



Laitila



HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2021

Yhteistyötoimikunta
Kaupunginhallitus



SISÄLLYSLUETTELO

	sivu
1. Kaupunginjohtajan katsaus	3
2. Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta	5
3. Etätyöskentely	6
4. Nuorten kesätyöpaikat	7
5. Työhyvinvointi	8
6. Henkilöstön määrä, ikärakenne ja vaihtuvuus	11
7. Palkkakustannukset	13
8. Työterveyshuolto	13
9. Työsuojelu	16
10. Henkilöstön työajan jakautuminen	20
11. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	21
12. Työuraohjelma 2021-2025 ja kehittämistoimenpiteiden sekä mittareiden toteutuminen	22
13. Kevan Avaintietoja liittyen henkilöstön eläköitymiseen (liitteenä)	



1. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Henkilöstökertomuksen avulla kuvataan vuosittain kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön tilaa, toimintaa työnantajan ja henkilöstön kesken sekä toimenpiteitä, joita henkilöstön terveyden ja työhyvinvoinnin sekä samalla kaupungin palvelutehtävien tuottavuuden ja tuottavuuden hyväksi on tehty.

Työyhteisö koostuu lukuisista erilaisista rooleista, tehtävistä ja ennen muuta näiden takana olevista yksittäisistä henkilöistä. Työhyvinvointi puolestaan rakentuu näiden yksilöiden välisestä vuorovaikutuksesta, työtehtävien sisällöstä, onnistuneesta johtamisesta ja yhdessä luoduista käytännöistä sekä tavasta tehdä työtä. Jokainen omassa työssään voi parantaa hyvinvointinäkökulmaa omalla asennoitumisella ja työtoteutuksella. Työyhteisön rakenne, työtavat ja johtaminen elävät jatkuvasti ajassa. Tavoitteena on aina kuitenkin oltava työssään viihtyvä ja motivoitunut sekä myös hyvinvoiva henkilöstö.

Vuorovaikutus ja jokaisen vaikutusmahdollisuudet työyhteisöönsä ovat tärkeitä hyvän työilmapiirin rakentamisessa. Muodollisia tapoja tähän ovat vuoropuhelu ja päätöksentekoteko yhteistyöryhmässä sekä yhteistoimintamenettelyissä, joissa henkilöstön edustajien rooli on keskeinen. Yhteistoimintamenettelyt käsittäen mm. yhteistyötoimikunnan työmuodot, henkilöstön osallistuminen muutosten valmisteluun ja työn kehittämiseen yksiköissä, ovat osa työyhteisön toimintatapaa. Kehittynyt työsuojelutoiminta takaa henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa työn ja työolosuhteiden kehittämiseen sekä ongelmakohtien poistamiseen. Työterveyden ennaltaehkäisevät toimintatavat sekä esimiesten kanssa tehty varhaisen puuttumisen malli ovat osa työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitoa ja kehittämistä sekä antavat työnantajalle tärkeää tietoa ja palautetta johtamiselle ja uusille päätöksille.

Vuosi 2021 oli edelleen poikkeuksellinen koronapandemian aiheuttamien rajoitusten ja suositusten tähden. Etätyö on edelleen vuoden 2020 tavoin ollut kiinteä osa monen kaupungin työntekijän arkea. Etätyössä erilaiset kuormittamistekijät poikkeavat totutusta työpaikalla tehtävästä työstä huomattavasti. Ihmiskontaktien puuttuessa tai jäädessä etäiseksi ruudun taakse, työn henkinen kuormittavuus voi nousta. Myös erilaiset työn fyysiset rasitteet saattavat etätöissä korostua erityisesti totuttua työpistettä huonomman ergonomian johdosta. Etätyön jäädessä osittain pysyväksi osaksi toimintaympäristöä tekevien arkea, on näihin seikkoihin kiinnitettävä erityistä huomiota. Monia työtapoja ja prosesseja on etätyön myötä jouduttu myös miettimään uudestaan.

Etätyön yleistyminen on tuonut omia haasteitaan toimivan työyhteisön luomiseen ja ylläpitämiseen. Läsnäolon ja ihmiskontaktien väheneminen näkyy työyhteisöjen sisäisen yhteenkuuluvuuden tunteen ja yhteispelin haasteina. Työkavereita tunnetaan entistä vähemmän työasioiden ulkopuolelta. Tämä on ilmiö, johon on kiinnitettävä vastaisuudessa entistä paremmin huomiota.

Niissä työtehtävissä, joissa siirtyminen etätöihin ei ole ollut mahdollista, on koronan aiheuttama kuormitus näkynyt edelleen selvästi. Pandemia itsessään on omiaan aiheuttamaan pelkoa turvallisuudesta ja omasta terveydestä. Kaupunki on pyrkinyt edelleen



vuoden 2021 aikana turvaamaan omilla suosituksillaan ja toimintatavoillaan, muun muassa kasvomaskien ja turvavälisuositusten myötä, turvaamaan kaikkien terveysturvallisen työskentelyn.

Koronapandemia on vaatinut koko kaupungin organisaatiolta ajoittain erittäin nopeaa reagointia ja mukautumiskykyä sekä toisaalta pitkäkestoista poikkeuksellisen kriisitilanteen kestokykyä. Henkilöstö on suoriutunut tästä poikkeuksellisesta ajasta erittäin mallikkaasti.

Koronapandemian haasteiden lisäksi sote-uudistukseen valmistautuminen on näkynyt jo vuoden 2021 aikana. Tietty osa henkilöstöstä on oman normaalin työnsä ohella osaltaan tehnyt valmistelua uudistukseen. Lisäksi sote-uudistus on ollut omiaan lisäämään tietynlaista epävarmuuden tunnetta tulevaisuudesta ja omasta paikasta osana tulevaa organisaatiota. Näitä huolia kaupungissa on pyritty lieventämään aktiivisella tiedottamisella sekä säännöllisellä keskustelulla henkilöstönedustajien kanssa.

Kiitän koko henkilöstöä menneestä vuodesta ja erityisesti jokaisen panosta koronapandemian selättämiseen. Yhdessä tästäkin selvitään!

Lauri Kattelus



2. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN YHTEISTOIMINTA

Laitilan kaupungin nykyinen paikallinen yhteistoimintasopimus on ollut voimassa 1.1.2009 alkaen ja sitä on tarkistettu 14.12.2009 yhteistyötoimikunnan jäsenten lukumäärän osalta.

Yhteistoimintasopimus koskee kunnalliseen yhteistoimintalakiin perustuvaa Laitilan kaupungin yhteistoiminnan organisointia, jonka tarkoituksena on luoda toimivat puitteet kaupunkityönantajan ja henkilöstön väliselle yhteistoiminnalle.

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Molemmilla osapuolilla eli kaupungilla työnantajana ja kaupungin henkilöstöllä on velvollisuus edistää yhteistoimintaa sekä luoda myönteistä yhteisökuva.

Yhteistoimintaa hoitavana edustuksellisena yhteistyöelimenä on Laitilan kaupungin yhteistyötoimikunta, joka toimii kaupungin johdon ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä sekä kunnallisen alan työsuojelutoimikuntana. Tällä sopimuksella ei rajoiteta kunnallisen viranomaisen toimi- eikä päätösvaltaa.

Ennen kuin kaupunki ratkaisee yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian, sen on neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa, kuin on mahdollista.

Yhteistoimintamenettelyn tavoitteet saavutetaan parhaiten jatkuvan neuvontamenettelyn ja sen avulla syntyvän osapuolten välisen luottamuksen avulla. Yhteistoimintamenettely toimii myös johtamisen välineenä.

Yhteistoimintamenettely tapahtuu itse työssä, esimiehen ja alaisen välillä, työpaikkatasolla sekä edustuksellisena yhteistoimintana.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana viisi kertaa.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kuntien välisessä yhteistyössä tai palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten liikkeen luovutusta.



Kaupunginhallituksen käynnistämä yt-neuvottelu vuonna 2021

Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö 9.12.2021

Henkilöstön harrastustoiminta v. 2021

Yhteistyötoimikunnan erillisen päätöksen mukaisesti kaupunki tuki v. 2021 henkilöstön harrastustoimintaa 4.757,73 €:lla (v. 2020 6.523,54 €:lla). Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää uimahalli-, kuntosali-, elokuva- ja erilaisia liikuntaryhmäpalveluja.

Ko. palvelujen kaupungin kustannukset olivat seuraavat:

	<u>v. 2021</u>	<u>v. 2020</u>
Laitilan uimahalli	1.375,20 €	1.876,31 €
U:gin uimahalli	29,90 €	64,55 €
Kino	494,45 €	1.316,50 €
NurkkaGym	2.040,00 €	1.946,18 €
Kuntokukko	818,18 €	1.232,73 €
Terveyskodin kuntosali	-	87,27 €
<u>Yhteensä</u>	<u>4.757,73 €</u>	<u>6.523,54 €</u>

Kaupungin työntekijät ovat voineet lunastaa Smartumin yhden 10 kerran setelisarjan kaksi kertaa vuodessa. Setelin arvo on 5 €. Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä kaupunki hankki yhteensä v. 2021 21.864,00 €:lla (v. 2020 18.556,89 €:lla). Smartumin hierontaetu otettiin käyttöön vuonna 2021.

3. ETÄTYÖSKENTELEY

Keväällä 2020 Suomeen hiipinyt koronavirus aiheutti tavassa tehdä etätöitä myllerryksen. Etätöiden tekeminen Laitilassa oli tätä ennen varsin satunnaista ja koski vain pientä osaa työntekijöitä. Etätöiden ohjeistus laadittiin loppuvuonna 2020 ja sitä on noudatettu vuonna 2021 tehtyihin etätöisopimuksiin.

Valtakunnallinen etätösuositus vuonna 2021 vaikutti niin, että lähes kaikki, jotka pystyivät tekemään työt etänä, myös tekivät niin. Muutos lähti viruksen ja sen torjuntatoimien aiheuttamasta pakosta, mutta samalla huomattiin, että kehittyneen viestintäteknologian myötä lähes kaikkia tietotyön tehtäviä voi tehdä paikasta riippumattomasti. Etätö antoi myös vauhtia kohti paperitonta toimistoa, kun tulosteita ei kotona saatu otettua ”liian helposti” tai ”varmuuden vuoksi”. Myös paperit muuttuivat biteiksi!

Etätöitä on vuoden 2021 aikana tehty kaupungin eri toimialoilla ja tehtävissä eri tavoin, kuitenkin siten, että kokonaisuutta tarkasteltaessa etänä, kotona, tehdyn työn osuus lisääntyi merkittävästi. Osa teki etätöitä lähes kaikkina työpäivinä, osa teki etätöitä 1-3



päivää viikossa, osa teki etätöitä osapäiviä, osa ei tehnyt etätöitä lainkaan. Etätöiden, epidemiatilanteen sekä ylipäättään muuttuneen asiointikulttuurin muutosten vuoksi asiakaspalvelu siirtyi yhä enemmän sähköpostein tai puheluin tapahtuvaksi. Kasvotusten tapahtuva kohtaaminen asiakkaiden kanssa tapahtui pääasiassa ennalta sovitusti.

Etätöiden etuina on mahdollisuus keskittyä rauhassa, oman työn aikatauluttamisen vapaus sekä mahdollisuus sovittaa työn ja perheen aikatauluja yhteen. Vapaaehtoinen etätö antaa vapautta ja voimia, mutta pakotettuna etätö voi olla tavallista lähityötä stressaavampaa. Työn tauottamisen vaikeus, työyhteisön yhteisten kahvi- ja lounastaukojen puute ovat syitä etätöiden kuormittavuuteen. Niin ikään esimiestyö etätöntekijöiden kanssa vaatii uusia tapoja pitää tiivistä yhteyttä, keinoja seurata jaksamista jne.

Kokonaisuutena voi arvioida, että mahdollisuus etätöiden tekemiseen on lisännyt työmotivaatiota ja –hyvinvointia. Työtehtävien tekeminen paikasta riippumattomasti on rikkonut perinteisen, vanhanaikaisen käsityksen siitä, että vain työpaikassa tehty työ olisi tehokasta. Monen sekä esimiehen että työntekijän kokemus on ollut, että työn tulokset ovat jopa parempia kotitoimiston rauhassa tehtynä. Laitilan kaupungissa jatketaan etätöiden tekemistä etätöohjeistuksen mukaisesti silloin, kun se työntekijän ja esimiehen näkökulmasta on tarkoituksenmukaista.

4. NUORTEN KESÄTYÖPAIKAT

Vuonna 2021 kaupungille otettiin 49 nuorta kesätöihin neljän viikon pituiseen työsuhteeseen. Hakijoita oli yhteensä 91.

Työpaikat jakaantuivat päävastuualueittain seuraavasti:

- hallintotoimi, 4 paikkaa
- sivistystoimi, 9 paikkaa
- sosiaali- ja terveystoimi, 24 paikkaa
- tekninen toimi, 12 paikkaa

Nuorilta pyydettiin palautetta kesätökokemuksestaan. Palautusprosentti oli 57 % (hallintotoimi 50 %, sivistystoimi 11 %, sosiaali- ja terveystoimi 63 %, tekninen toimi 83 %).

Palautteessa pyydettiin vastausta omaan työhön ja työyhteisöön liittyviin asioihin sekä muita mielipiteitä. Vastausvaihtoehdot olivat 1 Täysin eri mieltä/ei tyytyväinen – 5 Täysin samaa mieltä/tyytyväinen.

Vastaukset jakaantuivat seuraavasti:

- 1 3 kpl
- 2 9 kpl
- 3 41 kpl
- 4 138 kpl
- 5 178 kpl



Myönteistä palautetta: sain itse valita työaikani; kuinka raskasta keittiötyö oikeasti on; oli kiva nähdä, miten eri ikäisten kanssa toimitaan ja miten erilaisia käytäntöjä ryhmien välillä oli; lasten positiivinen suhtautuminen; mukavat työkaverit; työtä ei ollut liikaa, mutta ei kuitenkaan ollut lusmuilua; näki oman työn jäljen; työkavereiden huumori; työ oli vaihtelevaa ja monipuolista; työ oli erilaista ja vaihtelevaa; oli rentoa; mukava esimies ja itsenäinen työskentely; helppoa; työtehtäviä oli monenlaisia; hyvä yhteishenki; mukava työpaikka, asiakkaat ja työkaverit; tykkäsin, että minun kanssa juteltiin; hyvä ja hauska henkilökunta; mukavat lapset; hyvä työilmapiiri; työtä arvostavat asiakkaat; kuinka paljon osaston työntekijät välittävät asukkaista ja heidän olostaan jopa pienimmissä asioissa; mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin.

Muuta sanottavaa: huonona asiana jäi mieleen työntekijät, jotka laittoivat tekemään omat työnsä; ei ollut mahdollisuutta hakea juotavaa; olisi ollut kiva, jos esimies olisi esitellyt itsensä; kiitos, että olen saanut olla täällä, on ollut hauska työskennellä hyvässä työporukassa; neljän viikon aikana oppi paljon uutta; sain hyvän ja uuden arvostuksen osaston hoitajia kohtaan; Kiitos!

20 % vastanneista nuorista oli sitä mieltä, että kesätyökokemus vaikutti positiivisesti tulevaisuuden opiskelu- ja/tai uravalintaan.

5. TYÖHYVINVOINTI

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTIIN PANOSTAMINEN

Ihmiset voivat työssään hyvin, kun he kokevat työnsä merkitykselliseksi, tuntevat hallitsevansa työnsä ja tulevansa arvostetuiksi, oikeudenmukaisesti kohdelluiksi ja täysivaltaisiksi työyhteisön jäseniksi.

Yleisesti työhyvinvoinnin kehittämisen osa-alueita ovat: johtaminen, työyhteisö, työympäristö, osaaminen, työkyky ja terveys.

Työhyvinvoinnin keskeisiä toimijoita työhyvinvointiverkostossa ovat: johto ja esimiehet, työyhteisö, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Myös jokaisella työntekijällä on oma osuutensa hyvinvoivan työyhteisön toteutumisessa.

Laitilan kaupungin henkilöstöllä on käytössä työterveyshuollon palvelut, jotka sisältävät lakisääteisen työterveyshuollon ja sairaanhoidon.

Yhteistyötoimikunta päättää vuosittain eri työhyvinvointia tukevista harrastus- yms. eduista.

Kaupungin työsuojeluhenkilöstö seuraa ja kehittää jatkuvasti henkilöstön terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä tekijöitä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa mm. vuosittaisissa työpaikkaselvityksissä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshoitaja osallistuu työsuojeluryhmän kokouksiin.



Henkilöstön sairauspoissaoloja seurataan säännöllisesti neljännesvuosittain. Kaupunginjohtajalle, toimialajohtajille ja työhyvinvointipäällikölle työterveyshoitaja toimittaa ko. raportit, jotka käsitellään työsuojeluryhmässä ja edelleen yhteistyötoimikunnassa.

NÄKÖKANNAT LIITTYEN KEVAN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEEN VUODELTA 2020

Työterveyshuolto

Vuosi 2021 oli poikkeuksellisen koronapandemian aikaa. Tämä on näkynyt monin eri tavoin myös työelämässä. Etätöiden tekeminen on lisääntynyt voimakkaasti niillä aloilla, joilla se on ollut mahdollista ja muutoin on pyritty järjestämään työolosuhteet mahdollisimman turvallisiksi koronataudin leviämisen ehkäisemiseksi.

Koronapandemia on aiheuttanut työpaikoilla töiden uudelleen jakamista ja muita erityisjärjestelyjä. Suuri osa työpaikoista on ottanut ainoastaan harppauksen kohti erilaisia digityövälineitä. Osalle etätö on sopinut hyvin, mutta toisille sopeutuminen on tuonut mukanaan haasteita. Uusien toimintatapojen, teknologian ja tietojärjestelmien opettelu oman perustyön ohella aiheuttavat usein henkistä kuormitusta ja stressiä. Haastavissa työelämän muutostilanteissa esimiehen rooli korostuu. Työntekijät saattavat kokea työrytminsä selkeämmäksi työpaikalla työskennellessään ja moni työntekijä kaipaa myös työpaikan sosiaalista kanssakäymistä. Kunta-alalla kaikkien työntekijöiden ei ole mahdollista tehdä etätöitä ja suuri osa käy fyysisesti työpaikalla päivittäin.

Vuoden 2020 työolobarometrin mukaan naiset kokivat miehiä useammin työmääränsä kasvaneen koronapandemian aikana. Tämä voi johtua siitä, että suuri osa hoiva- ja opeusalan työntekijöistä on naisia unohtamatta muilla palvelualoilla työskenteleviä. Työmäärän kasvu ja henkinen kuormitus on näkynyt myös työterveydessä mm. mielenterveyteen liittyvien sairauspoissaolojen määrän lisääntymisenä. Krooninen väsymys, keskittymisvaikeudet sekä työhön kyynistyminen on yleisempää henkisen kuormituksen jatkuessa pitkään. Sairauspoissaoloista myös omatoimien ja pitkittyneiden infektioiden määrä on ymmärrettävästi suurempi kuin aikaisempina vuosina. Koronapandemian myötä joidenkin alojen työmäärä on vähentynyt radikaalisti, mutta se ei ole näkynyt yhtä selvästi työterveydessä.

Laitilan kaupunki on perinteisesti suhtautunut positiivisesti kouluttautumiseen ja tukenut työntekijöiden kehittymismahdollisuuksia. Osaaminen on tärkeä osa työhyvinvointia ja se edistää työkykyä ja työssä jaksamista. Jatkuvat muutokset työelämässä myös edellyttävät tietojen päivytystä ja uudelleen kouluttautumista. Koronapandemian myötä työntekijöiden koulutus on vähentynyt aikaisemmasta ja siirtynyt yhä enemmän verkkokoulutukseksi.

Vuoden 2020 Kevan työhyvinvointitutkimuksen mukaan kuntien palkansaajien arviot työnteon mielekkyyden suhteen ovat jo useampana vuotena olleet selvästi kielteisempiä kuin muiden sektorien. Talouden vaihtelevat suhdanteet ja epävarmuus tulevasta saattavat osaltaan vaikuttaa mielipiteisiin. Hyvinvointialueille siirtyminen ja tulevat muutokset sotehenkilöstön osalta aiheuttavat monissa pohdintoja oman työpaikan säilymiseen liittyen.



Osatyökykyisten ja poikkeavia työaikoja tekevien työntekijöiden määrä tulee jatkossakin lisääntymään. Työntekijöiden ikääntyessä työn ja yksilöllisen työkyvyn yhteen sovittaminen on entistä tärkeämpää. Myös pienten lasten vanhemmat tekevät usein mielellään lyhyempää työpäivää. Tosiasia on, että vanhemmat työntekijät eivät enää selviydy fyysisestä työstä samalla tavalla kuin nuoremmat ja heillä palautuminen työn kuormituksesta vaatii enemmän aikaa. Työnantajan suhtautuminen osatyökykyisyyteen vaikuttaa erityisesti ikääntyvien henkilöiden päätöksiin työssä jatkamiseen ja/tai eläkkeelle hakeutumiseen. Kaupunki on laatinut oman Työuraohjelman, jonka avulla pyritään edistämään työntekijöiden työkykyä koko työuran ajan sekä ehkäisemään ennen aikaista eläköitymistä. Siinä kaikilla eri toimijoilla; työntekijällä, esimiehellä, henkilöstöhallinnolla ja työterveydellä on oma tärkeä roolinsa.

Työsuojeluvaltuutetut

Vuosina 2020 ja 2021 koronaepidemia vaikutti työelämään joka sektorilla. Tilanne oli uusi ja tuntematon kaikille. Kevan tutkimus julkisen alan työhyvinvoinnista vuoden 2020 osalta osoittaa kuitenkin, että työhyvinvointi ei yleisesti ottaen kärsinyt niin pahoin kuin olisi voinut pelätä. Vaihtelua työntekijäryhmien välillä toki on. Ammattialoista esim. terveystyö- ja sosiaalialalla tietyt indikaattorit ovat aiempiin tutkimuksiin nähden heikentyneet. Ammattialojen välisten erojen lisäksi eroa on myös ikäryhmien perusteella: tutkimuksen mukaan nuorten hyvinvointi heikentyi. Samankaltaista vaihtelua koronakuormituksen keskellä jaksamisessa on ollut myös Laitilan kaupungin organisaatiossa. Korostettava on myös yksilöiden välistä vaihtelua. Yksilölliset erot kuormittavuuden kokemuksessa ovat suuria. Huomattavaa on kuitenkin se, että jokainen työyksikkö pysyi toimintakykyisenä ja korona-aikanakin pystyttiin myös kehittämään toimintatapoja. Erityistä huomiota on silti jatkossa kiinnitettävä jokaisen yksikön ja yksilön toimintakyvyn palautumiseen ja säilymiseen. Organisaatio on valitettavasti Laitilan kokoisessa kaupungissa ohut ja taakka voi yksilötasolla kasvaa poikkeustilanteissa liian suureksi. Johtamiselta vaaditaan uudenlaista muutosjohtajuutta, joka ohjaa organisaation tekemistä odottamattomien ja uusien haasteiden aallokossa.

Kevan tutkimuksessa todetaan, että etätyöskentelyyn ja etäpalveluihin siirtymistä voidaan pitää ehkä merkittävimpana koronan aikaansaamana muutoksena julkisen alan töissä. Tämä iso muutos koettiin myös Laitilan kaupungissa. Monen muun kuntaorganisaation tapaan, etätyöhön hypättiin pitkälti ilman aiempaa kokemusta. Etätyö muutti työnteon paikkaa monilla työntekijöillä, mutta se pisti koetukselle työyhteisöjen toimintakyvyn ja yhteisön jäsenten välisen luottamuksen ja vuorovaikutuksen, johtamisen ja itsenäisen johtamisen taitojen toimivuuden jne. Kevan tutkimuksen mukaan korona-ajan myönteiset kokemukset korostuivat etätyöntekijöillä. Vaikka haasteita ja kasvukipuja uuden toimintatavan kanssa koettiin, voidaan myös Laitilan organisaation osalta varmasti todeta, että etätyön mahdollisuus otettiin positiivisesti vastaan ja kokemukset siitä olivat hyviä. Pahimpien koronavaiheiden jälkeen etätyön mahdollisuus on tullut osaksi organisaation toimintavalikoimaa, jonka käyttö tukee myös tulevaisuudessa työhyvinvointia ja –jaksamista.

Henkilöstö on sitoutunut työhönsä, mutta työntekijöiden vaihtuvuus ja saatavuus kuormittavat ajoittain henkilöstöä. Korona on edelleen vahvana työyhteisössä ja vaikuttanut työjär-



jestelyihin. Muutokset ja rajoitukset rajoittavat normaalin arjen pyörittämistä. Lisäävät jatkuvia järjestelyjä. Epätietoisuutta muuttuvista vaatimuksista ja säädöksistä lisäten työntekijöiden työperäistä stressiä.

Korona säädöksistä johtuen, henkilöstön sosiaalinen kanssakäyminen on ollut vähäistä ja tämä puolestaan vähentää työyhteisön yhteenkuuluvuutta sekä yhteistä aktiivista toimintatapaa. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen tärkeässä roolissa. Vaatii jatkuvaa ideointia ja ponnistelua.

Työntekijöillä mahdollisuus koulutuksiin, mutta kouluttautumismahdollisuudet olleet haastavat ja onnistuneet useimmiten vain verkkoyhteyksien kautta.

Työtä pidetään tärkeänä ja merkityksellisenä. Työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia toimintaan ja ideointiin.

6. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, IKÄRAKENNE JA VAIHTUVUUS

(tiedot palkkahallinto-ohjelmasta)	<u>Vakinaiset 31.12.</u>		<u>Määräaikaiset 31.12.</u>		<u>Yhteensä</u>	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Keskushallinto ja tarkastustoimi	41	34	4	10	45	44
Sosiaali- ja terveystoimi	186	182	69	78	255	260
Sivistystoimi	253	257	x)166	x)152	x)419	x)379
Ympäristö- ja tekniset palvelut	*)63	60	8	7	71	67
Yhteensä	543	533	247	247	790	750

x) kansalaisopiston tuntiopettajat 116 (31.12.2020 105)

*) Tuntipalkkaisia 15, joista 4 Palkkeessa

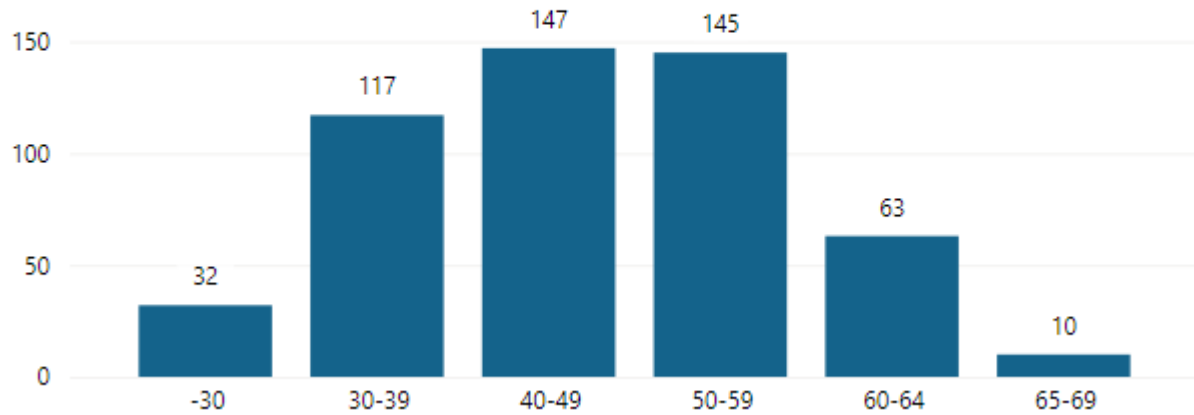
Oppisopimuslaisia oli 31.12.2021 kaksi ja työllistettyjä 16

Kesätyöpaikka järjestettiin 49:lle laitilalaiselle nuorelle (v. 2020 29:lle).



Vakituisen henkilöstön määrä ja ikärakenne

Vakituisen henkilöstön määrä



Sukuoli Ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi
⊕ 50-59	26	26	172	165	198	191
⊕ 40-49	20	22	176	161	196	183
⊕ 30-39	22	26	129	146	151	172
⊕ 60-64	17	18	76	87	93	105
⊕ -30	13	15	59	49	72	64
⊕ 65-69	4	4	21	13	25	17
⊕ 70-	4	4	4	5	8	9
Yhteensä	106	115	637	626	743	741



7. PALKKAKUSTANNUKSET

	2021	2020	2019
Henkilöstökulut €			
Palkat ja palkkiot	24.044.004,25	23.183.759,90	22.373.571,49
Henkilösivukulut €			
Eläkekulut	5.436.760,57	5.062.779,16	4.988.550,34
Muut henkilösivukulut	1.005.887,19	779.673,33	655.257,04

8. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakiin perustuva velvollisuus. Parhaimmillaan työterveyshuolto on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistä tekemistä työyksiköiden ja työntekijöiden terveyden turvaamiseksi.

Laitilan kaupungille vuonna 2021 työterveyshuollon on tuottanut Laitilan Työterveys. Työterveyshuollon toiminta perustuu yhdessä Laitilan kaupungin kanssa laadittuun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain ja yhdessä työnantajan kanssa sovitaan painopistealueista toiminnassa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kuuluvat ennalta ehkäisevä työterveyshuolto ja työterveyspainotteinen sairaanhoito. Ennalta ehkäisevä ja työkykyä tukeva toiminta (Kela-luokka 1) pitää sisällään työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset (lakisääteiset ja muut kohdennetut terveystarkastukset), työkykyarviot ja niihin tarvittavat tutkimukset ja konsultaatiot sekä kuntoutukseen ohjaamisen.

Työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kela-luokka 2) sisältää Laitilan kaupungin toimintasuunnitelmassa sairaanhoitaja-, yleis- ja työterveyslääkäri- ja tarvittaessa erikoislääkäritoimiset konsultaatiot ja näiden määrittämät tarvittavat tutkimukset. Röntgen- ja laboratoriotutkimukset on ostettu pääasiallisesti Synlabilta vuonna 2021. Erikoislääkärikonsultaatioihin on potilaita ohjattu tarpeen mukaan parhaille tunnetuille konsulteille toimipaikoista riippumatta. Magneettitutkimuksia on toteutettu Synlabin, Mehiläisen ja Terveystalon laitteilla tarvittaessa erikoislääkäriarvion perusteella.

Erityispiirteenä vuoden 2021 suhteen työterveyshuollossakin on tullut esiin maailmanlaajuinen koronapandemia ja sen mukanaan tuomat haasteet. Laitilan Työterveys on tehnyt aktiivisesti yhteistyötä Laitilan kaupungin terveyskeskuksen kanssa koronapandemiaan liittyen. Työterveyshuollon toimintaan koronapandemia on tuonut muutoksia erityisesti infektiopotilaitten hoidon suhteen. Akuuteissa, koronaan sopivissa infektiotilanteissa työnteki-



jät on ohjattu ensisijaisesti omiin terveyskeskuksiin kuntien perustamiin epidemiayksiköihin hoidon ja tutkimusten keskittämiseksi ja tartuntojen leviämisen riskin minimoimiseksi. Toimintatapoihin on pakostakin alkanut tulla muutoksia esim. etäkontaktien lisääntymisen myötä ja suuri osa työnantajan kanssa käydyistä kokouksista on siirtynyt etäyhteyksin pidettäväksi.

Työterveys on osallistunut tänä vuonna Laitilan kaupungin TOP 3 sairauspoissaoloja käsittelevään työryhmään yhdessä työnantajan kokoaman kaupungin työntekijöistä koostuvan esimiesryhmän kanssa. Tämän uuden mallin kehittämisen päämääränä on työntekijöiden sairauksien ehkäisy, työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja tukeminen työuran eri vaiheissa.

Laitilan kaupungin varhaisen tuen mallin mukainen toiminta on jatkunut työterveysyhteistyönä. Esimiesten pitämien keskustelujen seurauksena on tullut useita työkykyarviopyyntöjä työterveyshuoltoon ja näihin asioihin on päästy käsiksi sitä kautta. Toisaalta usein on aloite tullut työterveyshuollosta työkykyneuvottelun järjestämiseksi. Laitilan Työterveys tekee sairausryhmäkohtaisiin kuntoutuksiin läheteitä läpi vuoden.

Laitilan Työterveys ei ole järjestänyt vuonna 2021 ensiapukoulutusta koronapandemiasta johtuen. SPR on järjestänyt verkkokoulutuksena 4 tunnin Hätäensiapukursseja, joihin Laitilan kaupungin työntekijöistä on osallistunut 70 työntekijää.

Työterveyshuollosta on ollut edustus Laitilan kaupungin sisäilmatyöryhmässä säännöllisesti. Vuonna 2021 käsittelyssä ovat olleet mm. Varppeen koulun, kaupungin talon ja Kappelinmäen koulun keittiön sisäilmaongelmien selvittäminen ja korjaaminen. Joitakin henkilökunnan työskentelyä rajoittavia terveystarkastuslausuntoja on vuoden aikana tehty yksilötasolla työntekijöille.

Työpaikkaselvityksiä on työterveyshuollon toimesta tehty toimintasuunnitelman mukaisesti kotihoito pohjoisen ryhmään, Palkeeseen, Apilaniityn ja Palkeen päiväkodin keittiöön, laboratorioon ja lääkekeskukseen. Lisäksi työfysioterapeutin toteuttamia suunnattuja ergonomiaselvityksiä on tehty kaupungin eri toimipisteisiin yhteensä yhdeksän kappaletta. Työpsykologi on ollut mukana erilaisissa työyhteisöjä koskevissa selvityksissä.

Sairauspoissaolopäivien määrässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Yhteensä Laitilan kaupungilla on ollut sairaudesta johtuvia poissaoloja työstä vuoden 2021 aikana 11 701 työpäivää. Tämä on noin 1000 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2019. Työntekijää kohden tämä tarkoittaa 15,6 työpäivää, jos ajatellaan että kaupungin työntekijämäärä on 750 henkilöä. Kunta-alalla yleensä Kunta10 tutkimuksessa 2019 tämä luku oli 16,5 päivää ja 2018 17 päivää.

Vaikeita, työhön liittymättömiä mielenterveysongelmia on myös viimeisen vuoden aikana todettu huomattavasti enemmän kuin vuonna 2020. Todennäköisesti maailmankin laajui-



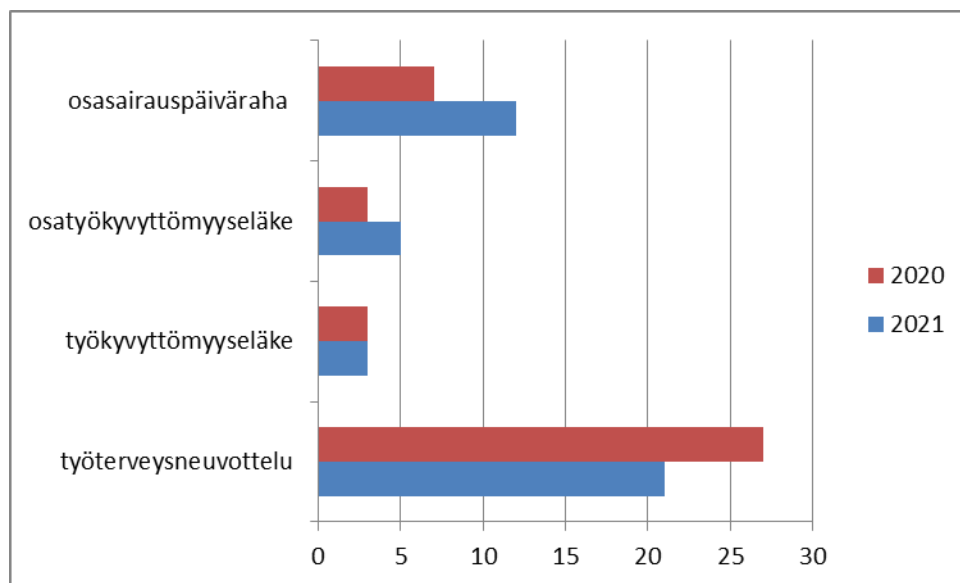
sesti hyvin poikkeuksellisia stressitekijöitä sisältäneet viimeiset kaksi vuotta selittävät osaltaan mielenterveyssairastavuuden suurta määrää. Tähän tulevaisuudessa tutkimustieto antanee lisävaloa. Mielenterveyssairaudet ovat suurin yksittäinen sairauspoissaoloja aiheuttava sairausryhmä (2349 työpäivää 2021, 1483 työpäivää 2020, 1439 päivää vuonna 2019. Tämä heijastelee yhteiskunnan yleistä linjaa. Seuraavaksi eniten työpäiviä jää tekemättä erilaisten tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien vuoksi. Näistä merkittävimpanä sairausryhmänä ovat selkäsairaudet, joista aiheutuneita sairauspoissaoloja oli 1017 päivää (772 päivää vuonna 2020)

Koronapandemiasta johtuvia karanteenipäätöksiä on tehty vuonna 616 päivää. Todennäköisesti karanteenipäätöksistä johtuen sekä lyhyet 1-3 päivän, että pitkittyneet infektiot ovat viime vuonna vähentyneet. (Lyhyet poissaolot vuonna 2020 464 päivää ja vuonna 2021 266 päivää ja pitkittyneet infektiot vuonna 2020 759 päivää ja vuonna 2021 296 päivää.) Myös omailmoituksella tehdyt poissaolot lisääntyivät 1252 päivästä 1313 päivään. Omailmoituspoissaolot liittyvät useimmin hengitystieinfektioihin, vatsatauteihin ja migreeniin.

Tapaturmatilastoissa tapahtui hyvää kehitystä vapaa-ajan tapaturmien suhteen. Vapaa-ajan tapaturmat vähenivät 555 päivästä 356 päivään. Sen sijaan työtapaturmien aiheuttamat poissaolot lisääntyivät huomattavasti. Työtapaturmia oli vuonna 2020 39 päivää ja vuonna 2021 341 päivää.

Pitkiä, yli 90 sairauspoissaolopäivää yhtäjaksoisesti tai enemmän on vuonna 2021 ollut 27 henkilöllä. Näistä on muodostunut yhteensä 5412 poissaolopäivää, jotka muodostavat 46 % kaikista kaupungin sairauspoissaoloista. Työntekijöistä 13 henkilöä on palannut töihin, kolme on kuntoutustuella, neljä on työkokeilussa, yksi on uudelleenkoulutuksessa, yhdelle on myönnetty osatyökyvyttömyyseläke ja hän on palaamassa osa-aikaisesti töihin, kahdelle henkilölle on myönnetty työkyvyttömyyseläke, yhden työntekijän työsuhde on päättynyt, yksi on sairauslomalla ja yksi menehtynyt.

Erilaisia työterveysneuvotteluja on vuonna 2021 pidetty 21 työntekijälle (27 työntekijälle 2020). Pysyvä työkyvyttömyyseläkettä on haettu vuonna 2021 kolmelle työntekijälle (kolme 2020). Osatyökyvyttömyyseläkkeitä on haettu viidelle työntekijälle (kolme 2020). Kelan osasairauspäivärahaa on työhön palaamisen tukena hyödynnetty 12 kertaa (vuonna 2020 seitsemän).



Työterveyshuollon ilmoittamat Kela-korvattavat työterveyshuoltokustannukset:

	2021	2020	2019
Korvausluokka I (€)	257 072,00	214 219,40	207 539,85
korvausluokka II (€)	103 886,93	143 129,84	170 026,65
yhteensä (€)	360 958,93	357 349,24	377 566,50

9. TYÖSUOJELU

Laitilan kaupungin työsuojelutoiminta tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kaupungin pitkän tähtäimen tavoitteiden saavuttamista.

Työsuojelun tehtävänä on paitsi työolojen vaara- ja haittatekijöiden poistaminen ja niiden vähentäminen, myös osaltaan niiden työoloissa esiintyvien tekijöiden edistäminen, jotka mahdollistavat työntekijöiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin.

Työsuojeluhenkilöstö ja sen toiminta vuonna v. 2021

Työsuojelupäällikkönä on toiminut työhyvinvointipäällikkö Tarja Saarela, joka edustaa työnantajaa.

Työsuojelupäällikkö on toiminut mm. työsuojelun yhteistoimintahenkilönä ja on avustanut työnantajaa ja esimiehiä asioissa, jotka liittyvät työsuojeluasiantuntemuksen hankintaan



sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö on huolehtinut työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä.

Työsuojeluvaltuutettuina ovat toimineet Simo Rauvola, Jaana Ruoho, Annastiina Salminen ja Arja Varjonen.

Varatyösuojeluvaltuutettuina ovat toimineet Joe Kuusisto, Tuulia Kujanpää, Hanna Vaaraslahti, Maria Kuusisto, Kimmo Lehti, Jouni Hautanen, Satu Lähteenmäki ja Paula Kesäläinen.

1.1.2018 alkaen nimetyn työsuojeluhenkilöstön toimikausi on 1.1.2018-31.12.2021.

Työsuojeluvaltuutetut ovat toimineet työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustajina. Työsuojeluvaltuutetut ovat perehtyneet työpaikkaansa koskeviin työsuojeluasioihin.

Yhteistyötoimikunta hyväksyy vuosittain työsuojelun toimintaohjelman.

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMAN KOHDAN 3. TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMA VUONNA 2021

- 1) Työterveyshuolto ja työsuojeluhenkilöstö seurasivat ja selvittävät työoloja, niiden nykytilaa ja kehittämistarpeita yhdessä kaupungin eri toimipisteiden kanssa tehtävissä työpaikkaselvityksissä, joiden korjaustoimenpiteiden toteutumaa seurattiin työsuojeluvaltuutettujen toimesta sekä todettiin sovitun aikataulun mukaisesti ko. tilanne myös yhteistoimikunnassa.

Työpaikkaselvityksiä tehtiin seuraavissa toimipisteissä: kotihoito pohjoisen ryhmään, Palkkeeseen, Apilaniityn ja Palkeen päiväkodin keittiöön, laboratorioon ja lääkekeskukseen.

Työpaikkaselvitysten raportit ovat nähtävillä henkilöstölle ko. toimipisteissä.

Ergonomisia työpaikkaselvityksiä tehtiin 9 kappaletta.

- 2) Työsuojeluorganisaatio on kehittänyt vuorovaikutusta eri yhteistyötahojen kanssa työsuojelutoiminnan tehostamiseksi, on tiedottanut työsuojelusta ja edesauttanut työsuojeluun liittyvien koulutustilaisuuksien järjestämistä.
- 3) Työsuojeluryhmä kokoontui viisi kertaa. Työsuojelun vaalitoimikunta on hoitanut työsuojeluhenkilöstön valintaprosessin toimikaudelle 1.1.2022-31.12.2025. Työsuojeluvaltuutetut ovat arvioineet toimikauden 2017-2021 työsuojelutoimintaa, jonka kooste on viety tiedoksi yhteistyötoimikunnalle.
- 4) Työsuojeluhenkilöstö on ollut aktiivisesti yhteistyössä esimiesten ja johdon kanssa, jotta tieto työyhteisöjen tilasta välittyi organisaatiossa työsuojelus-



ta vastuussa oleville tahoille (esimiestaso).

- 5) Tapaturma- ja häirintä/väkivaltailmoitukset on tehty työhyvinvointipäällikölle kaikista sattuneista tapaturmista, väkivalta/häirintätilanteista sekä läheltä piti tilanteista. Ko. ilmoitukset on käsitelty työsuojeluryhmässä ja on mietitty ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

Työsuojeluryhmä on laatinut kaupungin tapaturmaohjeistuksen, joka on nähtävillä kaupungin intrassa.

Turvallisuuspoikkeamat ilmoitetaan TargetorPro-sovellukseen.

Em. ilmoituksia on tehty seuraavasti:

▪ tapaturmat	10
▪ vaara- ja uhkatilanteet	3
▪ väkivaltatilanteet	22
▪ epäasiallinen käytös	3

ja ovat kohdistuneet seuraaviin yksikköihin

▪ Apilaniityn päiväkot	2
▪ haja-asutusalueen koulut	2
▪ Kappelimäen koulu	21
▪ kotihoito	1
▪ mielenterveysyksikkö	1
▪ omaishoidon lomit	1
▪ Pätkinäpensa	1
▪ siivoustoimi	2
▪ terveyskeskusosasto	1
▪ Vakka-opisto	1
▪ Varppeen koulu	5.

- 6) Ensiapukoulutuksesta on huolehdittu yhdessä työterveyshuollon kanssa sisältäen myös ensiaputarvikkeiden hankinnan koordinoim
- 7) Sisäilmatyöryhmä kokoontui 7 kertaa. Käsiteltiin seuraavien kiinteistöjen sisäilma-asioita: Kappelimäen koulun keittiö, kaupungintalo, Koivukoto, Varppeen koulu, WinNova ja 8-tien yrityskeskus.
- 8) Työsuojeluv
- 9) Työsuojeluhenkilöstön yhteistä opintomatkaa ei ole järjestetty.
- 10) Kuntoutettavien yhteistoimintapäiville ei ole osallistuttu.
- 11) Oma-aloitteisia työpaikkakäyntejä ei ole tehty.



- 12) Työsuojeluryhmän ja sisäilmatyöryhmän muistiot on viety tiedoksi yhteistyötoimikunnalle.
- 13) Työpaikkaselvitysten raportit ovat nähtävillä henkilöstölle toimipisteissä ja ne on viety tiedoksi yhteistyötoimikunnalle sekä ovat koko henkilöstön nähtävillä kaupungin intrassa.
- 14) Työsuojeluvaltuutetut ovat huolehtineet omalla sektorillaan havaittujen työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyvien epäkohtien korjaamisen seurannasta.
- 15) Työsuojeluvaltuutetut ovat seuranneet oman sektorinsa osalta laadittujen riskien arviointien toimenpiteiden toteutumista sovitussa aikataulussa. Riskien arvioinnit päivitetään yhdessä työyksikköjen kanssa Targetorin sähköisellä sovelluksella, joka on osa koko kaupungin riskien arviointia.

Covid-riskien kartoitus yksiköittäin on osa työsuojelullisten riskien arviointia.
- 16) Työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista on seurattu.
- 17) Koko kaupungin henkilöstön perehdytysohjelmaan (Introon) on laadittu työsuojelun osuus. Intro on kaikkien toimialojen käytössä.
- 18) Työsuojeluryhmä on toiminut päihdeasioita valmistelevana työryhmänä.
- 19) Laitilan kaupunki on savuton työpaikka.

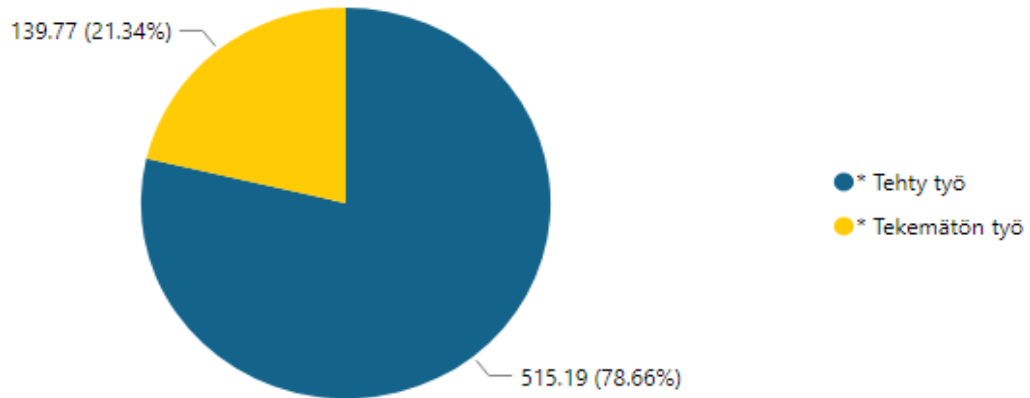
Työsuojeluryhmä on osallistunut Työturvallisuuskeskuksen järjestämiin webinaareihin.

Kevan Avaintiedot ja Oppimisympäristö ovat käytössä.



10. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

* Tekemätön työ, * Tehty työ



* Poissaolojen %-osuus tekemättömästä työstä, * Poissaolojen osuus tekem...

TEHNYT POISSAOLOSYYTASO 1

Poissaolosyytaso 1	* Poissaolojen %-osuus tekemättömästä työstä	* Poissaolojen osuus tekemättömästä työstä %-osuus ed vuosi
Lomat	7.02%	7.55%
Sairaus	4.14%	4.86%
Muut	4.19%	3.98%
Perhevapaat	2.80%	2.93%
Opintovapaa	1.84%	0.97%
Koulutus	0.32%	0.31%
Kuntoutustuki	0.62%	0.19%
Työtapaturma	0.14%	0.18%
Vuorotteluvapaa	0.22%	0.14%
Kuntoutus	0.04%	0.04%
Tuntematon		
Total	21.34%	21.15%



11. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Yhteistyötoimikunta hyväksyi Laitilan kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamallin 19.6.2018 ja henkilöstön koulutussuunnitelman 2021 toimialoittain 17.3.2020.

Työllisyysrahastolta on haettu koulutuskorvausta vuodelta 2021. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 892 päivää (v. 2020 586 päivää).

Länsirannikon Koulutus Oy Winnovan kanssa on tehty **Kumppanuussopimus** (kaupunginhallitus 2.11.2021 § 90). Tavoitteena on mm. kouluttaa henkilöstöstä moniosaajia tiettyihin toimintoihin.

KUMPPANUUSSOPIMUKSEEN LIITTYVÄ HENKILÖSTÖN KOULUTTAUTUMINEN VUONNA 2021

Loisto-johtamisvalmennukset:

		<u>opiskelijoita</u>
- Loisto IV-johtamisvalmennus	01.01.2021 - 31.12.2021	1
- Loisto V -johtamisvalmennus	01.01.2021 - 31.12.2021	2
- Loisto VI -johtamisvalmennus	20.05.2021 - 31.12.2021	4
- Loisto VII -johtamisvalmennus	06.10.2021 - 31.12.2021	1

Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla on opiskellut yhteensä 4 oppisopimusopiskelijaa seuraavissa koulutuksissa:

02.11.2020-23.12.2021 Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto, toimitilahuoltaja (AT)

15.02.2021-28.02.2022 Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto, toimitilahuoltaja (AT)

16.12.2019-30.08.2021 Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto, kiinteistönhoitaja

06.04.2021-30.09.2022 Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto, kiinteistönhoitaja (AT)

Erityisruokavaliopalveluiden erikoisammattitutkinto

05.10.2021-28.04.2023 oppisopimusopiskelijoita 8

Vanhustyön erikoisammattitutkinto

14.09.2022-23.12.2022 oppisopimusopiskelijoita 16 (kotihoito, Kaukolankoti, Koivukoto, terveyskeskusosasto)

Varhaiskasvatuksen koulutukset (Pähkinäpensaän ja Apilaniityn päiväkodit, perhepäivähoitajat)

- Miten haluan tulla kuulluksi työyhteisössä?

13.09.2021 Apilaniityn päiväkoti, 20.10.2021 Pähkinäpensaän päiväkoti

- Vasupedagogiikka 20.09.2021 perhepäivähoitajat

- Leikkipedagogiikka 16.11.2021 perhepäivähoitajat

- Työhyvinvointi 05.05.2021 Apilaniityn ja Pähkinäpensaän päiväkodit



TYÖURAOHJELMAN KEHITTÄMISTOIMENPITEIDEN TOTEUTUMA 2021:

Työuran alkuvaihe

Laadittu oma kehityskeskustelulomake työuran alkuvaiheessa oleville.

Työuran loppuvaihe

Laadittu oma kehityskeskustelulomake työuran loppuvaiheessa oleville.

Työuran alku- ja loppuvaihe

Sparraajakummitoiminnan valmistelu käynnistynyt Winnovan. Toteutus vuonna 2022.

Koko henkilöstö

Laadittu yhteinen peruslomake kehityskeskustelujen tueksi.

Aktiivisen tuen lomakkeiden uudistaminen sähköiseen muotoon on siirtynyt vuodelle 2022.

Työvapaiden myöntämisten kokonaisvaltainen tarkastelu siirtyy vuodelle 2022.

On otettu käyttöön Intro-perehdytysohjelma ja uudistettu perehdytyskäytäntöjä. Uusien työntekijöiden perehdytysiltapäivät ovat puolivuositain.

Osaamisen kehittämiseen ja seurantaan hankittavan ohjelmiston hankinta on siirtynyt vuodelle 2022.

Työyhteisötaitojen koulutus on siirtynyt vallitsevasta koronatilanteesta johtuen keväälle 2022.

Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuonna 2022.

Työnantaja kannustaa kouluttautumaan koko työuran ajan.

Johtamiskoulutus (mm. psykologinen turvallisuus, valmentava johtaminen) siirtyy toteutettavaksi vuonna 2022 koronatilanteen takia.

Henkilöstön työyksikköjen työhyvinvoinnin tukemiseksi on vuodelle 2022 keskistetysti varattu 10 €:n määräraha per työntekijä.

TYÖURAOHJELMAN MITTARIEN JA MUIDEN SEURANTATOIMENPITEIDEN TOTEUTUMA 2021:

Sairauspoissaoloprosentit työyksiköittäin per työntekijä ja muiden työterveyshuollon mittareiden kehittäminen ajoittuu vuoteen 2022 liittyen työterveyshuollon sähköisiin toimintata-pauudistuksiin.



Käytöjen kehityskeskustelujen lukumäärät erillisyyksikköjen ja toimialojen osalta:

	<u>Käydyt kehityskeskustelut</u>	<u>Henkilöstömäärä (vakituiset)</u>
Erillisyyksiköt	12	13
Hallintotoimi	26	28
Sivistystoimi	149	253
Sosiaali- ja terveystoimi	64	186
Tekninen toimi	29	63

Henkilöstön vaihtuvuuden osoittaminen toimialoittain on vielä valmisteluvaiheessa.

Henkilöstöressurssien tarkastelu suhteessa sairauspoissaoloihin ja työterveyshuollon kustannuksiin työyksiköittäin on toteutettu.

Työllisyysrahaston myöntämä koulutuskorvaus vuodelta 2021 on 13.400,52 €, joka jakaantuu toimialoittain seuraavasti:

- hallintotoimi 450,60 €
- sivistystoimi 10.231,30 €
- sosiaali- ja terveystoimi 2.418,22 €
- tekninen toimi 300,40 €.

13. KEVAN TILASTOJA ELÄKÖITYMISESTÄ liite 1

Henkilöstökertomuksen liitteenä ovat seuraavat Kevan Avaintiedot eläköitymiseen liittyen:

- eläkkeelle siirtyneiden määrä
- eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä
- työkyvyttömyyseläkemaksu
- eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja