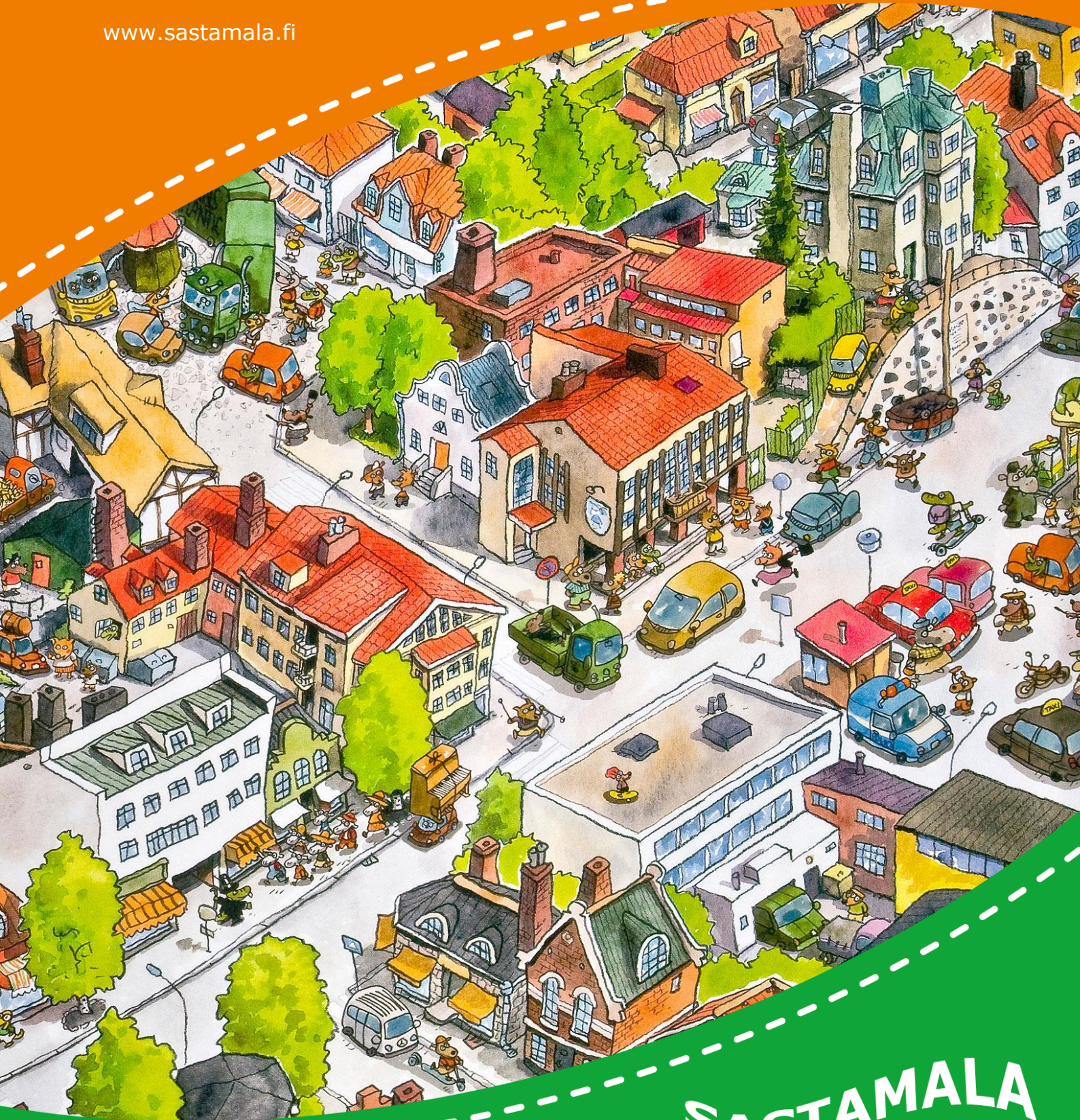


Sastamalan kaupunki

Henkilöstökertomus 2020

www.sastamala.fi



SASTAMALA
sopivasti sykettä

Sisällys

KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN	3
1. STRATEGIA JA HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2020-2025	4
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
2.1. Henkilöstön määrä.....	4
2.2. Henkilötyövuodet	6
2.3. Työajan jakautuminen	7
2.4. Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan	7
2.5. Henkilöstön ikärakenne	8
2.6. Henkilöstön keski-ikä	8
2.7. Henkilöstön vaihtuvuus	9
2.8. Henkilöstö sopimusaloittain	9
2.9. Yleisimmät tehtävänimikkeet	10
2.10. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin	10
2.11. Konsernin henkilöstön määrä.....	10
3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	11
3.1. Henkilöstömenot	11
4. POISSAOLOT	12
4.1. Terveysperusteiset poissaolot.....	12
4.2. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot.....	12
4.3. Kaikki poissaolot kalenteripäivinä	14
5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	14
6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN.....	15
6.1. Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet	15
6.2. Työkyvyttömyyseläkkeet	16
7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	16
7.1. Yhteistyötoimikunta.....	16
7.2. Työsuojelutoimikunta	16
7.3. Työsuojelutarkastukset.....	17
7.4. Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta	17
8. TYÖHYVINVOINTI	18
8.1. Työkykyjohtaminen	18
8.2. Työterveyshuolto.....	18
8.3. Henkilöstökysely	20
8.4. Liikunnan tukeminen ja virkistystoiminta.....	20

KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen koronaviruspandemian vuoksi. Poikkeusolot ja korona hallitsivat vahvasti koko vuotta. Muuttuviin tilanteisiin oli reagoitava nopeasti ja uusia toimintatapoja otettiin käyttöön nopealla tahdilla. Keväällä poikkeusolojen vuoksi suljettujen toimintojen henkilöstöä varhaiskasvatuksesta, perusopetuksesta ja liikuntapalveluista siirrettiin sotesille sekä elämänlaatupalveluiden henkilöstöä siirrettiin kaupungin muille toimialoille toimintojen sulkemisen ajaksi.

Vuosi oli poikkeuksellinen myös yhteistoimintaneuvottelujen osalta. Keväällä neuvottelut koskivat niitä henkilöitä tai työntekijäryhmiä, jotka olivat estyneitä tekemästä työtään, tai joiden työtehtävät vähenivät tai muuten olennaisesti muuttuivat koronaviruspandemian aikana. Yhteistoimintaneuvottelujen piirissä oli n. 90 työntekijää.

Syksyn yhteistoimintaneuvottelut koskivat talouden tasapainottamisen ja sopeutusohjelman henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden toteuttamista. Yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuului koko kaupungin henkilöstö. Neuvotteluissa käsiteltiin henkilöstökuluja aiheuttavia menoeria ja henkilöstökuluja säästäviä toimenpiteitä.

Kaupungin sopeutusohjelmaa 2020-2023 valmisteltiin kevään ja kesän aikana ja se käsiteltiin valtuustossa kahdessa vaiheessa kesäkuussa ja marraskuussa. Joidenkin toimenpiteiden vuodelle 2020 suunniteltu käynnistäminen siirtyi koronatilanteesta johtuen.

Palveluverkkoselvityksessä 2030 valtuusto hyväksyi keväällä periaatelinjaukset sivistystoimen palveluiden jatkoselvitystyölle. Lähtökohtana on väestönmäärän kehityksen mukainen palveluverkon sopeuttaminen tulevaan palvelutarpeeseen Sastamalassa vuonna 2030.

Sastamalan Tukipalvelu Oy:n tuottamat talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut siirtyivät liikkeenluovutuksena Monetra Pirkana Oy:n hoidettavaksi vuoden 2020 alusta. Monetran Personec -palkkajärjestelmään ja ESS-sähköiseen asiointijärjestelmään tehdyt tietokantamuutokset marraskuun alussa aiheuttivat mittavat ongelmat henkilöstöohjelmien käyttämiselle. Toiminnallinen häiriö on ilmennyt mm. eri ohjelmien välisissä tiedonsiirroissa sekä järjestelmästä tuotettavan aineiston puutteellisuutena. Ongelmat jatkuivat pitkälle alkuvuoteen 2021 haitaten myös tilinpäätöksen valmisteluajataulua ja henkilöstöraportointia.

Alkuvuodesta 2020 palkattiin työhyvinvointikoordinaattori koordinoimaan työkykyjohtamista sekä työhyvinvoinnin ja työterveyshuolto- sekä työeläkeyhtiökumppanuuksien kehittämistä. Työkykyjohtamisen ohjausryhmän toimintaa jatkettiin yhdessä kaupungin johtoryhmän, työsuojelun, henkilöstön, työterveyshuollon ja työeläkevakuutusyhtiön edustajien kanssa. Ohjausryhmän keskeisinä tavoitteina olivat työhyvinvoinnin kehittäminen, työssä jaksaminen, osatyökykyisten jäljellä olevan työkyvyn hyödyntäminen sekä työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy. Ohjausryhmässä käsiteltiin myös Kevan vuonna 2019 toteuttamaa työkykyjohtamisen 360-analyysiä ja keskusteltiin analyysin pohjalta tarvittavista kehittämistoimenpiteistä. Tärkeimmiksi kehittämistoimenpiteiksi nostettiin tarve systemaattiselle työkykyjohtamisen kehittämiselle, varhaisen tuen mallin aktiivinen käyttö sekä korvaavan työn mallin valmistelu.

Henkilöstökertomus sisältää henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esimiehille sekä henkilöstölle kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi. Henkilöstökertomuksessa arvioidaan myös hyvinvointisuunnitelman sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista.

1. STRATEGIA JA HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2020-2025

Strategia

Sastamalan strategian mukaan kaupunki on vetovoimainen ja pidetty työnantaja. Kaupunki kantaa vastuun työntekijöistä, luo turvallisen työympäristön, edistää henkilöstön työhyvinvointia ja avointa vuorovaikutusta sekä tukee osaamista monipuolisella tarve- ja asiakaslähtöisellä koulutuksella. Henkilöstön vahva sitoutuneisuus, positiivisuus ja halu kehittyä luovat edellytykset kaupungin toiminnan asiakasystävällisyydelle sekä tehokkuudelle. Tätä tukevat kannustava ja vastuullinen johtaminen ja palkkaus.

Henkilöstösuunnitelma 2020-2025

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelujen edellyttämän henkilöstön oikeasta määrästä ja rakenteesta sekä turvataan riittävä osaaminen kaupungin tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstösuunnittelussa huomioidaan myös väestökehityksestä johtuvat palveluiden kysyntään ja resursien kohdentamiseen sekä henkilöstön eläköitymiseen liittyvät muutostarpeet. Toimialojen tulee selvittää ja ottaa käyttöön toimintatapoja ja uudelleenjärjestelyjä, joissa nykyistä henkilöstöä tarvittaessa valmennetaan ja koulutetaan uusiin tehtäviin.

Toimialueiden tuli valmistella henkilöstösuunnitelmat 31.3.2020 mennessä. Koronapandemian tuomat haasteet toiminnan suunnitteluun ja järjestämiseen vaikuttivat henkilöstösuunnitelmien valmisteluun. Lisäksi Monetran Personec -palkkajärjestelmään ja ESS-sähköiseen asiointijärjestelmään tehdyt tietokantamuutokset marraskuun alussa aiheuttivat mittavat ongelmat ohjelmien käyttämiselle. Toiminnallinen häiriö on ilmennyt mm. järjestelmästä tuotettavan aineiston puutteellisuutena. Ongelmat jatkuivat pitkälle alkuvuoteen 2021 haitaten henkilöstöraportointiin ja henkilöstösuunnitelmiin tarvittavien pohjatietojen saatavuutta. Henkilöstösuunnitelmien valmistelu on siirtynyt keväeseen 2021.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärällä tarkoitetaan vuoden lopussa olleiden palvelussuhteiden määrää. Henkilöstömäärässä ovat mukana myös ne työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa ovat voimassa.

Sastamalan kaupungin ja Vesi liikelaitoksen palvelussuhteessa oli vuoden viimeisenä päivänä 1604 henkilöä. Henkilöstöstä vakituisia oli 1218 (76 %) ja määräaikaisia 386 (24 %). Henkilöstöstä naisia oli 83 % ja miehiä 17 %.

Palvelussuhteiden määrä 31.12.2020 tilanteessa:

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä 2020	Yhteensä 2019	Muutos% ed. vuodesta
Vakinaiset	206	1012	1218	1226	-0,7
Määräaikaiset	68	318	386	359	7,5
- joista työllistettyjä	6	2	8	14	-42,9
- joista oppisopimussuhteisia		10	10	13	-23,1
Yhteensä	274	1330	1604	1585	1,2

Henkilöstön määrä 2019-2020:

	31.12.2019			31.12.2020		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	43	19	62	47	14	61
Sivistystoimi	467	154	621	449	154	603
Tekninen toimi	157	29	186	146	47	193
-sis. Lomatoiminta	93	17	110	85	40	125
Sosiaali- ja terveystoimi	546	156	702	563	171	734
Sastamalan Vesi	13	1	14	13		13
KAIKKI YHTEENSÄ	1226	359	1585	1218	386	1604

Vakituisen henkilöstön määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 8 henkilöllä eli 0,7 % ja kokonaishenkilöstömäärä kasvoi 19 henkilöllä eli 1,2 %. Sivistystoimissa vakinaisen henkilöstön osalta varauduttiin Palveluverkko2030 -selvityksen tuomiin muutoksiin henkilöstömäärän tarpeessa. Teknisessä toimessa lomituspalveluiden vakituisen henkilöstön määrä väheni edelleen palvelujen kysynnän vähenemisen vuoksi. Uusia vakituisia tehtäviä tuli konsernihallintoon maankäyttöjohtaja, sivistystoimeen erityisnuorisotyöntekijä sekä sosiaali- ja terveystoimeen 11 lähihoitajaa kotihoitopalveluihin, joista 8 henkilöä toimii ns. liikkuvina hoitajina korvaamaan ulkopuolisten sijaisten tarvetta.

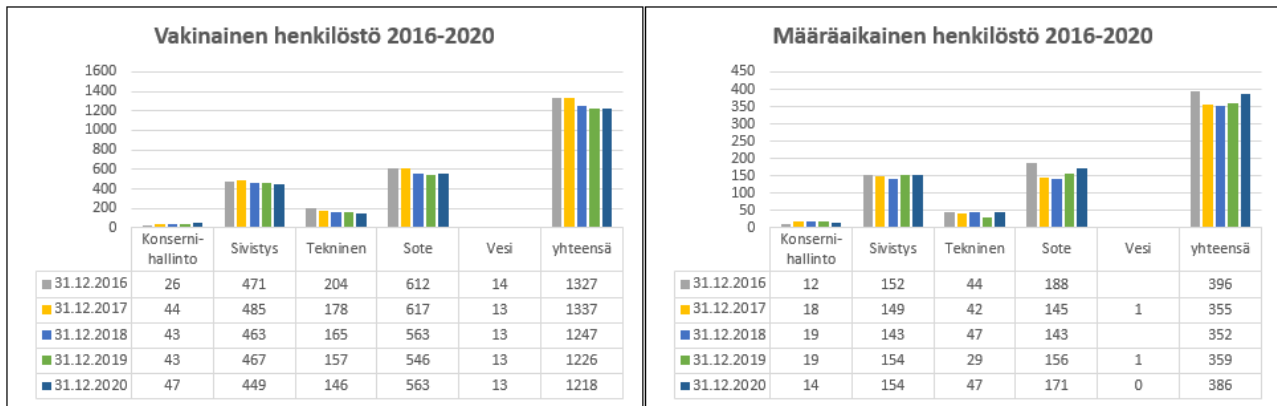
Vuokratyövoimaa käytettiin mielenterveys- ja päihdepalveluissa, perusterveydenhuollon päivystyksessä ja hammashuollossa korvaamaan virkalääkäreiden vajetta sekä sotesin hoitohenkilöstön lyhytaikaisissa (alle 3 kk) sijaisuuksissa. Vuonna 2020 kustannukset olivat lääkäreiden osalta 0,7 milj. euroa (v. 2019 0,6), mt- ja päihdepalveluissa 0,2 milj. euroa (v. 2019 0,2) ja hoitohenkilöstön sijaisuuksien osalta 1,4 milj. euroa (v. 2019 1,9) eli yhteensä 2,3 milj. euroa (v. 2019 2,7 milj. euroa). Hoitohenkilöstön vuokratyövoimakustannusten vähenemiseen vaikutti hoitohenkilöstön saatavuuden vaikeus.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa oli yhteensä 386 henkilöä, joista työllistettyjä oli 8 henkilöä ja oppisopimuskoulutuksessa 10 henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi edellisen vuoden lopun tilanteesta 27 henkilöllä. Lomatoiminnan määräaikaisen henkilöstön määrä oli vuoden lopussa huomattavasti suurempi kuin edellisenä vuonna, johtuen lomituspalveluiden kysynnän ajoittumisesta aiempaa enempi vuodenvaihteeseen.

Henkilöstömäärä 31.12.2020 toimialoittain ja liikelaitoksittain; vakinaiset/määräaikaiset sekä koko-/osa-aikaiset:

TOIMIALAT	Vakinaiset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	kokoaik.	osa-aik.	yht.	kokoaik.	osa-aik.	yht.	kokoaik.	osa-aik.	yht.
Konsernihallinto	44	3	47	12	2	14	56	5	61
Sivistystoimi	398	51	449	111	43	154	509	94	603
Tekninen toimi	99	47	146	40	7	47	139	54	193
-sis. Lomituspalvelut	40	45	85	33	7	40	73	52	125
Sosiaali- ja terveystoimi	479	84	563	139	32	171	618	116	734
Sastamalan Vesi	13	0	13	0	0	0	13	0	13
KAIKKI YHTEENSÄ	1033	185	1218	302	84	386	1335	269	1604





2.2. Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä.

Henkilötyövuodet kuvaavat tarkemmin henkilöstömäärän kehitystä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan koko vuoden/tarkasteluajanjakson kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osa-aikaisesti työskentelevän henkilön tai palkattomalla virka- tai työvapaalla olleen henkilön työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Henkilötyövuodesta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja. Henkilötyövuosi sisältää palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärän kalenteripäivinä jaettuna 365:llä (vuoden kalenteripäivät). Henkilötyövuosi kuvaa todellisen tehdyn työajan.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä 2020	Yhteensä 2019	Muutos htv ed. vuodesta	Muutos% ed. vuodesta
Konsernihallinto	45,66	6,25	7,33	59,24	59,54	-0,30	-0,5
Sivistystoimi	394,60	153,57		548,17	567,74	-19,57	-3,4
Tekninen toimi	129,31	31,55	1,93	162,79	176,66	-13,87	-7,9
Sosiaali- ja terveystoimi	483,24	152,65		635,89	622,41	13,48	2,2
Sastamalan Vesi	13,00	1,07	0,13	14,20	13,91	0,29	2,1
Yhteensä	1065,81	345,09	9,39	1420,29	1440,26	-19,97	-1,4
Vuonna 2019	1083,26	341,08	15,92	1440,26			
Vuonna 2018	1130,99	330,42	16,56	1477,97			

Tarkasteltaessa henkilöstön määrää henkilötyövuosina kertyi henkilötyövuosia 1420,29, joka on 1,4 % vähemmän kuin vuonna 2019.

Kokonaishenkilöstömäärä lisääntyi 19 henkilöllä eli 1,2 %. Henkilötyövuodet vähenivät 19,97 eli 1,4 %. Henkilöstömäärä on vuoden viimeisen päivän tilanne, jossa on mukana kaikki voimassa olevat palvelussuhteet riippumatta varsinaisesta työssäolosta tai työpanoksen määrästä. Henkilötyövuoteen lasketaan todellinen työpanos tehdyn työajan suhteessa eli huomioon otetaan erilaisilla vapailla olevat työntekijät sekä osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Taulukosta selviää toimialoittain henkilöstömäärät ja henkilötyövuodet sekä niiden muutokset.

Toimiala	Henkilöstömäärä 2019	Henkilöstömäärä 2020	Muutos%	Htv 2019	Htv 2020	Muutos%
Konsernihallinto	62	61	-1,6	59,54	59,24	-0,5
Sivistystoimi	621	603	-2,9	567,74	548,17	-3,4
Tekninen toimi	186	193	3,8	176,66	162,78	-7,9
Sosiaali- ja terveystoimi	702	734	4,6	622,41	635,9	2,2
Sastamalan Vesi	14	13	-7,1	13,91	14,2	2,1
Yhteensä	1585	1604	1,2	1440,26	1420,29	-1,4

Sosiaali- ja terveystoimen lyhytaikaisiin (alle 3 kk) sijaisuuksiin on Seutukryltä ostettu hoitohenkilöstön työpanosta n. 51 000 tuntia (v. 2019 n. 73 000), joka on henkilötyövuosiksi muutettuna n. 26 htv (v. 2019 n. 37). Lisäksi työpanosta on ostettu kiirevastaanoton lääkäripalveluihin, hammaslääkäripalveluihin sekä mielenterveys- ja päihdepalveluihin.

2.3. Työajan jakautuminen

Työajan jakautumisella esitetään, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöresurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista.

Taulukossa on esitetty säännöllisen vuosityöajan jakautuminen tehtyyn työhön ja poissaoloihin vuoden aikana. Terveysperusteiset poissaolot ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista, kuntoutuksista sekä ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 77,7 %.

Työajan jakautuminen, sis. myös OVTES:n alaisen henkilöstön lukuun ottamatta sivutoimisia tuntiopettajia

	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1 000 €	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä) (Kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät)	389 252	100,0	58 887	100,0
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	34 735	8,9	4530	7,7
- Terveysperusteiset poissaolot	19 703	5,1	1931	3,3
- Perhevapaat	13 068	3,4	382	0,6
- Koulutus	1 865	0,5	229	0,4
- Muut palkalliset lakisääät.	370	0,1	41	0,1
- Muut palkalliset poissaolot	2 217	0,6	273	0,5
- Muut palkattomat poissaolot	18 524	4,8		
Lisätään työpäivinä:				
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	3 842	1,0	607	1,0
TEHTY VUOSITYÖAIKA	302612	77,7	52 108	88,5

2.4. Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

Koko henkilöstön määrä 31.12.2020 sukupuolen mukaan oli seuraava:

	Naiset				Miehet				Yht.
	määrä-			% osuus prosessin henkilös- töstä	määrä-			% osuus prosessin henkilös- töstä	
	vak.	aik.	yht.		vak.	aik.	yht.		
Konsernihallinto	33	9	42	68,9	14	5	19	31,1	61
Sivistystoimi	380	129	509	84,4	69	25	94	15,6	603
Tekninen toimi	68	24	92	47,7	78	23	101	52,3	193
Sosiaali- ja terveystoimi	528	156	684	93,2	35	15	50	6,8	734
Sastamalan Vesi	3		3	23,1	10		10	76,9	13
Yhteensä	1012	318	1330		206	68	274		1604
%-osuudet koko henkilöstömäärästä	82,9				17,1				

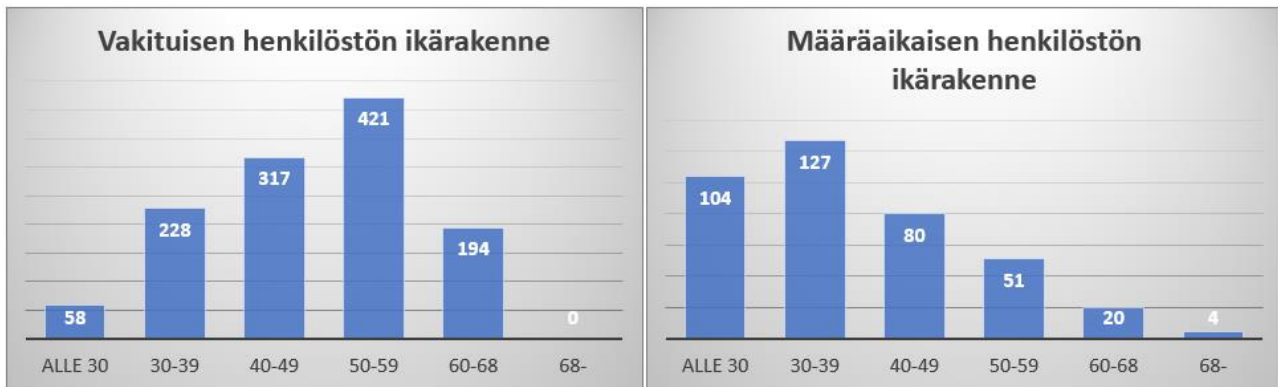
Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan vakinaiset ja määräaikaist

Sukupuoli	VAKIN.	M-AIK.
naiset	1012	318
miehet	206	68



Naisten osuus koko kaupungin henkilöstömäärästä on 82,9 % (v. 2019 82,6 %) ja miesten osuus 17,1 % (v. 2019 17,4 %).

2.5. Henkilöstön ikärakenne



Vakituisesta henkilöstöstä 34,6 % (v. 2019 35,5 %) sijoittuu ikäryhmään 50–59-vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstömäärästä on 4,8 % (v. 2019 4,5 %) ja yli 60-vuotiaiden osuus on 15,9 % (v. 2019 13,7 %). Vakituisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 50,5 % (v. 2019 49,2 %).

2.6. Henkilöstön keski-ikä

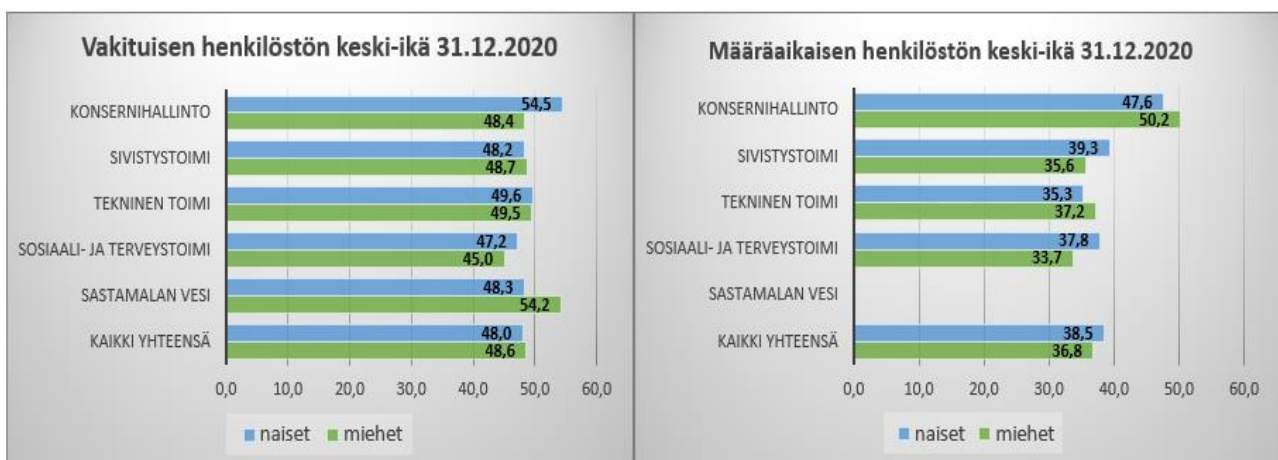
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa 48,1 vuotta. Naisten keski-ikä oli 48 vuotta ja miesten 48,6 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2019 lopussa 38,2 vuotta. Naisten keski-ikä oli 38,5 vuotta ja miesten 36,8 vuotta.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä toimialoitain 31.12.2020 tilanteessa:

Vakinaiset

Määräaikaiset

Toimiala			yhteensä	yhteensä 2019	Toimiala			yhteensä	yhteensä 2019
	naiset	miehet	2020			naiset	miehet	2020	
Konsernihallinto	54,5	48,4	52,7	52,7	Konsernihallinto	47,6	50,2	48,5	46,9
Sivistystoimi	48,2	48,7	48,3	47,5	Sivistystoimi	39,3	35,6	38,7	37,9
Tekninen toimi	49,6	49,5	49,6	49,2	Tekninen toimi	35,3	37,2	36,2	39,9
Sosiaali- ja terveystoimi	47,2	45,0	47,1	47,1	Sosiaali- ja terveystoimi	37,8	33,7	37,5	37,4
Sastamalan Vesi	48,3	54,2	52,9	53,3	Sastamalan Vesi				58,0
Kaikki yhteensä	48,0	48,6	48,1	47,8	Kaikki yhteensä	38,5	36,8	38,2	38,4



2.7. Henkilöstön vaihtuvuus

Toimialojen ja liikelaitoksen palveluksesta on lähtenyt vuoden 2020 aikana 89 vakituista henkilöä, joista eläkkeelle siirtyi 22 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 9 henkilöä, irtisanoutui 52 henkilöä ja työnantaja irtisanoi 6 henkilöä. Vapautuneista vakituisista tehtävistä jätetään täyttämättä ainakin viisi tehtävää.

Toimialojen ja liikelaitosten palvelukseen on tullut uusia vakituisia työntekijöitä 82 henkilöä, joista sosiaali- ja terveystoimeen 66 henkilöä, sivistystoimeen 7 henkilöä, konsernihallintoon 4 henkilöä sekä tekniseen toimeen 5 henkilöä.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus:

	Alkaneet palvelusuhteet	Vaihtuvuus %	Päättyneet palvelusuhteet	Vaihtuvuus %	Vakituinen henkilöstö 31.12.2020
Konsernihallinto	4	9,3	2	4,7	47
Sivistystoimi	7	1,5	21	4,5	449
Tekninen toimi ja Vesi	5	3,2	16	10,2	159
Sosiaali- ja terveystoimi	66	12,1	50	9,2	563
Yhteensä	82	6,7	89	7,3	1218

Henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla henkilöstömäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Päättyneiden palvelusuhteiden vaihtuvuusprosentti on 7,3.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan nimikkeet, pätevyysvaatimukset ja tehtävät ovat sukupuolineutraaleja. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sekä muut syrjintää kieltävät säädökset otetaan huomioon haastatteluun kutsuttaessa ja palvelussuhteeseen valittaessa. Työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Seurattavana mittarina käytetään sukupuolijakaumaa rekrytoituista henkilöistä.

Vakinaiset rekrytoidut sukupuolen mukaan:



2.8. Henkilöstö sopimusaloittain

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö sopimusaloittain:

	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä	%-osuus 2019	%-osuus 2018
KVTES	888	302	1190	74,2	73,2
Opetusala	203	61	264	16,5	17,0
Lääkärit	45	16	61	3,8	3,8
Tekniset	56	2	58	3,6	3,8
Tuntipalkkaiset	26	5	31	1,9	2,1
Ei työehtosopimusta	0	0	0	0,0	0,1
Yhteensä	1218	386	1604	100,0	100,0

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskentelee 74,2 % ja Kunnallisen opetus-henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä 16,5 % henkilöstöstä. Muiden virka- ja työehtosopimusten soveltamisalalla on selvästi vähemmän henkilöstöä.

2.9. Yleisimmät tehtävänimikkeet

Yleisimmät tehtävänimikkeet ovat lähihoitaja (293) ja sairaanhoitaja (122). Viidellätoista yleisimmällä tehtävänimikkeellä työskentelevien osuus on 65,3 % kaupungin henkilöstöstä. Yhteensä kaupungilla oli käytössä 236 tehtävänimikettä.

Tehtävänimike	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
Lähihoitaja	280	13	293	18,3
Sairaanhoitaja	117	5	122	7,6
Maatalouslomittaja	72	46	118	7,4
Lastenhoitaja	77	0	77	4,8
Luokanopettaja	60	16	76	4,7
Koulunkäynninohjaaja	58	5	63	3,9
Lehtori	36	16	52	3,2
Varhaiskasvatuksen opettaja	52	0	52	3,2
Palvelusihteeri	37	1	38	2,4
Terveyskeskuslääkäri	25	13	38	2,4
Perhepäivähoitaja	34	0	34	2,1
Terveystenhoitaja	28	0	28	1,7
Hammashoitaja	20	0	20	1,2
Tuntiopettaja (sivutominen)	11	8	19	1,2
Fysioterapeutti	15	2	17	1,1

2.10. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin

Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin:

	virka	%-osuus	työsuhde	%-osuus	yhteensä
Konsernihallinto	19	4,2	42	3,6	61
Sivistystoimi	280	61,8	323	28,1	603
Tekninen toimi	16	3,5	177	15,4	193
Sosiaali- ja terveystoimi	136	30,0	598	52,0	734
Sastamalan Vesi	2	0,4	11	1,0	13
yhteensä	453	100,0	1151	100,0	1604
%-osuus	28,2		71,8		

Henkilöstöstä työsuhteisia oli 71,8 % ja virkasuhteisia 28,2 %. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

2.11. Konsernin henkilöstön määrä

Sastamalan kaupunkikonsernin palvelutuotantoa on yhtiötetty. Näistä merkittävimmät ovat Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut Oy (Servi), Sastamalan Tukipalvelu Oy (SaTu) ja Sastamalan Vuokratalot Oy.

Kaupungin konserniohjeen mukaan kaupunkikonsernissa noudatetaan kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteita ja tavoitteita. Henkilöstön rekrytoinnissa huomioidaan konsernin sisäiset työmarkkinat.

Konsernin henkilöstömäärä 31.12 tilanteessa:

	31.12.2019			31.12.2020		
	vakinaiset	nääräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	nääräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	43	19	62	47	14	61
Sivistystoimi	467	154	621	449	154	603
Tekninen toimi	157	29	186	146	47	193
Sosiaali- ja terveystoimi	546	156	702	563	171	734
Sastamalan Vesi	13	1	14	13		13
KAUPUNKI YHTEENSÄ	1226	359	1585	1218	386	1604
Sastamalan Tukipalvelu	24	3	27	9	1	10
Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut	151	18	169	156	10	166
Sastamalan Lämpö	2		2	2		2
Vuokrataloyhtiö	6		6	7		7
KONSERNI YHTEENSÄ	1409	380	1789	1392	397	1789

Sastamalan Tukipalvelu Oy:n tuottamat talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut siirtyivät liikkeenluovutuksena Monetra Pirkanmaa Oy:n hoidettavaksi vuoden 2020 alusta ja tietohallinnon palvelut siirtyvät liikkeenluovutuksessa Kuntien Tiera Oy:lle 1.1.2021 alkaen. Yhtiössä ei ole enää tämän jälkeen palkattua henkilökuntaa.

3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1. Henkilöstömenot

Henkilöstömenot (palkka- ja sivukulut) olivat vuonna 2020 yhteensä n. 71,5 milj. euroa. Henkilöstömenot kasvoivat edellisestä vuodesta n. 0,1 milj. euroa eli 0,1 %.

	Henkilöstö- kulut 2019,		Henkilöstö- kulut 2020,		Muutos €	Muutos% 2019-2020
	1000 €	%-osuus	1000 €	%-osuus		
Konsernihallinto	3 452	4,8	3 432	4,8	-20	-0,6
Sivistystoimi	27 060	37,9	26 314	36,8	-746	-2,8
Tekninen toimi	7 854	11,0	7 537	10,5	-317	-4,0
Sosiaali- ja terveystoimi	32 296	45,2	33 466	46,8	1170	3,6
Sastamalan Vesi	725	1,0	731	1,0	6	0,8
kaikki yhteensä	71 387		71480		93	0,1
osuus ulkoisista toimintamenoista, %	40,0		40,3			

Henkilöstömenoja kasvatti virka- ja työehtosopimuksiin sisältyneet yleiskorotukset sopimusalaista riippuen 0,87-1,65 % 1.8.2020 alkaen. Yleiskorotuksista huolimatta henkilöstökustannusten kasvu oli vain 0,1 %. Henkilöstökustannuksia alensi mm. 20 henkilötyövuoden väheneminen sekä sivukulujen muutokset. Lomarahojen osuus palkkakustannuksista oli n. 2,4 milj. euroa, keskimäärin 1499 €/työntekijä. Kilpailukyky-sopimuksen mukainen lomarahojen 30 %:n leikkaus päättyi, joten lomarahoja maksettiin n. 0,6 milj. euroa enemmän kuin edellisenä vuonna. Lomarahaa vaihtoi vapaaksi 116 työntekijää ja lomarahasäästöä kertyi n. 190 000 €.

Vuokratyövoimaa käytettiin mielenterveys- ja päihdepalveluissa, perusterveydenhuollon päivystyksessä ja hammashuollossa korvaamaan virkalääkäreiden vajetta sekä sotesin hoitohenkilöstön lyhytaikaisissa (alle 3 kk) sijaisuuksissa. Vuonna 2020 kustannukset olivat lääkäreiden osalta 0,7 milj. euroa (v. 2019 0,6), mt- ja päihdepalveluissa 0,2 milj. euroa (v. 2019 0,2) ja hoitohenkilöstön sijaisuuksien osalta 1,4 milj. euroa (v. 2019 1,9) eli yhteensä 2,3 milj. euroa (v. 2019 2,7 milj. euroa).

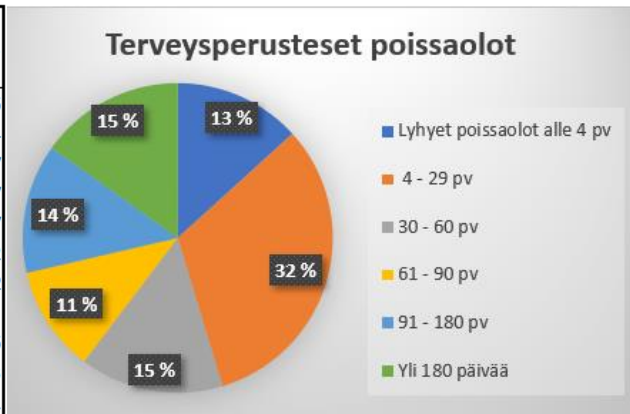
4. POISSAOLOT

4.1. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista, kuntoutuksista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot.

Terveysperusteiset poissaolot:

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteri-päivät	% työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuk-sista
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	3 925	1,01	329	0,56
4 - 29 pv	9 493	2,44	733	1,24
30 - 60 pv	4 438	1,14	336	0,57
61 - 90 pv	3 274	0,84	157	0,27
91 - 180 pv	4 004	1,03	274	0,47
Yli 180 päivää	4 471	1,15	127	0,22
Kaikki yhteensä	29 605	7,61	1 956	3,32
Joista				
- Työtapaturmat	514	0,13	37	0,06
- Työmatkatapaturmat	313	0,08	19	0,03
- Ammattitaudit tai -epäilyt	63	0,02	5	0,01



4.2. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivinä:

Toimiala	Sairauspoissaolot					Tapaturmapoissaolot	
	kpv/koko henkilöstö		kpv/koko henkilöstö		sairauspoissa-olo %	2019 kpv	2020 kpv
	2019	2019	2020	2020			
Konsernihallinto	872	14,1	562	9,2	3,7	4	3
Sivistystoimi	8206	13,2	8775	14,6	5,8	176	72
Tekninen toimi	3661	19,7	3538	18,3	8,1	596	451
- siitä Lomituspalvelut	2423	22,0	2758	25,1	11,5	540	440
Sosiaali- ja terveystoimi	13178	18,8	13160	17,9	7,5	460	302
Sastamalan Vesi	24	1,7	197	15,2	5,5	0	0
Sastamala yhteensä	25941	16,4	26232	16,4	6,7	1236	828
%-muutos ed. vuoteen	-1,4		1,1			-7,4	-33,0
henkilöstömäärä 31.12.	1585		1604				
henkilöstömäärän %-muutos	-0,9		1,2				
Kpv/koko henkilöstö	16,4		16,4			0,78	0,52
Kpv/henkilötyövuosi	18,0		18,5			0,86	0,58
Sairauspoissaolo%	6,7		6,7				

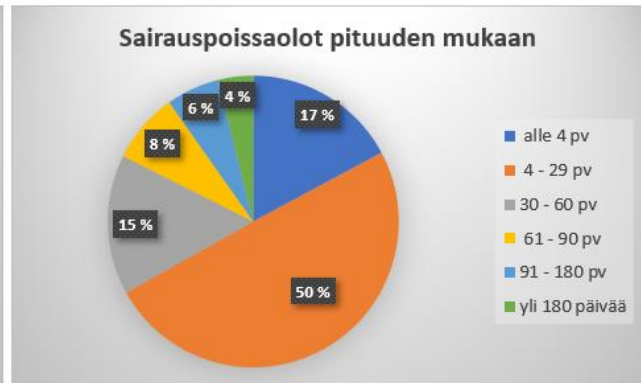
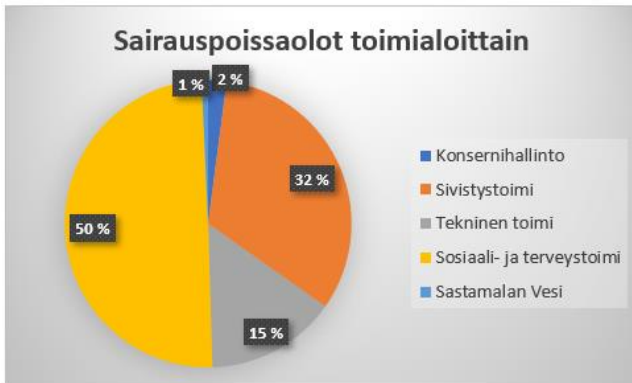
Sairauspoissaoloja lasketaan koko henkilöstöä kohden sekä henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolo-prosentti kuvaa sairauspoissaolojen osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 26232 kalenteripäivää, jossa on lisäystä edelliseen vuoteen 1,1 %. Sairauspoissaolot olivat 16,4 kpv työntekijää kohden ja 18,5 kpv henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloprosentti oli 6,7.

Työ- ja työmatkatapaturmapoissaoloja oli kertomusvuonna 828 kalenteripäivää (0,52 kpv/ työntekijä). Työ- ja työmatkatapaturmapoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta 33 %. Poissaoloja aiheuttaneita työtapa-turmia tapahtui 40 työntekijälle ja työmatkatapaturmia 7 työntekijälle. Vakavampia työtaturmia (poissaolo yli 40 kpv) tapahtui 5 työntekijälle ja näistä aiheutui yhteensä 273 poissaolopäivää.

Sairauspoissaolot pituuden mukaan:

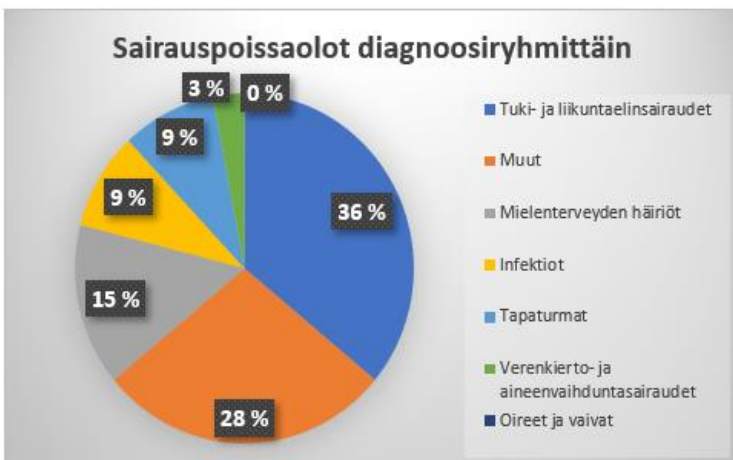
	Konserni- hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Sosiaali- ja terveystoimi	Sastamalan Vesi	yhteensä	%-osuus
alle 4 pv	118	1718	327	2469	11	4643	17,2
4 - 29 pv	230	4208	1759	7183	72	13452	49,7
30 - 60 pv	128	1102	881	2034	53	4198	15,5
61 - 90 pv	89	771	353	842	61	2116	7,8
91 - 180 pv	0	743	301	559	0	1603	5,9
yli 180 päivää	0	305	368	375	0	1048	3,9
yhteensä	565	8847	3989	13462	197	27060	100,0



Sairauspoissaoloista 1-3 päivän poissaoloja oli yhteensä 4643 kalenteripäivää, 17,2 % kokonaismäärästä. Yli 60 päivän sairauspoissaoloja oli yhteensä 4767 kalenteripäivää, 17,6 % kokonaismäärästä. Sairauspoissaoloista 4-29 päivän sairauspoissaolot ovat kasvaneet 62 % suhteessa edelliseen vuoteen (13 452 päivää vs 8 295 päivää). Covid-19 pandemian testaaminen sekä siihen liittyvät varo-ajat selittänevät suuren osan kasvusta, mutta tietosuojasyistä tarkempaa erittelyä pandemiaan liittyvistä sairauspoissaoloista ei ole mahdollista saada.

Sairauspoissaoloja seurataan työterveyshuollossa diagnooseittain. Tavoitteena on saada lisätietoa sairauspoissaoloista ja mahdollistaa ennaltaehkäisevien ja korvaavien toimenpiteiden suuntaamisen oikeisiin asioihin. Pitkiä sairauspoissaoloja aiheuttavat eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveysongelmat.

Terveystalon järjestelmään kirjatut sairauspoissaolot diagnosiryhmittäin ja ikäryhmittäin:



4.3. Kaikki poissaolot kalenteripäivinä

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä:

koko henkilöstö	Työmatka				Vuorot-				Mä		Loma-		Muut	Yhteensä
	Sairaus	Työtapa- turma	tapa- turma	Perhe- vapaa	Lapsi sairas	Koulu- tus	Opinto- vapaa	telu- vapaa	Kuntou- tus	kuntou- tustuki	Vuosi- loma	raha- vapaa		
Konsernihallinto	562	3	0	71	10	94	14	0	8	0	2671	151	410	3 994
Sivistystoimi	8775	69	3	5632	417	689	2736	660	70	517	13143	485	12225	45421
Tekninen toimi	3538	281	170	1558	32	126	851	0	142	366	5240	317	1232	13853
Sosiaali- ja terveystoimi	13160	162	140	9631	477	1197	3749	313	206	914	25647	586	8244	64426
Sastamalan Vesi	197	0	0	0	0	6	0	0	0	0	456	0	86	745
yhteensä	26 232	515	313	16892	936	2112	7350	973	426	1797	47157	1539	22 197	128439
%-osuus	20,4	0,4	0,2	13,2	0,7	1,6	5,7	0,8	0,3	1,4	36,7	1,2	17,3	100,0
naiset	22 900	365	141	16 565	898	1 905	6 548	646	301	1 646	40 937	1 074	19 615	113541
%-osuus päivistä	87,3	70,9	45,0	98,1	95,9	90,2	89,1	66,4	70,7	91,6	86,8	69,8	88,4	
miehet	3 332	150	172	327	38	207	802	327	125	151	6 220	465	2 582	14898
%-osuus päivistä	12,7	29,1	55,0	1,9	4,1	9,8	10,9	33,6	29,3	8,4	13,2	30,2	11,6	

Muut kohdassa on mm. säästövapaa, aktiivivapaa, palkattomat virkavapaat ja työlomat, julkinen tehtävä, ylityövapaa sekä toisen vakanssin hoito.

Vuosilomien osuus poissaoloista oli 36,7 %, sairauslomien osuus 20,4 % ja perhevapaiden osuus 13,2 %.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan työnantaja helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukee työssä jaksamista. Toimenpiteinä ovat mm. etätyömahdollisuus, työajan lyhentäminen ja vuorotteluvapaa. Seurattavana mittarina käytetään vuorotteluvapaan käyttö/sukupuoli sekä perhevapaiden käyttö/sukupuoli, näiden toteutuma näkyy yllä olevasta taulukosta.

5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä toteutetaan vuosittain laadittavan koulutussuunnitelman perusteella. Henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 245 575 euroa eli 202 euroa vakinaisessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden. Tässä esitetyt koulutusmäärärahat tarkoittavat henkilöstön koulutuspalveluihin kirjattuja osallistumismaksuja ja vastaavia, luvut eivät sisällä koulutusajan palkkakustannuksia.

Koulutukseen käytetyt määrärahat:

	2019 €	€/vak. työntekijä	2020 €	€/vak. työntekijä
Konsernihallinto	23 478	546	19 591	417
Sivistystoimi	72 236	155	29 723	66
Tekninen toimi	51 669	329	29 803	204
Sosiaali- ja terveystoimi	188 126	345	166 458	296
Sastamalan vesi				
yhteensä	335 509	274	245 575	202

Laki ammatillisen osaamisen kehittämisestä tuli voimaan vuoden 2014 alusta. Työnantajan on mahdollisuus saada työntekijän koulutuksesta taloudellinen kannuste. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta 6 tunnin koulutuspäivältä työntekijää kohden vuodessa. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on ennakoon laadittu koulutussuunnitelma ja koulutuksen

sisältyminen laadittuun suunnitelmaan. Koulutuskorvauksen määrä on koulutuspäivää kohden 10 % keskimääräisestä päiväpalkasta

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 1257 (v. 2019 1807) ja koulutuskorvausta haettiin n. 20 200 euroa (v. 2019 n. 36 000 euroa).

Opintovapaalla oli vuoden aikana 59 työntekijää (v. 2019 58) ja opintovapaapäiviä kertyi yhteensä 7350 kalenteripäivää (v. 2019 5483).

6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

6.1. Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti 63-68 vuoden ikäisenä tai henkilökohtaisessa eläkeiässä. Kuntien eläkelain (KuEL) piiriin kuuluu valtaosa kuntien työntekijöistä. Opettajista KuEL:n piiriin kuuluvat ne lukion ja peruskoulun opettajat, jotka ovat syntyneet 1970 tai sen jälkeen ja joiden työsuhde on alkanut 1999 tai sen jälkeen. Muut lukion ja peruskoulun opettajat kuuluvat valtion eläkelain piiriin (VaEL). Valtion eläkelain piiriin kuuluvilla opettajilla on mahdollisuus jäädä vanhuuseläkkeelle 60 vuoden iässä.

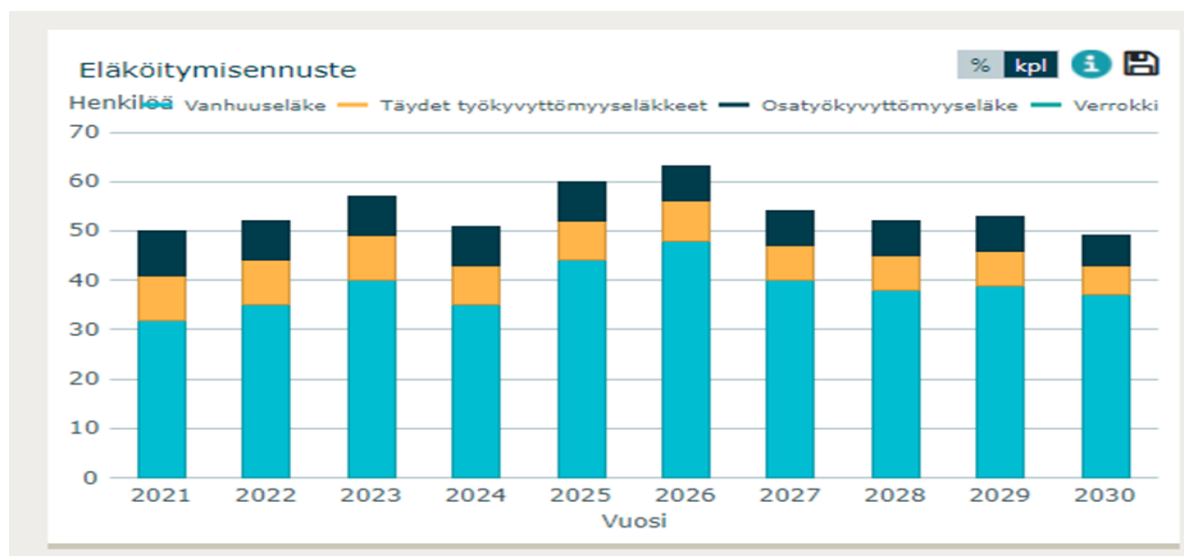
Vuoden aikana kaupungin palveluksesta siirtyi vanhuuseläkkeelle 21 henkilöä (2019 27 hlöä), 1,7 % vakituisen henkilöstön määrästä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet:

	Vanhuus- eläkkeelle siirtyneet 2019	Keski-ikä	% osuus vakituisesta henkilöstöstä	Vanhuus- eläkkeelle siirtyneet 2020	Keski-ikä	% osuus vakituisesta henkilöstöstä
Konsernihallinto				2	65,8	4,3
Sivistystoimi	9	63,7	1,9	7	62,1	0,2
Tekninen toimi	8	64,4	5,1	2	64,4	1,3
Sosiaali- ja terveystoimi	10	64,5	1,8	10	64,2	1,8
yhteensä	27	64,2	2,2	21	63,7	1,7

Kevan ennusteen mukaan vuosina 2021-2030 vanhuuseläkkeelle siirtyy vajaa 400 työntekijää, joka on n. 32 % vakituisen henkilöstön määrästä. Vuosittain vanhuuseläkkeelle jää ennusteen mukaan 30-50 työntekijää.

Kevan eläköitymisennuste eläkelajeittain 2021-2030



Työsuojeluorganisaatio

Sastamalan kaupungin työsuojeluorganisaatio 2020:

Tehtävä	Toimihenkilöiden edustaja	Työntekijöiden edustaja	Työntekijöiden edustaja	Työntekijöiden edustaja
Varsinainen valtuutettu	Jouni Kankaanpää	Anssi Järvinen	Tarja Pietilä	Arja Herckman
I varavaltuutettu	Ari Andersson	Sirpa Paso	Teresie Mäkinen	Arja Kiviniemi
II varavaltuutettu	Maire Lönnqvist	Jussi Hautaniemi	Tero Kollin	

Työsuojelupäälliköt:

Risto Ekonen

Merja Pirkkalaniemi (lomatoiminta)

7.3. Työsuojelutarkastukset

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) Työsuojelun vastuualue on Sastamalan kaupungin lakisääteinen työsuojeluviranomainen ja tekee työpaikkojen tarkastuksia suunnitelmansa mukaisesti. Vuoden 2020 aikana AVI:n toimesta tehtiin yhteensä 4 työsuojelutarkastusta.

7.4. Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä yhteensä 14 (pääkirjasto ja sivukirjastot, elinkeinopalvelut, Pehulan esikoulu ja koulu, Äetsän koulu, Sylvään koulu, Maaseututoimisto, Sosiaalikeskus, sivuneuvolat, keskushammashoitola, MieliPiste, Sepän kodit, Selännekoti, Vammalan lääkärin ja hoitajien vastaanotto).

Sisäisen työsuojelutoiminnan tärkeänä asiana on ollut koronaviruspandemian aiheuttamien riskien arviointi ja sitä varten perustettiin Turva Arviin arviointikierros: Pandemia 2020. Arviointikierroksella kirjattiin, miten kussakin työssä voidaan koronaviruspandemian aiheuttamilta riskeiltä suojautua. Lisäksi teemana on ollut työhyvinvoinnin edistäminen ja riskien arvioinnin päivittäminen. Arviointi tehdään kuuden eri vaara- tai haittatekijän näkökulmasta, joita ovat: fyysiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen, hallinta ja toimintatavat, kemialliset vaaratekijät ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Tämä tarkoittaa jokaisen työyksikön oman arvioinnin perusteella tehtävää työpaikan riskien kirjausta, arviointia, toimenpiteitä, vastuutahoa ja aikataulua tarvittaville toimenpiteille. Työsuojeluvaltuutetut antavat asiantuntija-apua riskien arvioinnissa ja Turva-Arvi -ohjelman käytössä.

Tärkeä osa työsuojeluorganisaation toimintaa on osallistuminen sisäilmatyöryhmän kokouksiin ja käynteihin kohteessa paikan päällä. Sisäilmatyöryhmä kokoontui kolme kertaa vuonna 2020. Kokouksissa käsitellään eri kiinteistöjen sisäilmaongelmiin liittyviä asioita ja tehdään ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä.

Turvallisuuspoikkeamailmoituksilla raportoidaan työhön liittyvistä vahinkotapauksista ja läheltä piti tilanteista, jonka avulla osa vaaratilanteista saadaan selville ja pystytään myös poistamaan. Sivistystoimen ja sosiaali- ja terveystoimen ilmoituksia on tullut edelleen runsaasti. Asiakkaiden taholta ovat lisääntyneet erilaiset väkivallan uhkaan liittyvät tapaukset. Toistuvien samankaltaisten turvallisuuspoikkeamailmoitusten aiheuttamiin toimenpiteisiin on tarkoitus kehittää toimintamalli, jossa jokaisella toimijalla on riittävät ja oikeat tiedot samanaikaisesti ja riittävä tuki henkilöstölle.

8. TYÖHYVINVOINTI

8.1. Työkykyjohtaminen

Työkykyjohtamisen perusasioita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, erilaisten työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen. Keskeisiä toimintatapoja ovat mm. varhaisen tukemisen malli, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden seuranta, osatyökykyisten huomioiminen sekä seuranta sekä toimet työhön paluun tukemiseksi. Työkyvyttömyyttä ennakoivat oireet ovat havaittavissa jo useita vuosia ennen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Ennaltaehkäisyyn, aiempaa varhaisempaan ennakointiin ja aktiiviseen reagoointiin on hyvä mahdollisuus systemaattisen työkykyjohtamisen avulla.

Alkuvuodesta 2020 palkattiin työhyvinvointikoordinaattori koordinoimaan työkykyjohtamista sekä työhyvinvoinnin ja työterveyshuolto- sekä työeläkeyhtiökumppanuuksien kehittämistä. Työkykyjohtamisen ohjausryhmän toimintaa jatkettiin yhdessä kaupungin johtoryhmän, työsuojelun, henkilöstön, työterveyshuollon ja työeläkevakuutusyhtiön edustajien kanssa. Ohjausryhmän keskeisinä tavoitteina olivat työhyvinvoinnin kehittäminen, työssä jaksaminen, osatyökykyisten jäljellä olevan työkyvyn hyödyntäminen sekä työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy. Ohjausryhmässä käsiteltiin myös Kevan vuonna 2019 toteuttamaa työkykyjohtamisen 360-analyysiä ja keskusteltiin analyysin pohjalta tarvittavista kehittämistoimenpiteistä. Tärkeimmiksi kehittämistoimenpiteiksi nostettiin tarve systemaattiselle työkykyjohtamisen kehittämiselle, varhaisen tuen mallin aktiivinen käyttö sekä korvaavan työn mallin valmistelu.

Kevään 2020 alussa pahentunut COVID-19-pandemia aiheutti työkykyjohtamisessa painopisteen muutoksen, sillä mahdollisimman paljon resursseja haluttiin ohjata henkilöstön jaksamisen tukemiseen. Touku-kuussa 2020 tehtiin koko henkilöstölle suunnattu korona-ajan työhyvinvointikysely, joka toistettiin marraskuussa. Kyselyllä haluttiin saada tietoa paitsi henkilökunnan jaksamisesta, myös niistä käytänteistä ja toimenpiteistä, joita henkilökunta odottaa työnantajan toteuttavan jaksamisensa tukemiseksi sekä pandemia-ajan keskellä että akuutin tilanteen jälkeen. Kysely tuotti arvokasta tietoa ja kyselyn tuloksia on hyödynnetty suunniteltaessa toimenpiteitä ja koulutuksia sekä jaksamisen tukea. Kysely tullaan toistamaan puoli-vuosittain, kunnes akuutti pandemia hellittää.

Vuoden aikana pidettiin työyhteisöille Teams-koulutuksia ja luentoja sekä työhyvinvointikoordinaattorin että työterveyshuollon ja Kevan toimesta. Luentoja pidettiin sekä yksittäisille työyksiköille että laajemmille yleisöille, joista esimerkkinä kevään osalta työterveyshuollon ajankohtaiskatsaukset korona-tilanteesta sekä jaksamisen tuen koulutukset opetus- ja varhaiskasvatushenkilöstölle, kun lähiopetus alkoi uudelleen etäopetusjakson päätteeksi. Lisäksi koulutusta oli tarjolla esimerkiksi etätönn ergonomiaan liittyen.

Erityishuomiota haluttiin kiinnittää esimiesten työhyvinvointiin ja jaksamiseen ja esimiehille suunnattiin sekä esimiesten omaan hyvinvointiin että työyhteisöjen hyvinvoinnin varmistamiseen liittyvää koulutusta. Lisäksi työterveyshuolto aloitti esimiessoitot, joita päätettiin jatkaa pysyvänä toimenpiteenä osana esimiestyön tukemista ja kehittämistä. Esimiestyön tueksi on ollut saatavilla myös työnohjausta joko yksilö- tai ryhmämuotoisena.

8.2. Työterveyshuolto

Sastamalan kaupungin työntekijöiden työterveyshuollon palvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Sopimus sisältää lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltopainotteisen yleislääkäritasoisin sairaanhoidon.

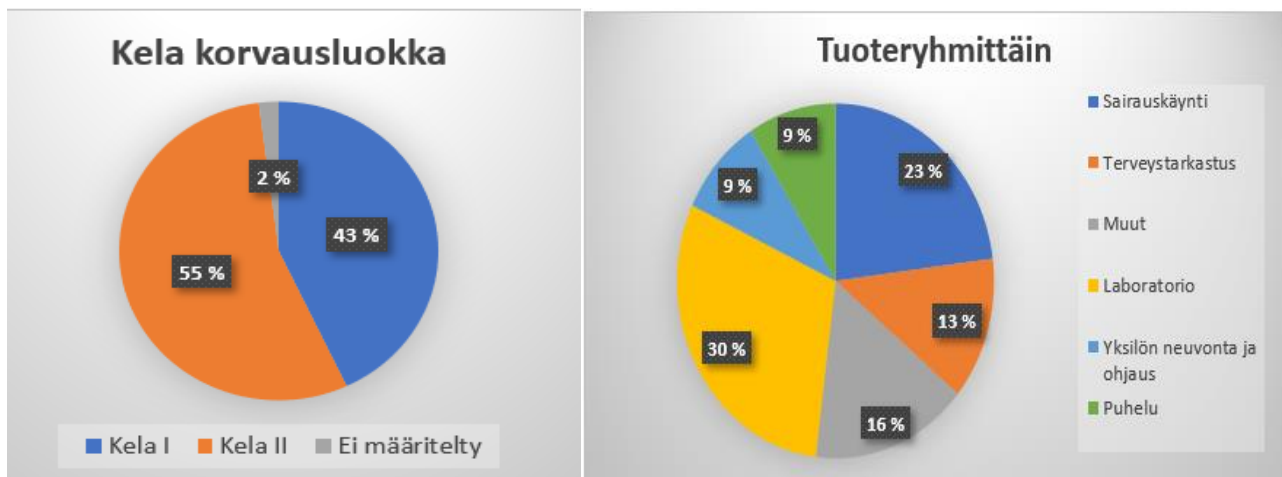
Työterveyshuollon painopisteinä ja tavoitteina vuonna 2020 oli mm. tunnistettujen työn terveystarpeiden ennaltaehkäisy, hallinta ja riskien pienentäminen, työpaikkaselvitysten toteuttaminen suunnitelman mukaisesti sekä työtilojen ja toimintojen muuttuessa, työn psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen, työterveysyhteistyön vahvistaminen, lähiesimiestyön vahvistaminen työkyvyn tukemiseksi, työkyvyn tukeminen johtamisen keinoin sekä työntekijän työkyvyttömyysriskien varhainen tunnistaminen ja aktiivinen toiminta riskien hallitsemiseksi.

Keväällä 2020 pahentunut Covid 19 -pandemia aiheutti muutoksia myös työterveyshuollon toimintaan ja toimintatapoihin. Painopiste siirtyi henkilöstön jaksamisen tukemiseen, jolloin esim. työpaikkaselvityksiä jouduttiin siirtämään seuraavalle vuodelle. Vuodelle 2020 39 suunnitelluista työpaikkaselvityksistä siirtyi 12 vuodelle 2021 (31 %).

	Työterveys- lääkäri	Työterveys- hoitaja	Työfysio- terapeutti	Työterveys- psykologi
lakisääteiset tarkastukset, kpl	573	110	53	5
muut terveystarkastukset, kpl	117	302	56	0
sairausvastaanottokäynnit, kpl	2908	239	413	0
yksilön ohjanta ja neuvontakäynnit, kpl	310	254	358	285
ryhmän neuvonta ja ohjaus, tunti (sis. mm. työterveysneuvottelut ja ensiapukoulutukset)	97,3h	62,25 h	0	32 h
työpaikkaselvitykset, tuntia (sis. myös työsuojelu- ja yhteistyötmk, sisäilmatyöryhmä, hyvinvointiryhmä, muut kokoukset)	19,2 h	261 h	126 h	52 h

Työterveyshuollon pääpainon tulisi olla lakisääteisessä eli ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Vuoden 2020 toiminnassa lakisääteisen toiminnan osuus oli 43 % ja työterveyshuoltopainotteisen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon osuus oli 55 %.

Työterveyshuollon toiminnan jakautuminen Kelan korvausluokittain ja tuoteryhmittäin:



Terveystalon käyntien jakautuminen:



	2018			2019			2020		
Toimiala	€	työntekijät	€/työntekijä	€	työntekijät	€/työntekijä	€	työntekijät	€/työntekijä
Konsernihallinto	17190	62	277	23465	62	378	24312	61	399
- kaikkia koskevat kustannukset	6020	1599	4	15152	1585	10	16769	1604	10
Sivistystoimi	207680	606	343	267270	621	430	332025	603	551
Tekninen toimi	75657	212	357	67049	186	360	97173	193	503
Sosiaali- ja terveystoimi	321083	706	455	332873	702	474	381960	734	520
Sastamalan Vesi	7178	13	552	3816	14	273	5176	13	398
yhteensä	634808	1599	397	709625	1585	448	857415	1604	535

Työterveyshuollon kaikkia koskeviin kustannuksiin kuuluu mm. työterveyshuollon yhteistyöryhmän, yhteis-työtoimikunnan ja työsuojelujaojen kokoukset, koulutustilaisuuksien työterveyshuollon esitykset sekä työterveyshuollon suunnitelmien ja korvaushakemusten valmistelu.

Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta n. 148 000 eurolla. Kustannusten kasvu aiheutui työntekijöiden koronatesteillä, joita otettiin vuoden aikana 730 ja näistä aiheutui kustannuksia n. 145 000 euroa.

8.3. Henkilöstökysely

Kaupungin henkilöstökysely toteutetaan joka toinen vuosi ja vuodelle 2020 ei osunut varsinaista henkilöstökyselyä. Vuonna 2019 tehdyn kyselyn kehittämistoimenpiteiden toteutumista seurattiin ja pääpiirteissään kehittämissuunnitelmat olivat toteutuneet suunnitelmien mukaisesti. Covid 19 -pandemian vuoksi teetettiin jo aikaisemmin mainittu korona-ajan työhyvinvointikysely, jota jatketaan säännöllisesti puolivuositain, kunnes akuutti pandemia-tilanne hellittää. Tästä syystä seuraavaa varsinaista henkilöstökyselyä tullaan siirtämään kevääseen 2022.

Korona-ajan työhyvinvointikysely 1 keuhällä 2020 keräsi 540 vastausta, toinen kysely syksyllä 462 vastausta. Kysely haluttiin pitää lyhyenä ja se sisälsi 8 väittämää, joita arvioitiin asteikolla 1-4 (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä ja 4=täysin samaa mieltä). Lisäksi kyselyssä oli 3 avointa kysymystä siitä, minkälaisia toimenpiteitä työnantajalta toivotaan kriisin keskellä ja sen edelleen pitkittyessä tai siinä vaiheessa, kun paluu normaaliin koittaa.

Asteikkokysymyksissä parhaat arvot keräsivät väittämät "Olen kokenut, että työnantaja suhtautuu riittävällä vakavuudella koronavirukseen vaatimiin toimenpiteisiin" (keskiarvo 3,1,) sekä "Työyhteisömme on toiminut hyvin ja toisiamme tukien koronaviruksen aikana" (ka 3,1). Heikoimmat arvosanat tulivat väittämistä "Olen pystynyt irrottautumaan töistä, enkä mieti työasioita vapaa-ajalla" (ka 2,5) sekä "Olen kokenut, että työtäni arvostetaan" (ka 2,7). Avointen kysymysten vastauksissa toivottiin erityisesti esimiehen läsnäoloa, kuulumisten kysymistä, ajantasaista tiedottamista, työnohjausta ja joustavuutta työn tekemisen muodoissa.

Kyselyjen perusteella järjestettiin Teams-luentoja jaksamisen tukemiseksi, mahdollistettiin työnohjausta, käynnistettiin tarpeen mukaan työyhteistyötyöskentelyä, tehtiin Intraan ohjeistukset työkyvystä ja työhyvinvoinnista poikkeustilanteessa, esimiehen roolista sekä annettiin vinkkejä toimivaan etätööhön. Lisäksi muokattiin poissaolo-ohjeistusta niin, että omalla ilmoituksella sai olla hengitystieoireiden vuoksi pois töistä 7 päivää normaalin 5 päivä asemesta ja otettiin käyttöön työterveyshuollon Chat-lääkäri palvelu. Esimiehille tarjottiin Teams-koulutusta henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimiseksi poikkeuksellisenä aikana ja erityishuomio kiinnitettiin läsnäolon merkityksellisuuteen ja säännölliseen kuulumisten vaihtoon. Lisäksi otettiin käyttöön normaalia laajempi etätöymahdollisuus niissä tehtävissä, joissa etätöön tekeminen on mahdollista.

8.4. Liikunnan tukeminen ja virkistystoiminta

Kaupunki tuki henkilöstönsä liikuntaa keskimäärin kahdella ilmaisella tai tuetulla käyntikerralla kaupungin kuntosaleissa ja rantasaunoilla sekä Vinkin vapaa-aikakeskuksen käytöllä. Liikunnan ja hyvinvoinnin tukemismuotona on myös kulttuuri- ja liikuntaselit.

Liikuntapalvelut järjesti kaupungin henkilöstölle yhteisinä tapahtumina juoksukoulun keväällä ja syksyllä, sporttitreenit ja kehon koostumuksen mittauksia.

Liikunnan tukemisen ja kulttuuri- ja liikuntaseteleiden kustannukset vuonna 2020 olivat n. 16 700 euroa.

Käyntimäärät tuetussa liikunnassa sekä seteleitä lunastaneiden määrät:

	2016	2017	2018	2019	2020
Uimahallit	2687	2430	1427	116	3
Vinkki	2441	2603	2808	3122	2349
Kuntosalit	854	870	704	695	571
Rantasaunat	501	379	345	338	265
yhteensä	6483	6282	5284	4271	3188
Seteleiden lunastusmäärä	465	443	453	416	283

Työpaikat ovat voineet käyttää yhden työpäivän vuodessa henkilökunnan virkistystoimintaan. Päivä voidaan viettää myös kahtena jaksena ja se voidaan toteuttaa myös kaupungin yhteisenä tapahtumana.

Koronatilanteesta johtuen vuoden lopulla ei voitu kokoontua perinteiselle joulutalialle vaan henkilökuntaa muistettiin Sastamala-aiheisella joulupaketilla.