

# Henkilöstöraportti 2020



*Hultan päiväkodin henkilökunta joulukuussa 2020.*





## Sisältö

1. Johdanto .....	3
2. Henkilöstöstrategia .....	4
3. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta .....	8
4. Henkilöstömäärä.....	8
5. Henkilöstö henkilötyövuosina mitattuna.....	9
6. Henkilöstön rakenne.....	11
7. Poissaolot .....	11
8. Eläköityminen.....	15
9. Työterveyshuolto.....	16
10. Työsuojelun toimintakertomus.....	20
11. Sisäilmaryhmän toimintakertomus .....	20
12. Työkyvyn ylläpito .....	21
13. Henkilöstökysely .....	25
14. Tunnusluvut .....	27

## I. Johdanto

Vuosi on ollut joka ikiselle työntekijälle hyvin erilainen vuosi. Sen jälkeen, kun koronaviruksesta tuli maaliskuussa osa arkea, mikään ei ole ollut entisellään. Työskentelytapoja on mukautettu ja muutettu vuoden mittaan rajoitusten noudattamiseksi ja terveysturvallisuuden varmistamiseksi. Vuosi on ollut haastava ja mullistava koko henkilökunnalle.

Suojavarusteet, koronatestit, rokotukset, karanteenipäätökset ja monet muut asiat ovat muodostuneet osaksi arkipäivää kuluneen vuoden aikana. Myös etätö ja uudet sähköiset työskentelytavat ovat tulleet tutuiksi. Asiakkaita ohjataan etänä ja oppilaat ovat siirtyneet jo kahdesti etäopetukseen. Monista vuoden aikana opituista asioista tulee olemaan hyötyä myös jatkossa. Yhteiskunta on yhdessä vuodessa kokenut perusteellisen muutoksen.

Vuosi toi mukanaan myös kaksi yhteistoimintamenettelyä kunnassamme. Helmikuussa käynnistettiin yt-neuvottelut Balans 2020 -tasapainottamisohjelman ja palvelurakenneselvityksen johdosta. Valtuusto päätti asiasta kesäkuussa. Yt-neuvottelut päättyivät vuodenvaihteessa, kun Balans 2020 -kokonaisuus saatettiin päätökseen. Maaliskuun lopussa kunnanhallitus päätti käynnistää lomautuksia koskevat yt-neuvottelut koronatilanteen ja hallituksen sulkemispäätösten johdosta. Loppujen lopuksi toteutui noin 15 keskimäärin kuukauden kestävä lomautusta.

Nyt kirjoitushetkellä Suomen epidemiatilanne ei ole hallinnassa. Tämä tarkoittaa jälleen rajoitusten kiristämistä ja epävarmuuden lisääntymistä koko yhteiskunnassa. Voimme kuitenkin iloita siitä, että meillä on toimiva tartuntojen jäljitys ja olemme tähän saakka saaneet jäljitettyä Kemiönsaaren tartuntaketjut hyvin. Myös rokottaminen on käynnistynyt hyvin suhteessa siihen, kuinka paljon rokotteita meille on jaettu. Kiitos peruspalvelun henkilökunnalle panoksestanne.

Nyt meidän kaikkien pitää vielä jaksaa ja noudattaa rajoituksia vielä jonkin aikaa. Meidän on uskallettava uskoa, että kuljemme kohti valoisampia aikoja niin vuodenajan kuin epidemiatilanteen osalta. Nyt on tärkeämpää kuin koskaan, että tuemme ja autamme toisiamme. Tilanne kääntyy kyllä kohta parempaan päin.

Kiitos koko henkilöstölle siitä, että jaksatte. Nauttikaa valoisammista illoista ja hakekaa voimia ympärillä olevasta kauniista luonnosta.

Suuri kiitos koko Kemiönsaaren kunnan henkilökunnalle hyvin tehdystä työstä erittäin haastavissa olosuhteissa.

Kemiönsaarella 7.3.2021

Erika Strandberg, hallintojohtaja

## 2. Henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategia perustuu kunnan strategiaan ja yhteisiin arvoihin: avoimuuteen, aktiivisuuteen ja uudistumiseen.

Henkilöstöstrategia keskittyy viiteen osa-alueeseen: rekrytointiin, johtajuuteen ja alustaitoihin, työterveyteen, osaamiseen ja palkitsemiseen sekä arviointiin ja kehittämiseen.

Osa-alueet arvioidaan lyhyesti seuraavassa:

### a) Nykyaikainen rekrytointi

Olemme jo muutaman vuoden ajan käyttäneet kuntien yhteistä Kuntarekry-rekrytointipalvelua. Kuntarekryn kautta hoidettiin 77 rekrytointia ja saatiin 327 työpaikkahakemusta vuonna 2020 (60 rekrytointia ja 187 hakemusta vuonna 2019).

Rekrytointien jakautuma 2020				
Yksikkö	Rekrytointi	Työpaikat	Palkkaussuhde	
			Toistaiseksi	Määräaikainen
Ympäristö- ja tekniikkaosasto	2	2	2	0
Sivistysosasto	15	15	3	11
Hallinto-osasto	0	0	0	0
Peruspalveluosasto	58	70	38	33
Kehitysosasto	2	2	0	2
<b>Yhteensä</b>	<b>77</b>	<b>89</b>	<b>43</b>	<b>46</b>

Hakijamäärä			
Yksikkö	Rekrytoinnit	Hakemukset	Hakijoita/rekrytointi
Sivistysosasto	15	92	6
Hallinto-osasto	0	0	0
Peruspalveluosasto	58	202	3
Kehitysosasto	2	12	6
<b>Yhteensä</b>	<b>77</b>	<b>327</b>	<b>4</b>

Luvut osoittavat selvästi, millä toimialalla on ollut rekrytointihaasteita. Peräti 75 % rekrytoinneista tehdään sosiaali- ja terveydenhuollon alalla, jossa myös hakijamäärä rekrytointia kohden on alhaisin. Vuonna 2020 haasteita oli lääkärin, hoitohenkilöstön, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien rekrytoinnissa. Lääkäritilanne on kuitenkin parempi kuin pitkään aikaan, sillä meillä on kolme vakituista lääkäriä.

Kunnan rekrytointiprosesseja alettiin hoitaa järjestelmällisemmin vuonna 2020, ja yksi ja sama rekrytointiryhmä koordinoi nykyään kaikkia rekrytointeja. Rekrytointiryhmän ansiosta meillä on aina joku, joka hallitsee prosessin ja voi julkaista työpaikkailmoituksen samalla vakiintuneella tavalla. Samoin yhteydenpito ja hakijoille tiedottaminen hoituu rekrytointiryhmän kautta aiempaa järjestelmällisemmin.

Työhön perehdyttäminen on tärkeä osa onnistunutta rekrytointia. Viime vuosien aikana perehdyttämistä on alettu hoitaa aiempaa järjestelmällisemmin sähköisen Intro-työkalun avulla. Intro on suunniteltu nopeuttamaan uuden työntekijän siirtymistä tuottavaan työhön ja helpottamaan perehdyttäjän työtä. Intro on täysin mobiiliyhteensopiva pilvipalvelu, joten uusi työntekijä voi käyttää sitä missä tahansa ja millä päätelaitteella tahansa. Intro-ohjelmaan on

laadittu yleinen perehdytysosio, jota kaikkien toimintojen tulee käyttää. Yleisen perehdytyksen lisäksi kukin toiminto voi tehdä oman perehdytysuunnitelmansa.

Vuonna 2020 Introa käytti 56 kunnan uutta työntekijää. Silvan päiväkotia on otettu käyttöön työkalun, ja päiväkodissa perehdytettiin 14 henkilöä vuonna 2020. Kaikki kesätyöntekijät perehdytettiin erillisen perehdyttämissuunnitelman avulla Introssa.

#### b) Toimiva johtaminen ja alaistaidot

Vuoden aikana kunnan esimiehet pitivät säännöllisesti ns. esimiestapaamisia. Esimiestapaamisissa poliitikkojen ja operatiivisen johdon tieto kohtaa työpaikoilta tulevan tiedon kanssa.

Syksyn 2020 aikana 15 esimiestä osallistui digitaaliseen ”Ledarstigen”-johtajuuskoulutukseen. Koulutusta jatketaan uusille henkilöille suunnatulla koulutusjaksolla vuonna 2021. Johtamispolkukoulutus on muutos- ja kehittämisohjelma kaikille kunnan avainasemassa työskenteleville. Se on tapa testata ja ottaa käyttöön uusia arjen toimintatapoja yhdessä kollegojen kanssa. Siihen kuuluu erilaisia työvälineitä ja ideoita, jotka auttavat ja innostavat työssä jaksamiseen. Verkostoon kuuluu samanmielisiä johtajia muilta toimialoilta ja muista kunnista, joiden kanssa pääsee vaihtamaan kokemuksia ja oivalluksia.

Esimiehet ovat voineet osallistua kolmeen ulkopuolisten luennoitsijoiden pitämään etäluentoon. Luennoilla on käsitelty johtamista kriisi- ja poikkeusolosuhteissa sekä muutosjohtamista.

Poliitikot ovat saaneet koulutusta poliitikoille ja virkamiehille järjestetyissä yhteisissä seminaareissa. Vuoden aikana järjestettiin kolme seminaaria ja/tai iltakoulua, joissa poliitikot ja virkamiehet keskustelivat yhdessä ajankohtaisista kysymyksistä.

Kunnan tiedottaminen on pääasiassa hoidettu intranetin ja sähköpostin kautta. Intranet on kunnan pääasiallinen sisäinen tiedotuskanava. Suoran henkilöstöinformaation lisäksi intranetissä julkaistaan pieniä artikkeleita kunnan tilaisuuksista, tapahtumista ja uutisista.

#### c) Työterveys

Työhyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä on kuvattu lähemmin luvussa 9 Työterveyshuolto.

#### d) Osaava henkilöstö ja palkitsemisen eri muodot

Vuonna 2020 täydennyskoulutukseen osallistui 190 henkilöä, yhteensä 434 päivää. Tämä tarkoittaa keskimäärin 2,3 päivää henkilöä kohden.

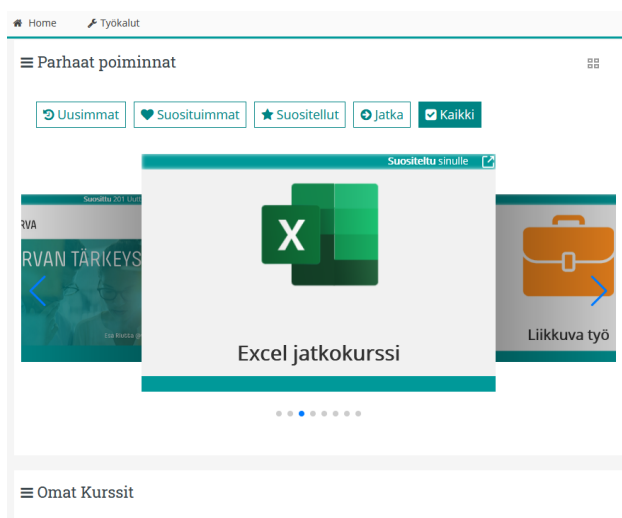
Syksystä 2019 lähtien kunta on tarjonnut henkilöstölle uudenlaisia lyhytkursseja. Torstaisin on järjestetty runsaan tunnin mittaisia Tietotorstai-kursseja ajankohtaisista aiheista. Vuonna 2020 aiheina oli muun muassa erilaisten sovellusten käyttö, matkapuhelimen toiminnot, pilvipalvelujen käyttö, etätönn tehostaminen ja Office 365:n käyttö. Tietotorstain kurssit on tarkoitettu koko kunnan henkilöstölle. Tietotorstai oli tauolla maaliskuusta elokuuhun, ja syksyllä järjestettiin muutama kurssi etänä.





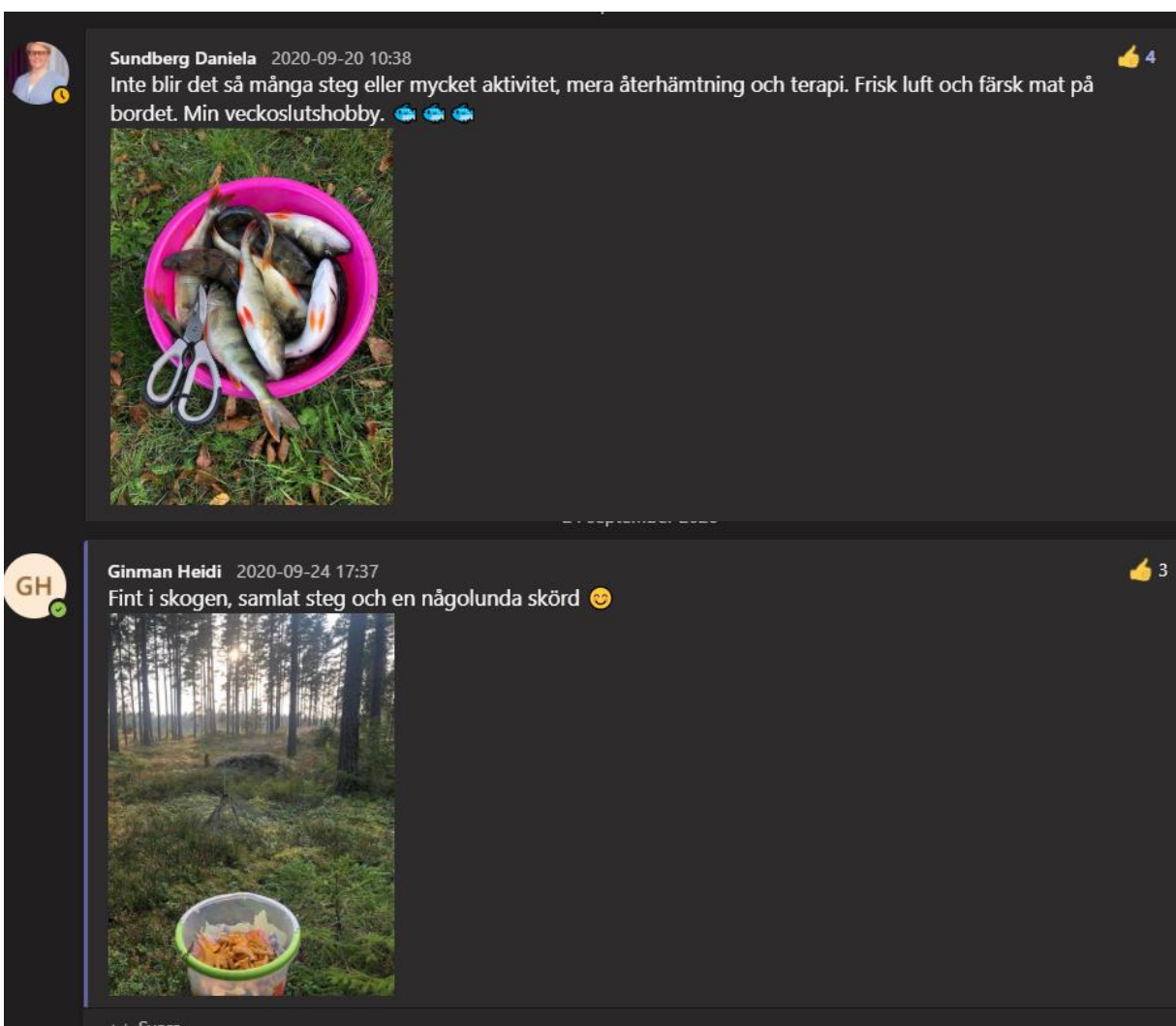
Syyskuussa 2018 käynnistyi 1,5-vuotinen tiiminvetäjille ja esimiehille suunnattu koulutusohjelma. Tiiminvetäjien tutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistui 20 henkilöä ja johtamisen erikoisammattitutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistui kaksi henkilöä. Koulutuksen tuotti koulutusalan yritys Rastor, ja koulutus rahoitetaan oppisopimuskoulutuksena. Koulutusmoduuleissa käsiteltiin mm. valmentavaa johtamista, työpaikan viestintää, työoikeutta, talousasioita ja konfliktien hallintaa. Kaikki osallistujat toteuttivat myös projektityön, joka oli omaa työtä koskeva kehittämisprojekti. Koulutusohjelma päättyi tammikuussa 2020 kehittämisprojektien esittelyihin, joihin osallistuivat arvioija ja oma ohjaaja.

Marraskuussa 2020 käynnistyi pilottiryhmä, jossa tarjottiin koulutusta uudella tavalla. Koulutus jatkui vuoden 2021 helmikuuhun. Portaali on nimeltään WistecOnline, ja portaalissa on tarjolla videomuotoisia lyhytkursseja eri ohjelmista. Pilottiryhmä osallistui Windows-, Teams-, Word- ja Excel-kurssille. Ryhmään kuului 10 sihteeriä, jotka tapasivat säännöllisesti etäyhteyden kautta arvioimaan kutakin kurssin osiota. Aineistoa oli runsaasti, ja kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että koulutusvideoista on paljon hyötyä päivittäisessä työssä.



Kokouksia ja koulutuksia on järjestetty eri tavoin, muun muassa etänä ja ulkona luonnossa, turvaetäisyyksistä huolehtien. Microsoft Teamsin käytöstä on tullut osa arkipäivää. Teamsissa pidetään kahvitaukoja ja jaetaan kuvia ja kokemuksia. Teamsin eri ryhmissä on muun muassa jaettu ahkerasti lounasreseptejä ja liikuntavinkkejä. Teamsin avulla työyhteisö pysyy elävänä, vaikka henkilökunta ei tapaakaan fyysisesti työpaikalla.





Vuoden 2020 aikana tehtiin yksi sopimusperusteinen palkantarkistus.

Yleiskorotus 1.8.2020

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja tai niihin rinnastettavia kuukausipalkkoja korotettiin 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotus oli 26 euroa tai vähintään 1,22 prosenttia.

Työskentelemme henkilöstöstrategian mukaisesti, jossa todetaan, että pyrimme löytämään kullekin sopivat työtehtävät, joissa työntekijät pääsevät hyödyntämään osaamistaan. Kannustamme jokaista työntekijää etsimään aktiivisesti omassa työssä ja työyhteisössä tarvittavia tietoja, ja tuemme ammattitaitoa edistävää koulutusta.

e) *Arviointi ja seuranta*

Kunnalla on useita strategiaa tukevia ja täydentäviä suunnitelmia. Vuosittain laaditaan henkilöstötalousarvio ja henkilöstöraportti.

### 3. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Tärkein yhteistyömuoto on yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta kokoontui yhdeksän kertaa vuonna 2020. Yhteistyötoimikuntaan kuului kuusi henkilöstön edustajaa ja kaksi työnantajan edustajaa.

*Varsinaiset jäsenet*

Madeleine Karlsson, puheenjohtaja  
(Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO)  
Christoffer Sourander (JUKO)  
Ann-Marie Kinos (Julkisen alan unioni JAU)  
Raili Törnqvist (JAU)  
Kerstin Lindholm  
(Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo)  
Kenneth Johansson (KoHo)

*Varajäsenet*

Ingela Mollgren-Gustafsson  
Pia Nyman  
Beatrice Heyman-Andersson  
Siv Asplund

Anneli Pahta (työnantajan edustaja) –19.10.2019  
Erika Strandberg (työnantajan edustaja)

Virallisten kokousten lisäksi hallintojohtaja ja pääluottamusmiehet tapaavat säännöllisesti epävirallisissa tapaamisissa. Pääluottamusmiehet osallistuvat valtuuston iltakouluihin ja seminaareihin.

### 4. Henkilöstömäärä

Kemiönsaaren kunnalla oli 565 työntekijää 31.12.2020, joista 435 työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 130 määräaikaisessa työsuhteessa. Tähän lukuun on laskettu mukaan kaikki työntekijät 31.12.2020, lukuun ottamatta aikuisopiston tuntiopettajia. Luku sisältää myös työllistetyt.

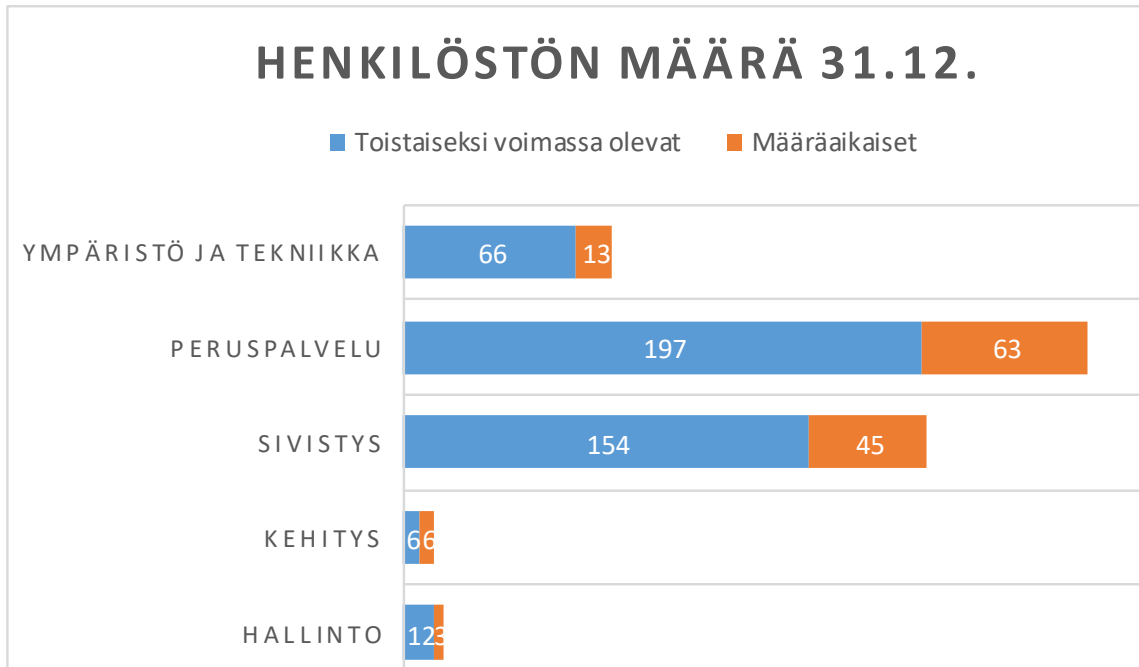
#### Henkilöstömäärä 31.12.2020

Osasto	Toistaiseksi palkatut	Määräaikaiset	Yhteensä 2020	Yhteensä 2019
Hallinto	12	3	15	16
Kehitys	6	6	12	14
Sivistys	154	45	199	208
Peruspalvelu	197	63	260	283
Ympäristö ja tekniikka	66	13	79	88
Yhteensä	435	130	565	609



Kokonaismäärään on laskettu myös virka-, työ- ja perhevapaalla olevat. Osalle näistä on palkattu sijainen, minkä vuoksi yhtä virkaa/toimea kohden voi olla kaksi työsuhdetta. Lukuun sisältyvät myös ne, jotka ovat työskennelleet vain yhden päivän tai tunnin määrättyinä päivinä.

Henkilöstön kokonaismäärä ei siten ole luotettava tapa resurssien käytön mittaamiseen.



#### *Henkilöstömäärä osastoittain*

Kunnan henkilöstöstä 77 prosenttia työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 23 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa. Kemiönsaaren lukuihin vaikuttavat vaikeudet palkata pätevää henkilöstöä tietyillä toimialoilla.

## 5. Henkilöstö henkilötyövuosina mitattuna

Vuonna 2020 henkilötyövuosien määrä pieneni 26:lla eli 5 prosentilla. Tämän seurauksena palkkakustannukset olivat 5 prosenttia pienemmät kuin vuonna 2019. Vuodelle 2020 budjetoituun verrattuna henkilötyövuosien määrä on tilinpäätöksessä 15 henkilötyövuotta vähemmän.

Osato	Yksikkö	10-12/201	TP 2019	TA 2020	TP 2020
	110 Konsernipalvelut	16	17	16	16,5
	130 Kehitysyksikkö	10	10	9	9,1
10 Konsernipalvelut		26	26	25	25,6
	310 Lastenhuoltoyksikkö	54	53	50	50,4
	320 Opetusyksikkö	114	110	105	105,2
	330 Aikuisopetusyksikkö	2	2	2	2,0
	340 Kirjastoysikkö	9	8	8	8,3
	350 Vapaa-ajanyksikkö	10	11	14	9,5
30 Sivistysosasto		189	184	179	175,3
	510 Peruspalveluhallinto	4	4	4	4,4
	520 Sosiaaliyksikkö	31	29	26	22,7
	530 Vanhuustenhuoltoyksikkö	132	135	136	130,1
	540 Terveystieteidenhuoltoyksikkö	81	77	73	71,6
50 Peruspalveluosasto		248	244	240	228,9
	710 Ympäristö- ja tekniikkahallint	2	2	2	2,7
	720 Valvontayksikkö	7	7	7	6,6
	730 Kiinteistöyksikkö	60	58	60	56,1
	740 Yhdyskuntatekniikkayksikkö	5	5		4,5
	750 Kaavoitusyksikkö	2	2	2	2,0
70 Ympäristö- ja tekniikkaosasto		76	74	70	71,9
YHTEENSÄ		539	528	513	502
	Vähennys		-10,8	-14,6	-26,3

### Henkilötyövuosien määrä

Tärkein henkilöstövahvuutta kuvaava tunnusluku on henkilötyövuosi. Henkilötyövuodet muuntavat maksetut palkat kokonaisiksi henkilötyövuosiksi. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilötyövuosissa on otettu huomioon kaikki palkansaajat aina lyhytkestoisista päivän mittaisista sijaisuuksista koko vuoden jatkuneisiin työsuhteisiin. Tämän vuoksi henkilötyövuodet ovat ylivoimaisesti tärkein kunnan henkilöstöressurssien käyttöä kuvaava mittari.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuosiksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 % koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuotta). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\* (osa-aikaisuusprosentti/100)

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92/365 = 0,25 henkilötyövuotta). Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan lopuksi yhteen. (lähde: Tilastokeskus)

Vuoden 2019 alusta lähtien kunnalla on ollut käytössä uusi, kattavampi henkilöstöhallinnon ohjelma, joka mahdollistaa täsmälliset ja reaaliaikaiset tiedot henkilöstömäärästä, tehdystä työstä ja sairauspoissaoloista ympäri vuoden. Tämä tarkoittaa samalla sitä, että aiemmat luvut (vuodelta 2018 ja aiemmin) henkilöstömäärästä, henkilötyövuosista ja poissaoloista eivät ole vertailukelpoisia uusien lukujen kanssa.

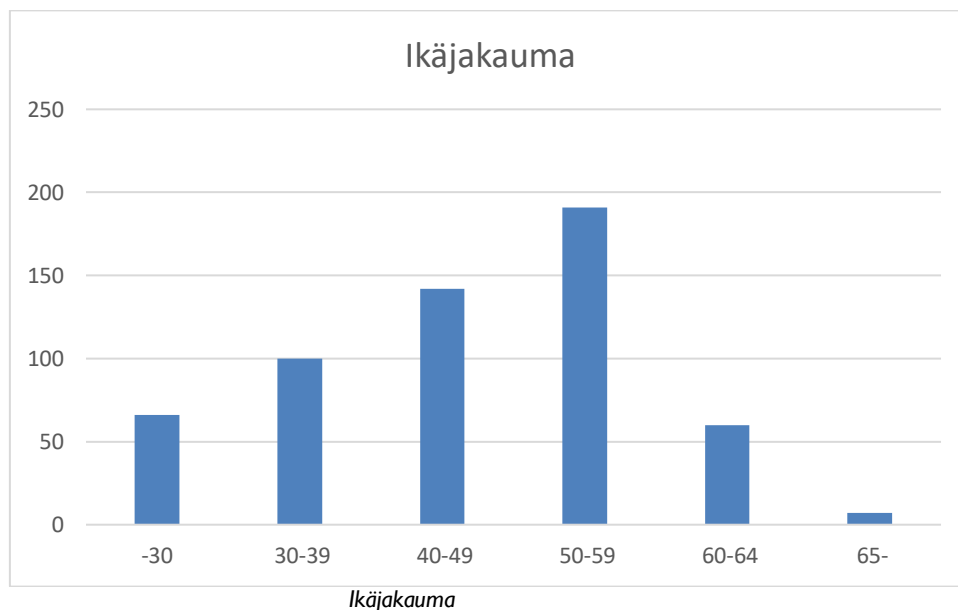
## 6. Henkilöstön rakenne

Kunta on naisvaltainen työpaikka. 31.12.2020 työntekijöistä 85 prosenttia oli naisia ja 15 prosenttia miehiä.



Kokoaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät

Kunnan työntekijöistä 72 prosenttia työskenteli kokoaikaisesti 31.12.2020 ja 28 prosenttia osa-aikaisesti. Osa-aikaisuuden syynä voi olla esim. osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke tai työn osa-aikaisuus.



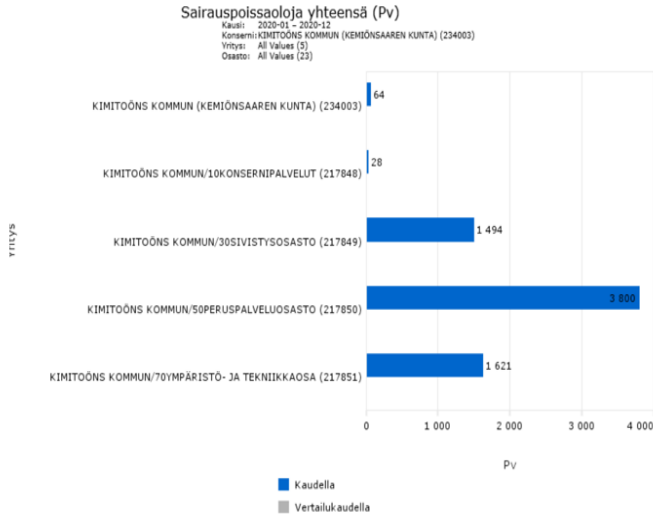
Kunnan työntekijöiden ikäjakauma on melko laaja. Henkilöstön keski-ikä on 46,1 vuotta.

## 7. Poissaolot

Sairauspoissaolopäivien yhteenlaskettu määrä vuonna 2020 oli 7 007 (vuonna 2019: 8 442). Vuonna 2020 sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohden oli 12,84 päivää (vuonna 2019: 13,84 päivää) laskettuna henkilöstön kokonaismäärän mukaan 31.12. Kun sairauspoissaolot suhteutetaan henkilötyövuosiin, on sairauspoissaolopäiviä 13,9 henkilötyövuotta kohden (vuonna 2019: 15,9). Kunnat ja kaupungit mittaavat tätä eri tavoin, joten lukuja vertailtaessa on tiedettävä, mitä tunnuslukuja käytetään.

Sairauspoissaoloprosentit osastoittain:

## SAIRAUSSAOLOPÄIVÄT VUOSI 2020

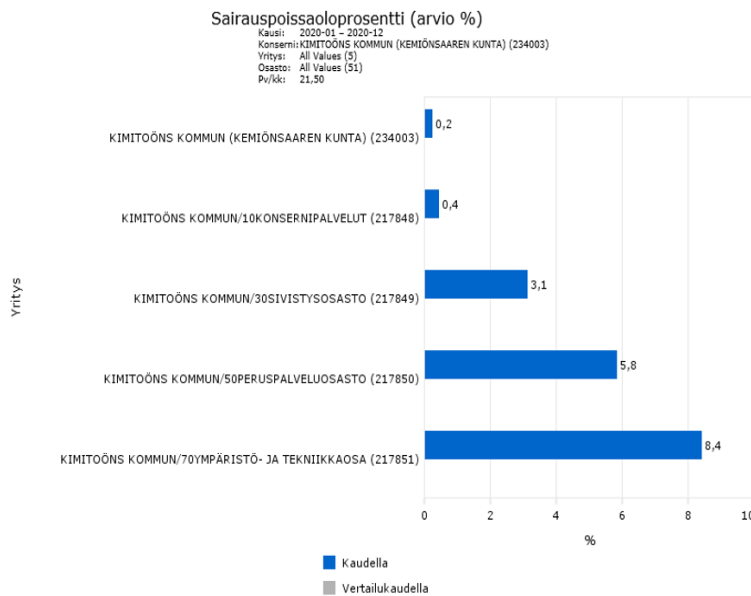


Yhteensä 7 007 sairauspoissaolopäivää

11

Pihlajalinna

Toinen tapa mitata sairauspoissaoloja on nk. sairauspoissaoloprosentin mukaan. Tätä mittausmenetelmää käyttää myös yksityinen sektori. Kansallisilta vakuutusyhtiöiltä saatujen tietojen mukaan sairauspoissaoloprosentti on keskimäärin noin 4–5 prosenttia. Vuonna 2020 Kemiönsaaren sairauspoissaoloprosentti oli 4,2 prosenttia.



4,2 % keskiarvo

Laskentakaava: (Poissaolopäivät kaudella) / (Työpäiviä kuukaudessa \* kauden pituus) \* 100

14

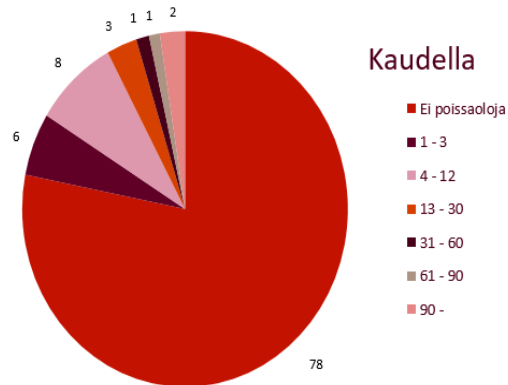
Sisäfor

Pihlajalinna



## TERVEYSPROSENTTI

Sairauslomalla olleiden osuus koko henkilökunnasta (%)



Vertailukaudella

\*Osuudet laskettu henkilöiden kokonaissairauspoissaolomäärien perusteella. Jokainen työntekijä esiintyy vain kerran tietyssä jaksossa.

Erinomainen tulos terveysprosentissa!

13 16.01.2021

Pihlajalinna

Henkilöstöstä 78 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuonna 2020.

Sairauspoissaolopäivät pitkiin/lyhytkestoisiin sairauspoissaoloihin jaettuna

## PITKÄT SAIRAUSSPOISSAOLOT V 2020

- Pitkiä sairauspoissaoloja 3 037 päivää, 73 kpl, 27 henkilöä jakautuen seuraavasti:
  - Yli 90 pv, 13 henkilöä
  - 60 – 89 pv, 6 henkilöä
  - Yli 30 – 59 pv, 8 henkilöä

Pitkien sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä on 43,3 %

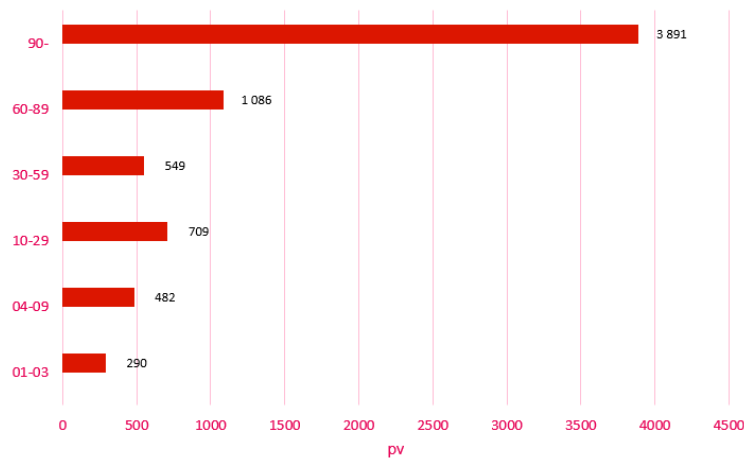
18

Sidat

Pihlajalinna



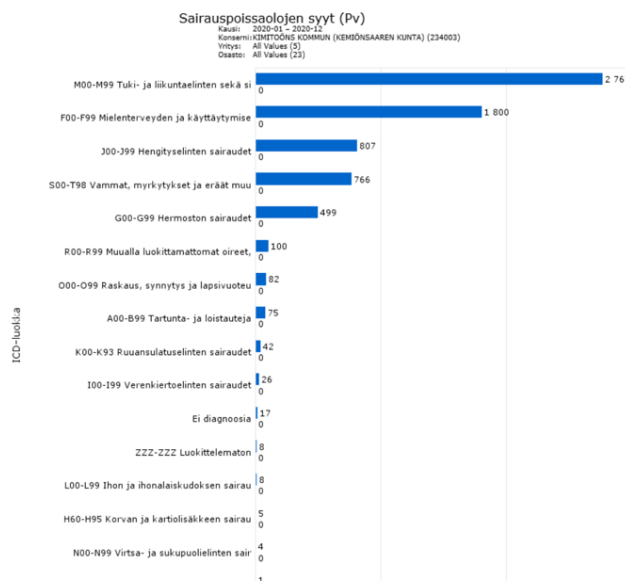
## SAIRAUSSPOISSAOLOJEN PITUUDET



Sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

	01-03	04-09	10-29	30-59	60-89	90-
■ Kaudella	98	80	37	13	15	19
■ Vertailukaudella	0	0	0	0	0	0

Pihlajalinna



Eniten s-poissaolopäiviä:

- M00-M99, Tuki- ja liikuntaelinten 2 767 pv
- F00-F99, Mielenterveyden 1 800 pv
- J00-J99, Hengityselinten 807 pv
- S00-T98, Vammat, myrkytykset 766 pv

Sairauspoissaolot diagnosiryhmittäin.

Pihlajalinna

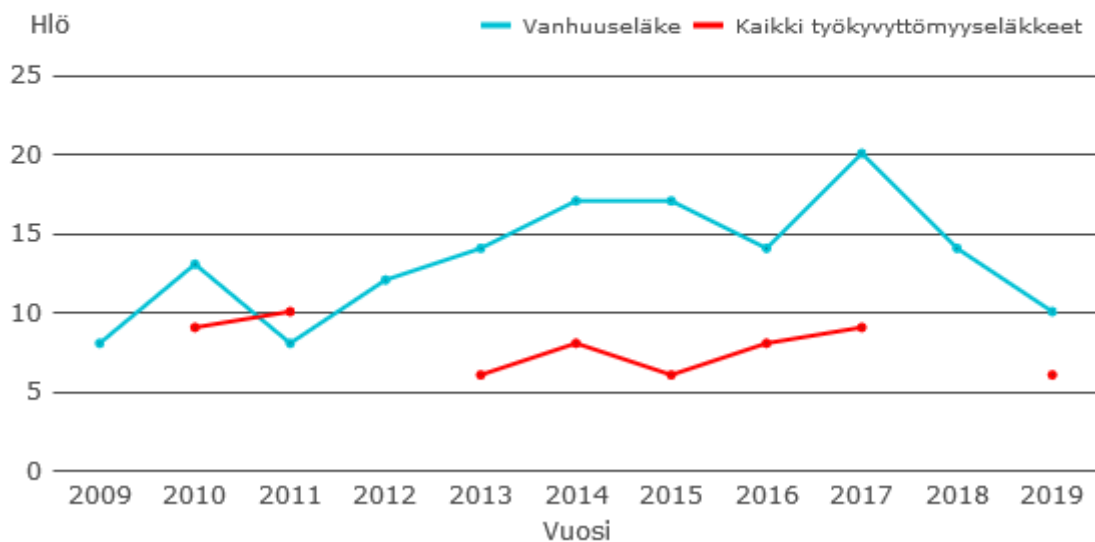
## 8. Eläköityminen

Vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle jäi 12 henkilöä, joista 8 työkyvyttömyyseläkkeelle tai osittaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Keskimääräinen eläkeikä kunnassa oli 60,2 vuotta vuonna 2020 (59,5 vuotta vuonna 2019). Keskimääräinen eläkeikä oli 61,3 vuotta.

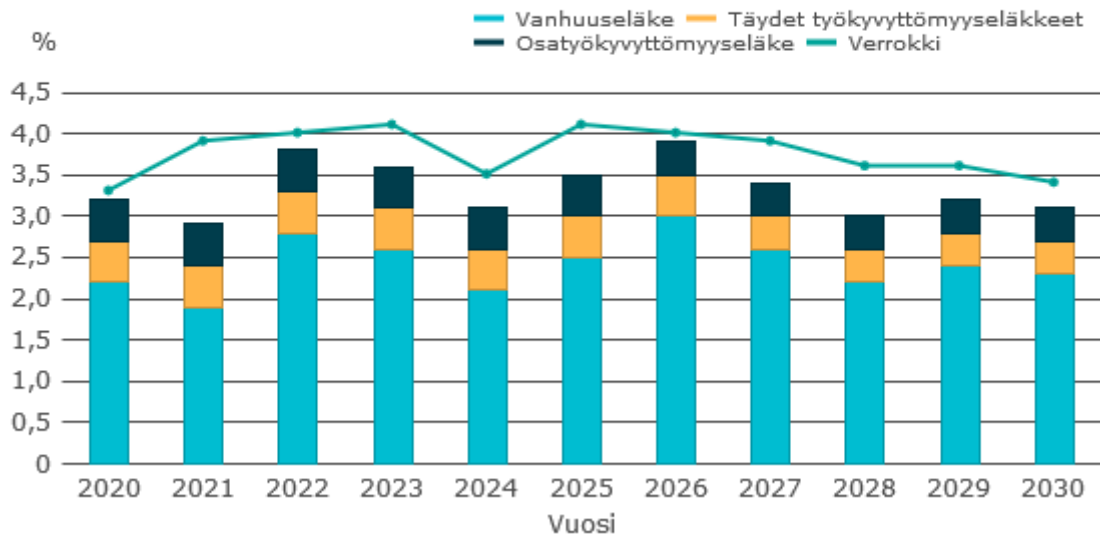


Johtava hammaslääkäri Anna-Maija Hamido jäi eläkkeelle työskenneltään kunnan palveluksessa 29 vuotta.

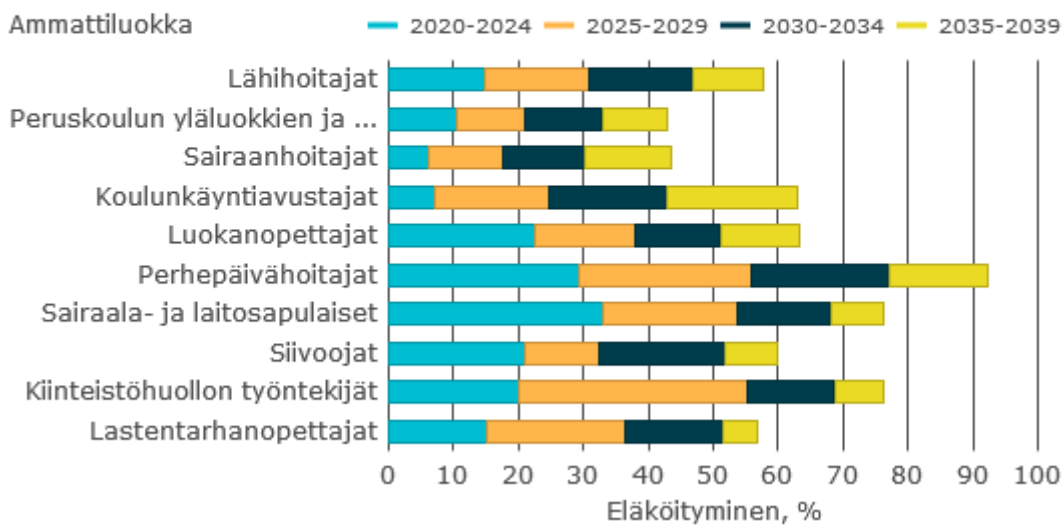
### Eläkkeelle siirtyneiden määrä



## Eläköitymisennuste



## Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



## 9. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut ostettiin Pihlajalinnalta. Vuosi 2020 oli ensimmäinen kokonainen toimintavuosi, jolloin Pihlajalinna tuotti palvelut.

Työterveyshuollon yhteistyölle asetettiin seuraavat tavoitteet vuodelle 2020:



1) Vahvistetaan työterveyden varhaisen tuen ja puuttumisen prosesseja työterveyshuollon ja kunnan uuden yhteistyötyökalun avulla. Esimiehet saavat työkalun avulla hälytyksen, kun työntekijän poissaolot ylittävät määritellyt rajat. Hälytys johtaa keskusteluun, joka dokumentoidaan, ja mahdollisiin tukitoimiin.

Arviointi:

Varhaisen tuen toimintasuunnitelman tarkoituksena on auttaa esimiehiä ja työntekijöitä tunnistamaan työkykyyn liittyvät ongelmat ajoissa, uskaltaa puuttua niihin ja pyrkiä määrätietoisesti parantamaan tilannetta.

Varhaisen tuen ohjelma lähettää esimiehelle muistutuksen määriteltyjen rajojen ylittyessä. Tällöin esimiehen tehtävänä on ottaa asia puheeksi ja käynnistää työkyvyn arviointi. Esimies kirjaa varhaisen tuen ohjelmaan, että hän on ottanut puheeksi tilanteen. Tarvittaessa työpaikalla toteutetaan välttämättömät työtehtävien muutokset.

Ongelman jatkuessa esimiehen ja työntekijän tekemän työkykyselvityksen jälkeen otetaan yhteyttä työterveyshuoltoon ja sovitaan työterveysneuvottelusta. Neuvotteluun osallistuvat työntekijä, esimies ja työterveyshuollon edustaja.

Organisaatiossa on otettu käyttöön varhaisen tuen ja puuttumisen portaali. Portaali tukee varhaisen tuen ja puuttumisen toimintasuunnitelman mukaista toimintatapaa.

Vuoden 2021 aikana laadimme mittausvälineitä, joilla mitataan ohjelman käyttöastetta. Näin haluamme varmistaa, että esimiehet reagoivat ja hyödyntävät tätä työskentelytapaa täysimääräisesti.

2) Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa järjestelmällistetään kiinnittämällä erityistä huomiota pitkäaikaisiin sairauspoissaoloihin ja työkokeiluihin liittyviin työmenetelmiin. Työterveyshuollon työkykyvalmentaja on tärkeä yhteistyötaho.

Arviointi:

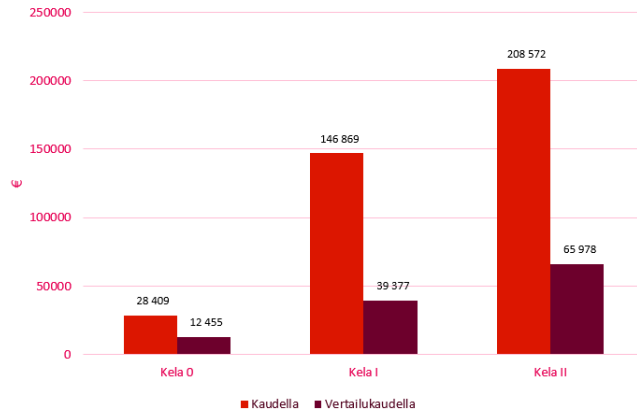
Kaikki pitkät sairauspoissaolot käytiin läpi yhdessä työterveyshuollon kanssa vuonna 2020, ja asianomaisten henkilöiden kanssa laadittiin yhdessä suunnitelmat. Työkykyvalmentaja on selvittänyt tukimahdollisuuksia ja suositellut eri kuntoutus- tai uudelleen koulutustumismahdollisuuksia. Työkykyvalmentajalle tehtiin 69 käyntiä vuonna 2020.

3) Työterveyshuollon toimien tuloksellisuutta mitataan järjestelmällisen vuoropuhelun ja seurannan avulla.

Vuonna 2020 työterveyshuolto maksoi yhteensä 383 850 euroa (vuonna 2019: yhteensä 254 000 euroa). Summat ennen Kela-korvausta. Vuoden 2019 alkupuoliskolla työterveyshuoltoa hoiti osaksi Dalmed, ja osaksi sovellettiin siirtymäratkaisua. Tämän vuoksi tarjolla olleet resurssit eivät vastaa Pihlajalinnan tällä hetkellä tarjoamia palveluja. Muun muassa lääkäriresurssit ei ollut, joten tasot eivät siksi ole vertailukelpoiset. Työterveyshuollon palvelujen kustannuksia ja vaikuttavuutta voidaan arvioida vuoden 2021 jälkeen, kun käytössä on pidempiaikaisia ja luotettavampia vertailutietoja.

## INVESTOINNIT TYÖTERVEYTEEN

Kokonaiskustannukset kelaluokittain jaoteltuna (€)



Kokonaiskustannus  
383 850 €/vuosi

- 640 henkeä
- 599 €/hlö/v.

Sisältäen myös sopimuksen  
ulkopuoliset erillispalvelut.

24 16.01.2021

Pihlajalinna

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajalle maksettava korvaus ei saa ylittää työntekijää kohden maksettavan korvauksen enimmäismäärää.

## VAIKUTTAVUUS / INVESTOINTI



Vuosi	Työterveyshuollon kustannus/henkilö/v.	Työterveyshuollon kokonaiskustannus/v.	Erotus verrattuna ed. vuoden kokonaiskustannuksiin – tth-kustannusten nousu = SÄÄSTÖ
2018	245 000 €	415 €	
2019	254 000 €	418 €	
2020	383 851 €	599 €	300 649 €

430 500 € (arvioitu säästö)  
- 129 851 € (välittömien  
TTH:n kustannusten nousu)  
= 300 649 € säästö

20

Pihlajalinna

## SAIRAUSSPOISSAOLOT JA NÄIDEN ARVIOIDUT KUSTANNUKSET

Vuosi	Sairauspoissaolopv:t	Arvio á hinta	Kokonaisuus €	Erotus verrattuna ed. vuoteen = SÄÄSTÖ
2018	8 695	á 300 €/pv	2 608 500 €	Ei tiedossa 2017
2019	8 442	á 300 €/pv	2 532 600 €	74 900 €
2020	7 007	á 300 €/pv	2 102 100 €	430 500 €

## 10. Työsuojelun toimintakertomus

Kunnan työsuojelusta vastasi vuonna 2020 työsuojelutoimikunta, johon kuului kolme työsuojelualtuutettua, kolme varatyösuojelualtuutettua sekä työterveyshuollon edustajina lähinnä työterveyshoitaja ja joskus myös työterveyslääkäri.

Työsuojelupäällikön tehtävä on ollut täyttämättä suurimman osan vuotta. Tehtävää on hoidettu seuraavasti:

*Tammi-helmikuu:* Työsuojelupäällikkönä toimi Gisela Sjöblom (40 %). Sjöblomin pääasiallinen työ lastenvalvojana siirtyi Turun kaupungille 1.3.2020 alkaen, jolloin työsuojelupäällikön tehtävä jäi avoimeksi.

*Helmi-marraskuu:* Hallintojohtaja Erika Strandberg hoiti työsuojelupäällikön tehtäviä tavanomaisten tehtäviensä ohella.

*Marraskuusta lähtien:* Eva Isaksson-Holmberg palkattiin 30-prosenttiseksi työsuojelupäälliköksi.

Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluvat mm. kunnan henkilöstön työsuojelutoiminnan kehittäminen, työsuojelutoimikunnan kokousten valmistelu ja työsuojeluasioissa opastaminen.

Työsuojelutoimikunta kokoontui pääsääntöisesti joka toinen viikko, lukuun ottamatta syksyä, jolloin se kokoontui harvemmin. Vuoden aikana se on käsitellyt muun muassa seuraavia asioita:

- Riskiarvioinnit:  
Riskiarviointien tarkoituksena on huomioida työhön vaikuttavia riskejä ja ennakoita työstä aiheutuvia vaaroja. Vuoden 2020 aikana kaikilta toimunnoilta pyydettiin riskiarvioinnit, jotka myös käytiin läpi.
- HaiPro-ilmoitukset: tapaturmat ja vaaratilanteet raportoidaan toiminnan turvallisuusriskien ja -puutteiden esiintuomiseksi. Ilmoitus menee esimiehelle, joka käy läpi ilmoituksen sekä esittää tai ottaa käyttöön toimenpiteitä, joilla estetään samankaltaiset onnettomuudet/tapahtumat jatkossa. Tarvittaessa työsuojelu on yhteydessä yksikköön asian selvittämiseksi tai parannustoimenpiteiden esittämiseksi.
- Työpaikkaselvityksiä ja seurantoja on tehty eri osastoilla ja yksiköissä.
- Työsuojelutoimikunnan edustajat ovat saaneet työsuojelukoulutusta.

## 11. Sisäilmaryhmän toimintakertomus

Kunnan sisäilmaryhmä koostuu työterveyshuollon, työsuojelun, hallinnon sekä teknisen osaston edustajista. Vuoden 2020 aikana ryhmä kokoontui kerran keskustellakseen kunnan kiinteistöjen sisäilmaongelmista.

Ryhmän tehtävät:

- toimii asiantuntijaryhmänä sisäilma-asioissa
- tekee tarvittaessa tarkastuksia kiinteistöihin ja tekee suunnitelman suoritettavista toimenpiteistä
- tiedottaa suunnitelmista yksiköiden henkilökunnalle
- kutsuu tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita sisäilmaongelmien ratkaisemiseen
- laatii yhteenvedon ongelmista ja niiden ratkaisusta sekä tiedottaa niistä yksiköissä
- antaa tarvittaessa toimenpidesuosituksia sisäilman laadun parantamiseksi
- laatii vuosittain yhteenvedon vuoden aikana käsitellyistä asioista
- ottaa kantaa tehtyihin kuntoarvioihin ja antaa oman ehdotuksensa priorisointijärjestykseksi tulevien korjaustarpeiden osalta.



## 12. Työkyvyn ylläpito

Kunta tarjoaa työntekijöilleen sähköisen kulttuuri- ja liikuntaseteliedun, joka on 60 euroa vuodessa työntekijää kohden. Edun hyödynsi 262 työntekijää (vuonna 2019: 250), ja kunta maksoi yhteensä 13 774 euroa (vuonna 2019: 12 835 euroa) eli keskimäärin 53 euroa työntekijää kohden. Käyttö jakautui seuraavasti: kulttuuri 22 prosenttia ja liikunta 78 prosenttia.

Kunnan työntekijöillä on mahdollisuus harjoitella maksutta kerran viikossa Taalintehtaan kuntosalilla.

Syksyllä 2019 käynnistyi ”Liikutaan yhdessä” -askelkampanja, johon koko henkilöstö voi osallistua yksiköittäin. Tarkoituksena oli kerätä mahdollisimman paljon askeleita kuukauden aikana. Eniten askeleita osallistujaa kohden kerännyt yksikkö palkittiin yhteisellä illanvietolla Kasnäsissa. Eniten askeleita syksyn 2019 ja kevään 2020 välillä keräsi terveyskeskuksen vastaanotto. Kampanja jatkui syksyllä 2020, jolloin voittaja oli Kimitonejdens skolan / Kimitoöns gymnasiumin henkilökunta. Yksikön henkilökunta osallistui innokkaasti kampanjaan ja keräsi suuren määrän askeleita. Palkintona oli 500 euroa, jonka voi käyttää rentoutumiseen tai aktiviteettiin.

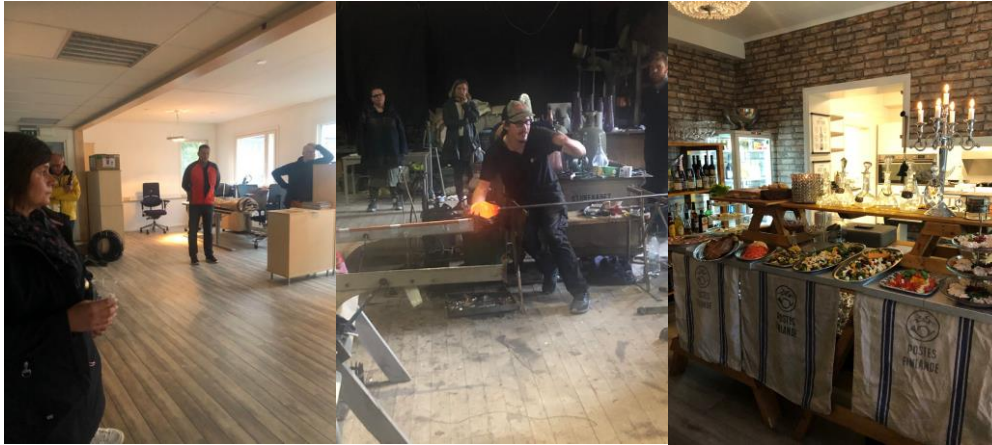


Muutama työntekijä osallistui Vasaloppet-hiihtoon. Osallistumista kuntotapahtumaan tuetaan 40 eurolla vuodessa.

Kunta korotti työhyvinvoinnin edistämiseksi varattua summaa 25 eurosta 35 euroon työntekijää kohden työntekijöiden yhdessä tekemiseen. Työpaikat saavat vapaasti valita oman ohjelmansa, ja viime vuonna useimmat työyhteisöt tilasivat eri yrityksiltä ruokapaketit työpaikoilleen ja söivät hyvin yhdessä. Yhteistä joulujuhlaa ei järjestetty.

Yhteensä 18 yksikköä ja noin 196 henkilöä hyödynsi yksiköiden omaa ohjelmaa eli noin 39 prosenttia henkilökunnasta osallistui toimintaan.

Vuoden aikana ei järjestetty Kuntoremontti- tai Sundia-kuntoutuksia.



Toimistolaisten työ-iltapäivää vietettiin yritysvierailujen merkeissä alkusyksyllä.



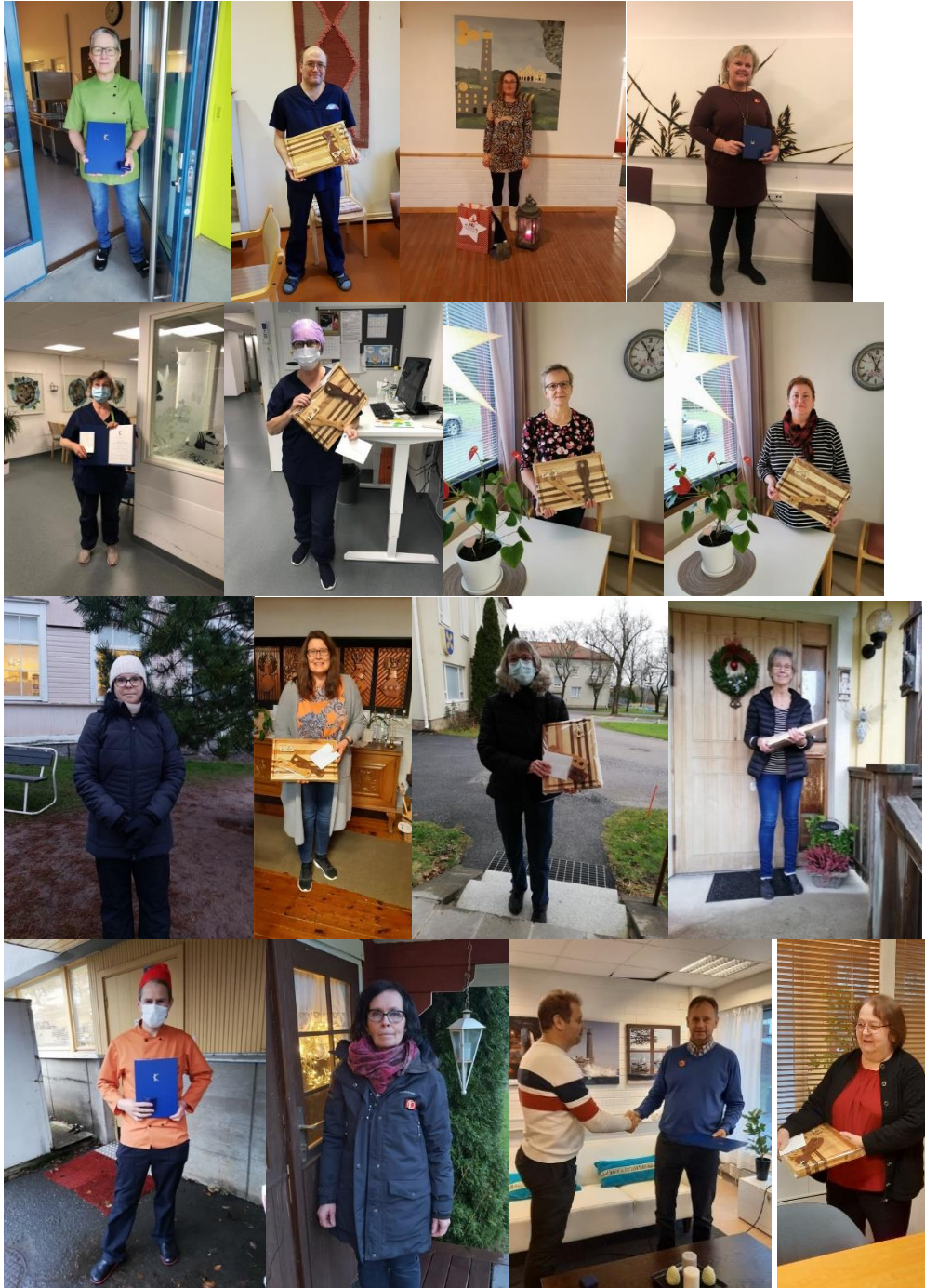
Almakodin henkilökunta työ-päivän vietossa Storfinnhova Gärdin saunalla.

Joulukuussa kussakin yksikössä palkittiin kunnan palveluksessa 20, 30 tai 40 vuotta työskennelleet. Tilaisuuksista julkaistiin kuvia ja onnitteluja intranetissä.



Birgitta Ginströmin 30 palvelusvuotta juhlistettiin etänä.





Kunta muistaa 50 ja 60 vuotta täyttäviä kukilla, kakkukahveilla ja lahjalla. Lisäksi työntekijöillä on tapana muistaa tasavuosia täyttäviä työkavereitaan yhteisellä lahjalla.



Hallinto-osasto juhlisti 50-vuotista etänä.



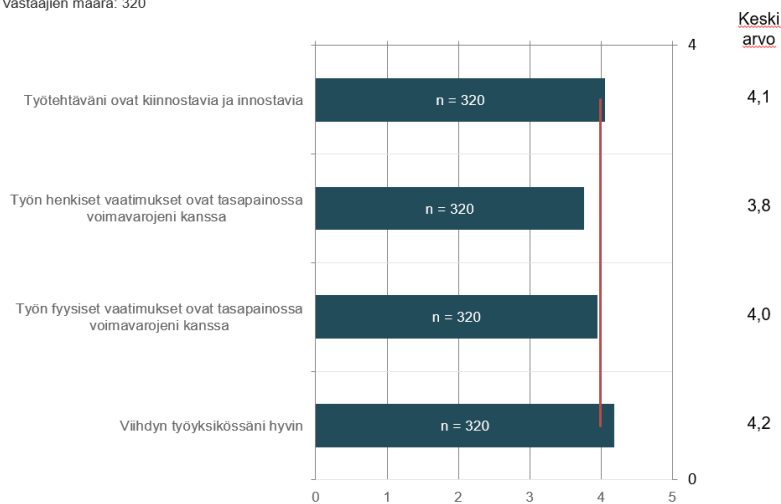
Vapaa-ajanyksikkö juhlisti 30, 40 ja 50 vuotta täyttäneitä työkavereitaan.

## 13. Henkilöstökysely

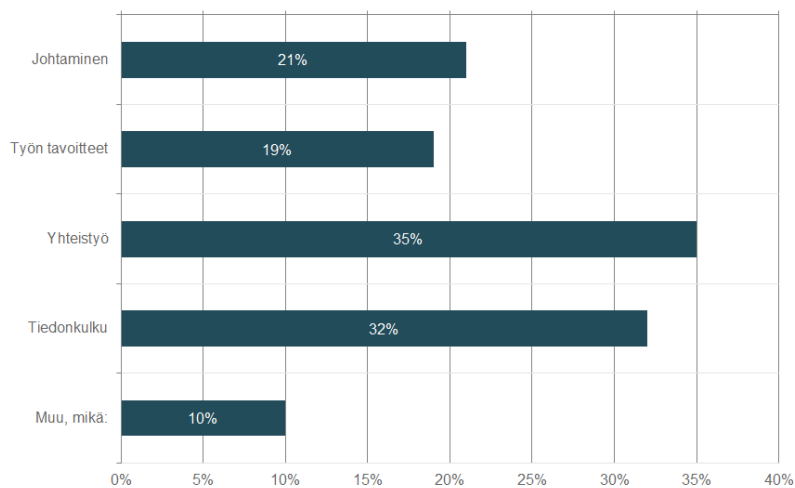
Marras-joulukuussa 2020 toteutettiin henkilöstökysely. Kyselyyn vastasi 320 työntekijää, ja vastausprosentti oli 57. Kyselyn perusteella työntekijät viihtyvät työtehtävissään ja ovat sitä mieltä, että työtehtävät ovat mielenkiintoisia ja innostavia. Työntekijät olivat myös tyytyväisiä työyhteisöönsä. Esimerkiksi väittämän ”Työyksikössäni pyydetään ja annetaan apua toisille” keskiarvoksi saatiin 4,0 asteikolla 1–5.

### 11. Työhyvinvointi ja työkyky

Vastaajien määrä: 320



Kysyttäessä tärkeintä kehittämisaluetta työyksikössä työntekijät nostivat esiin erityisesti yhteistyön ja tiedonkulun.



Kyselyn tuloksia käsitellään talven 2021 aikana seuraavasti:

**vk 4–12** Esimiehet käsittelevät tuloksia yksikköpalavereissa, ja tuloksista keskustellaan yhdessä.

Keskusteluun voi kutsua mukaan hallintojohtaja Erika Strandbergin tai työsuojelupäällikkö Eva Isaksson-Holmbergin.

Työyhteisöt laativat keskustelusta yhteenvedon, joka toimitetaan yksikön päällikölle ja osastojohtajalle.

- vk 11** Kyselyn tuloksista keskustellaan yhteistyötoimikunnassa.
- vk 13** Johtoryhmä tekee yhteenvedon ja vetää johtopäätökset työyhteisöiltä saatujen yhteenvedojen pohjalta.
- vk 14–15** Intrassa ja esimiestapaamisessa esitellään toimenpide-ehdotukset sekä suunnitelma kehitettävistä tai muutosta vaativista asioista.

## I 4. Tunnusluvut

### HENKILÖSTÖ

(1 000 €)

Vakituisen henkilöstö	435
Määräaikainen henkilöstö	130
Henkilöstökustannukset	23 071
Palkat	18 332
Sivukulut	6 767

### HENKILÖSTÖRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä	46 v 1 kk
Vanhuuseläkkeelle jäämiset	12
Osa-aikaeläkkeet	5
Sairauspoissaolot	13,9 kalenteripäivää/työntekijä

### HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

	€/henkilö
Työterveyshuolto, brutto	599
Työterveyshuolto, netto	n. 330
Koulutus	164
TYKY-toiminta	35