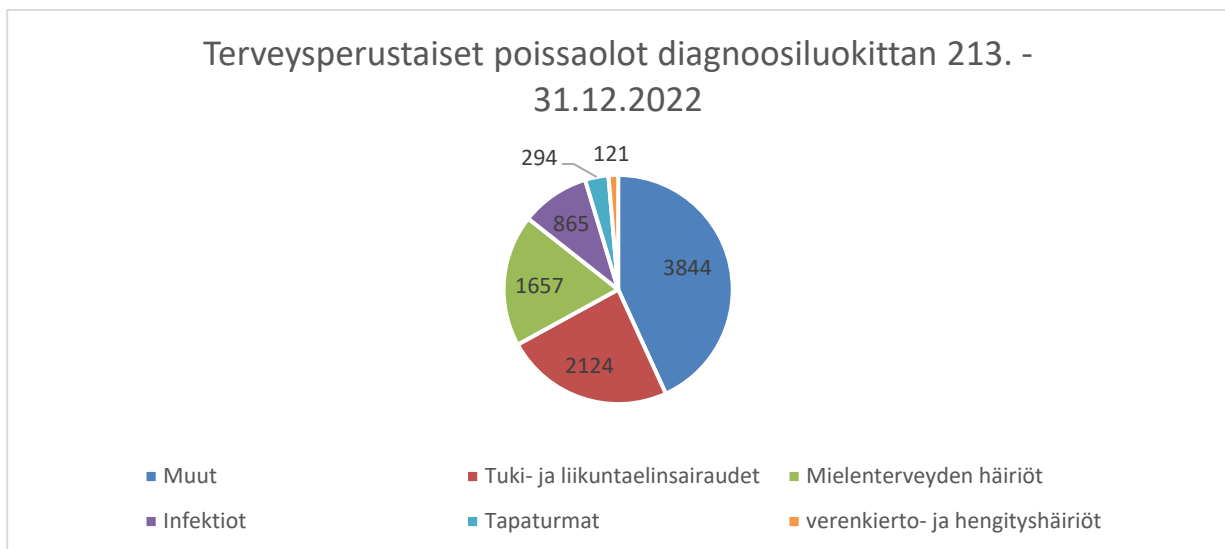
Taulukko 13. Sairauspoissaolot tyypeittäin 2022, 2021 ja 2020



Kuvio 12. Terveysperustaiset poissaolot tyypeittäin 202, 2021 ja 2020

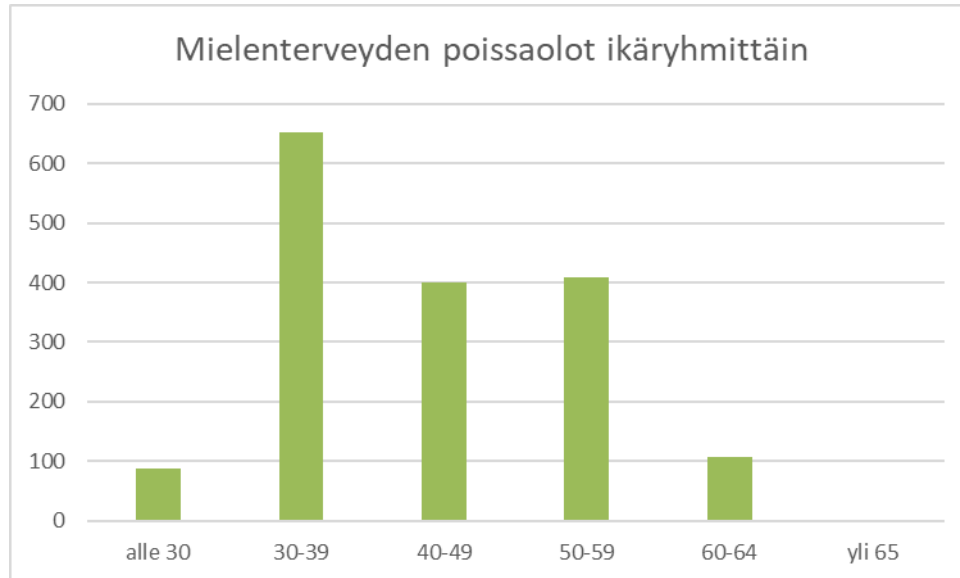
Terveysperustaisten poissaolojen syistä tietoa vuoden 2022 osalta saatiin ajalta 21.3. - 31.12.2023.

Suurin diagnosoisiryhmä oli vuonna 2022 muut diagnoosi, joka pitää sisällään koronadiagnooseja sekä oimomotteisia poissaoloja. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamia poissaoloissa on yhteensä 91 henkilöllä (alaraajat 1 106 pv, selkä 500 pv, muut 204 pv, yläraajat 199 pv ja niska-hartia 115 pv). Mielenterveyden häiriöiden vuoksi sairauspoissaoloja oli 62 henkilöllä.



Kuvio 13. Terveysperustaiset poissaolot diagnosoiluokittain

Erityisesti otettiin tarkasteluun mielenterveyden häiriöt diagnooseista ikäryhmittäin. Ko. poissaoloja oli eniten ikäryhmässä 30–39. Kunnan henkilöstön keski-ikä on noin 47 vuotta ja yli 50 % henkilöstöstä on yli 50-vuotiaita. Mielenterveyden häiriöt painottuvat nuorempiin ikäryhmiin ja tähän tulee Lapinlahden kunnan työnantajana kiinnittää erityistä huomiota.



Kuvio 14. Mielenterveyden poissaolot ikäryhmittäin

9.3 Työterveyspalvelut

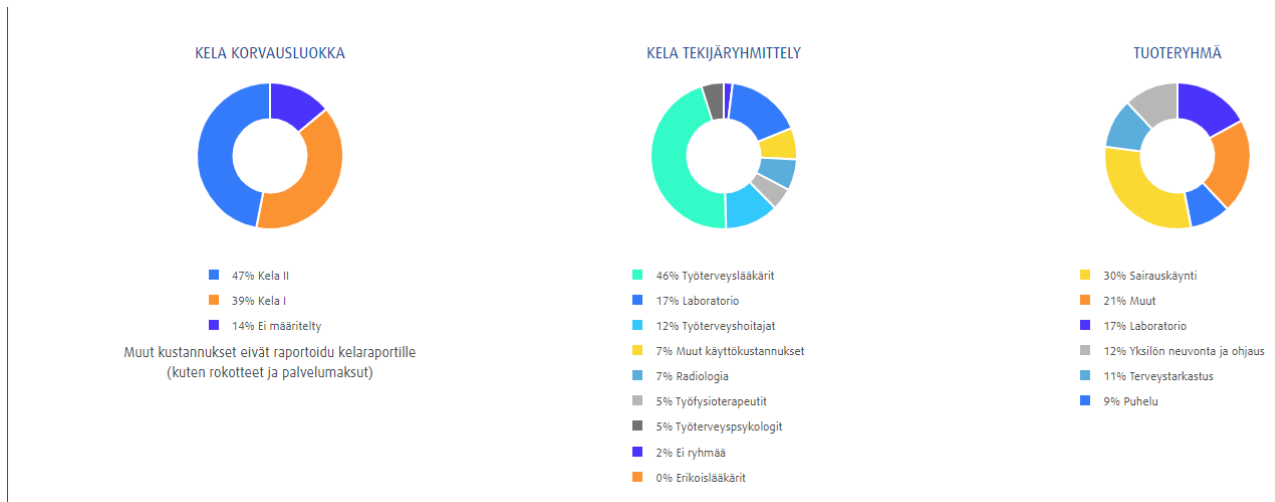
Lapinlahden kunta työterveyspalvelut tuotti kunta itse ajalla 1.1. - 20.3.2022 ja Suomen Terveystalo Oy ajalla 21.3.- 31.12.2022.

Terveystalon tehtävänä oli tuottaa kunnalle työterveyspalvelut 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 kestävää 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.

Työterveyspalveluiden suunnitelmallisuudessa on Lapinlahden kunnalla edelleen kehitettävää.

Työterveyspalveluiden kustannukset vuonna 2022 olivat 413 000 euroa (364 000 euroa vuonna 2021) ja saatavat kelan palautukset tulevat olemaan noin 179 000 (189 000 euroa vuonna 2021). Korvauksen määrä laskee, koska paino vuonna 2022 oli sairauden hoidossa (Kela II) ennalta ehkäisevän toiminnan (Kela I) sijaan. Tämä johtuu pääosin siitä, että työterveyspalveluiden tuottaja vaihtui kesken vuoden.



Kuvio 15. Työterveyspalveluiden käyttö kelakorvausluokittain, tekijäryhmittäin sekä tuoteryhmittäin.

10. YHTEISTOIMINTA

10.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2022

Yhteistyötoimikunta toimi työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Yhteistyötoiminnassa käsiteltiin laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Kokouksissa käsiteltiin mm. työterveyden toimintasuunnitelma henkilökohtaisten lisien jakaminen, työhyvinvointikyselyn tulokset ja toimenpiteet sekä määräaikaiset työsuhteet, sopimus työsuojeluvaltuutetun työajasta ja hyvinvointialueelle valmistelu ja sen mukana tulevia muutoksia.

Yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa vuonna 2022.

10.2 Yhteistoiminta- ja muutosneuvottelut

Yhteistoiminta- ja muutosneuvotteluprosessi toteutettiin kolmen (3) liikkeenluovutuksen osalta vuonna 2022. Prosessit olivat sosiaali- ja terveysosaston henkilöstön siirto Pohjois-Savon hyvinvointialueelle sekä siinä samassa Inhouse-yhtiöille siirrot sekä Monetra Pohjois-Savo Oy:n, että Servica Oy:n osalta 1.1.2023 alkaen. Ravitsemuspalveluiden henkilöstön siirto Servica Oy:lle 1.11.2022 alkaen sekä palkka- ja taloushallinto henkilöstön siirto Kuntalaskenta Oy:lle 1.1.2023 alkaen.

10.3. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikunta kokoontui seitsemän 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. Tyhy-toimintaa päästiin

aloittamaan uudestaan koronarajoitusten lievennyttyä. Sähköisen perehdytysohjelman käyttöönottoa jatkettiin ja sitä käytettiin aktiivisesti lähes kaikissa yksiköissä. Työyksiköiden ja työntekijöiden yhteisöllisyyttä pyrittiin nostattamaan virtuaalikalvihuvi- ja kahvipöytämuodossa. Virtuaalikalvihuvi- ja kahvipöytämuodossa joku kunnan työntekijöistä ja kertoen itsestään, työstään ja kuinka edistää omaa työhyvinvointiaan. Työntekijöiden yhteinen liikuntapäiväkin suunniteltiin, mutta se jäi toteutumatta vähäisen osallistujien halukkuuden vuoksi.

Riskien arviointeja 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 keskusvarastoon, ravitsemusterapiaan, välinehuoltoon, kotihoito-/ryhmäkoteihin ja yöpartioon, poliklinikalle ja röntgeniin, asumispalveluista Jukolaan sekä kiinteistöhuoltoon ja ulkoalueiden hoitoon, eli yhteensä 10 käyntiä. Lisäksi terveydellisten ja turvallisten olosuhteiden tarkastuskäynnit tehtiin Paloisten koululle, Nerkoon koululle ja palvelukeskus Orvokkiin Varpaisjärvelle. Työterveyshoitajan koolle kutsumilla työpaikkakäynneillä mukana ovat olleet tavallisesti työyksikön esimies ja työntekijöitä, työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu, kiinteistöhuollosta vastaava henkilö ja kiinteistöpäällikkö sekä terveystarkastaja niillä käynneillä, joissa on samalla tehty terveydellisten olojen tarkastus.

Käynneillä havaittuja kuormittavia vaaratekijöitä, joihin työterveyshuolto on antanut suosituksia:

Tuki- ja liikuntaelämistön kuormittumiseen, psykososiaaliseen kuormittumiseen muutostilanteissa, ensiaputarvikkeiden päivittämiseen ja osaamiseen, työyksiköiden valaistukseen, työyksiköiden ilmanvaihtoon ja työskentely lämpötilaan sekä yleisen työturvallisuuden ylläpitämiseen.

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 vuonna 2022 (1kpl). Se käsiteltiin kunnassa olevan ohjeistuksen mukaan.

Väkivallan uhkatilanteista kunnan raportointilomakkeella tehtyjä ilmoituksia tuli 3 kpl työsuojeluun ja ne käsiteltiin työsuojelutoimikunnan kokouksessa. Joihinkin yksiköihin on laadittu erilliset työyksikkö kohtaiset toimintaohjeistukset väkivallan uhkan 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 31.8.2022 asti, 1.9–31.10. Rami Linna sekä 1.11.–31.12. Raimo Haverinen ja työsuojeluvaltuutettuna Heidi Bollström-Kärkkäinen. Loppuvuodesta toteutettiin työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön täydennysvaalit loppukaudelle 2023–2025.

11. TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

11.1 Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta

Työkykyä ja työssä jaksamista tuettiin sekä lakisääteisen työterveyspalveluiden kautta että harkinnanvaraisin taloudellisin panoksin henkilöstöön. Työterveyspalvelut järjestettiin ns. laajana palveluna henkilöstölle.

Harkinnanvaraista työkykyä ylläpitävää toimintaa varten varattiin Lapinlahden kunnan talousarvioon vuodelle 2022 määräraha työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan kulut vuonna 2022 olivat noin 75 000 euroa (2021; 53 000 euroa), mikä työntekijää kohti hyvinvointipanoksena on 106,53 euroa/työntekijä (2021, 71,25 euroa).

11.2. Henkilöstökysely 2022

Lapinlahden kunnan henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely joulukuussa 2022. Kysely suunnattiin koko henkilöstölle ja siihen vastasi 105 henkilöä (222 vuonna 2021). Kyselyyn vastanneiden määrä laski, koska sosiaali- ja terveysosaston henkilöstön mielenkiinto vastaamiseen oli vähäinen Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtymisen vuoksi.

Koko kunnan tasolla kyselyn tulos hyvä ja havaittavissa pientä keskiarvojen nousua, joka osin selittyneen esihenkilövaihdoksista. Edelleen kehitäviä asioita ovat esimiestyö, palautteen antaminen sekä henkilöstössä olevan kehittämispotentiaalin ja motivaation hyödyntäminen. Huomiota tulisi edelleen kiinnittää työkuormittavuuden tasaiseen jakaantumiseen sekä päätöksenteon läpinäkyvyyteen.

Edellisten vuosien tapaan osastojen tulokset on käyty läpi johtoryhmässä ja sen pohjalta on tehty toimenpide-ehdotukset vuodelle 2023.

Kyselyn tulokset on käyty läpi Yt-elimessä 28.2.2023 ja työsuojelutoimikunnassa 30.3.2023.

Tulokset käydään läpi osastoittain/yksiköittäin osastonjohtajien/ päälliköiden/esimiesten kanssa kevään aikana. Hyvinvointikyselyn tulokset annetaan myös tiedoksi lautakuntiin.

2022 työhyvinvoinnin kehittämiseksi sovittiin seuraavat toimenpiteet:

1. hyvinvointisetelin käyttöä jatketaan: 35 euroa x 2 ja vuonna 2022 lisäksi vuodelta 2021 siirtämään joudutun jouluihlallisen korvaaminen 25 eurolla
2. virkistätymispäivän (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 strategiaproessiin
7. esimiesten verkostoituminen ja mentoroinnin ohjelman käynnistäminen sekä koulutukset
8. yhteisöllisyyden lisääminen: yhteiset tapahtumat (liikunnallinen tapahtuma ja jouluihlallinen)
9. kunnanjohtajan Tervetuloa taloon- tapaamiset
10. kunnanjohtajan ja esimiesten säännölliset tapaamiset

Kunnanhallitus on 17.4.2023 §100 vahvistanut vuoden 2023 toimenpiteet seuraavasti:

1. ePassi käyttöä jatketaan ja vuoden 2024 talousarviossa huomioidaan euromäärän korottaminen esim. 100 euroon.
2. virkistätymispäivää kehitetään siten, että järjestetään puolikas päivä kaikille työntekijöille yhteisenä tapahtumana. Tapahtuman järjestelyvastuu siirtyy vuosittain. Toinen puolikas päivä pidetään oman työyhteisön kanssa (rahallinen resurssi tässä 10 euroa/työntekijä)
3. laaditaan henkilöstöstrategia ja -suunnitelman

4. perehdyttämisen edelleen kehittäminen, Intron käyttö
5. henkilöstölle kehitetään koulutuskokonaisuus ns. työhyvinvoinnintyökalupakki, jossa mukana mm ajanhallinta, itsensä johtaminen, työhyvinvoinnin ylläpitäminen, unen ja ravinnon merkitys
6. lisätään yhteisöllisyyttä: jouluillallinen
7. kunnanjohtajan Tervetuloa taloon- tapaamiset
8. kunnanjohtajan ja esimiesten säännölliset tapaamiset.