

# Henkilöstöraportti 2022



## Sisältö

1. Johdanto .....	3
2. Merellistä elinvoimaa – kuntastrategia 2022–2025 .....	4
3. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta.....	7
4. Henkilöstömäärä .....	8
5. Henkilöstö henkilötyövuosissa 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.....	23

## I. Johdanto

Vuosi 2022 – ei mikä tahansa vuosi!

Kulunutta vuotta voidaan kuvailla seuraavien viiden teeman pohjalta: pandemia, valmiustyö, työehtosopimusneuvottelut, henkilöstöpula ja hyvinvointialueen valmistelu.

Vuosi alkoi epävarmoissa merkeissä, kun pandemia jatkui edelleen, eikä sen loppumisesta ollut tietoa. Ja juuri kun uskalsimme suunnata katseemme eteenpäin, Venäjä hyökkäsi Ukrainaan, mikä johti kunnan valmiustyön lisääntymiseen. Pakolaisvirrat Ukrainasta Eurooppaan alkoivat, ja sotaa pakenevia ihmisiä tuli myös Kemiönsaareen.

Työehtosopimusneuvottelut käynnistyivät vuoden alussa, mutta sopimukseen ei päästy helmikuun aikarajaan mennessä. Neuvotteluja jatkettiin myöhemmin keväällä, mistä seurasi lakkoja hoito- ja koulutusaloilla, mutta ei kuitenkaan Kemiönsaareessa. Samalla hoitoalan henkilöstöpula Kemiönsaareessa kärjistyi ja vaati ratkaisuja, jotta kuntalaisten oikeus hoitoon voitiin taata ja potilasturvallisuus ylläpitää riittävän korkealla tasolla. Kunnanhallitus päätti kesäkuussa erilaisista palkitsemismalleista, joilla pyrittiin houkuttelemaan ja sitouttamaan henkilöstöä Kemiönsaaren kuntaan.

Vuosi 2022 jää historiaan viimeisenä vuotena, jolloin Manner-Suomen kunnat ylläpitivät ja vastasivat sosiaali- ja terveydenhuollosta. Hyvinvointialueen valmistelu oli vuoden aikana jatkuvasti käynnissä ja kunnan tietoja – niin henkilöstöä kuin omaisuutta ja sopimuksia koskien – täytyi tasaisin väliajoin raportoida ja päivittää hyvinvointialueelle. Työ on ollut laajamittaista ja yksityiskohtaista, mutta olemme hoitaneet oman osuutemme kiitettävästi ja annettujen aikataulujen puitteissa.

Siirtymän vuoksi vuoden aikana panostettiin erityisesti myös viestintään ja henkilökunnalle tiedottamiseen. Kevään aikana järjestettiin joka toinen maanantai infotilaisuus Teamsin välityksellä. Tilaisuudet painottuivat tuolloin käynnissä olevaan organisaatorakenteeseen. Kesän jälkeen valmistelu eteni yhä pidemmälle ja tarkentui myös yksittäisiin työntekijöihin, jolloin teematilaisuudet vaihtuivat erilaisiin uutiskirjeisiin, tiedotteisiin ja tapaamisiin.

Kirjoitushetkellä meillä on takanamme kaksi kuukautta uutta normaalia eli uudenlaista arkea ilman sosiaali- ja terveydenhuollon kollegoita ja työntekijöitä. Tämä tarkoittaa sitä, että kunnan on tarkasteltava organisaatiotaan ja sopeutettava sitä uuteen arkeen. Tuntuu tyhjältä ilman sosiaali- ja terveydenhuollon suurta palvelutuotantoa, mutta töitä kuitenkin riittää ja lisäksi valtiovalta huolehtii tasaisin väliajoin siitä, että kunnalle tulee uusia tehtäviä. Tällä hetkellä keskiössä on työllisyyspalvelujen uudistus, TE-palvelut 2024, ja kuukauden päästä järjestettävät eduskuntavaalit, joten voimme olla melko varmoja siitä, etteivät työt lopu tähän.

Suuri kiitos kaikille menneestä vuodesta. Kuntalaiset voivat olla ylpeitä ja tyytyväisiä siitä, että kunnassa on osaava ja monipuolinen henkilökunta, joka päivittäin ahkeroi, joustaa ja jaksaa tehdä parhaansa. Erityisen suuri kiitos ja hyvää jatkoa hyvinvointialueen palvelukseen siirtyneelle henkilöstölle. Tiedän että hoidatte ja pidätte jatkossakin huolta meistä kemiönsaarelaisista suurella ammattitaidolla.

Tästä on hyvä suunnata katseet eteenpäin niin kuin ennenkin, mutta eri tavalla kuin koskaan aiemmin.

Kemiönsaareessa maaliskuussa 2023

Daniela Sundberg, talous- ja henkilöstöjohtaja

## 2. Merellistä elinvoimaa – kuntastrategia 2022–2025

Valtuusto hyväksyi uuden kuntastrategian helmikuussa 2022. Erillistä henkilöstöstrategiaa ei laadittu, vaan henkilöstö, johtajuus ja työskentelytavat on vahvasti ankkuroitu kuntastrategiaan. Strategia pohjautuu yhteisöllisyyden, fiksun otteen ja aktiivisen kumppanuuden arvoihin.

Seuraavassa muutama henkilöstöä koskeva poiminta strategiasta:

- *Kunta on kehitysmuuttainen työnantaja, jolle on tunnusomaista luottamus, yhdessä luominen ja syrjimättömyys, ja jonka työpaikoilla ei suvaita loukkaavaa käytöstä.*
- *Teemme töitä sen eteen, että meillä on toimintakykyinen, palvelulähtöinen ja joustava hallinto.*
- *Tämä edellyttää sitoutuneita johtajia ja työntekijöitä sekä organisaatiokulttuuria, joka tarjoaa luovia ratkaisuja.*
- *Pyrimme määrätietoisesti ja pitkäjänteisesti vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin ennakoimalla, muuntautumalla ja toimimalla.*

### a) Rekrytointi

Olemme jo muutaman vuoden ajan käyttäneet kuntien yhteistä Kuntarekry-palvelua. Kuntarekryn kautta hoidettiin 119 rekrytointia ja saatiin 310 työhakemusta vuonna 2022 (98 rekrytointia ja 364 hakemusta vuonna 2021).

Rekrytointien jakautuma 2022				
			Palkkaussuhde	
Yksikkö	Rekrytointi	Työpaikat	Toistaiseksi	Määräaikainen
Ympäristö- ja tekniikkaosasto	4	4	4	0
Sivistysosasto	41	43	16	28
Hallinto-osasto	0	0	0	0
Peruspalveluosasto	66	75	52	26
Kehitysosasto	8	8	2	6
<b>Totalt</b>	<b>119</b>	<b>130</b>	<b>74</b>	<b>60</b>

Hakijamäärä 2022			
Yksikkö	Rekrytoinnit	Hakemukset	Hakijoita/Rekrytointi
Ympäristö- ja tekniikkaosasto	4	21	5,3
Sivistysosasto	41	128	3,1
Hallinto-osasto	0	0	0
Peruspalveluosasto	66	121	1,8
Kehitysosasto	8	40	5,0
<b>Yhteensä</b>	<b>119</b>	<b>310</b>	<b>2,6</b>

Luvut osoittavat selvästi, millä toimialalla oli rekrytointihaasteita vuonna 2022. Peräti 55 % rekrytoinneista tehtiin sosiaali- ja terveydenhuollon alalla, jossa myös hakijamäärä rekrytointia kohden on alhaisin. Sosiaali- ja terveydenhuollon koulututtuneen henkilöstön sekä ns. asiantuntijatehtävissä toimivien (esim. kaavoittajat) rekrytointi on yhä vaikeampaa.

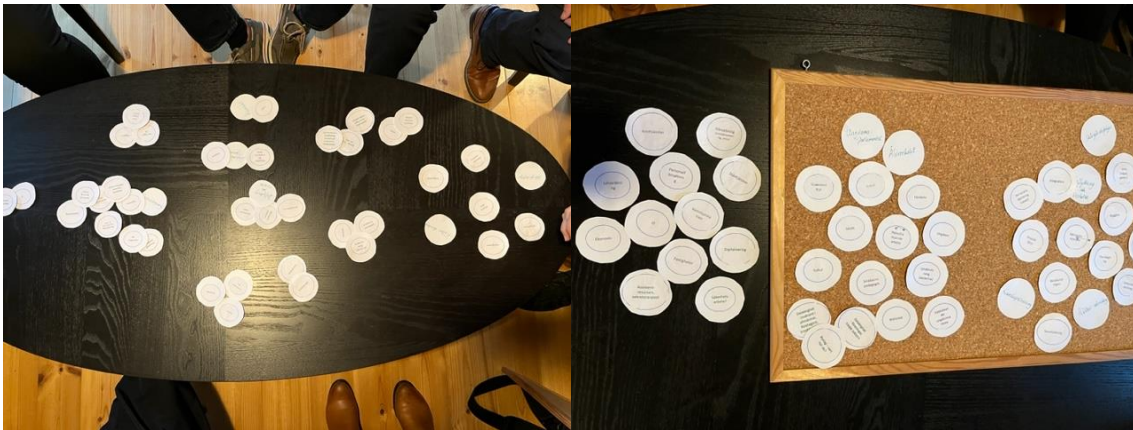
Kunnan rekrytointiryhmä koordinoi kaikkia rekrytointeja. Rekrytointiryhmän ansiosta kunnassa on aina joku, joka hallitsee prosessin ja voi julkaista työpaikkailmoituksen samalla vakiintuneella tavalla. Samoin yhteydenpito ja hakijoille tiedottaminen hoituu rekrytointiryhmän kautta aiempaa järjestelmällisemmin.

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 perehdytys suunnitelmansa.

Vuonna 2022 Intron avulla perehdytettiin 81 uutta työntekijää (38 uutta vakituista työntekijää vuonna 2021). Silvan päiväkotitoiminta on ottanut käyttöön työkalun ja tehnyt omat erilliset perehdytykset henkilöstölleen. Silvassa perehdytettiin 15 uutta työntekijää vuonna 2022 (11 työntekijää vuonna 2021). Terveyskeskussairaala laati vuonna 2022 oman perehdyttämissuunnitelman Intron avulla uusille työntekijöilleen ja perehdytti vuoden aikana 12 työntekijää Intron kautta. Kaikki kesätyöntekijät perehdytettiin erillisen perehdyttämissuunnitelman avulla Intron avulla. Vuodenvaihteessa käynnissä oli 14 Intro-perehdytystä.

#### *b) Toimiva johtaminen ja alustukset*

Vuoden aikana kunnan esimiehet kokoontuivat säännöllisesti ns. esimiestapaamisiin, jotka pidettiin enimmäkseen etänä vuoden 2022 aikana. Esimiestapaamisissa poliitikkojen ja operatiivisen johdon tieto kohtaa työpaikoilta tulevan tiedon kanssa. Esimiehet kokoontuivat kerran keväällä ja kaksi kertaa syksyllä työskentelemään organisaatiomuutoksen parissa.



Vuoden aikana järjestettiin seitsemän seminaaria ja/tai iltakoulua, joissa luottamushenkilöt ja viranhaltijat pohtivat yhdessä ajankohtaisia asioita.

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. Vuoden 2022 alusta saakka käytössä on ollut myös Teams-ryhmä, johon kuuluu koko henkilöstö.

#### *c) Työterveys*

Työhyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä on kuvattu lähemmin luvussa 9 Työterveyshuolto.

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

Vuonna 2022 täydennyskoulutukseen osallistui 91 henkilöä, yhteensä 249 päivää. Tämä tarkoittaa keskimäärin 2,7 päivää henkilöä kohden.

Kunta järjestää henkilöstölle lyhytkursseja ”Tietotorstain” puitteissa. Pandemian aikana Tietotorstai oli tauolla, mutta syksyllä 2021 toimintaa jatkettiin taas. Joka torstai järjestetään runsaan tunnin mittaisia kursseja ajankohtaisista aiheista. Vuoden 2022 syksyllä aiheina oli tietosuoja, asiankäsittelyohjelma, toimittajaportaali, palkkalaskelman tietojen läpikäynti ja kaksivaiheinen tunnistautumisen. 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, jossa voi suorittaa videomuodossa olevia lyhytkursseja. 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 tietosuojaa koskevien tietojen vahvistamiseksi.


**navisec** Toiminnot ▾ ? Kieli

## Självstudiematerial




Grunderna för datasäkerhet och integritet

Grunderna för datasäkerhet och integritet




Personuppgifter och dess behandling

Personuppgifter och dess behandling




Datasäkerhet och dataskydd i distansarbete

Datasäkerhet och dataskydd i distansarbete



Nätfiske

Nätfiske



Offentlighet och sekretess av information

Offentlighet och sekretess av information

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



*Esimiestapaaminen Bjärkasissa*



*Sihteerit Sihteeripäivillä*



*Johtoryhmä pohtii organisaatiomuutosta*

*Palkantarkistukset*

Vuonna 2022 tehtiin yksi sopimusperusteinen yleiskorotus.

*Yleiskorotus 1.6.2022*

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja tai niihin rinnastettavia kuukausipalkkoja korotettiin 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotus oli 2,0 prosenttia tai vähintään 46 euroa.

*Keskitetty järjestelyä 1.10.2022*

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja tai niihin rinnastettavia kuukausipalkkoja korotettiin 1.10.2022 lukien 0,5 prosentin keskitetyllä järjestelyerällä.

*Sitoutumispalkkio, vinkkauspalkkio ja korotettu hälytysraha*

Kesäkuussa kunnanhallitus päätti määräaikaisen sitoutumispalkkion ja vinkkauspalkkion käyttöönotosta, ja samalla päätettiin korottaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle maksettavaa hälytysrahaa. Elokuussa päätöstä laajennettiin siten, että ns. keikkatyöläisille myönnettiin 30 euron lisä työvuoroa kohden.

Sitoutumispalkkio oli kaksiosainen: kesälomasijaisille ja muille määräaikaisille työntekijöille maksettiin kahden kuukauden työsuhteesta aikavälillä 1.6.–30.9.2022 500 euron lisä, ja vähintään viiden kuukauden työsuhteesta aikavälillä 1.9.–31.12.2022 maksettiin 1 000 euron lisä.

Vinkkauspalkkion suuruus oli 500 euroa, ja se maksettiin vakituudessa työsuhteessa olevalle työntekijälle, jonka vihje johti ulkopuolisen työntekijän vähintään kahden kuukauden työsuhteeseen.

Sosiaali- ja terveydenhuollon hälytysrahaa korotettiin 60 eurosta 120 euroon aikavälillä 1.6.–31.12.2022.

*e) Arviointi ja seuranta*

Kunnalla on useita strategiaa tukevia ja täydentäviä suunnitelmia. Vuosittain laaditaan henkilöstötalousarvio ja henkilöstöraportti. Henkilöstömäärää ja poissaoloja seurataan neljännesvuosittain osana osavuosisikatsausta.

### 3. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Tärkein yhteistyömuoto on yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta kokoontui kuusi kertaa vuonna 2022. Yhteistyötoimikuntaan kuului kuusi henkilöstön edustajaa ja kaksi työnantajan edustajaa.

*Varsinaiset jäsenet*

Madeleine Karlsson, puheenjohtaja (JUKO)  
Christoffer Sourander (JUKO)  
Ann-Marie Kinos (JAU)  
Raili törnqvist (JAU)  
Kerstin Lindholm (KoHo)  
Kenneth Johansson, vara (KoHo)

*Varajäsenet*

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

Daniela Sundberg (työnantajan edustaja)

Virallisten kokousten lisäksi talous- ja henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmiehet tapasivat säännöllisesti epävirallisissa tapaamisissa. Kahdella pääluottamusmiehellä on oikeus osallistua valtuuston iltakouluihin ja seminaareihin.

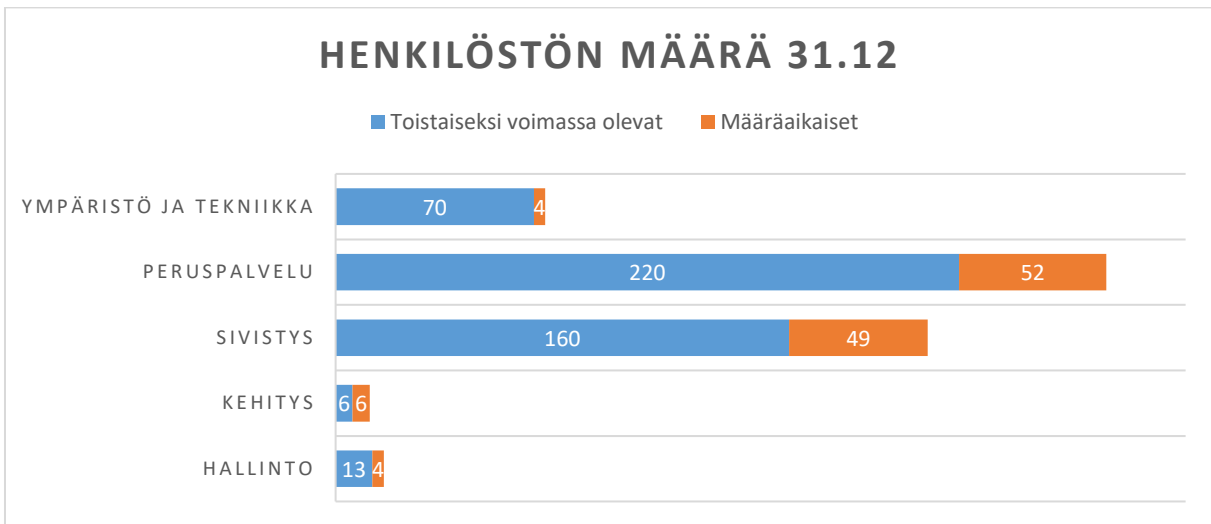
## 4. Henkilöstömäärä

Kemiönsaaren kunnalla oli 584 työntekijää 31.12.2022, joista 469 työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 115 määräaikaisessa työsuhteessa. Tähän lukuun on laskettu mukaan kaikki työntekijät 31.12.2022, lukuun ottamatta aikuisopiston tuntiopettajia. Luku sisältää myös työllistetyt.

### Henkilöstömäärä 31.12.2022

Toimitoayksikkö	Toistaiseksi palkatut	Määräaikaiset	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021
Hallinto	13	4	17	14
Kehitys	6	6	12	12
Sivistys	160	49	209	201
Peruspalvelu	220	52	272	265
Ympäristö ja tekniikka	70	4	74	81
Yhteensä	469	115	584	573

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 määrätynä päivänä. Henkilöstön kokonaismäärä ei siten ole luotettava tapa resurssien käytön mittaamiseen.



*Henkilöstömäärä osastoittain*

Kunnan henkilöstöstä 80 prosenttia työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 20 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa. Kemiönsaaren lukuihin vaikuttavat vaikeudet rekrytoida pätevää henkilöstöä tietyillä toimialoilla.



## 5. Henkilöstö henkilötyövuosissa mitattuna

Vuonna 2022 henkilötyövuosien määrä kasvoi 1,9 henkilötyövuodella, mikä vastaa yhtä prosenttia. Budjetoitun verrattuna henkilötyövuosien määrä on tilinpäätöksessä yhdeksän henkilötyövuotta vähemmän.

Osasto	Yksikkö	10-12/2018	TP 2019	TP 2020	TA 2022	TP 2021	TP 2022
	110 Konsernipalvelut	16	17	16,5	15	17,0	15,9
	130 Kehitysyksikkö	10	10	9,1	8	8,9	9,1
10 Konsernipalvelut		26	26	25,6	23	25,9	25,0
	310 Lastenhuoltoyksikkö	54	53	50,4	48	46,3	46,6
	320 Opetusyksikkö	114	110	105,2	101	102,4	103,4
	330 Aikuisopetusyksikkö	2	2	2,0	2	2,2	2,5
	340 Kirjastoyksikkö	9	8	8,3	7	7,8	7,4
	350 Vapaa-ajanyksikkö	10	11	9,5	10	9,8	11,5
30 Sivistysyksikkö		189	184	175,3	168	168,4	171,4
	510 Peruspalveluhallinto	4	4	4,4	4	4,0	4,0
	520 Sosiaaliyksikkö	31	29	22,7	24	21,5	21,5
	530 Vanhustenhuoltoyksikkö	132	135	130,1	146	131,8	135,5
	540 Terveysthuoltoyksikkö	81	77	71,6	77	75,8	72,1
50 Peruspalveluosasto		248	244	228,9	252	233,0	233,2
	710 Ympäristö- ja tekniikkahallinto	2	2	2,7	2	2,0	2,4
	720 Valvontayksikkö	7	7	6,6	7	6,6	6,6
	730 Kiinteistöyksikkö	60	58	56,1	45	51,5	52,7
	740 Yhdyskuntatekniikkayksikkö	5	5	4,5	6	5,2	3,3
	750 Kaavoitusyksikkö	2	2	2,0	2	2,0	1,9
70 Ympäristö- ja tekniikkahallinto		76	74	71,9	61	67,3	66,9
Yhteensä		539	528	502	505	495	496
	vähennys/lisäys		-10,8	-26,3	2,9	-7,2	1,9

### 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-aika<sup>prosenttiaan</sup> 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)

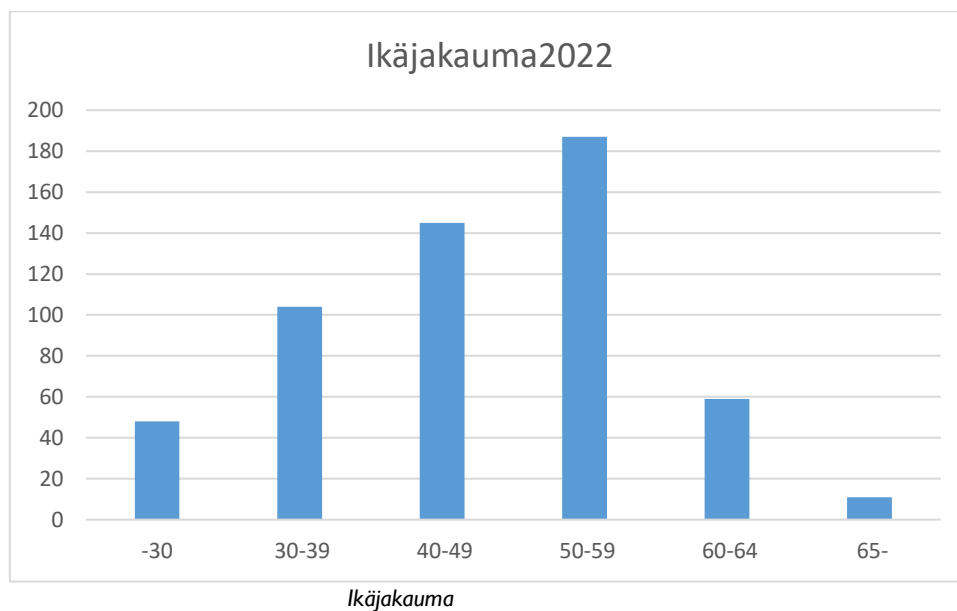
## 6. Henkilöstön rakenne

Kunta on naisvaltainen työpaikka. 31.12.2022 työntekijöistä 85 prosenttia oli naisia ja 15 prosenttia miehiä.



*Kokoaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät*

Kunnan työntekijöistä 75 prosenttia työskenteli kokoaikaisesti 31.12.2022 ja 25 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 2022 oli 7 055 (vuonna 2021: 6 963). Vuonna 2022 sairauspoissalopäivien määrä työntekijää kohden oli 12,0 päivää (vuonna 2021: 12,1 päivää) laskettuna henkilöstön kokonaismäärän mukaan 31.12. Kun sairauspoissaolot suhteutetaan henkilötyövuosiin, on sairauspoissaolopäiviä 14,22 henkilötyövuotta kohden (vuonna 2021: 14,07). Kunnat ja kaupungit mittaavat tätä eri tavoin, joten lukuja vertailtaessa on tiedettävä, mitä tunnuslukuja käytetään.

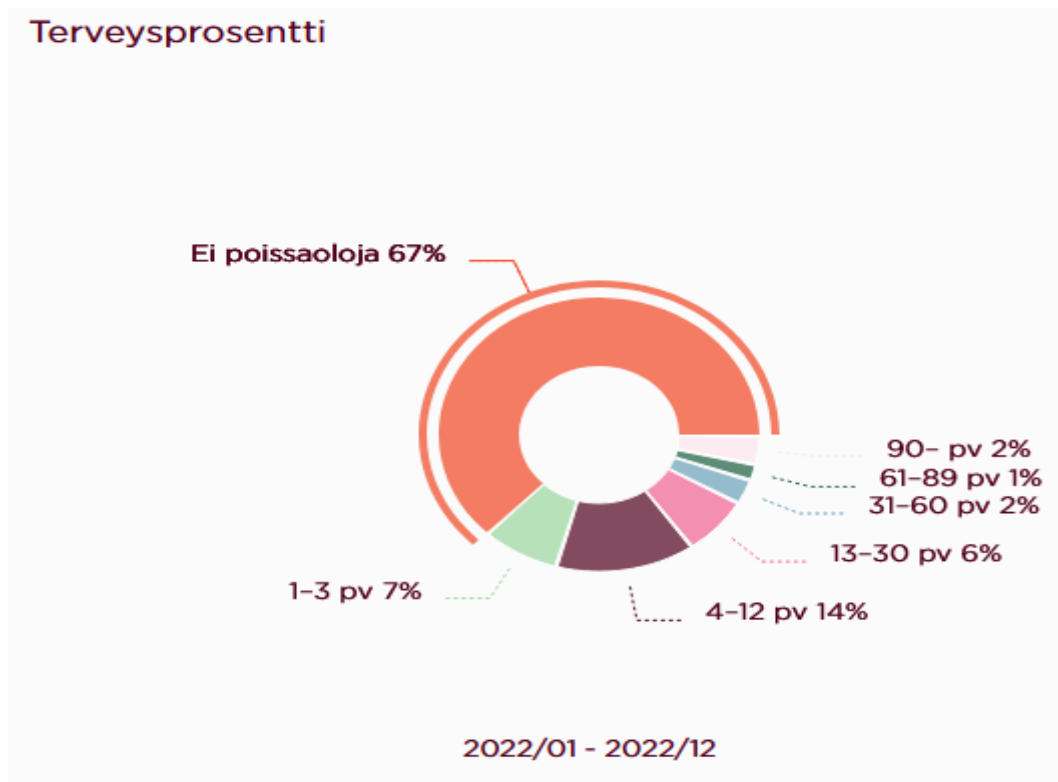
- Sairauspoissaolopäiviä yhteensä 7 055
- Sairauspoissaolopäiviä 12/hlö (7 055: 578)
- Yli 90 pvä sairaana 22 hlöä (2021: 25 hlöä), yhteensä 3 543 päivää (2021: 4 157 pvä) 166 pvä/hlö
- 1–3 pvä sairaana 152 hlöä (2021: 76), yhteensä 520 päivää (2021: 250), 3,4 pvä/hlö (2021: 3,8).

Sairauspoissaoloprosentit osastoittain 2022:



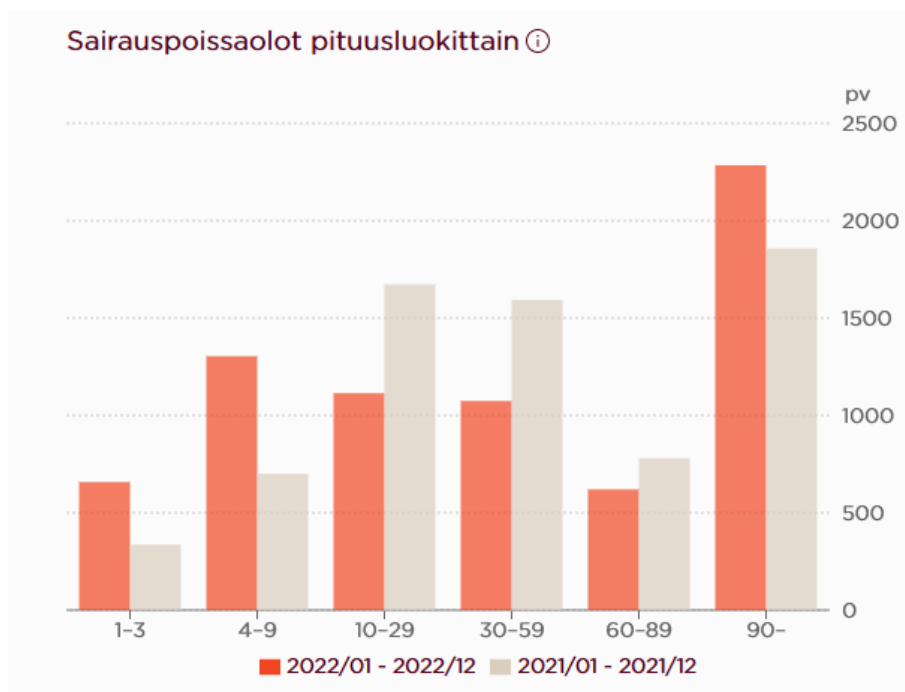
70 Ympäristö- ja tekniikkaosasto 988 päivää, 16,22 päivää/henkilö  
 50 Peruspalveluosasto 4 488 päivää, 20,5 päivää/henkilö  
 30 Sivistysosasto 1 260 päivää, 18,58 päivää/henkilö  
 10 Konsernipalvelut 319 päivää, 14,35 päivää/henkilö

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 2022 Kemiönsaaren sairauspoissaoloprosentti oli 3,3 prosenttia (2021: 4,7 %).



Henkilöstöstä 67 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuonna 2022.

#### Sairauspoissaolopäivät pitkiin/lyhytkestoisiin sairauspoissaoloihin jaettuna, vertailu 2021/2022



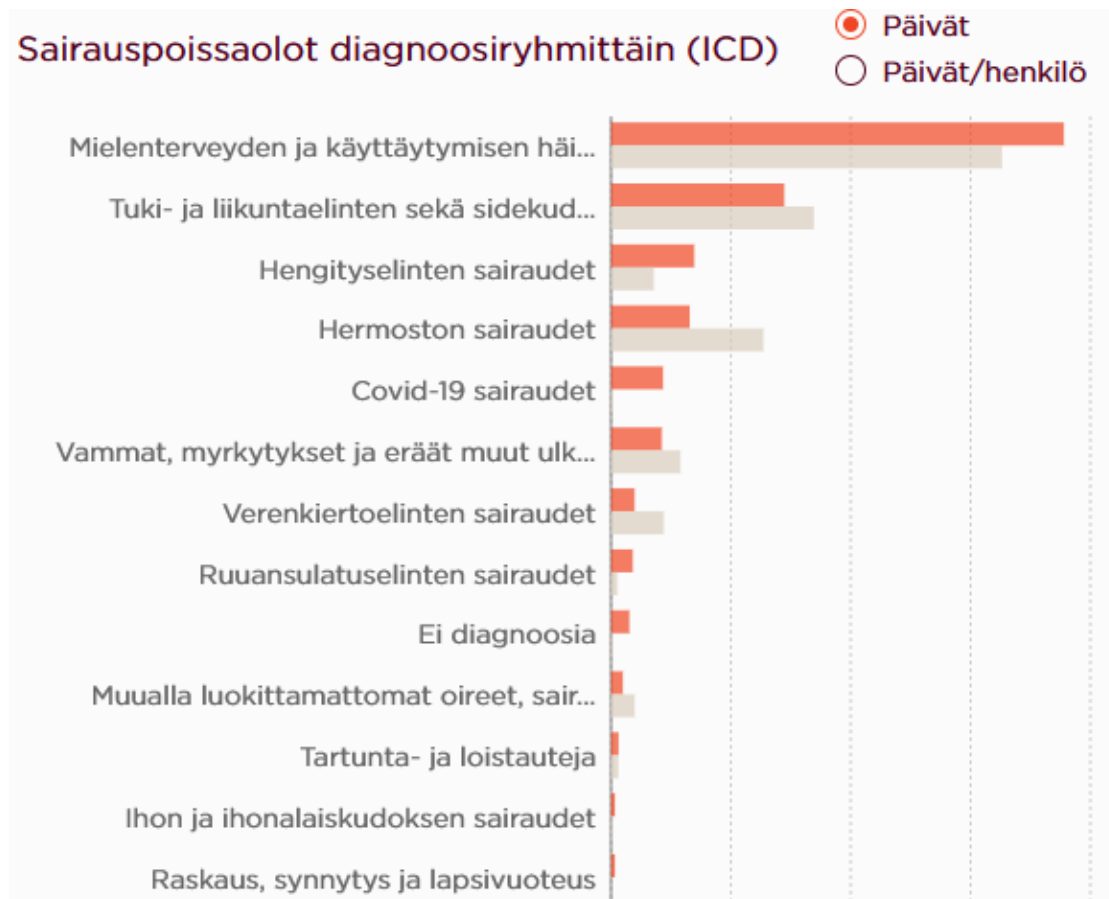
Pitkiä sairauspoissaoloja 3 979 päivää, 44 henkilöä (2021: 53).

- Yli 90 päivää, 22 henkilöä (2021: 28)
- 60–89 päivää, 9 henkilöä (2021: 11)

- 30–59 päivää, 13 henkilöä (2021: 14)

Pitkien sairauspoissaolosten osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä on 56,4 %.

## Sairauspoissaolot diagnosiryhmittäin

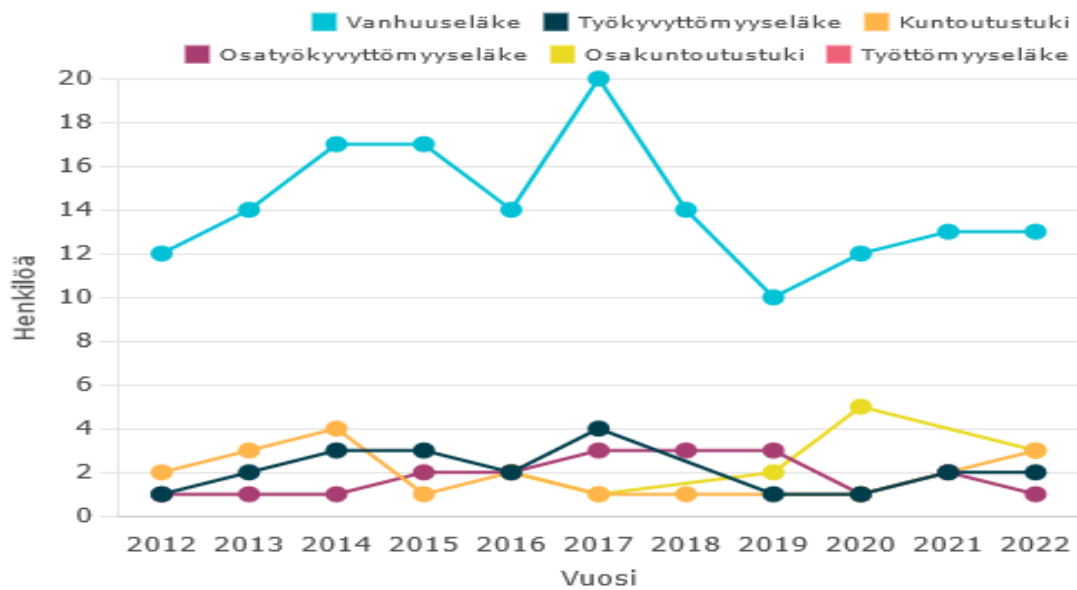


1. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 3 212 päivää (2021: 2 773)
2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 1 229 päivää (2021: 1 439)
3. Hengityselinten sairaudet 590 päivää (2021: 304)
4. Hermoston sairaudet 558 päivää (2021: 1 081)

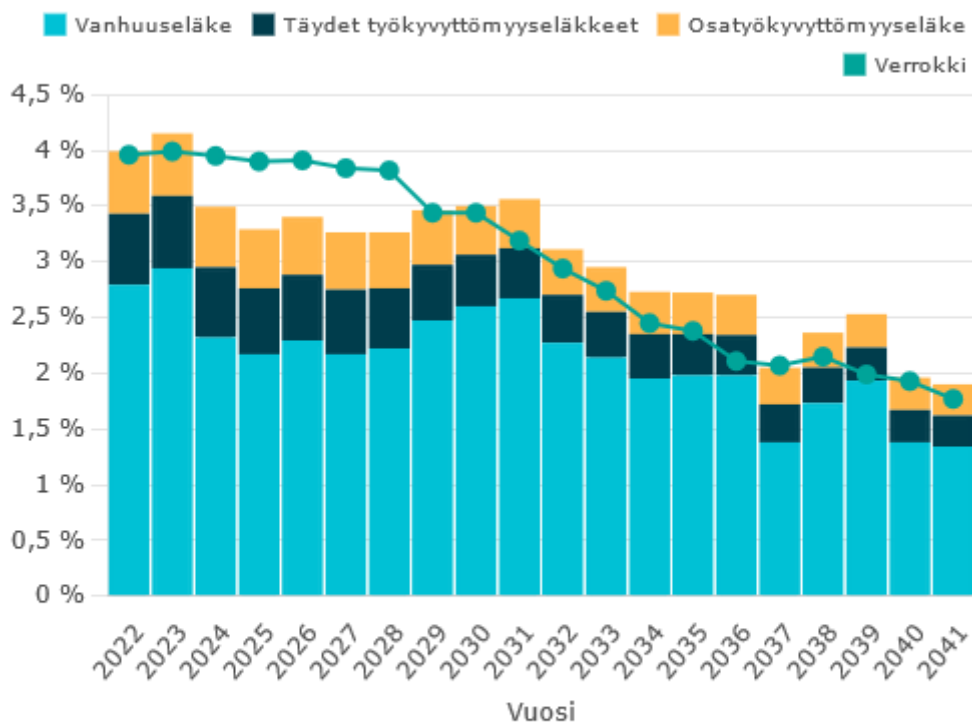
## 8. Eläköityminen

Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle jäi 13 henkilöä, ja kolme jäi työkyvyttömyyseläkkeelle tai osittaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Keskimääräinen eläkeikä kunnassa oli 60,4 vuotta vuonna 2022 (62,7 vuotta vuonna 2021). Keskimääräinen kuntien keskimääräinen eläkeikä oli 62,22 vuotta.

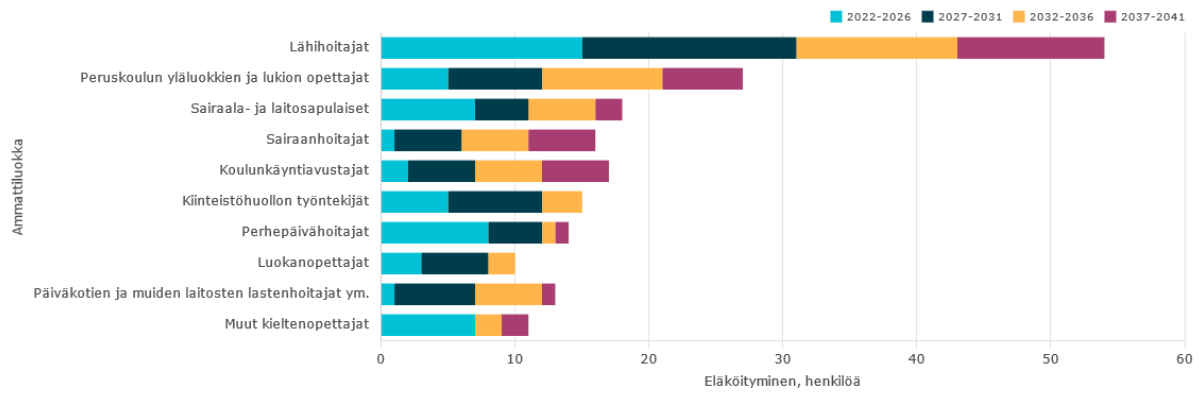
### Eläkkeelle siirtyneiden määrä



### Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



## 9. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut ostettiin Pihlajalinnalta. Pihlajalinnan kanssa tehty määräaikainen sopimus on voimassa vuoden, ja siihen sisältyy kolme optiovuotta. Viimeinen optiovuosi otettiin käyttöön 1.4.2022 alkaen, joten henkilöstön työterveyshuollon palveluista tehdään uusi hankinta.

Työterveyshuollon yhteistyölle asetettiin seuraavat tavoitteet vuodelle 2022:

1) Työkyvyn ylläpidon sovelluksen ja järjestelmän käyttöä lisätään. Esimiehille järjestetään kohdennettua koulutusta ja tukea.

### Arviointi:

Varhaisen tuen toimintasuunnitelman tarkoituksena on auttaa esimiehiä ja työntekijöitä tunnistamaan työkykyyn liittyvät ongelmat ajoissa, uskaltaa puuttua niihin ja pyrkiä määrätietoisesti parantamaan tilannetta. Suunnitelmaa seurataan konkreettisesti, ja toimenpiteitä toteutetaan Pihlajalinnan järjestelmien ja ohjelmien kautta.

Varhaisen tuen ohjelma lähettää esimiehelle muistutuksen määriteltujen 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.

Kunnassa otettiin käyttöön varhaisen tuen ja puuttumisen portaali vuonna 2020. Portaali tukee varhaisen tuen ja puuttumisen toimintasuunnitelman mukaista toimintatapaa.

2) Työhyvinvoinnin kehittäminen ja yhteistyö

### Arviointi:

Vuonna 2022 henkilöstölle järjestettiin kursseja ja luentoja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan keväällä aiheutti pahoinvointia, epävarmuutta ja pelkoa henkilöstössä. Yhteistyössä työterveyshuollon psykologin kanssa henkilöstölle järjestettiin ryhmäluentoja ja -terapiaa etänä.

Syksyllä henkilöstöltä tuli toive painonhallintaryhmän perustamisesta. Pihlajalinna otti vastuun ryhmän järjestämisestä, jota arvostettiin suuresti. Ryhmään kuului 15 henkilöä, ja ryhmä kokoontui yhteensä kuusi kertaa neljän kuukauden aikana. Osallistujille järjestettiin erilaisia luentoja muun muassa unesta, palautumisesta, ravinnosta ja liikunnasta.

Osa työyhteisöistä on myös hyödyntänyt mahdollisuutta työnohjaukseen ja valmennukseen. Tällä on pyritty puuttumaan mielenterveysongelmista johtuvien lisääntyneiden sairauspoissaolojen syihin sekä vähentämään poissaoloja.

Marraskuussa esimiehet osallistuivat johtajuus- ja hyvinvointivalmentaja Daphne Jensenin pitämälle luenolle henkilöstön muutosjohtamisesta.

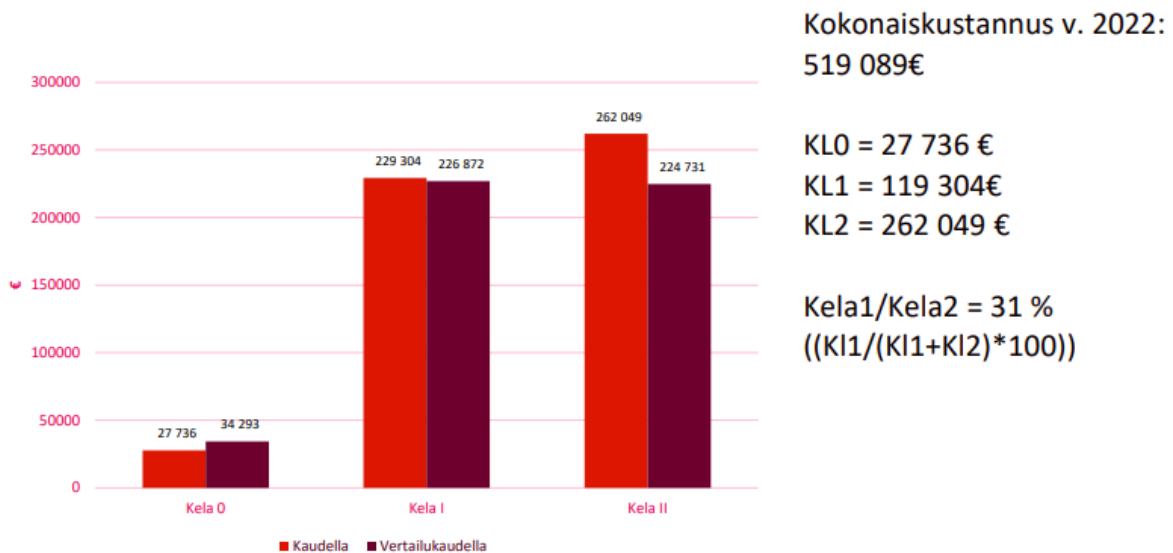
3) Järjestelmällinen vuoropuhelu ja seuranta palveluntuottajan ja ostajan välillä

#### Arviointi:

Vuonna 2022 työterveyshuolto maksoi yhteensä lähes 520 000 euroa (vuonna 2021: yhteensä 483 000 euroa). Summat ennen Kela-korvausta.

Vuonna 2022 kustannuksiin ja panostuksiin vaikuttivat edelleen koronapandemia. Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden ennen Kela-korvausta olivat 898 euroa vuonna 2022.

## KOKONAISKUSTANNUKSET KELALUOKITTAIN JAOTELTUNA (€)



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 2018–2022:



År / <u>Vuosi</u>	Helhetskostnad / år <u>kokonaiskustannus / vuosi</u>	Kostnad / person <u>Kustannus / henkilö</u>
2018	245 000 €	415 €
2019	254 000 €	418 €
2020	383 851 €	599 €
2021	483 446 €	848 €
2022	519 089 €	898 €

Sairauspoissaolojen vaikutus työterveyshuollon kokonaiskustannuksiin Pihlajalinnan mukaan.

Vuosi	Sairaus poissaolopäivät	Arvioitu hinta	Kokonaisus kustannus €	Ero edelliseen vuoteen = SÄÄSTÖ/ KASVU
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€
2022	7 005	á 300 €/päivä	2 116 500 €	+ 35 100 €

## 10. Työsuojelun toimintakertomus

Kunnanhallitus hyväksyi tammikuussa 2022 työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2022–2023.

Kunnan työsuojelusta vastasi vuonna 2022 työsuojelutoimikunta, johon kuului kolme työsuojeluvaltuutettua, kolme varatyösuojeluvaltuutettua sekä työterveyshuollon edustajina lähinnä työterveyshoitaja ja silloin tällöin myös työterveyslääkäri.

Eva Isaksson-Holmberg on työskennellyt 30-prosenttisesti kunnan työsuojelupäällikkönä marraskuusta 2020 alkaen.

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

Työsuojelutoimikunta kokoontui pääsääntöisesti joka kolmas 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 työstä aiheutuvia vaaroja. Vuoden 2022 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 ehdottaa 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 käsittelee kunnan kiinteistöjen sisäilmaongelmia. Ryhmä kokoontui kerran vuoden 2022 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 2022 summa oli 120 euroa.

Yhteensä etua hyödynnettiin 51 229 eurolla (vuonna 2021: 58 166 euroa) eli keskimäärin 111,10 eurolla henkilöä kohden. Käyttö jakautui seuraavasti: kulttuuri 5 prosenttia, liikunta 53 prosenttia ja hyvinvointi 42 prosenttia (vuonna 2021: 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 2022 tämä summa oli 35 euroa työntekijää kohden. Vuonna 2022 työyhteisöt kävivät yhdessä ulkoilemassa, retkillä, teatterissa, stand up -näytöksessä, pakohuoneessa ja yritysvierailuilla muilla paikkakunnilla.

Yhteensä 32 yksikköä ja noin 401 henkilöä hyödynsi yksiköiden omaa ohjelmaa, eli noin 70 prosenttia henkilökunnasta osallistui toimintaan.



*Sivistystoimen henkilöstö pääsi ulos pakohuoneesta. Toimistohenkilöstö yrityskäynnillä Mathildedalissa. Hammashuolto vieraili Turussa.*

Henkilöstölle järjestettiin yhteinen juhla ravintola Galaxyssa Kemiössä, jossa teemana oli 90-luku. Tilaisuudessa henkilöstöllä oli mahdollisuus tavata toisiaan ja viettää aikaa yhdessä, mutta samalla se oli myös vuodenvaihteessa hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön läksiäisjuhla. Juhlaan osallistui yhteensä 150 henkilöä.



Keväällä järjestettiin kaksi Sundia-kuntoutuskurssia, sillä kurssveja ei voitu pandemian vuoksi toteuttaa vuosina 2020 ja 2021. Kurseille osallistui yhteensä 20 henkilöä.

Syys-lokakuussa järjestettiin Kuntoremontti- ja Sundia-kuntoutukset Turun Caribiassa. Kuntoremonttiin osallistui 18 henkilöä ja Sundia-kuntoutukseen 15 henkilöä.



Kuntoremontti 2022



Sundia-kuntoutus 2022

Syyskuussa palkittiin 20, 30 ja 40 vuotta kunnan palveluksessa olleet. Pienimuotoinen palkitsemistilaisuus järjestettiin Sagalundin Café Adèlessa. Palkittuja oli yhteensä 11.



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



*Ulf Holmlundia muistettiin 60-vuotispäivän kunniaksi Björkboda KUBUssa järjestetyssä toimistohenkilöstön tapaamisessa.*

### 13. Henkilöstökysely

Syksyllä 2022 ei tehty henkilöstökyselyä, sillä puolet henkilöstöstä siirtyi vuodenvaihteessa hyvinvointialueelle. Kysely tehdään sen sijaan keväällä 2023.

## 14. Tunnusluvut

### HENKILÖSTÖ

(1 000 €)

Vakituisen henkilöstö	469
Määräaikainen henkilöstö	115
Henkilöstökustannukset	25 404
Palkat	20 291
Sivukulut	5 112

### HENKILÖSTÖRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä	45 v 5 kk
Vanhuuseläkkeelle jäämiset	13
Osa-aikaeläkkeet	3
Sairauspoissaolot	14,22 kalenteripäivää/työntekijä (henkilötyövuosi)

### HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

	€/henkilö
Työterveyshuolto, brutto	898
Työterveyshuolto, netto	n. 455
Koulutus	152
TYKY-toiminta	197