

Henkilöstöraportti 2021





Sisältö

1. Johdanto.....	3
2. Henkilöstöstrategia	4
3. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	7
4. Henkilöstömäärä.....	7
5. Henkilöstö henkilötyövuosina mitattuna.....	9
6. Henkilöstön rakenne.....	10
7. Poissaolot.....	11
8. Eläköityminen.....	13
9. Työterveyshuolto	15
10. Työsuojelun toimintakertomus	18
11. Sisäilmaryhmän toimintakertomus	18
12. Työkyvyn ylläpito.....	19
13. Henkilöstökysely.....	22
14. Tunnusluvut	24

I. Johdanto

Vuodesta 2021 jäävät mieleen ainakin suojaruusteet, koronatestit, rokotukset, karanteenipäätökset, etäkokoukset ja hybridimenetelmät. Maaliskuussa 2020 alkanut koronapandemia on edelleen vaikuttanut kunnan kaikkien toimialojen arkeen ja toimintaan. Henkilöstö on joutunut koville, mutta se on kuitenkin motivoituneesti ja ammattimaisesti jatkanut kuntalaistemme palvelemista parhaalla mahdollisella tavalla.

Kirjoitushetkellä epidemiatilanne Suomessa ei taaskaan ole hallinnassa, ja elämmekin uuden virusmutaation myötä jo kolmatta aaltoa. Rajoituksia on jälleen kiristetty ja epävarmuus lisääntyy koko yhteiskunnassa. Meidän on uskallettava uskoa valoisampaan tulevaisuuteen ja siihen, että pandemian kohta helpottaessa voimme alkaa elää uutta normaalia ja toimia sen mukaan.

Vuoden aikana kunnan hallinnossa on tehty useita tärkeitä rekrytointeja. Helmikuussa valtuusto valitsi hallintopäällikön uudeksi kunnanjohtajaksi, huhtikuussa valtuusto valitsi controllerin talous- ja henkilöstöjohtajaksi (entinen hallintojohtajan virka) ja kesäkuussa valtuusto valitsi uuden peruspalvelujohtajan ja elinkeinojohtajan (entinen kehitysjohtajan virka). Joulukuussa kunnanhallitus valitsi uuden sivistysjohtajan, joka aloittaa työnsä tammikuussa 2022. Paljon on siis ollut tapahtumaa, joten tästä on hyvä lähteä työskentelemään yhdessä kohti entistäkin parempaa Kemiönsaarta.

Kesäkuussa tehtiin kansallisen tason päätös lainsäädännöstä, jonka mukaan sosiaali- ja terveydenhuolto siirtyy hyvinvointialueille vuodesta 2023 alkaen. Tämä tietää suuria muutoksia kunnalle ja vaikuttaa merkittävästi kunnan arkeen vuoden 2022 aikana. Jo syksyllä aloitimme säännölliset sote-uudistusaiheiset henkilöstöinfotilaisuudet, jotta henkilöstö saadaan aktiivisesti mukaan prosessiin. On tärkeää tiedottaa muutoksesta myös uudistuksen jälkeen kunnan palvelukseen jäävälle henkilöstölle.

Syksyllä tehty henkilöstökysely osoittaa, että kunnan työntekijöillä on korkea työmotivaatio, että työntekijät viihtyvät työtovereidensa kanssa ja ovat tyytyväisiä työtehtäviinsä ja että he kokevat, että heillä on työtehtävien edellyttämä osaaminen. Tämä on asia, jota meidän tulee vaalia ja josta meidän täytyy pitää huolta jatkossakin. Tarkoituksena on, että töihin on kiva tulla ja että on mukavaa työskennellä yhdessä.

Uuden kuntastrategian valmistelu on käynnissä. Prosessin aikana on nostettu esiin avainsanoja kuten yhteisöllisyys ja tulevaisuudenusko. Näiden tehtävänä on ohjata meitä sekä kuntana että työnantajana ja työntekijänä.

Suuri kiitos koko henkilökunnalle sitoutumisestanne ja siitä, että jaksatte ja haluatte työskennellä Kemiönsaaren kunnassa.

Yhdessä olemme pärjänneet tähän saakka, yhdessä selviämme tästä ja yhdessä rakennamme tulevaisuutta.

Kemiönsaarella joulukuussa 2021
Daniela Sundberg, talous- ja henkilöstöjohtaja

2. Henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategia perustuu kunnan strategiaan ja yhteisiin arvoihimme, jotka ovat avoimuus, aktiivisuus ja uudistuminen. Henkilöstöstrategiaa on määrä päivittää kevään 2022 aikana.

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 98 rekrytointia ja saatiin 364 työpaikkahakemusta vuonna 2021 (77 rekrytointia ja 327 hakemusta vuonna 2020).

Rekrytointien jakautuma 2021				
Yksikkö	Rekrytointi	Työpaikat	Palkkaussuhde	
			Toistaiseksi	Määräaikainen
Ympäristö- ja tekniikkaosasto	8	8	7	2
Sivistysosasto	26	27	8	20
Hallinto-osasto	2	2	2	0
Peruspalveluosasto	59	74	46	41
Kehitysosasto	3	3	2	1
Yhteensä	98	114	65	64

Hakijamäärä 2021			
Yksikkö	Rekrytoinnit	Hakemukset	Hakijoita/rekrytointi
Ympäristö- ja tekniikkaosasto	8	56	7
Sivistysosasto	26	136	5
Hallinto-osasto	2	19	10
Peruspalveluosasto	59	117	2
Kehitysosasto	3	36	12
Yhteensä	98	364	4

Luvut osoittavat selvästi, millä toimialalla on ollut rekrytointihaasteita. Peräti 60 % rekrytoinneista tehdään sosiaali- ja terveydenhuollon alalla, jossa myös hakijamäärä rekrytointia kohden on alhaisin. Sosiaali- ja terveydenhuollon koulututuneen henkilöstön sekä ns. asiantuntijatehtävissä toimivien (toimintaterapeutit, puheterapeutit, kaavoittajat jne.) rekrytointi on yhä vaikeampaa. Vuonna 2021 lääkärin ja sosiaalihuollon henkilöstön rekrytointitilanne oli parempi kuin moneen vuoteen.

Kunnan rekrytointiprosesseja systematisoitiin edelleen, ja kunnan rekrytointiryhmä koordinoi nykyään kaikkia rekrytointeja. Rekrytointiryhmän ansiosta kunnassa 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 vuosina perehdytystä 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 2021 Intron avulla perehdytettiin 38 uutta työntekijää (56 uutta työntekijää vuonna 2020). Silvan päiväkotia on otettu käyttöön työkalun ja tehdyt omat erilliset perehdytykset henkilöstölleen. Silvassa perehdytettiin 11 uutta työntekijää vuonna 2021 (14 työntekijää vuonna 2020). Kaikki kesätyöntekijät perehdytettiin erillisen perehdyttämissuunnitelman avulla Introssa. Vuodenvaihteessa käynnissä oli 12 Intro-perehdytystä.

b) Toimiva johtaminen ja alustaidot

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

Talous- ja henkilöstöjohtaja lähettää kuukausittain kaikille esimiehille nk. kuukausikirjeen, jossa käydään läpi ajankohtaisia asioita, kuten rekrytointeja, henkilöstövaihdoksia, palkka-asioita ja työterveyshuoltoa koskevia asioita.

Syksyllä 2021 kunnan uusille luottamushenkilöille järjestettiin koulutusta. Vuoden aikana järjestettiin myös neljä seminaaria ja/tai iltakoulua, joissa luottamushenkilöt ja viranhaltijat pohtivat yhdessä ajankohtaisia asioita.

Hallintohenkilöstö osallistui keväällä 2021 työntekijöille suunnattuun ”Teamutmaning”-koulutukseen (Tiimihaaste). Koulutus oli yksi syksyn 2020 henkilöstökyselyssä kehittämistavoitteeksi nostetuista toimenpiteistä, joilla pyritään kehittämään yhteistyötä ja viestintää. Koulutuksen aikana henkilöstö työskenteli yhdessä yli osastorajojen eri projektien parissa ja pyrki keksimään uusia yhteistyömuotoja, tuntemaan toisiaan ja luomaan yhteishenkeä pitkään jatkuneen etätyön jälkeen.

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 2021 täydennyskoulutukseen osallistui 149 henkilöä, yhteensä 535 päivää. Tämä tarkoittaa keskimäärin 3,6 päivää henkilöä kohden.

Syksystä 2019 lähtien kunta on tarjonnut henkilöstölle uudenlaisia lyhytkursseja. Pandemian aikana Tietotorstai oli tauolla, mutta syksyllä 2021 toimintaa jatkettiin taas. Joka torstai järjestetään runsaan tunnin mittaisia kursseja ajankohtaisista aiheista. Vuoden 2021 syksyllä aiheina oli tietosuoja, asiankäsittelyohjelma, toimittajaportaali, palkkalaskelman tietojen läpikäynti ja kaksivaiheinen tunnistautuminen. Tietotorstain kurssit on tarkoitettu koko kunnan henkilöstölle, ja useimmille kursseille voi osallistua joko paikan päällä tai etänä.

Henkilöstölle tarjotaan erilaisia koulutus- ja kurssitoiminnan muotoja niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Suuri osa koulutuksista ja kursseista järjestetään verkossa webinaarin muodossa, mikä mahdollistaa osallistumisen mistä tahansa paikasta.

Kunnassa on käytössä mm. WistecOnline-koulutusportaali, joka muodostuu videomuodossa olevista lyhytkursseista. Aiheina ovat erilaiset ohjelmat, kuten Windows, Teams, Word ja Excel.

Tietosuojatietouden ylläpitämiseksi tarjolla on lyhytkursseja Navisecin kautta. Nämä sisältävät viisi eri osa-aluetta, joiden päätteeksi on testi kunkin osa-alueen osalta. Kurssin suorittamisesta hyväksytysti saa diplomin. Kaikkia työntekijöitä kehoitetaan suorittamaan kurssi tietosuoja koskevien tietojen vahvistamiseksi.

Självstudiematerial



Grunderna för datasäkerhet och integritet



Personuppgifter och dess behandling



Datasäkerhet och dataskydd i distansarbet

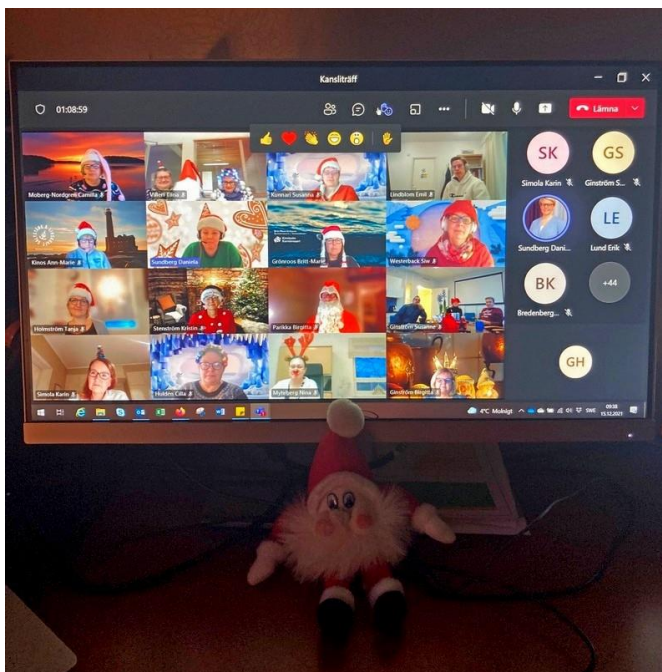


Nätfiske



Offentlighet och sekretess av information

Kokouksia, koulutuksia ja muita kokoontumisia järjestetään nykyisin enemmän eri tavoin kuin aiemmin, muun muassa etänä, fyysisesti muualla kuin työpaikalla ja usein myös ulkona luonnossa. Microsoft Teamsin käytöstä on tullut osa henkilöstön arkipäivää. Teamsin avulla työyhteisö voidaan pitää elävänä, vaikka henkilökunta ei tapaakaan fyysisesti työpaikalla.



Toimistohenkilökunnan yhteinen etäpalaveri.



Johtoryhmä keskustelee strategiasta.

Palkantarkistukset

Vuonna 2021 tehtiin yksi sopimusperusteinen yleiskorotus ja lisäksi jaossa oli paikallinen järjestelyerä.

Yleiskorotus 1.4.2021

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja tai niihin rinnastettavia kuukausipalkkoja korotettiin 1.4.2021 lukien yleiskorotuksella. Korotus oli 1,0 prosenttia.

Paikallinen järjestelyerä 1.4.2021

Paikallinen järjestelyerä oli 0,8 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Järjestelyerän ensisijaisia tavoitteita olivat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

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 muita strategiaa tukevia ja täydentäviä suunnitelmia. Vuosittain laaditaan henkilöstötalousarvio ja henkilöstöraportti. Henkilöstömäärää ja poissaoloja seurataan neljännesvuosittain osana osavuosikatsausta.

3. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Tärkein yhteistyömuoto on yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta kokoontui seitsemän kertaa vuonna 2021. Yhteistyötoimikuntaan kuului kuusi henkilöstön edustajaa ja kaksi työnantajan edustajaa.

Varsinaiset jäsenet

Madeleine Karlsson, puheenjohtaja (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

Erika Strandberg (työnantajan edustaja)

Daniela Sundberg 1.3.2021 alkaen (työnantajan edustaja)

Virallisten kokousten lisäksi talous- ja henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmiehet tapasivat säännöllisesti epävirallisissa tapaamisissa. Pääluottamusmiehet osallistuvat valtuuston iltakouluihin ja seminaareihin.

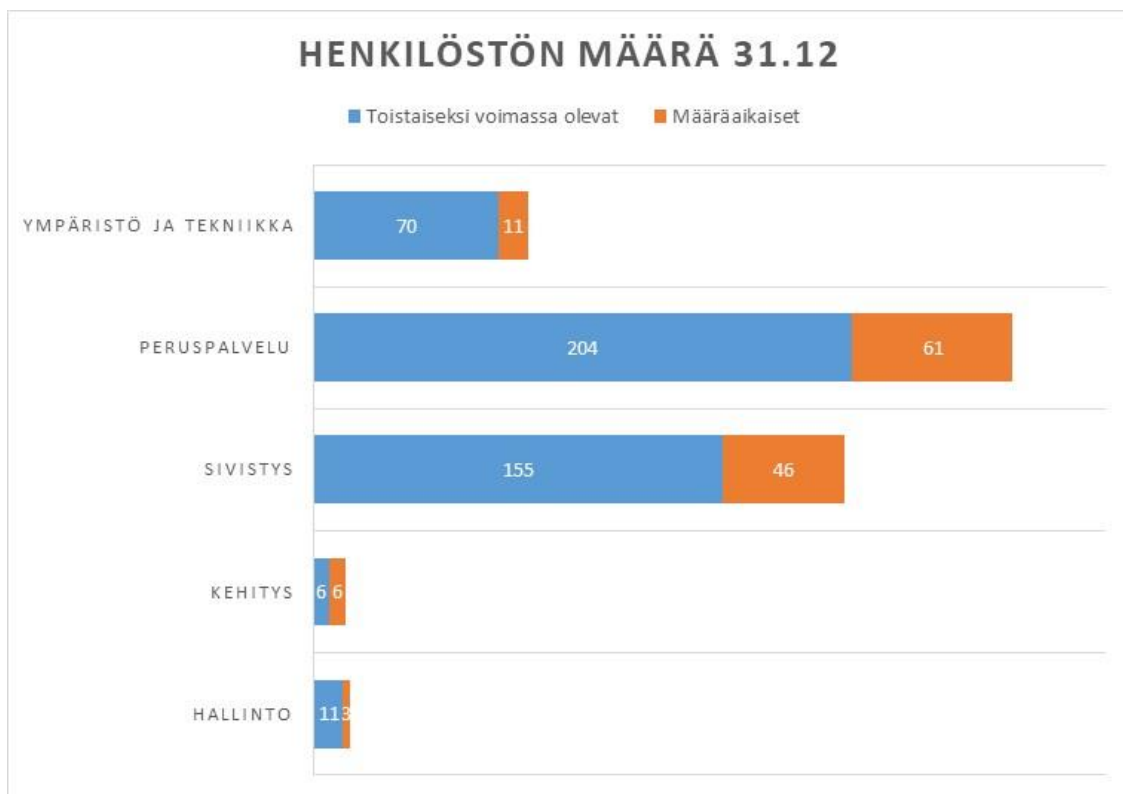
4. Henkilöstömäärä

Kemiönsaaren kunnalla oli 573 työntekijää 31.12.2021, joista 446 työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 127 määräaikaisessa työsuhteessa. Tähän lukuun on laskettu mukaan kaikki työntekijät 31.12.2021, lukuun ottamatta aikuisopiston tuntiopettajia. Luku sisältää myös työllistetyt.

Henkilöstömäärä 31.12.2021

Osasto	Toistaiseksi palkatut	Määräaikaiset	Yhteensä 2021	Yhteensä 2020
Hallinto	11	3	14	15
Kehitys	6	6	12	12
Sivistys	155	46	201	199
Peruspalvelu	204	61	265	260
Ympäristö ja tekniikka	70	11	81	79
Yhteensä	446	127	573	565

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 78 prosenttia työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 22 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa. Kemiönsaaren lukuihin vaikuttavat vaikeudet palkata pätevää henkilöstöä tietyillä toimialoilla.

5. Henkilöstö henkilötyövuosina mitattuna

Vuonna 2021 henkilötyövuosien määrä pieneni seitsemällä, mikä vastaa kahta prosenttia. Vuoden aikana tehdyn palkantarkistuksen johdosta palkat eivät euromääräisesti laskeneet, vaan nousivat, mutta kuitenkin vähemmän kuin jos henkilötyövuosien määrä ei olisi laskenut. Vuodelle 2021 budjetoituun verrattuna henkilötyövuosien määrä on tilinpäätöksessä kaksi henkilötyövuotta vähemmän.

Osasto	Yksikkö	10-12/2018	TP 2019	TA 2021	TP 2020	TP 2021
	110 Konsernipalvelut	16	17	16	16,5	17,0
	130 Kehitysyksikkö	10	10	10	9,1	8,9
10 Konsernipalvelut		26	26	27	25,6	25,9
	310 Lastenhuoltoyksikkö	54	53	50	50,4	46,3
	320 Opetusyksikkö	114	110	102	105,2	102,4
	330 Aikuisopetusyksikkö	2	2	2	2,0	2,2
	340 Kirjasto- ja kirjasto- ja kirjasto-	9	8	8	8,3	7,8
	350 Vapaa-ajanyksikkö	10	11	10	9,5	9,8
30 Sivistysyksikkö		189	184	171	175,3	168,4
	510 Peruspalveluhallinto	4	4	4	4,4	4,0
	520 Sosiaaliyksikkö	31	29	25	22,7	21,5
	530 Vanhustenhuoltoyksikkö	132	135	137	130,1	131,8
	540 Terveystieteiden yksikkö	81	77	72	71,6	75,8
50 Peruspalveluosasto		248	244	238	228,9	233,0
	710 Ympäristö- ja tekniikkahallinto	2	2	2	2,7	2,0
	720 Valvontayksikkö	7	7	7	6,6	6,6
	730 Kiinteistöyksikkö	60	58	45	56,1	51,5
	740 Yhdyskuntatekniikkayksikkö	5	5	5	4,5	5,2
	750 Kaavoitusyksikkö	2	2	2	2,0	2,0
70 Ympäristö- ja tekniikkahallinto		76	74	61	71,9	67,3
Yhteensä		539	528	497	502	495
	Vähennys		-10,8	-30,9	-26,3	-7,16

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 lyhytkestoista päivän mittaisista sijaisuuksista koko vuoden jatkuneisiin työsuhteisiin. Tämän vuoksi henkilötyövuodet ovat ylivoimaisesti tärkein kunnan henkilöstöresurssien 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.

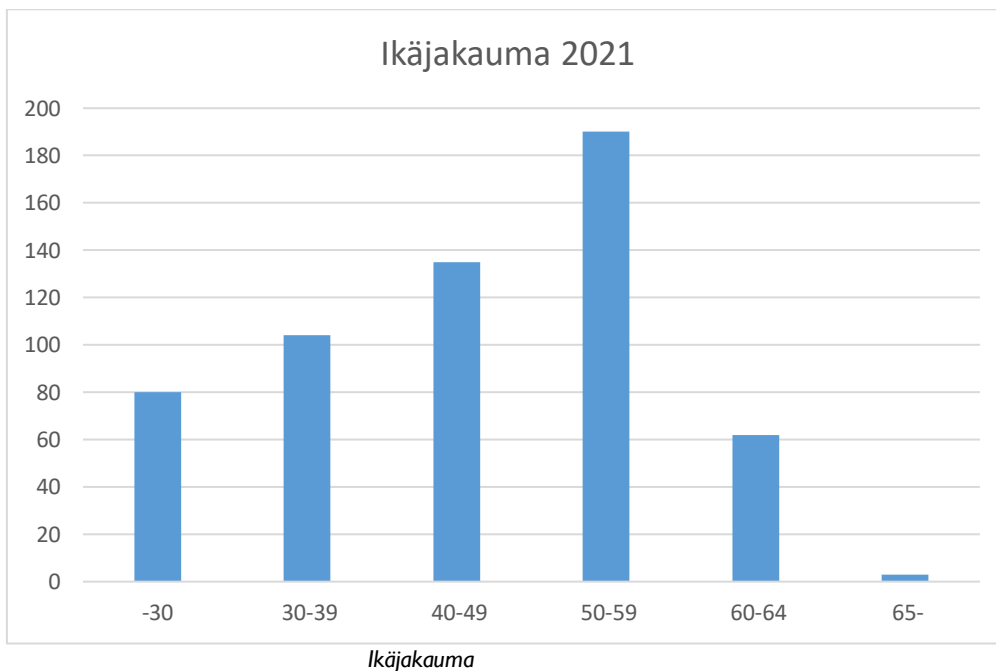
6. Henkilöstön rakenne

Kunta on naisvaltainen työpaikka. 31.12.2021 työntekijöistä 85 prosenttia oli naisia ja 15 prosenttia miehiä.



Kokoaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät

Kunnan työntekijöistä 76 prosenttia työskenteli kokoaikaisesti 31.12.2021 ja 24 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 45,5 vuotta.

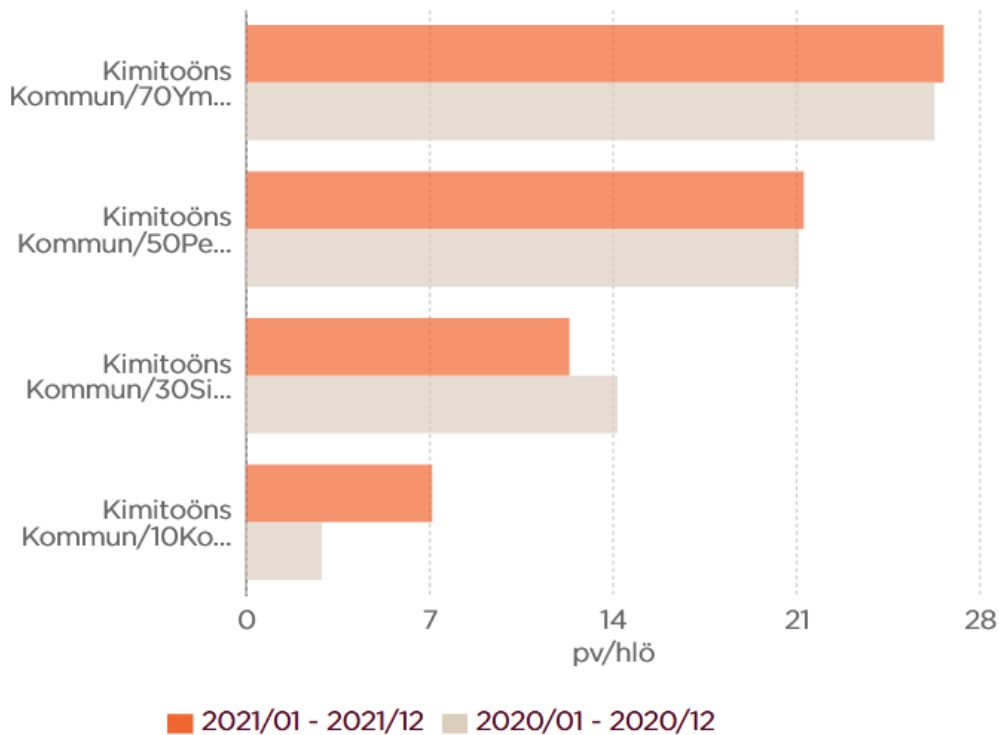
7. Poissaolot

Sairauspoissaolopäivien yhteenlaskettu määrä vuonna 2021 oli 6936 (vuonna 2020: 7 007). Vuonna 2021 sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohden oli 12,1 päivää (vuonna 2020: 12,84 päivää) laskettuna henkilöstön kokonaismäärän mukaan 31.12. Kun sairauspoissaolot suhteutetaan henkilötyövuosiin, on sairauspoissaolopäiviä 14,0 henkilötyövuotta kohden (vuonna 2020: 13,9). Kunnat ja kaupungit mittaavat tätä eri tavoin, joten lukuja vertailtaessa on tiedettävä, mitä tunnuslukuja käytetään.

- Sairauspoissaolopäiviä yhteensä 6 938
- Sairauspoissaolopäiviä 12/hlö (6 938: 570)
- Yli 90 pvä sairaana 25 hlöä, yhteensä 4 157 päivää, 166 pvä/hlö
- 1–3 pvä sairaana 76 hlöä, yhteensä 250 päivää, 3,8 pvä/hlö

Sairauspoissaoloprosentit osastoittain 2021:

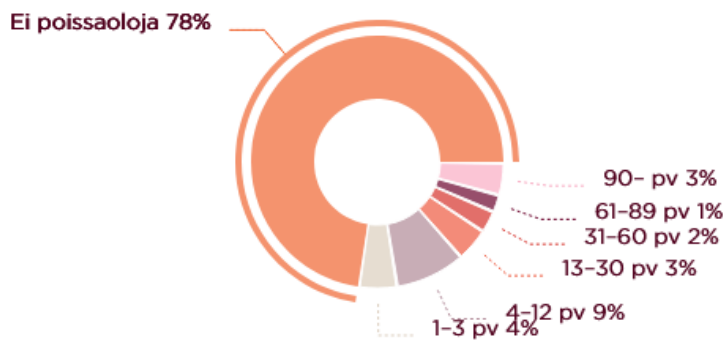
Sairauspoissaolot yrityksittäin



70 Ympäristö- ja tekniikkaosasto 1 112 päivää, 26,6 päivää/henkilö
 50 Peruspalveluosasto 4 927 päivää, 21,3 päivää/henkilö
 30 Sivistysosasto 812 päivää, 12,3 päivää/henkilö
 10 Konsernipalvelut 85 päivää, 7,1 päivää/henkilö

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 2021 Kemiönsaaren sairauspoissaoloprosentti oli 4,7 prosenttia (2020: 4,2 %).

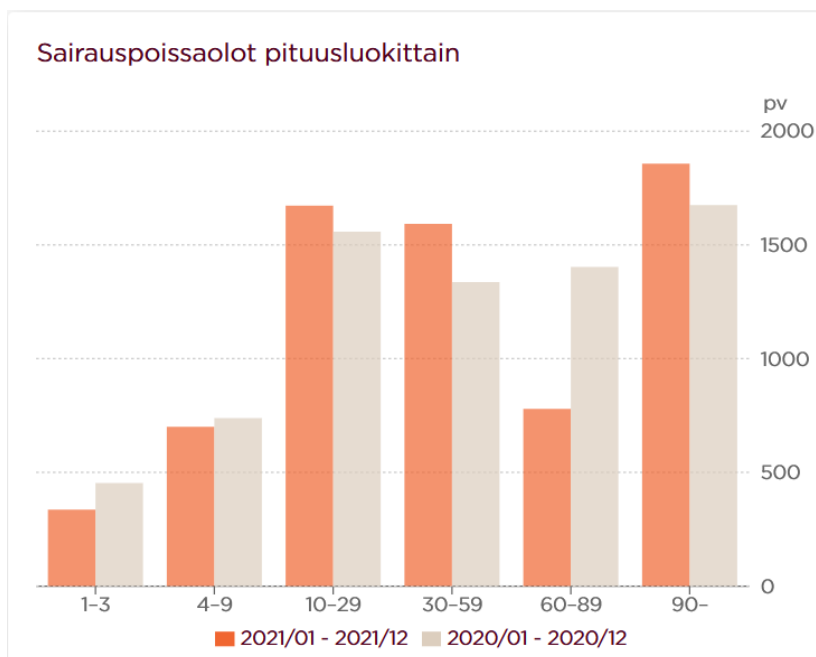
Terveysprosentti



2021/01 - 2021/12

Henkilöstöstä 78 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuonna 2021.

Sairauspoissaolopäivät pitkiin/lyhytkestoisin sairauspoissaoloihin jaettuna



Pitkät sairausolot vuonna 2021

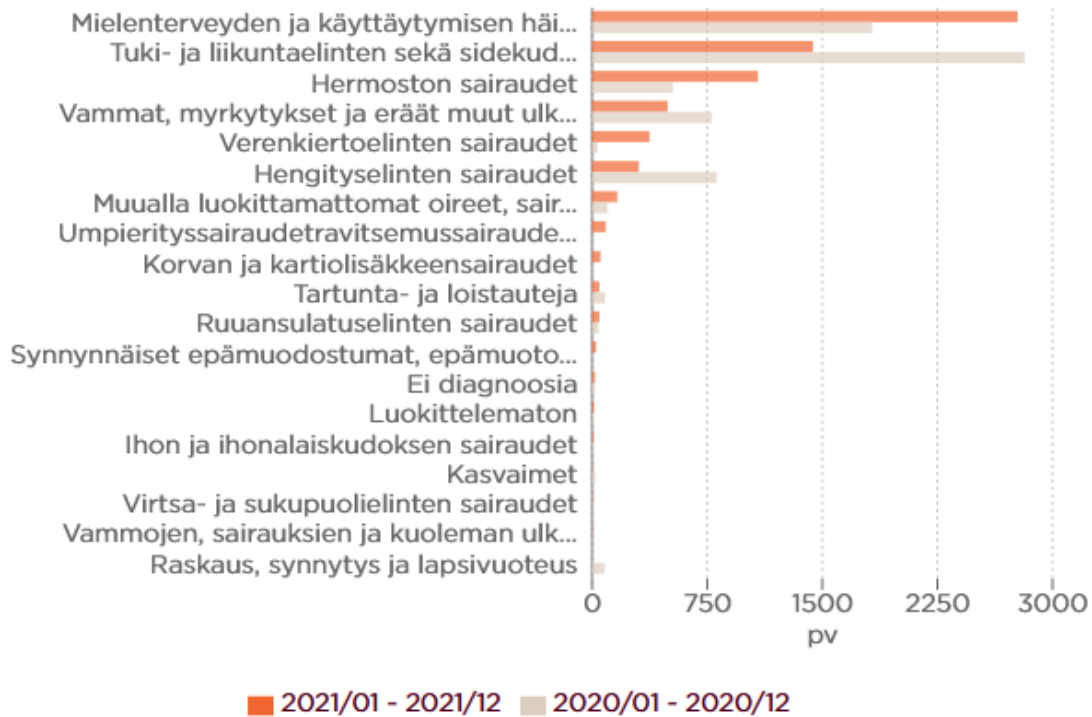
Pitkiä sairauspoissaoloja 5 542 päivää, 53 henkilöä.

- Yli 90 päivää, 25 henkilöä
- 60–89 päivää, 10 henkilöä
- 30–59 päivää, 18 henkilöä

Pitkien sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä on 79,8 %

Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin

Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin (ICD)

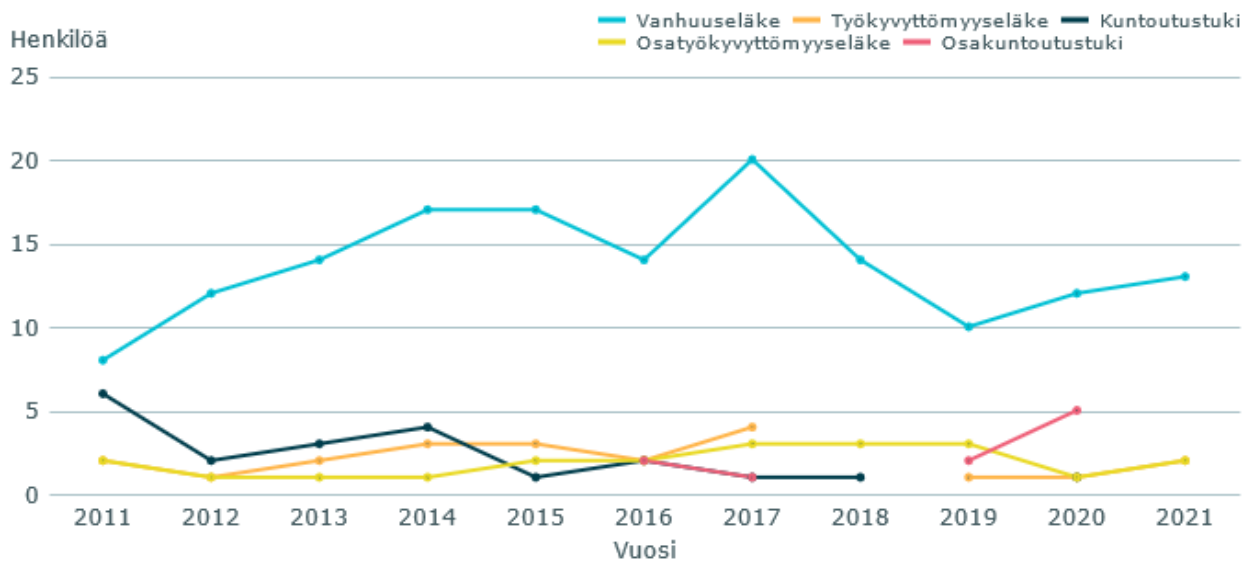


1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 2 773 päivää.
2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 1 439 päivää.
3. Hermoston sairaudet 1 081 päivää.

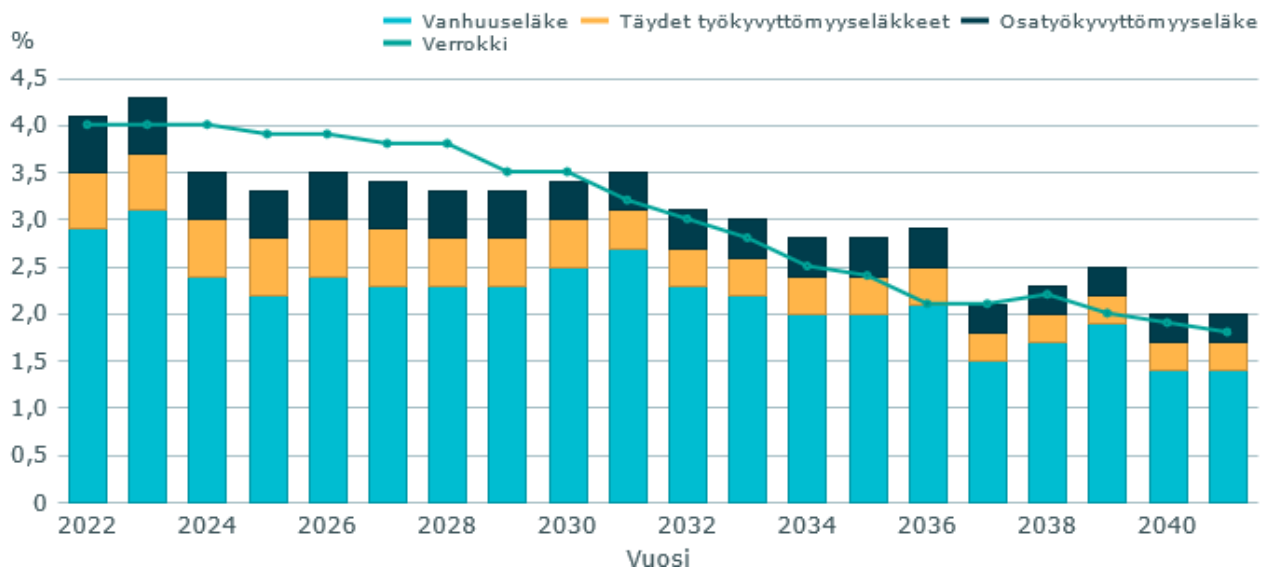
8. Eläköityminen

Vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle jäi 13 henkilöä, joista 2 työkyvyttömyyseläkkeelle tai osittaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Keskimääräinen eläkeikä kunnassa oli 62,7 vuotta vuonna 2021 (60,2 vuotta vuonna 2020). Keskikokoisten kuntien keskimääräinen eläkeikä oli 61,3 vuotta.

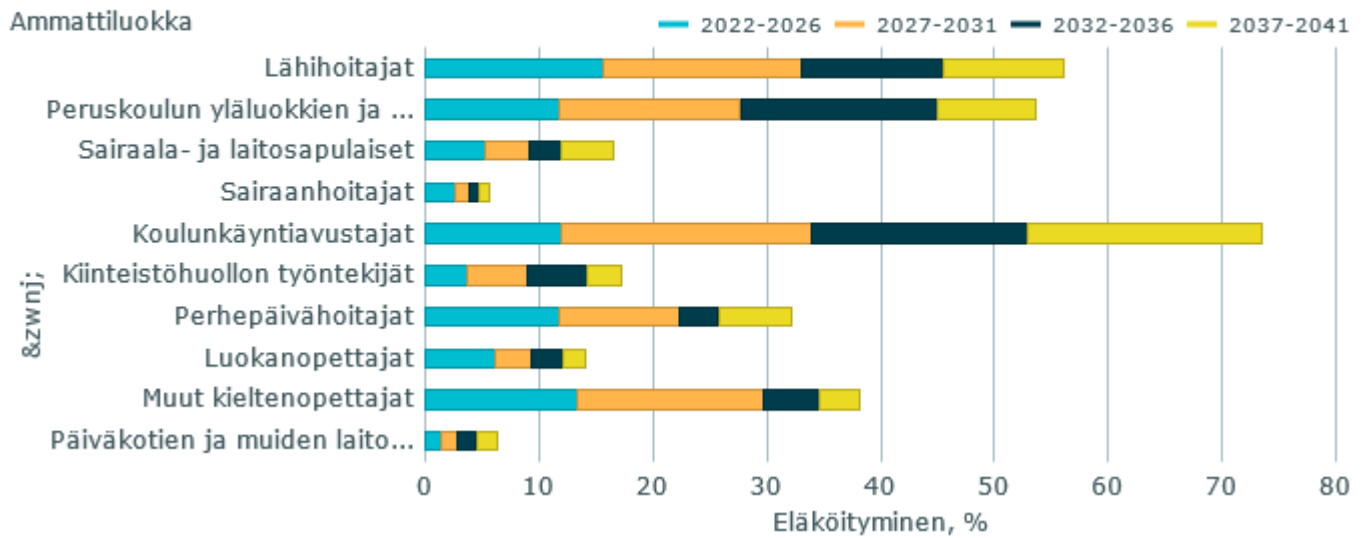
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



9. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut on vuodesta 2019 alkaen ostettu Pihlajalinnalta. Vuosi 2021 oli toinen kokonainen toimintavuosi, jolloin Pihlajalinna tuotti palvelut. Pihlajalinnan kanssa tehty määräaikainen sopimus on voimassa vuoden, ja siihen sisältyy kolme optiovuotta. Viimeinen optiovuosi otetaan käyttöön 1.4.2022 alkaen, joten kevään 2022 aikana on tehtävä uusi hankinta henkilöstön työterveyshuollon palveluista.

Työterveyshuollon yhteistyölle asetettiin seuraavat tavoitteet vuodelle 2021:

1) Seurataan ja otetaan käyttöön työterveyden varhaisen tuen ja puuttumisen prosesseja. Esimiehet saavat työkalun avulla hälytyksen, kun työntekijän poissaolot ylittävät määritellyt rajat. Hälytys johtaa keskusteluun, joka dokumentoidaan, ja mahdollisiin tukitoimiin.

Arviointi:

Työterveyden varhaisen tuen ja puuttumisen prosesseja työterveydessä on jatkettu vuonna 2021.

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 otettiin käyttöön varhaisen tuen ja puuttumisen portaali vuonna 2020. Portaali tukee varhaisen tuen ja puuttumisen toimintasuunnitelman mukaista toimintatapaa. Portaalin käyttöön liittyvään esimiehille suunnattuun koulutukseen ja tiedottamiseen on jatkuva tarve, joten vuoden 2022 alussa esimiehille järjestetään portaalin käyttöön liittyvää koulutusta yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa.

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

Arviointi:

Vuonna 2021 jatkettiin pitkien sairauspoissaolojen läpikäyntiä työterveyshuollon kanssa vuonna 2020, ja asianomaisten henkilöiden kanssa on laadittu suunnitelmat. Työkykyvalmentaja on selvittänyt tukimahdollisuuksia ja suosittelut eri kuntoutus- tai uudelleen kouluttautumismahdollisuuksia. Työkykyvalmentajalle tehtiin 58 käyntiä vuonna 2020.

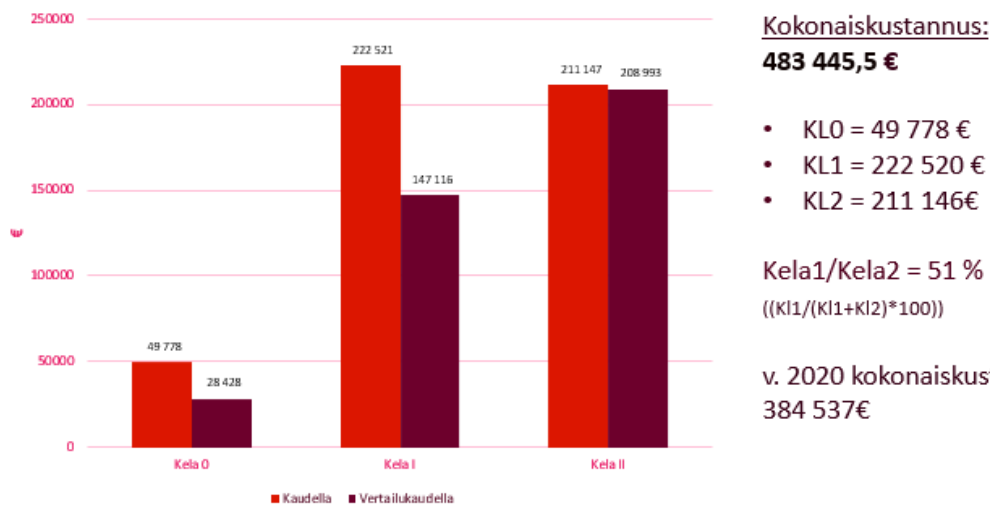
3) Työterveyshuollon toimien tuloksellisuutta mitataan järjestelmällisen vuoropuhelun ja seurannan avulla.

Vuonna 2021 työterveyshuolto maksoi yhteensä runsaat 483 000 euroa (vuonna 2020: yhteensä 384 000 euroa). Summat ennen Kela-korvausta.

Vuonna 2021 kustannuksiin ja panostuksiin vaikuttivat merkittävästi pandemia ja henkilöstön rokotukset, runsaat 70 000 euroa. Nämä kuuluvat korvausluokkaan I. Korvausluokan 0 osalta kustannukset ovat kasvaneet työpaikkapsykologin, työnohjauksen ja valmennuksen käytön lisääntymisen myötä. Tämä on osa pyrkimystä vähentää ja selvittää sairauspoissaolojen lisääntymisen syitä mielenterveysongelmien vuoksi.

Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden ennen Kela-korvausta olivat 848 euroa vuonna 2021.

KOKONAISKUSTANNUKSET KELALUOKITTAIN JAOTELTUNA (€)



28

Pihlojalinna

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.

Työterveyshuollon kustannusten vertailu vuosina 2018–2021

År Vuosi	Helhetskostnad / år Kokonaiskustannus/vuosi	Kostnad/person Kustannus/henk.
2018	245 000 €	415 €
2019	254 000 €	418 €
2020	383 851 €	599 €
2021	483 446 €	848 €

Sairauspoissaolojen vaikutus työterveyshuollon kokonaiskustannuksiin Pihlajalinnan mukaan.

Vuosi	Sairaus poissaolopäivät	Arvioitu hinta	Kokonaisuus kustannus €	Ero edelliseen vuoteen = SÄÄSTÖ
2018	8 695	á 300 €/ päivä	2 608 500 €	Ei tiedossa 2017
2019	8 442	á 300 €/päivä	2 532 600 €	74 900 €
2020	7 007	á 300 €/päivä	2 102 100 €	430 500 €
2021	6 938	á 300 €/päivä	2 081 400€	20 700€

10. Työsuojelun toimintakertomus

Kunnan työsuojelusta vastasi vuonna 2021 työsuojelutoimikunta, johon kuului kolme työsuojeluvaltuutettua, kolme varatyösuojeluvaltuutettua sekä työterveyshuollon edustajina lähinnä työterveyshoitaja ja joskus myös työterveyslääkäri.

Marraskuusta 2020 lähtien Eva Isaksson-Holmberg on työskennellyt työsuojelupäällikkönä 30 prosenttia kokoaikaisesta työajasta.

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:

- Riskiarviointit:
Riskiarviointien tarkoituksena on huomioida työhön vaikuttavia riskejä ja ennakoida työssä aiheutuvia vaaroja. Vuoden 2021 aikana kaikilta toiminnoilta pyydettiin riskiarviointit, 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 osallistuneet työsuojelukoulutuksiin.

11. Sisäilmaryhmän toimintakertomus

Kunnan sisäilmaryhmään kuuluu työterveyshuollon, työsuojelun, hallinnon sekä teknisen osaston edustajia. Ryhmä ei kokoontunut kertaakaan vuoden 2021 aikana.

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 kulttuuri-, hyvinvointi- ja liikuntaetuja sähköisesti ePassin kautta. Vuonna 2021 summaa korotettiin 60 eurosta 80 euroon.

Pääläluottamusmiesten aloitteesta käytiin kevään aikana neuvotteluja henkilöstölle maksettavasta taloudellisesta korvauksesta pandemian aikaisista työpanoksista. Neuvottelut johtivat kunnanhallitukselle tehtävään ehdotukseen ePassi-edun korottamisesta 80 eurosta 150 euroon vuonna 2021 ja 80 eurosta 120 euroon vuonna 2022. Kunnanhallitus päätti yksimielisesti korottaa summia. Yhteensä etua hyödynnettiin 58 166 eurolla (13 774 eurolla vuonna 2020) eli keskimäärin 141,20 eurolla henkilöä kohden. Käyttö jakautui seuraavasti: kulttuuri 8 prosenttia, liikunta 45 prosenttia ja hyvinvointi 47 prosenttia.

Kunnan työntekijöillä on mahdollisuus harjoitella maksutta kerran viikossa Taalintehtaan kuntosalilla.

Henkilöstön osallistumista kuntotapahtumiin tuetaan 40 eurolla vuodessa.

Työhyvinvoinnin tukemiseen ja työyksiköiden yhteiseen tekemiseen työpaikan ulkopuolella varataan vuosittain tietty summa. Vuonna 2021 tätä summaa korotettiin 25 eurosta 35 euroon työntekijää kohden. Myös tämä tuki ja sen suuruus tuotiin päätettäväksi osana neuvotteluja, jotka koskivat henkilöstön palkitsemista pandemian aikaisesta työpanoksesta. Kunnanhallitus päätti yksimielisesti korottaa hyvinvointiin kohdennettavaa tukea 35 eurosta 75 euroon työntekijää kohden vuonna 2021. Päätökseen sisältyi myös lisäys, jonka mukaan 40 euroa voidaan siirtää käytettäväksi vuonna 2022, jos koko 75 euron summaa ei ole mahdollista käyttää pandemian vuoksi.

Hyvinvoinnin tukemisen puitteissa työyhteisöt voivat vapaasti päättää omasta ohjelmastaan. Vuonna 2021 pandemia hankaloitti yhteisen toiminnan järjestämistä, mutta useat toiminnot pääsivät kuitenkin nauttimaan noutoruoasta, ulkoaktiiviteeteista, stand up -esityksestä, joulupäivällisestä tai muusta kivasta ohjelmasta.

Yhteensä 32 yksikköä ja noin 407 henkilöä hyödynsi yksiköiden omaa ohjelmaa, eli noin 71 prosenttia henkilökunnasta osallistui toimintaan.

Yhteistä joulujuhlaa ei järjestetty vuonna 2021.

Vuoden aikana ei järjestetty myöskään Kuntoremontti- tai Sundia-kuntoutuksia.



Hallinto-osaston työy-iltapäivä elokuussa 2021.



Sosiaaliyksikön tyky-ilta, johon kuului muun muassa pakuhuoneharjoitus.

Sivistysosasto kävi Paraisilla hiomassa keilailutekniikkaa.

Joulukuussa palkittiin kunnan palveluksessa 20, 30 tai 40 vuotta työskennelleet. Pienimuotoinen palkintoseremonia järjestettiin Villa Landessa, jossa palkittiin 25 työntekijää.





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



Tk-sairaalan Pia Laaksonen täytti 50 vuotta.



Perhepäivähoitajia juhlistettiin kauniissa kevätssä.

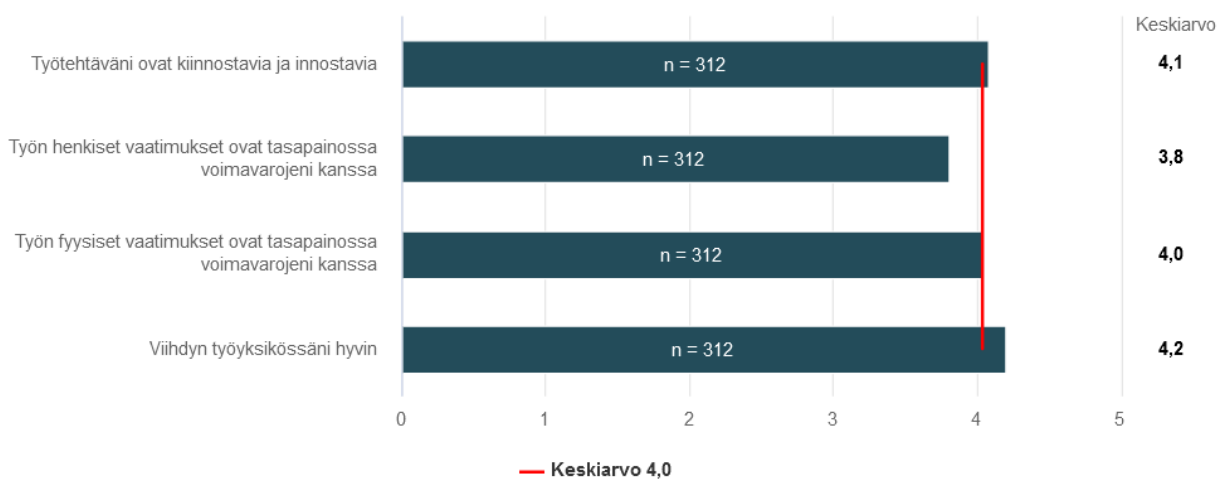
13. Henkilöstökysely

Loka-marraskuussa 2021 toteutettiin henkilöstökysely. Kyselyyn vastasi 312 työntekijää, ja vastausprosentti oli 55. Kysely toteutettiin toista vuotta peräkkäin Webropol-työkalun avulla, joten kyselyn vastauksia voidaan vertailla samassa järjestelmässä kahden vuoden ajalta.

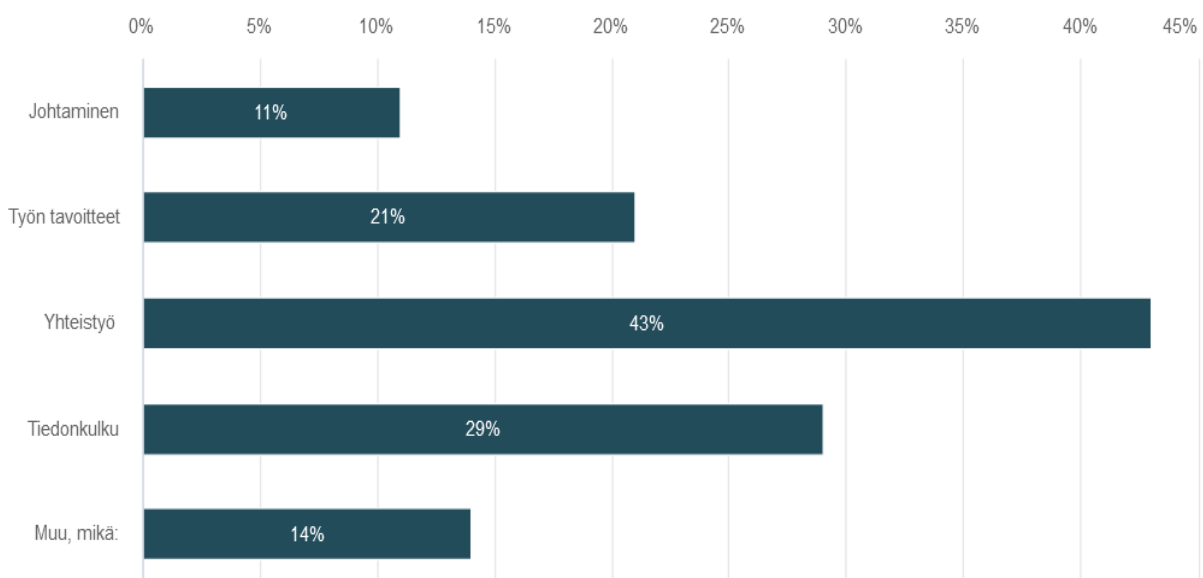
Vastausten perusteella työntekijät viihtyvät työtehtävissään ja ovat sitä mieltä, että työtehtävät ovat mielenkiintoisia ja innostavia. Työntekijät olivat myös tyytyväisiä työyhteisöönsä eivätkä kokeneet lähestulkoon ollenkaan häirintää työpaikallaan. Esimerkiksi väittämän ”Työyksikössäni pyydetään ja annetaan apua toisille” keskiarvoksi saatiin 4,2 asteikolla 1–5.

11. Työhyvinvointi ja työkyky

vastaajien määrä: 312



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



Kyselyn tuloksia käsitellään talven 2022 aikana seuraavasti:

- vk –4** Esimiehet käsittelevät tuloksia yksikköpalavereissa, ja tuloksista keskustellaan yhdessä.
- Keskusteluun voi kutsua mukaan talous- ja henkilöstöjohtaja Daniela Sundbergin tai työsuojelupäällikkö Eva Isaksson-Holmbergin.
- Työyhteisöt laativat keskustelusta yhteenvedon, joka toimitetaan yksikön päällikölle ja osastajohtajalle.
- vk 4** Kyselyn tuloksista keskustellaan yhteistyötoimikunnassa.
- vk 6–7** Johtoryhmä tekee yhteenvedon ja vetää johtopäätökset työyhteisöiltä saatujen yhteenvedojen pohjalta.
- vk 10–11** Intrassa ja esimiestapaamisessa esitellään toimenpide-ehdotukset sekä suunnitelma kehitettävistä tai muutosta vaativista asioista.

I 4. Tunnusluvut

HENKILÖSTÖ

(1 000 €)

Vakituisen henkilöstö	446
Määräaikainen henkilöstö	127
Henkilöstökustannukset	23 643
Palkat	18 856
Sivukulut	4 787

HENKILÖSTÖRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä	45 v 6 kk
Vanhuuseläkkeelle jäämiset	13
Osa-aikaeläkkeet	2
Sairauspoissaolot	14 kalenteripäivää/työntekijä (henkilötyövuosi)

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

	€/henkilö
Työterveyshuolto, brutto	848
Työterveyshuolto, netto	n. 440
Koulutus	164
TYKY-toiminta	176