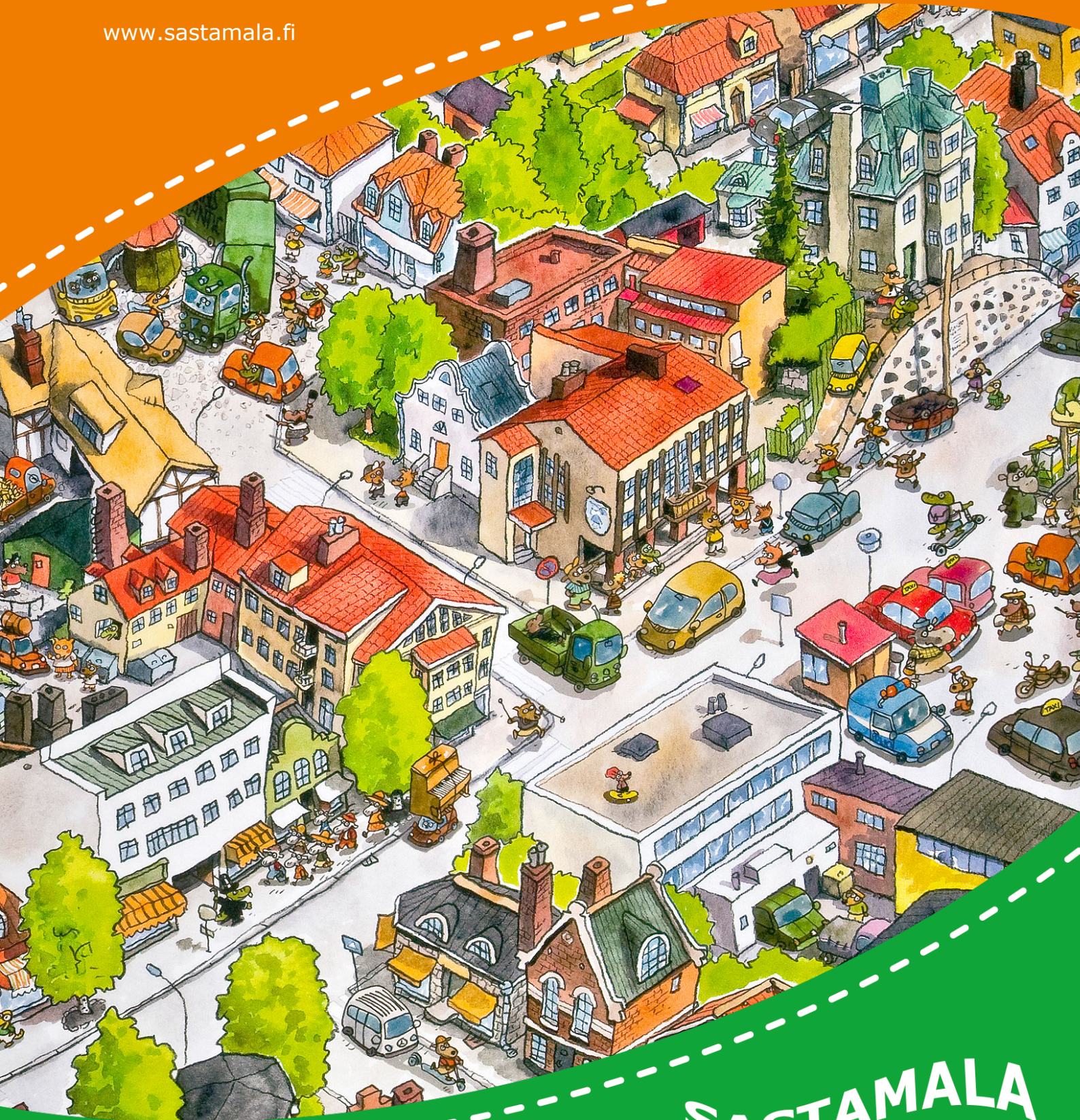


Sastamalan kaupunki

Henkilöstökertomus 2021

www.sastamala.fi



SASTAMALA
sopivasti sykettä

Sisällys

KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN	3
1. STRATEGIA JA HENKILÖSTÖ	4
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
2.1. Henkilöstön määrä.....	4
2.2. Henkilötyövuodet.....	6
2.3. Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan.....	7
2.4. Henkilöstön ikärakenne	8
2.5. Henkilöstön keski-ikä	8
2.6. Henkilöstön vaihtuvuus.....	9
2.7. Henkilöstö sopimusaloittain	10
2.8. Yleisimmät tehtävänimikkeet	10
2.9. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin	11
2.10. Konsernin henkilöstön määrä	11
3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	12
3.1. Henkilöstömenot.....	12
4. POISSAOLOT	13
4.1. Terveysperusteiset poissaolot	13
4.2. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	14
4.3. Kaikki poissaolot kalenteripäivinä	16
5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	17
6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN	17
6.1. Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet.....	17
6.2. Työkyvyttömyyseläkkeet.....	18
7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	19
7.1. Yhteistyötoimikunta	19
7.2. Työsuojelutoimikunta	19
7.3. Työsuojelutarkastukset.....	20
7.4. Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta.....	20
8. TYÖHYVINVOINTI.....	21
8.1. Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen.....	21
8.2. Työterveyshuolto	22
8.3. Henkilöstökysely	23
8.4. Liikunnan tukeminen ja virkistystoiminta.....	24

KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN

Poikkeuksellinen tilanne koronapandemian vuoksi jatkui koko vuoden. Muuttuviin tilanteisiin oli edelleenkin reagoitava nopeasti ja kehiteltävä uusia toimintamalleja. Korona-ajan kuormitus on vaihdellut suuresti toimialoittain ja työtekijäryhmittäin. Työnantajan toimesta on toteutettu tukitoimenpiteitä niin yksilö-, työyksikkö- kuin toimialatasollakin. Henkilökuntaa huomioitiin hyvin tehdystä työstä ja joustamisesta rahapalkkiolla sekä omavalintaisella lahjalla paikallisista yrityksistä. Lisäksi huomioitiin sisältyi liikunta- ja kulttuurietuuden sekä tyhy-raham korotus vuodesta 2022 alkaen.

Huhtikuussa 2021 toteutettiin kolmannen kerran koko henkilöstölle suunnattu korona-ajan työhyvinvointikysely. Kyselyllä haluttiin saada tietoa niin henkilökunnan jaksamisesta, myös niistä käytänteistä ja toimenpiteistä, joita henkilökunta odottaa työnantajan toteuttavan jaksamisensa tukemiseksi niin pandemia-aikana kuin sen jälkeen. Kysely tuotti arvokasta tietoa henkilöstön näkemyksistä ja kyselyn tuloksia on hyödynnetty laajasti suunniteltaessa toimenpiteitä, koulutuksia sekä jaksamisen tukea. Kysely tullaan toistamaan jatkossakin, kunnes akuutti pandemia hellittää.

Sastamalan ja Lempäälän lomitusyksiköiden yhdistyminen toteutui vuoden alusta. Kaupungin henkilöstömäärä kasvoi n. 50 henkilöllä ja kaupungin toiminta-alue laajeni koskemaan lähes koko Pirkanmaata.

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusta ja hyvinvointialueiden perustamista koskeva lainsäädäntö tuli voimaan vaiheittain 1.7.2021 alkaen. Kuntien sosiaali- ja terveystoimen, pelastustoimen ja sairaanhoitopiirin palvelut siirtyvät hyvinvointialueen vastuulle vuoden 2023 alusta. Sastamalan kaupungista Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyy sosiaali- ja terveystoimen (lukuun ottamatta ympäristöterveydenhuoltoa) työntekijät, opetustoimesta opetusluhuollon kuraattorit ja psykologit sekä kuntouttavan työtoiminnan työntekijät. Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyy n. 780 työntekijää, n. 46 % kaupungin kokonaishenkilöstömäärästä. Hyvinvointialueen valmistelusta käynnistettiin syksyllä jatkuvan yhteistoimintamenettelyn periaatteiden mukaiset neuvottelut eli hyvinvointialueen ajankohtaisia asioita käsitellään säännöllisesti yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöpalaverissa. Lisäksi henkilöstö- ja palvelussuhdetietojen luovuttamisesta hyvinvointialueelle on pidetty erilliset yhteistoimintaneuvottelut.

Sastamalan Tukipalvelu Oy:n tuottamat talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut siirtyivät liikkeenluovutuksena Monetra Pirkanmaa Oy:n hoidettavaksi vuoden 2020 alusta. Syksyllä 2020 Monetran Personec -palkkajärjestelmään ja ESS-sähköiseen asiointijärjestelmään tehtyjen tietokantamuutosten aiheuttamat ongelmat jatkuivat eri tasoissa lähes koko kertomusvuoden. Toiminnallinen häiriö on ilmennyt mm. eri ohjelmien välisissä tiedonsiirroissa sekä järjestelmästä tuotettavan aineiston puutteellisuutena.

Tietohallintopalvelut siirtyivät Kuntien Tiera Oy:n hoidettaviksi vuoden 2021 alusta lukien. Siirtoprojekti kesti syyskuun loppuun saakka ja sen jälkeen siirryttiin Tieran palvelukonseptin mukaisiin palveluihin

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 HENKILÖSTÖ

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.

Strategian tavoitteiden toteuttamiseksi vuoden 2021 painopisteenä oli työhyvinvoinnin edistäminen, esimiestyön tukeminen ja esimiehen roolin selkeyttäminen sekä osaamisen kehittäminen toiminnan vaatimuksien mukaiseksi. Talousarviossa määriteltäviä painopisteitä päästiin toteuttamaan vain osittain johtuen koronapandemiatilanteen jatkumisesta koko vuoden.

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 1686 henkilöä. Henkilöstöstä vakituisia oli 1295 (77 %) ja määräaikaista 391 (23 %). Henkilöstöstä naisia oli 83,3 % ja miehiä 16,7 %.

Palvelussuhteiden määrä 31.12.2021 tilanteessa:

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä 2021	Yhteensä 2020	Muutos% ed. vuodesta
Vakinaiset	219	1076	1295	1218	6,3
Määräaikaiset	63	328	391	386	1,3
- joista työllistettyjä	7	3	10	8	25,0
- joista oppisopimussuhteisia	2	13	15	10	50,0
Yhteensä	282	1404	1686	1604	5,1

Henkilöstön määrä toimialoittain 2020-2021:

	31.12.2020			31.12.2021		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	47	14	61	46	12	58
Sivistystoimi	449	154	603	456	150	606
Tekninen toimi	146	47	193	190	34	224
- sis. Lomatoiminta	85	40	125	132	28	160
Sosiaali- ja terveystoimi	563	171	734	590	195	785
Sastamalan Vesi	13	0	13	13	0	13
KAIKKI YHTEENSÄ	1218	386	1604	1295	391	1686

Vakituisen henkilöstön määrä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 77 henkilöllä eli 6,3 % ja kokonais-henkilöstömäärä kasvoi 82 henkilöllä eli 5,1 %. Vakituisen henkilöstön määrän lisääntymiseen vaikutti erityisesti vuoden 2021 alusta tapahtunut lomituspalveluiden

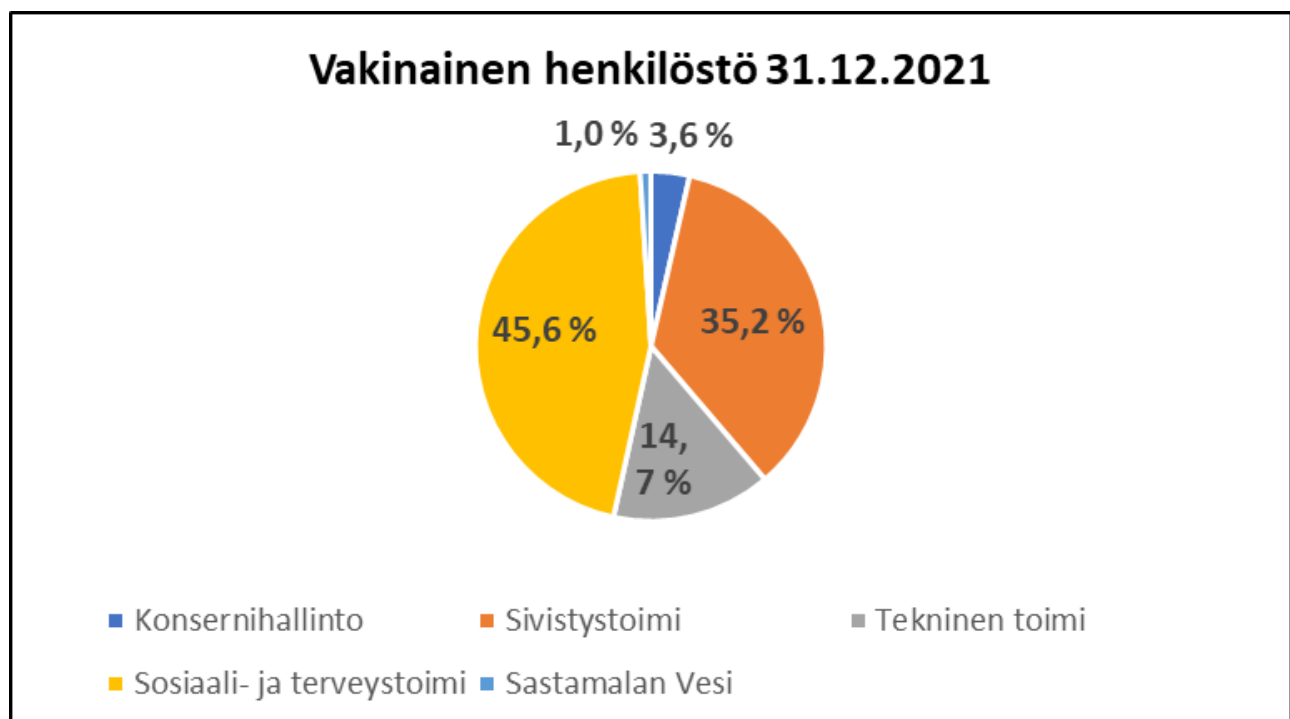
laajentuminen Lempäälän lomitusyksiköllä, josta siirtyi kaupungin palvelukseen 48 vakituista työntekijää. Ikäihmisten avopalveluihin, asumispalveluihin ja vammaispalveluihin perustettiin 14 liikkuvan hoitajan vakituista vakanssia vuoden 2020 lopussa ja kevään 2021 aikana. Lisäksi perhe- ja sosiaalipalveluiden nuorisotiimiin perustettiin kolme vakanssia.

Vuokratyövoimaa käytettiin perusterveydenhuollon päivystyksessä ja hammashuollossa korvaamaan virkalääkäreiden vajetta sekä Sotesin hoitohenkilöstön lyhytaikaisissa (alle 3 kk) sijaisuuksissa. Vuonna 2021 kustannukset olivat lääkäreiden osalta 0,6 milj. euroa (v. 2020 0,7) ja hoitohenkilöstön sijaisuuksien osalta 1,2 milj. euroa (v. 2020 1,4) eli yhteensä 1,8 milj. euroa (v. 2020 2,3 milj. euroa). Hoitohenkilöstön vuokratyö-voimakustannusten vähenemiseen vaikutti oman vakituisen varahenkilöstön palkkaaminen sekä vuokratyövoiman saatavuuden vaikeutuminen.

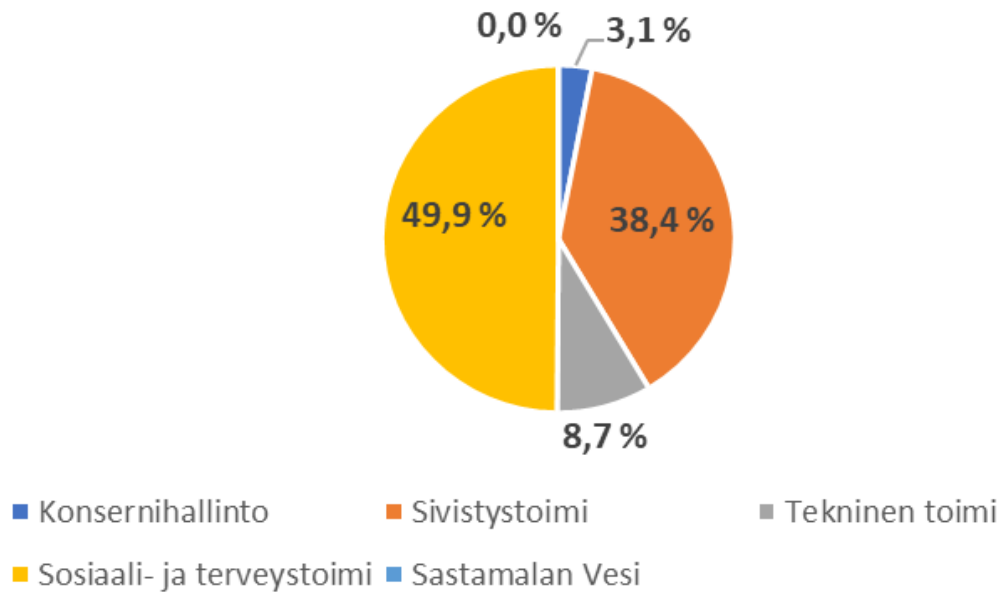
Määräaikaisissa palvelussuhteissa oli yhteensä 391 henkilöä, joista työllistettyjä oli 10 henkilöä ja oppisopimuskoulutuksessa 15 henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön määrä oli samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisen henkilöstön määrä vaihtelee kausiluontoisesti riippuen mm. lukuvuoden kulusta ja vuodenajasta.

Henkilöstömäärä 31.12.2021 toimialoittain ja liikelaitoksittain; vakinaiset/määräaikaiset sekä koko-/osa-aikaiset:

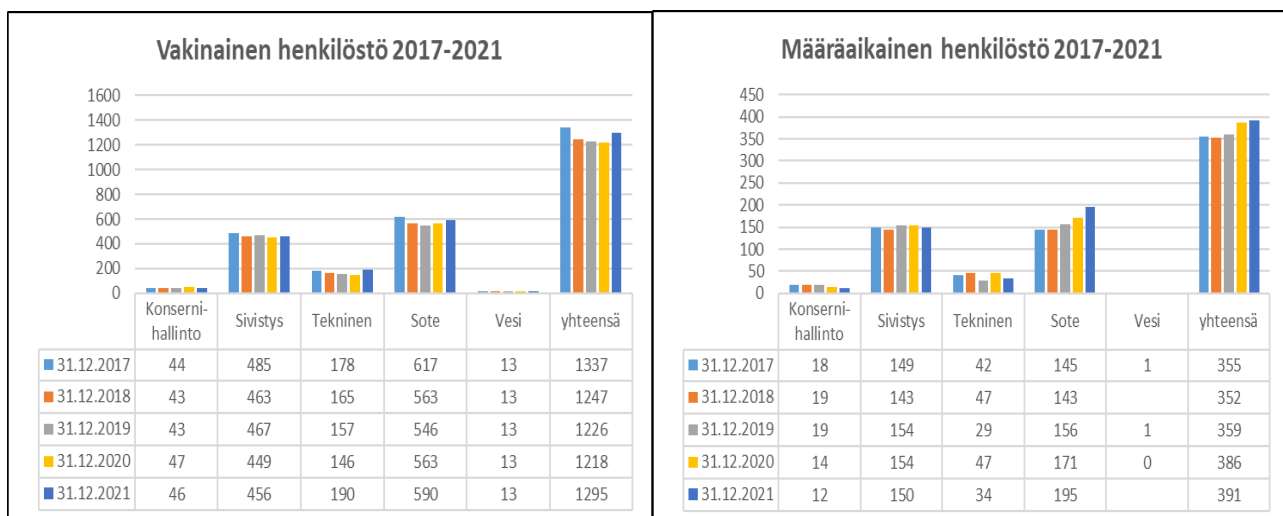
TOIMIALAT	Vakinaiset				Määräaikaiset				Yhteensä		
	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa-aikaisten %-osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa-aikaisten %-osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.
Konsernihallinto	43	3	46	6,5	11	1	12	8,3	54	4	58
Sivistystoimi	408	48	456	10,5	114	36	150	24,0	522	84	606
Tekninen toimi	132	58	190	30,5	15	19	34	55,9	147	77	224
-sis.Lomituspalvelut	78	54	132	40,9	9	19	28	67,9	87	73	160
Sosiaali- ja terveystoimi	495	95	590	16,1	167	28	195	14,4	662	123	785
Sastamalan Vesi	13		13						13	0	13
KAIKKI YHTEENSÄ	1091	204	1295	15,8	307	84	391	21,5	1398	288	1686



Määräaikainen henkilöstö 31.12.2021



Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön kehitys toimialoittain ja liikelaitoksittain 2017-2021



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 2021	Yhteensä 2020	Muutos htv ed. vuodesta	Muutos% ed. vuodesta
Konsernihallinto	43,73	6,26	8,49	58,48	59,24	-0,76	-1,3
Sivistystoimi	394,25	160,36		554,61	548,17	6,44	1,2
Tekninen toimi	163,48	46,48	1,67	211,63	162,79	48,84	30,0
Sosiaali- ja terveystoimi	495,09	178,55	0,38	674,02	635,89	38,13	6,0
Sastamalan Vesi	12,92	0,70		13,62	14,20	-0,58	-4,1
Yhteensä	1109,47	392,35	10,54	1512,36	1420,29	92,07	6,5
Vuonna 2020	1065,81	345,09	9,39	1420,29			
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 1512,36, joka on 6,5 % enemmän kuin vuonna 2020.

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.

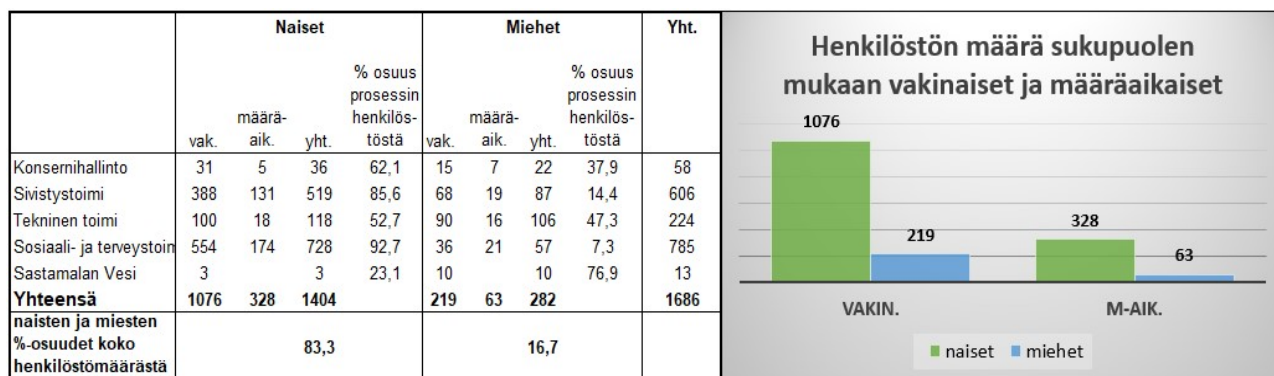
Toimiala	Henkilöstö- määrä 2020	Henkilöstö- määrä 2021	Muutos%	Htv 2020	Htv 2021	Muutos%
Konsernihallinto	61	58	-4,9	59,24	58,48	-1,3
Sivistystoimi	603	606	0,5	548,17	554,61	1,2
Tekninen toimi	193	224	16,1	162,78	211,63	30,0
Sosiaali- ja terveystoimi	734	785	6,9	635,90	674,02	6,0
Sastamalan Vesi	13	13	0,0	14,20	13,62	-4,1
Yhteensä	1604	1686	5,1	1420,29	1512,36	6,5

Kokonaishenkilöstömäärä lisääntyi 82 henkilöllä eli 5,1 %. Henkilötyövuodet lisääntyivät 92,07 eli 6,5 %. Henkilötyövuosien voimakkaamman kasvun aiheutti määräaikaisen henkilöstön tarpeen lisääntyminen erityisesti koronapandemiasta johtuvien poissaolojen vuoksi.

Sosiaali- ja terveystoimen lyhytaikaisiin (alle 3 kk) sijaisuuksiin on Sarastia rekryltä ostettu hoitohenkilöstön työpanosta n. 37 000 tuntia (v. 2020 n. 51 000), joka on henkilötyövuosiksi muutettuna n. 19 htv (v. 2020 n. 26). Lisäksi työpanosta on ostettu kiirevastaanoton lääkäripalveluihin sekä hammaslääkäripalveluihin.

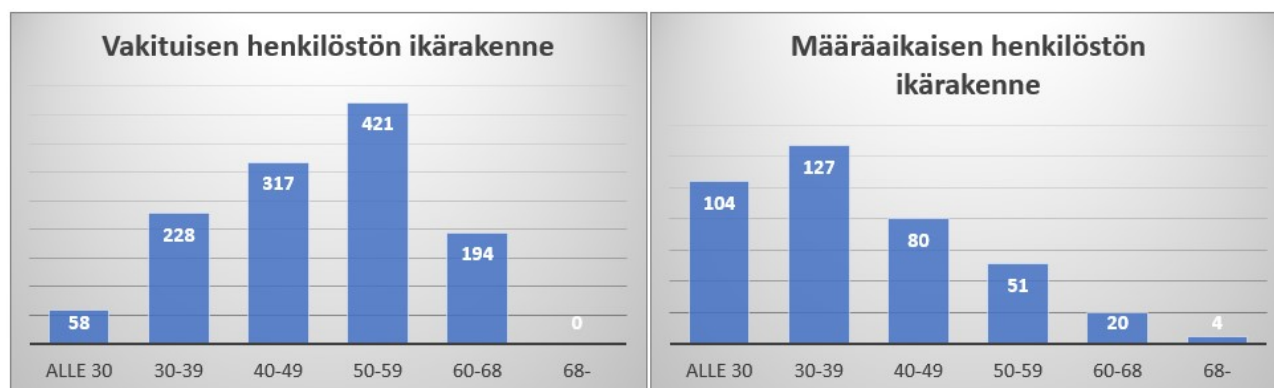
2.3. Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

Koko henkilöstön määrä 31.12.2021 sukupuolen mukaan oli seuraava:



Naisten osuus koko kaupungin henkilöstömäärästä on 83,3 % (v. 2020 82,9 %) ja miesten osuus 16,7 % (v. 2020 17,1 %).

2.4. Henkilöstön ikärakenne



Vakituisesta henkilöstöstä 34,0 % (v. 2020 34,6 %) sijoittuu ikäryhmään 50–59-vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstömäärästä on 5,2 % (v. 2020 4,8 %) ja 60-vuotiaiden tai sitä vanhempien osuus on 14,9 % (v. 2020 15,9 %). Vakituisesta henkilöstöstä 50-vuotiaita tai sitä vanhempia on 48,9 % (v. 2020 50,5 %).

2.5. Henkilöstön keski-ikä

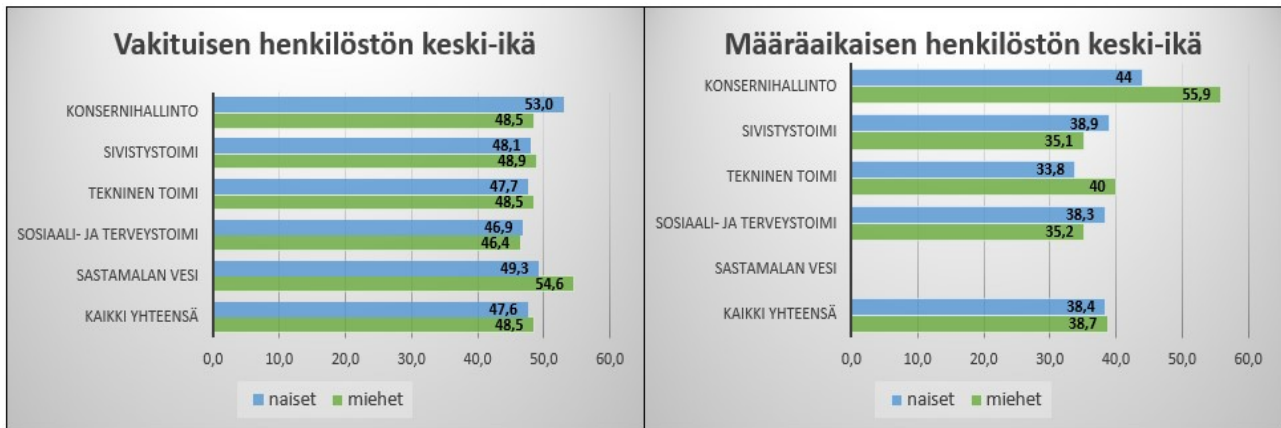
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 47,8 vuotta. Naisten keski-ikä oli 47,6 vuotta ja miesten 48,5 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 38,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 38,4 vuotta ja miesten 38,7 vuotta.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2021 tilanteessa:

Vakinaiset

Määräaikaikaiset

Toimiala	naiset	miehet	yhteensä 2021	yhteensä 2020	Toimiala	naiset	miehet	yhteensä 2021	yhteensä 2020
Konsernihallinto	53,0	48,5	51,5	52,7	Konsernihallinto	44	55,9	50,9	48,5
Sivistystoimi	48,1	48,9	48,2	48,3	Sivistystoimi	38,9	35,1	38,4	38,7
Tekninen toimi	47,7	48,5	48,1	49,6	Tekninen toimi	33,8	40	36,7	36,2
Sosiaali- ja terveystoimi	46,9	46,4	46,9	47,1	Sosiaali- ja terveystoimi	38,3	35,2	38,0	37,5
Sastamalan Vesi	49,3	54,6	53,4	52,9	Sastamalan Vesi				
Kaikki yhteensä	47,6	48,5	47,8	48,1	Kaikki yhteensä	38,4	38,7	38,4	38,2



2.6. Henkilöstön vaihtuvuus

Toimialojen ja liikelaitoksen palveluksesta on lähtenyt vuoden 2021 aikana 109 vakituista henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle siirtyi 37 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 11 henkilöä, irtisanoutui 53 henkilöä ja muilla syillä 7 henkilöä. Vapautuneista vakituisista tehtävistä jätetään täyttämättä ainakin 9 tehtävää.

Toimialojen ja liikelaitosten palvelukseen on tullut uusia vakituisia työntekijöitä 184 henkilöä. Alkaneiden vakituisten palvelusuhteiden määrään vaikutti lomituspalveluiden muutos sekä lähinnä sosiaali- ja terveystoimen uudet tehtävät.

	Alkaneet vakituiset palvelusuhteet	Vaihtuvuus %	Päättyneet vakituiset palvelusuhteet	Vaihtuvuus %	Vakituinen henkilöstö 31.12.2020
Konsernihallinto	5	10,6	5	10,6	47
Sivistystoimi	33	7,3	26	5,8	449
Tekninen toimi ja Vesi	64	40,3	20	12,6	159
sis. Lomatoiminta	59	69,4	13	15,3	85
Sosiaali- ja terveystoimi	82	14,6	58	10,3	563
Yhteensä	184	15,1	109	8,9	1218

Henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla henkilöstömäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Päättäneiden palvelusuhteiden vaihtuvuusprosentti on 8,9.

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 tasa-
puolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Seurattavana mittarina käytetään sukupuolijakaumaa rekrytoiduista henkilöistä.

Vakinaiset rekrytoidut sukupuolen mukaan:



2.7. Henkilöstö sopimusaloittain

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2021:

	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä	%-osuus 2021
SOTE-sopimus	532	173	705	41,8
KVTES	382	125	507	30,1
Opetusala	255	65	320	19,0
Lääkärit	46	19	65	3,9
Tekniset	54	4	58	3,4
Tuntipalkkaiset	26	4	30	1,8
Ei työehtosopimusta	0	1	1	0,1
Yhteensä	1295	391	1686	100,0

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus astui voimaan 1.9.2021. Vuoden 2021 lopussa sen piirissä työskenteli 41,8 % henkilöstöstä. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskenteli 30,21 % ja Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä 19,0 % henkilöstöstä. Muiden virka- ja työehtosopimusten soveltamisalalla työskenteli selvästi vähemmän henkilöstöä.

2.8. Yleisimmät tehtävänimikkeet

Yleisimmät tehtävänimikkeet ovat lähihoitaja (297) ja maatalouslomittaja (149). Viidellätoista yleisimmällä tehtävänimikkeellä työskentelevien osuus on 65,7 % kaupungin henkilöstöstä. Yhteensä kaupungilla oli käytössä 241 tehtävänimikettä.

Tehtävänimike	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
Lähihoitaja	287	10	297	17,6
Maatalouslomittaja	100	49	149	8,8
Sairaanhoitaja	136	6	142	8,4
Lastenhoitaja	89	0	89	5,3
Luokanopettaja	57	12	69	4,1
Koulunkäynninohjaaja	56	6	62	3,7
Varhaiskasvatuksen opettaja	53	0	53	3,1
Lehtori	34	16	50	3,0
Terveyskeskuslääkäri	26	14	40	2,4
Palvelusihteeri	37	1	38	2,3
Terveystenhoitaja	34	0	34	2,0
Perhepäivähoitaja	31	0	31	1,8
Hammashoitaja	21	0	21	1,2
Fysioterapeutti	14	4	18	1,1
Kiinteistöhoitaja	0	15	15	0,9

2.9. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin

Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin:

	virka	%-osuus	työsuhde	%-osuus	yhteensä
Konsernihallinto	20	4,5	38	3,1	58
Sivistystoimi	267	59,6	339	27,4	606
Tekninen toimi	15	3,3	209	16,9	224
Sosiaali- ja terveystoimi	144	32,1	641	51,8	785
Sastamalan Vesi	2	0,4	11	0,9	13
yhteensä	448	100,0	1238	100,0	1686
%-osuus	26,6		73,4		100

Henkilöstöstä työsuhteisia oli 73,4 % ja virkasuhteisia 26,6 %. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

2.10. Konsernin henkilöstön määrä

Sastamalan kaupunkikonsernin palvelutuotantoa on yhtiötetty. Näistä merkittävimmät ovat Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut Oy (Servi) 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:

	31.12.2020			31.12.2021		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	47	14	61	46	12	58
Sivistystoimi	449	154	603	456	150	606
Tekninen toimi	146	47	193	190	34	224
Sosiaali- ja terveytoimi	563	171	734	590	195	785
Sastamalan Vesi	13		13	13		13
KAUPUNKI YHTEENSÄ	1218	386	1604	1295	391	1686
Sastamalan Tukipalvelu	9	1	10			0
Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut	156	10	166	159	14	173
Sastamalan Lämpö	2		2	2		2
Vuokrataloyhtiö	7		7	7		7
KONSERNI YHTEENSÄ	1392	397	1789	1463	405	1868

Sastamalan Tukipalvelu Oy:n tuottamat talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut siirtyivät liikkeenluovutuksena Monetra Pirkanmaa Oy:n hoidettavaksi vuoden 2020 alusta ja tietohallinnon palvelut siirtyivät liikkeenluovutuksessa Kuntien Tiera Oy:lle 1.1.2021 alkaen. Yhtiön toiminta on päättynyt vuoden 2021 aikana.

Sastamalan ruoka- ja puhtauspalvelujen henkilöstömäärän hienoinen kasvu johtuu palveluiden laajenemisesta. Ennusteen mukaan merkittäviä muutoksia ei ole tulossa. Tehostamistoimet vähentävät henkilötövuosia jatkossa, mutta toisaalta palveluiden laajeneminen jatkuu ja sen myötä myös tarvittavan työpanoksen määrä hieman kasvaa.

3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1. Henkilöstömenot

Henkilöstömenot (palkka- ja sivukulut) olivat vuonna 2021 yhteensä n. 78,0 milj. euroa. Henkilöstömenot kasvoivat edellisestä vuodesta n. 6,6 milj. euroa eli 9,2 %.

	Henkilöstö- kulut 2020, 1000 €		Henkilöstö- kulut 2021, 1000 €		Muutos €	Muutos% 2020-2021
		%-osuus		%-osuus		
Konsernihallinto	3 432	4,8	3 602	4,6	170	5,0
Sivistystoimi	26 314	36,8	27 701	35,5	1387	5,3
Tekninen toimi, ilman Lomituspalveluja	3 515	4,9	3 292	4,2	-223	-6,3
Lomituspalvelut	4 022	5,6	6 545	8,4	2523	62,7
Sosiaali- ja terveystoimi	33 466	46,8	36 143	46,3	2677	8,0
Sastamalan Vesi	731	1,0	750	1,0	19	2,6
kaikki yhteensä	71 480		78033		6553	9,2
osuus ulkoisista toimintamenoista, %	40,3		40,5			

Henkilöstömenoja kasvatti virka- ja työehtosopimukseen sisältyneet yleiskorotukset sopimuslajista riippuen 0,72-1,0 % sekä paikalliset järjestelyerät kaikissa sopimuksissa 0,8 % 1.4.2021 alkaen. Lisäksi henkilöstömenoja kasvatti lomituspalveluiden laajeneminen Lempäälän yksiköllä, sivistystoimen ja sosiaali- ja terveystoimen uudet vakanssit sekä sijaiskustannusten kasvu erityisesti koronapandemiasta johtuvien sairauspoissaolojen vuoksi.

Lomarahojen osuus palkkakustannuksista oli n. 2,7 milj. euroa, keskimäärin 1572 €/työntekijä. Lomarahaa vaihtoi vapaaksi 136 työntekijää ja lomarahasäästöä kertyi n. 180 000 €.

Vuokratyövoimaa käytettiin perusterveydenhuollon päivystyksessä ja hammashuollossa korvaamaan virkalääkäreiden vajetta sekä Sotesin hoitohenkilöstön lyhytaikaisissa (alle 3 kk) sijaisuuksissa. Vuonna 2021 kustannukset olivat lääkäreiden osalta 0,6 milj. euroa (v. 2020 0,7) ja hoitohenkilöstön sijaisuuksien osalta 1,2 milj. euroa (v. 2020 1,4) eli yhteensä 1,8 milj. euroa (v. 2020 2,3 milj. euroa). Hoitohenkilöstön vuokratyövoimakustannusten vähenemiseen vaikutti oman vakituisten varahenkilöstön palkkaaminen sekä vuokratyövoiman saatavuuden vaikeutuminen.

4. POISSAOLOT

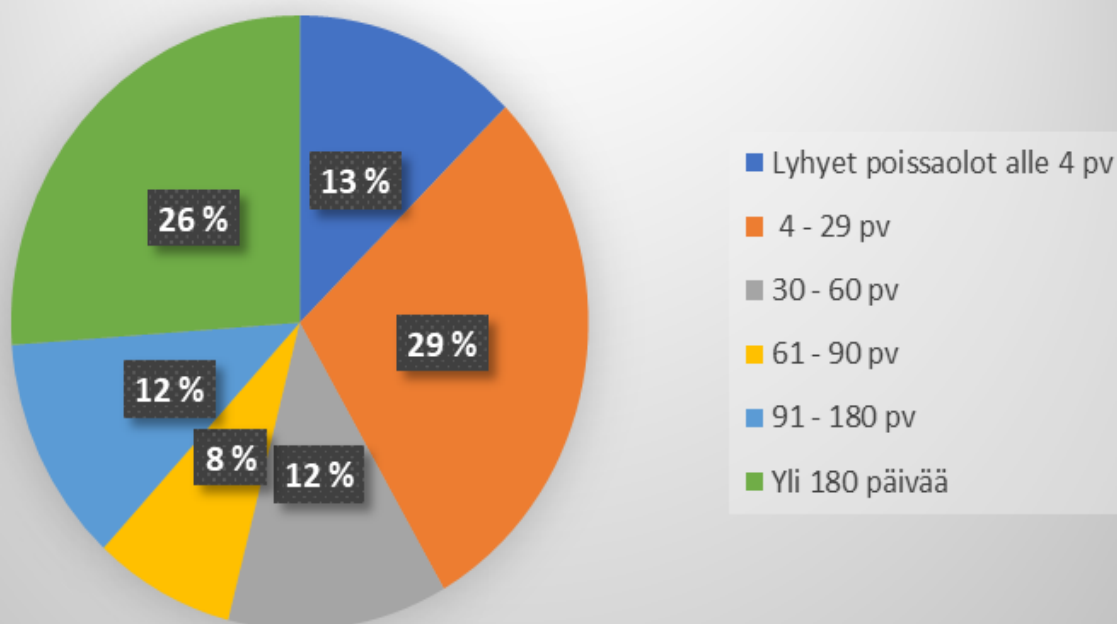
4.1. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapa-
turmista, työmatkatapaturmista, kuntoutuksista ja ammattitau-
deista johtuvat poissaolot.

Terveysperusteiset poissaolot:

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteri- päivät	% työajasta	1000 euroa	% palkka- kustannuk- sista
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	4 684	1,12	395	0,65
4 - 29 pv	10 781	2,59	862	1,42
30 - 60 pv	4 569	1,10	362	0,59
61 - 90 pv	2 930	0,70	216	0,35
91 - 180 pv	4 432	1,06	298	0,49
Yli 180 päivää	9 707	2,33	377	0,62
Kaikki yhteensä	37 103	8,91	2 510	4,12
Joista				
- Työtapaturmat	930	0,22	71	0,12
- Työmatkatapaturmat	89	0,02	5	0,01
- Ammattitaudit tai -epäilyt	53	0,01	4	0,01

Terveysperusteiset poissaolot



4.2. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot **kalenteripäivinä**:

Toimiala	Sairauspoissaolot					Tapaturmapoissaolot	
	2020	kpv/koko henkilöstö 2020	2021	kpv/koko henkilöstö 2021	sairauspoissa-olo %	2020 kpv	2021 kpv
Konsernihallinto	562	9,2	351	6,1	2,3	3	1
Sivistystoimi	8775	14,6	9436	15,6	6,1	72	113
Tekninen toimi	3538	18,3	4268	19,1	7,4	451	648
- siitä Lomituspalvelut	2758	22,1	3040	19,0	7,9	440	630
Sosiaali- ja terveystoimi	13160	17,9	17994	22,9	9,6	302	257
Sastamalan Vesi	197	15,2	162	12,5	4,7	0	0
Sastamala yhteensä	26232	16,4	32211	19,1	7,7	828	1019
%-muutos ed. vuoteen	1,1		22,8			-33,0	23,1
henkilöstömäärä 31.12.	1604		1686				
henkilöstömäärän %-muutos	1,2		5,1				
Kpv/koko henkilöstö	16,4		19,1			0,52	0,64
Kpv/henkilötyövuosi	18,5		21,3			0,58	0,67
Sairauspoissaolo%	6,7		7,7				

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

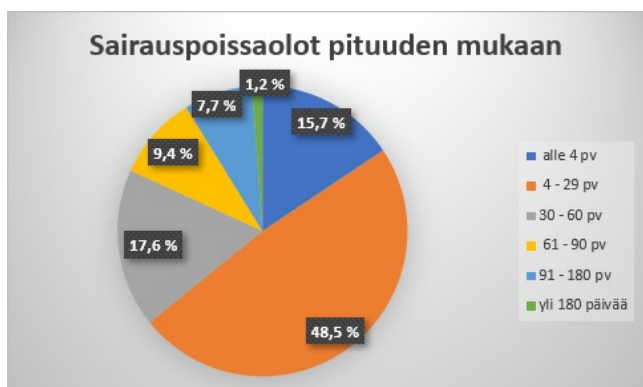
Sairauspoissaoloja oli yhteensä 32211 kalenteripäivää, jossa on lisäystä edelliseen vuoteen 22,8%. Sairauspoissaolot olivat 19,1 kpv työntekijää kohden ja 21,3 kpv henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloprosentti oli 7,7.

Työ- ja työmatkatapaturmapoissaoloja oli kertomusvuonna 1019 kalenteripäivää (0,64 kpv/työntekijä). Työ- ja työmatkatapaturmapoissaolot lisääntyivät edellisestä vuodesta 23,1%. Poissaoloja aiheuttaneita työtapaturmia tapahtui 54 työntekijälle (v. 2020 40 työntekijälle)

ja työmatkatapaturmia 5 työntekijälle (v. 2020 7 työntekijälle). Vakavampia työtapaturmia, joissa poissaolomäärä ylittää 40 kpv tapahtui 7 työntekijälle (v. 2020 5 työntekijälle) ja näistä aiheutui yhteensä 526 poissaolopäivää (v. 2020 273 poissaolopäivää).

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot pituuden mukaan:

	Konserni- hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Sosiaali- ja terveystoimi	Sastamalan Vesi	yhteensä	%-osuus
alle 4 pv	70	1989	486	2641	20	5206	15,7
4 - 29 pv	247	4707	2716	8377	75	16122	48,5
30 - 60 pv	35	1328	848	3584	67	5862	17,6
61 - 90 pv	0	716	435	1957	0	3108	9,4
91 - 180 pv	0	607	431	1508	0	2546	7,7
yli 180 päivää	0	202	0	184	0	386	1,2
yhteensä	352	9549	4916	18251	162	33230	100,0



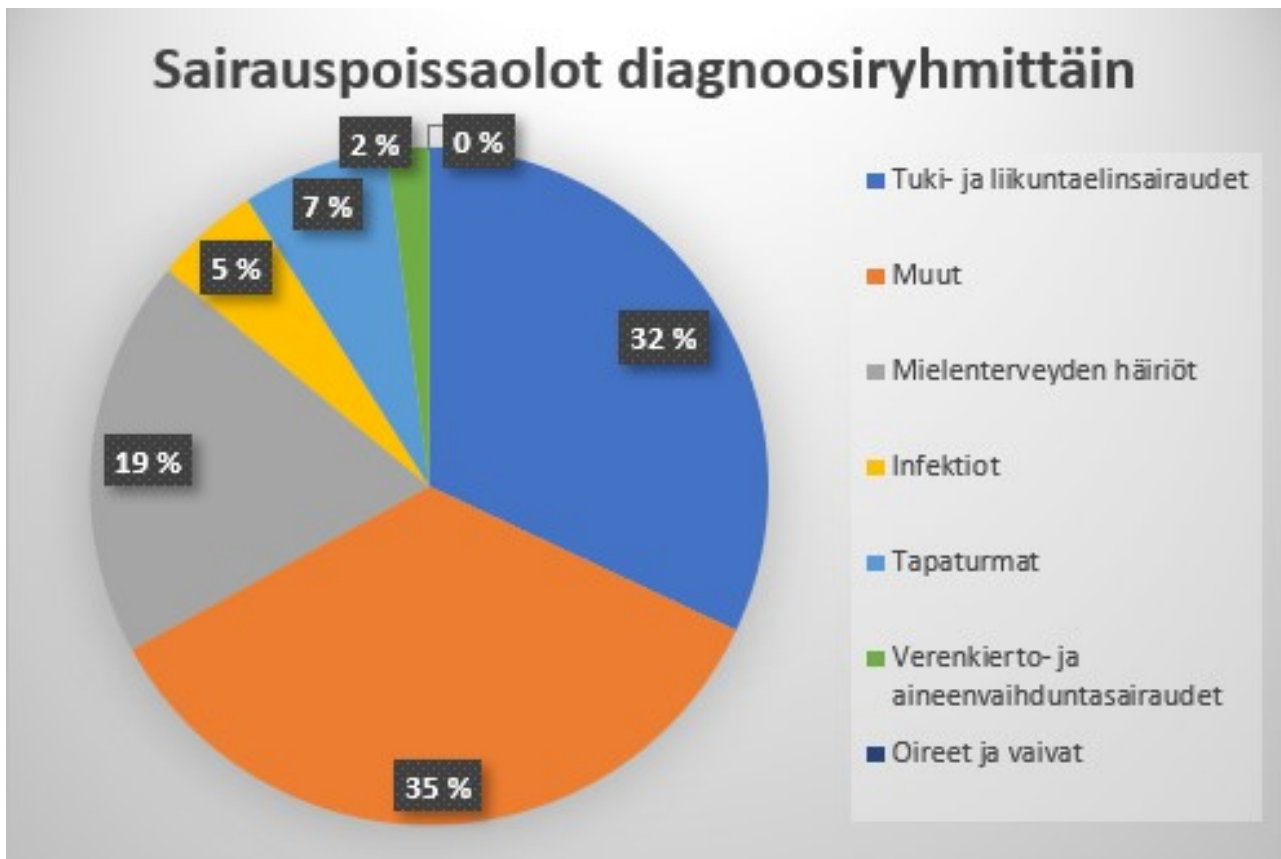
Sairauspoissaoloista 1-3 päivän poissaoloja oli yhteensä 5206 kalenteripäivää, 15,7 % kokonaismäärästä. Sairauspoissaolojen kokonaismäärä 1-3 päivän poissaolojen osalta kasvoi edellisestä vuodesta, vaikka prosenttiosuus kokonaismäärästä väheni.

4-29 päivän sairauspoissaoloja on kokonaismäärästä selkeästi eniten, yhteensä 16122 kalenteripäivää ja 48,5 %. Näidenkin poissaolojen kokonaismäärä kalenteripäivien osalta kasvoi selvästi. Yli 60 päivän sairauspoissaoloja oli yhteensä 6040 kalenteripäivää, 18,3% kokonaismäärästä. Pitkien sairauspoissaolojen kokonaismäärä kasvoi myös.

Sairauspoissaolojen määrässä tapahtui vuonna 2021 merkittävää kasvua. Pitkittyneen koronaepidemian kuormitus ja sen vaikutus työkykyyn oli havaittavissa selkeästi. Sairauspoissaolojen kehitystä on seurattu aktiivisesti ja toimenpiteitä työkyvyn tueksi on toteutettu niin yksilö- kuin työyhteisötasolla.

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 diagnoosiryhmittäin ja ikäryhmittäin:



Työterveyshuollon raporttien poissaolojen diagnoosiryhmäkohtaista kasvua tapahtui mielenterveyden häiriöistä johtuvissa poissaoloissa sekä muut syyt -kohdan alle raportoituvissa poissaoloissa. Muiden syiden alle ohjautuvat mm. esihenkilöiden myöntämät sairauspoissaolot.

4.3. Kaikki poissaolot kalenteripäivinä

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä:

koko henkilöstö	Sairaus	Työtapa- turma	Työmatka tapa- turma	Perhe- vapaa	Lapsi sairas	Opinto- vapaa	Vuorot- telu- vapaa	Kuntou- tus	Vuosi- loma	Loma- raha- vapaa	Muut	Yhteensä
Konsemihallinto	351	1		264	11		100	9	2566	70	257	3 629
Sivistystoimi	9436	84	29	5252	677	2020	409	129	12591	667	12350	43644
Tekninen toimi	4268	589	59	1885	75	738	92	916	7403	483	2950	19458
Sosiaali- ja terveystoimi	17994	256	1	10015	678	3621	392	149	26241	421	11137	70905
Sastamalan Vesi	162								549			711
yhteensä	32 211	930	89	17416	1441	6379	993	1203	49350	1641	26 694	138347
%osuus	23,3	0,7	0,1	12,6	1,0	4,6	0,7	0,9	35,7	1,2	19,3	100,0
naiset	28 474	757	37	17 236	1 338	5 688	901	796	42 647	1 121	23 818	122813
%osuus päivistä	88,4	81,4	41,6	99,0	92,9	89,2	90,7	66,2	86,4	68,3	89,2	
miehet	3 737	173	52	180	103	691	92	407	6 703	520	2 876	15534
%osuus päivistä	11,6	18,6	58,4	1,0	7,1	10,8	9,3	33,8	13,6	31,7	10,8	

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

Vuosilomien osuus poissaoloista oli 35,7 %, sairauslomien osuus 23,3 % ja perhevapaiden osuus 12,6 %.

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 267 859 euroa eli 207 euroa vakinaisessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden. Tässä esitetyt koulutusmäärärahat tarkoittavat henkilöstön koulutuspalveluihin kirjattuja osallistumismaksuja ja vastaavia, luvut eivät sisällä koulutusajan palkkakustannuksia.

Koulutukseen käytetyt määrärahat:

	2020 €	€/vak. työntekijä	2021 €	€/vak. työntekijä
Konsernihallinto	19 591	417	23 436	509
Sivistystoimi	29 723	66	31 046	68
Tekninen toimi	29 803	204	22 920	121
Sosiaali- ja terveystoimi	166 458	296	189 625	321
Sastamalan vesi			832	64
yhteensä	245 575	202	267 859	207

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 1252 (v. 2020 1257) ja koulutuskorvausta haettiin n. 25 300 euroa (v. 2020 n. 20 000 euroa).

Opintovapaalla oli vuoden aikana 58 työntekijää (v. 2020 59) ja opintovapaapäiviä kertyi yhteensä 6379 kalenteripäivää (v. 2020 7350).

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 työsuhte on alkanut 1999 tai sen jälkeen. Muut lukion ja perus-

koulun opettajat kuuluvat valtion eläkelain piiriin (VaEL). Valtion eläkelain piiriin kuuluvilla opettajilla on mahdollisuus jäädä vanhuuseläkkeelle 60 vuoden iässä.

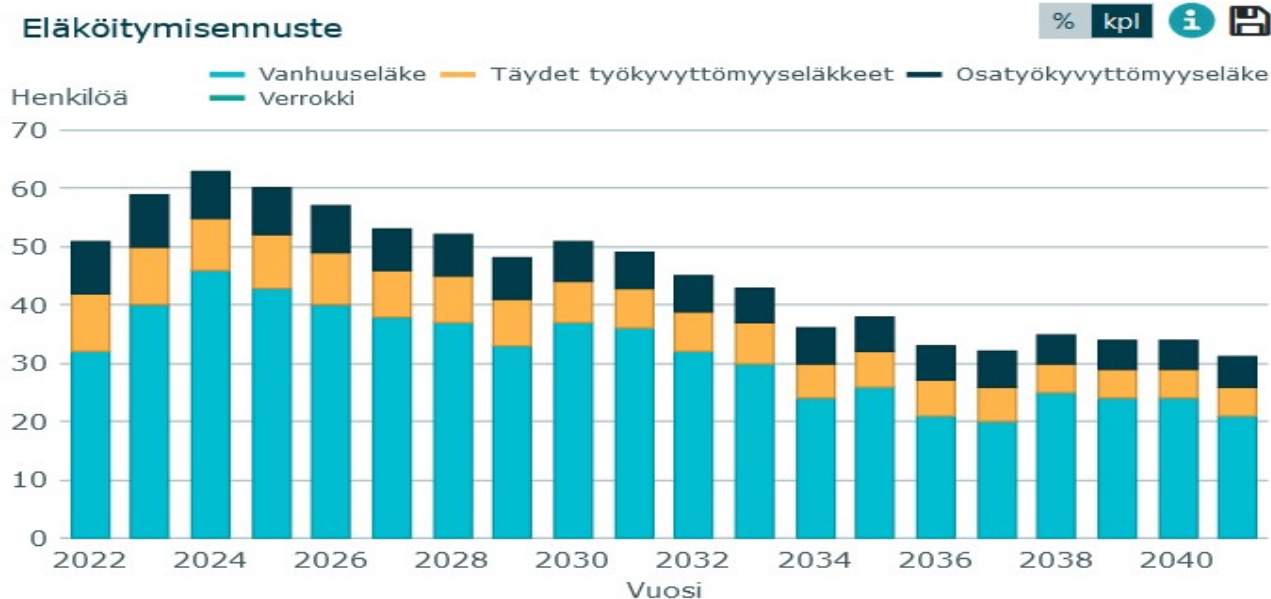
Vuoden aikana kaupungin palveluksesta siirtyi vanhuuseläkkeelle 37 henkilöä 2,9 % vakituisten henkilöstön määrästä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,3 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet:

	Vanhuus- eläkkeelle siirtyneet 2020	Keski-ikä	% osuus toimialan vakituisesta henkilöstöstä	Vanhuus- eläkkeelle siirtyneet 2021	Keski-ikä	% osuus toimialan vakituisesta henkilöstöstä
Konsernihallinto	2	65,8	4,3	5	64,8	10,9
Sivistystoimi	7	62,1	1,6	10	63,6	2,2
Tekninen toimi ja Vesi	2	64,4	1,3	6	65,0	3,0
Sosiaali- ja terveystoimi	10	64,2	1,8	16	64,4	2,7
yhteensä	21	63,7	1,7	37	64,3	2,9

Kevan ennusteen mukaan seuraavan 10 vuoden aikana eli vuosina 2022-2031 vanhuuseläkkeelle siirtyä vajaa 400 työntekijää. Ennusteessa on mukana vielä myös uudelle Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö. Vuosittain vanhuuseläkkeelle jää ennusteen mukaan 30-50 työntekijää.

Kevan eläköitymisennuste eläkelajeittain 2022-2041



6.2. Työkyvyttömyyseläkkeet

Vuoden 2021 aikana eri työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneitä työntekijöitä oli yhteensä 40 henkilöä eli 2,3% koko henkilöstöstä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 11 työntekijää (v. 2020 9 työntekijää), joiden keski-ikä oli 60,9 vuotta (v. 2020 57,1 vuotta). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 15 työntekijää (v.2020 8 työntekijää), joiden keski-ikä oli 59,5 vuotta (v. 2020 58,3 vuotta). Kokoaikaiselle kuntoutustuelle siirtyi v. 2021 9 työntekijää, joiden keski-ikä oli 28,8 vuotta. Osa-aikaiselle kuntoutustuelle eli määräaikaiselle osatyöky-

vyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden aikana 5 työntekijää (v. 2020 3 työntekijää), joiden keski-ikä oli 55,5 vuotta (v. 2020 46,1 vuotta). Kuntoutustuelle siirtyviin ja mahdollisimman pikaiseen työhön paluuseen voidaan vaikuttaa työssä jatkamisen ja jaksamisen tukemistoinpiteillä, esim. tehtäväkohtaisilla järjestelyillä, kevennetyllä työnkuvalla tai osa-aikatyöratkaisulla. Tärkeää on riittävän varhain tehtävät toimenpiteet työkyvyn tueksi.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet:

	lukumäärä	% koko henkilöstömäärästä	keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneet yhteensä, joista	40	2,3 %	56,2
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	15	0,9 %	59,5
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	11	0,7 %	60,9
osa-aikaiselle kuntoutustuelle siirtyneitä	5	0,3 %	55,5
kuntoutustuelle siirtyneitä	9	0,5 %	48,8

7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

7.1. Yhteistyötoimikunta

Sastamalan kaupungilla on ”Yhteistoimintaohjeet Sastamalan kaupungin ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta” yhteistoimintamenettelylain mukaisesti. Kaupunkitason yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jossa on 17 jäsentä, joista 7 edustaa työnantajaa ja 10 henkilöstöä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana 7 kertaa käsitellen normaalien talous- ja henkilöstöasioiden lisäksi mm. strategian päivitystä, koronaviruspandemian vaikutuksia henkilöstöön ja toimintaan sekä Pirkanmaan hyvinvointialueen valmistelua.

7.2. Työsuojaletuimikunta

Sastamalan kaupungin yhteistyötoimikunta toimii lakisääteisenä ja kunnallisen alan työsuojelusopimuksen mukaisena työsuojeluimikuntana.

Työsuojaletujaosto ja sisäilmatyöryhmä

Yhteistyötoimikunnan jaostona toimii työsuojelujaosto, jonka tehtävänä on valmistella työsuojelun piiriin kuuluvia asioita. Työsuojaletujaostoon kuuluu 10 jäsentä, jotka ovat: henkilöstöjaoston puheenjohtaja, henkilöstöjohtaja, työhyvinvointikoordinaattori, työsuojelupäälliköt ja neljä työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshuollon edustaja tai näiden henkilöiden varahenkilöt. Jaosto voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita. Työsuojaletujaosto toimii lisäksi Sastamalan kaupungin sisäilmatyöryhmänä. Tällöin jaostoon kuuluvat edellä mainittujen lisäksi Tilakeskuksen edustaja, ympäristöterveydenhuollon edustaja ja henkilöstön edustaja työpaikasta/työpisteestä, jossa on sisäilmaongelma sekä tilanteen mukaan muita asiantuntijoita. Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuonna 2021 neljä kertaa.

Työsuojaletuorganisaatio

Sastamalan kaupungin työsuojeluorganisaatio 2021:

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 2021 aikana AVI:n toimesta tehtiin yhteensä 4 työsuojelutarkastusta.

7.4. Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä yhteensä 9 (Anninpirtti, vammaispalvelutoimisto, toimintakeskus, Kiikan, Toukolan ja Vareliuksen koulu, Kiikan ja Toukolan esikoulu ja yhdyskuntateknikka).

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. Päivityskierros on tehty syksyllä 2021.

Edelleen on tärkeänä asiana 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 neljä kertaa vuonna 2021. 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. Sivustystoimen 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

Vuonna 2021 edelleen jatkunut COVID19-pandemia korosti työhyvinvoinnin merkitystä entisestään. Korona-ajan kuormitus on vaihdellut suuresti toimialoittain ja työntekijäryhmittäin. Työnantajan toimesta on toteutettu tukitoimenpiteitä niin yksilö-, työyksikkö- kuin toimialatasollakin. Esimerkkejä tästä ovat lukuisat työterveysneuvottelut ja Aktiivisen tuen mallin mukaiset keskustelut, työnohjaustoiminta sekä työyksikkö- tai ammattiryhmäkohtaiset koulutukset.

Tukitoimenpiteitä on vuoden 2021 suunnattu erityisesti työkykyongelmissa tukemiseen ja ratkaisujen löytämiseen osatyökykyisten työntekijöiden kohdalla. Tämän lisäksi työhyvinvointia on tuettu henkilöstöä palkitsemalla ja kiittämällä korona-aikana tehdystä työstä sekä joustamisesta pandemian aikana. Perinteistä työhyvinvointia tukevaa toimintaa yksikkötasolla on pyritty toteuttamaan koronarajoitusten sallimissa rajoissa.

Huhtikuussa 2021 toteutettiin kolmannen kerran koko henkilöstölle suunnattu korona-ajan työhyvinvointikysely. Kyselyllä haluttiin saada tietoa niin henkilökunnan jaksamisesta, myös niistä käytänteistä ja toimenpiteistä, joita henkilökunta odottaa työnantajan toteuttavan jaksamisensa tukemiseksi niin pandemia-aikana kuin sen jälkeen. Kysely tuotti arvokasta tietoa henkilöstön näkemyksistä ja kyselyn tuloksia on hyödynnetty laajasti suunniteltaessa toimenpiteitä, koulutuksia sekä jaksamisen tukea. Kysely tullaan toistamaan jatkossakin, kunnes akuutti pandemia hellittää.

8.1. Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen

Työkyvyn tukemisen ja työkykyjohtamisen perusasioita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, erilaisten työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja niihin tarttuminen. Sastamalan kaupungilla otettiin käyttöön Aktiivisen tuen malli loppuvuodesta 2021, jonka tavoitteena on pyrkiä ennakkoimaan ja ehkäisemään työkyvyttömyydestä aiheutuvia ongelmia yksilö- ja yhteisötasolla. Toimintamallin avulla pyritään varmistamaan, että jokainen työntekijä saa tarvitsevansa avun ja tuen työkykynsä tueksi riittävän varhaisessa vaiheessa. Lisäksi toimintamallin avulla selkeytetään eri toimijoiden rooleja työkykyprosessissa. Työkyvyn tukeminen on yhteistyötä. Aktiivisen tuen mallissa on kuvattu ohjeet ja vastuut sekä esihenkilöille että työntekijöille työssä jaksamisen ja työkyvystä huolehtimisen tueksi. Aktiivisen tuen malli luo raamit sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden seurantaan, osatyökykyisten huomioimiseen sekä seurantaan ja selkeyttää toimia työhön paluun tukemiseksi.

Työkykyprosesseissa tukena toimii työhyvinvointikoordinaattori, jonka tehtävinä on koordinaoida työkykyjohtamista, kehittää työhyvinvointia sekä toimia työterveyshuollon ja työeläkeyhtiökumppanuuksien yhteyshenkilönä. Työhyvinvointikoordinaattori on järjestänyt Teams-koulutuksia niin työntekijöille kuin esihenkilötyössä toimiville Aktiivisen tuen mallin jalkautuksen yhteydessä, jossa työkyvyn tukkeinoja ja kykyprosessia on käyty läpi eri toimijoiden näkökulmasta.

Erityishuomiota kiinnitettiin edelleen esihenkilötyön tukemiseen ja esihenkilötyössä toimivien henkilöiden työssä jaksamiseen. Tässä yhteistyökumppanina toimii vahvasti työhyvin-

vointikoordinaattori. Lisäksi työterveyshuolto toteutti jo edellisenä vuonna käyttöön otetut esimiessoitot, joiden teemana on esihenkilötyön tukeminen ja kehittäminen sekä esihenkilötyötä tekevien työssä jaksamisen tukeminen. Toimintamalli jatkuu edelleen.

Sastamalan kaupungille myönnettiin Kelan toimesta kaksi ammattiryhmäkohtaista Kiila-kuntoutusta vuodelle 2021. KIILA-kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä. Esimiesten kuntoutus alkoi kesäkuussa 2021 ja maatalouslomittajien marraskuussa 2021. Molempien kuntoutuskurssien yhteydessä toteutetaan yhteistyöpäivä, johon osallistuivat esimiehet, työhyvinvointikoordinaattori sekä työterveyshuolto. Kuntoutuskurssit jatkuvat edelleen vuoden 2022 puolella.

8.2. Työterveyshuolto

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

Työterveysyhteistyön painopistealueina vuonna 2021 olivat työn terveystarkastusten hallinta, terveyden ja työkyvyn tukeminen, osatyökykyisten työssä jaksamisen tukeminen ja varhainen työkykyriskien tunnistaminen sekä työkykyjohtamisen tukeminen. Edellä mainittuja toteutettiin tiiviillä ja säännöllisellä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa, ennaltaehkäisevällä toiminnalla terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten muodossa, Kiila-kuntoutusten avulla sekä esimiestyötä tukemalla mm. esimiessoittojen avulla.

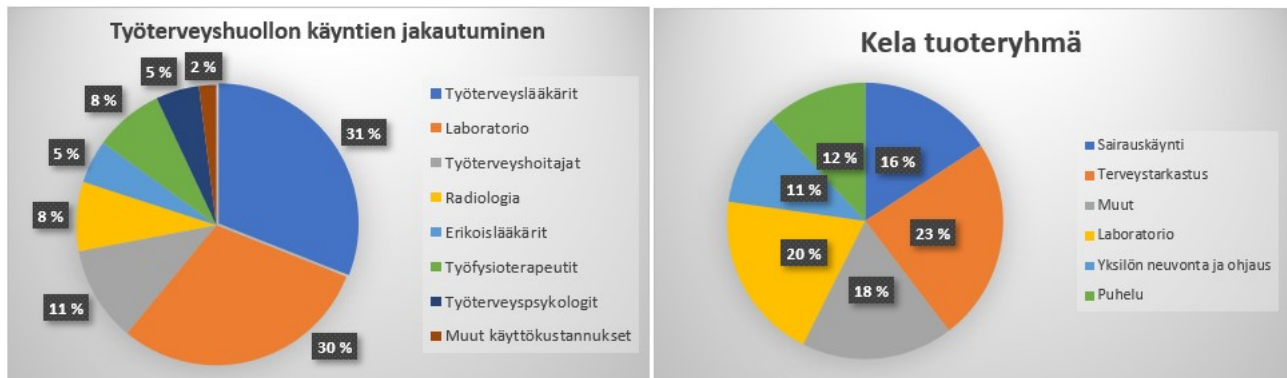
Edelleen jatkunut Covid 19 -pandemia aiheutti vuonna 2021 muutoksia myös työterveyshuollon toimintaan ja toimintatapoihin. Painopiste siirtyi henkilöstön jaksamisen tukemiseen, jolloin edelleen osa työpaikkaselvityksistä jouduttiin siirtämään seuraavalle vuodelle. Työterveyshuolto tarjosi henkilöstölle korona-näytteenottoa sekä mahdollisuuden koronarokotuksiin.

Työterveyshuollon toimintaa 2021

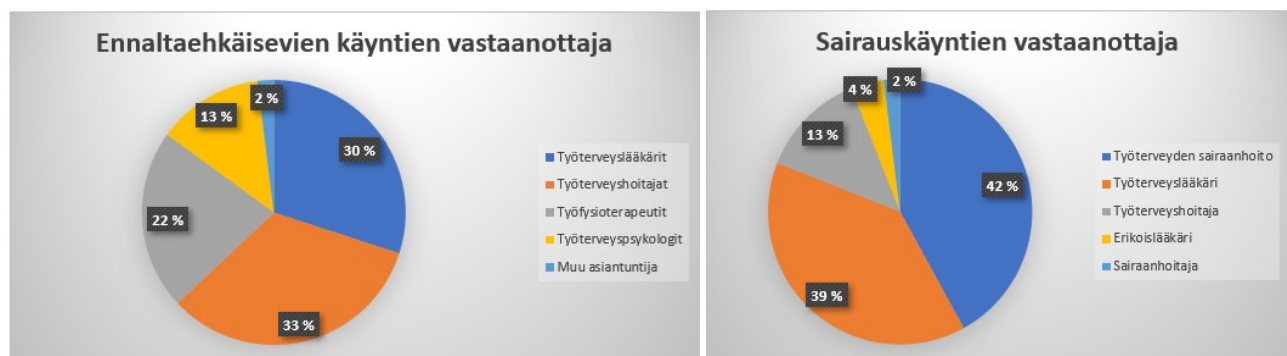
	Työterveyslääkäri	Työterveyshoitaja	Työfysioterapeutti	Työterveyspsykologi
Lakisääteiset terveystarkastukset, kpl	35	162	20	
Muut terveystarkastukset, kpl	961	280	48	3
Sairausvastaanottokäynnit, kpl	1752	308	86	
Yksilön ohjaus- ja neuvontakäynnit, kpl	290	276	437	301
Ryhmän neuvonta ja ohjaus, tunti (sis. mm. työterveysneuvottelut ja ensiapukoulutukset)	118,0	65,0	1,5	
Työpaikkaselvitykset, tuntia (sis. myös työsuojelu- ja yhteistyötmk, sisäilmatyöryhmä & muut kokoukset)	40,5	164,5	78,5	9,0

Työterveyshuollon pääpainon tulisi olla lakisääteisessä eli ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Vuoden 2021 toiminnassa lakisääteisen toiminnan osuus oli 60 % ja työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon osuus oli 35 %. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus kasvoi edellisestä vuodesta.

Työterveyshuollon toiminnan jakautuminen Kelan korvausluokittain ja tuoteryhmittäin:



Terveystalon käyntien jakautuminen:



Työterveyshuollon bruttokustannukset toimialoittain ja liikelaitoksittain:

Toimiala	2019			2020			2021		
	€	työntekijät	€/työntekijä	€	työntekijät	€/työntekijä	€	työntekijät	€/työntekijä
Konsernihallinto	23465	62	378	24312	61	399	24051	58	415
- kaikkia koskevat kustannukset	15152	1585	10	16769	1604	10	24759	1686	15
Sivistystoimi	267720	621	431	332025	603	551	248412	606	410
Tekninen toimi	67049	186	360	97173	193	503	99373	224	444
Sosiaali- ja terveystoimi	332873	702	474	381960	734	520	468580	785	597
Sastamalan Vesi	3816	14	273	5176	13	398	6393	13	492
yhteensä	710075	1585	448	857415	1604	535	871568	1686	517

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

8.3. Henkilöstökysely

Kaupungin henkilöstökyselyä ei toteutettu vuonna 2021, vaan henkilöstön hyvinvointia seurattiin korona-ajan hyvinvointikyselyn avulla jo kolmannen kerran. Kyselyn yhteenveto on ollut koko henkilöstön nähtävillä intrassa ja se on käsitelty yt-toimikunnassa. Kyselyn jatkotoimenpiteenä henkilöstöpalveluista on lähetetty sähköpostikysely kaikille esimiehille,

jossa tiedusteltiin työyhteisöjen jaksamista. Toimenpiteitä sovittiin työyksikkökohtaisesti, mm. toteuttaen työyhteistyöskentelyä yhteistyössä esimiesten kanssa sekä tarjoten työnohjausta. Koko henkilöstölle järjestettiin työterveyshuollon organisoimat jaksamisen tuen Teams-koulutukset tammi-helmikuussa 2021. Lisäksi sovittiin normaaliohjeistusta laajemmasta etätyömahdollisuudesta niissä tehtävissä, joissa etätyö on mahdollista sekä tehtiin poissaolo-ohjeistukseen tilapäinen muutos, jolloin esihenkilön luvalla on mahdollista olla pois työstä hengitystieoireissa 7 päivää. Henkilökohtaista jaksamisen tukea tarjottiin laajasti sitä tarvitseville yhdessä esimiesten, henkilöstöpalveluiden sekä yhteistyökumppaneiden, kuten työterveyshuollon kanssa.

Kolmas korona-ajan työhyvinvointikysely huhtikuussa 2021 keräsi 313 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 arviot keräsivät väittämät ”Työyhteisömme on toiminut hyvin ja toisiamme tukien koronaviruksen aikana” (keskiarvo 3,1), ”Olen kokenut, että työnantaja suhtautuu riittävällä vakavuudella koronaviruksen vaatimiin toimenpiteisiin” (keskiarvo 3) sekä ”Olen pystynyt hallitsemaan työssäni tapahtuneet muutokset koronaviruksen aikana” (keskiarvo 3). Heikoin arvosana tulee väittämästä ”Olen kokenut, että työtäni arvostetaan” (keskiarvo 2,5). Avointen kysymysten vastauksissa toivottiin erityisesti esimiehen läsnäoloa, kuulumisten kysymistä, ajantasaista tiedottamista, työnohjausta ja joustavuutta työn tekemisen muodoissa sekä henkilöstön palkitsemista.

8.4. Liikunnan tukeminen ja virkistystoiminta

Kaupunki tuki henkilöstönsä liikuntaa keskimäärin kahdella ilmaisella tai tuetulla käyntikerällä kaupungin kuntosaleissa ja rantasaunoilla sekä Vinkin vapaa-aikakeskuksen käytöllä. Liikunnan ja hyvinvoinnin tukemismuotona on myös kulttuuri- ja liikuntaseteleit. Korona-ajan rajoituksista johtuen liikuntapaikat ovat olleet suljettuina osan vuotta ja tämä on luonnollisesti vaikuttanut käyntimääriin alentavasti.

Liikunnan tukemisen ja kulttuuri- ja liikuntaseteleiden kustannukset vuonna 2021 olivat n. 8000 euroa.

Käyntimäärät tuetussa liikunnassa sekä seteleitä lunastaneiden määrät:

	2017	2018	2019	2020	2021
Uimahallit	2430	1427	116	3	0
Vinkki	2603	2808	3122	2349	454
Kuntosalit	870	704	695	571	238
Rantasaunat	379	345	338	265	322
yhteensä	6282	5284	4271	3188	1014
Seteleiden lunastusmäärä	443	453	416	283	273

Käyntimäärien vähenemiseen vaikutti kaupungin liikuntatilojen sulut keväällä koronapandemian vuoksi.

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 jouluaterialle, vaan henkilökuntaa muistettiin Sastamala-aiheisella joulupaketilla.