



Henkilöstö- raportti 2020

J • ENSUU



Sisältö

Henkilöstöohjelmamme	3
Kuunteleminen ja yhdessä tekeminen.....	5
Valitseminen, välittäminen ja vastuullisuus	6
Viestiminen	8
Innostaminen, kiittäminen ja juhlistaminen.....	9
Joensuun kaupungin henkilöstövoimavarat.....	10
Työvoimakustannukset, palkkaus ja palkitseminen	12
Työntekijöiden hyvinvointi.....	14
Työtyytyväisyys.....	16

Henkilöstöohjelmamme

Henkilöstöraporttimme antaa tietoa henkilöstömme kehittämisen ja henkilöstöpolitiikan linjaamisen tueksi. Edellisten vuosien tapaan raportti sisältää tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstömme tilasta, toiminnasta, tuloksista ja kustannuksista. Osana raporttia seuraamme myös, kuinka olemme toteuttaneet henkilöstöohjelmassamme määritettyjä tavoitteita. Kirjaamme raporttiin lisäksi uusia toimintatapoja, joilla haluamme parantaa työskentelyämme.

Vuosi 2020 oli hyvin poikkeuksellinen. Toimintaan vaikutti vuoden 2019 yhteistoimintaneuvottelut ja vuonna 2020 koronapandemia. Vaikutukset näkyvät mm. sairauspoissaolojen ja henkilöstökoulutuspäivien vähentymisenä ja työterveyshuollon kustannusten alentumisena. Poikkeusvuosi ei kuitenkaan vaikuttanut henkilön työtyytyväisyyden heikentymisenä, henkilöstömme tyytyväisyys parantui edelleen edellisestä kyselystä. Asiasta tarkemmin sivulla 16.

Toimintatapamme tehdä työtä muuttui myös entistä enemmän etätyötä suosivaksi ja samoin kokoukset sekä tilaisuudet hoidettiin Teams-yhteyksin. Näissä asioissa teimme ison harppauksen digimaailmaan.

Tämän henkilöstöraporttimme tarkoituksena on virittää keskustelua Joensuun kaupungin henkilöstövoimavarojen nykytilanteesta ja ajankohtaisista, konkreettisista kehittämisalueista henkilöstön, esimiesten sekä luottamushenkilöiden keskuudessa.

Näin henkilöstöraportoinnin yhteydessä on hyvä kerrata henkilöstöohjelmaamme kirjattu, **Elastisen Eteen ja ylös**-kappaleesta lainattu ajatus, joka ohjatkoon työtämme työotteen ja toimintakulttuurin suhteen:

”- koval duunil asiat vaan onnistuu

kokeillaan ja sit taas nousee jos kaadutaan

hanskat ei tipahda

Periks ei anneta -

Katse eteen ja suupielet ylöspäin -

Kaiken sen jälkeen oon vaan positiivisempi

Asenne ratkasee, oon nähny omin silmin senki -”

Helpompi toki sanoa kuin toteuttaa, mutta vilpittömästä pyrkimyksestä ja tahtoa kuvata toimintaan ei voi olla näkymättä myös arkitekoina henkilöstötyössä.

A photograph of two young women walking on a paved city street during autumn. The woman on the left is wearing a black wide-brimmed hat, a dark turtleneck, and a long dark coat with a patterned pocket. She is smiling and looking towards the other woman. The woman on the right has blonde hair tied up with a pink bow, is wearing a dark red jacket over a dark top, a denim skirt, black tights, and black boots. She is looking down and smiling. The background shows trees with yellow and orange leaves, a white car, and a person walking in the distance. The scene is brightly lit by sunlight, creating long shadows on the pavement.

*”Henkilöstön
ottaminen
mukaan
kehitystyöhön
on tärkeää.”*

Kuunteleminen ja yhdessä tekeminen

Useat kuuntelemiseen ja yhdessä tekemiseen liittyvät tavoitteet ja toimintatavat ovat toteutuneet kehittäessämme varhaiskasvatuksen organisoitumista ja johtamistapaa. Esimiesten kanssa yhdessä tavoitteellisesti keskustellen olemme ottaneet esiin arjessa kuormittavia ja mahdollisesti ”hukkatyötä” tai päällekkäistä työtä aiheuttavia toimintatapoja tai toimintatapoja, joita olisi syytä muutoin tarkastella kriittisesti. Keskustelujen pohjalta olemme yhdessä sopien lähteneet kokeilemaan ja kehittämään muutettuja käytäntöjä ja arvioineet sitten kokeilujen onnistumista. Vuonna 2020 kehitettiin toimistotyötä tiimimäiseen toimintatapaan, kehittämistyötä jatketaan edelleen vuonna 2021.

Kertaamme esimiesten kanssa säännöllisesti sitä, kuinka tärkeää on ottaa henkilöstö mukaan kehittämistyöhön, ja toisaalta kuinka tärkeää on sitoutua henkilöstöltä tulevien aloitteiden

toteuttamisen edistämiseen. Yhteisvastuullinen, aloitteellinen toiminnan kehittäminen on mitä ilmeisimmin taito- ja asennekysymys. Haluamme vahvistaa tuota taitoa ja asennetta erilaisin konkreettisin työskentelymenetelmin sekä palkitsemisen keinoin. Käytössämme on Valopää-palkinto, arkikielisemmin voisi puhua aloitepalkkiosta. Myös kehityskeskustelujen sisältöjä on uusittu siten, että ne toivottavasti entistä paremmin herättävät pohtimaan työtä ja mahdollistavat kehittämisajatusten esiin tuomisen.

Olemme ottaneet käyttöön uuden MyDay-mobiilisovelluksen. Sovelluksen kautta tavoite on saada aiempaa selvästi näpärämmin ja kattavammin esimerkiksi palautteita henkilöstöltä sekä aloitteita ja havaintoja toiminnasta ja sen kehittämistarpeesta esimerkiksi työturvallisuuden näkökulmasta.

Valitseminen

Osana henkilöstösuunnitelmia arvioimme myös tarkoituksenmukaisia ammattirakenteita, sillä ne ovat yksi osa toiminnan kehittämistä ja luonnollisesti vaikuttavat rekrytointeihin. Henkilöstösuunnitelman toteutumista tuetaan myös rekrytointilupamenettelyllä.

Myönteisen työnantajakuvan luomiseksi ja ylläpitämiseksi olemme viime vuosina uudistaneet ja edelleen kehittämme rekrytointiprosessiamme. Käytössämme on useita rekrytointikanavia: muun muassa kaupungin verkkosivut, TE-toimisto, Oikotie, Monster, Kunta-rekry ja Duunitori, Rekrytointi.com sekä

erilaiset somekanavat. Näkyvyyttä pyritään lisäämään mm. erilaisten videoiden avulla. Myös hakija voi jättää itsensä video-cv:n.

Testasimme uutta, hyvin matalan kynnyksen rekrytointimenetelmää, Jobillaa. Tällä menetelmällä saimme uudenlaista, melko laajaa positiivista näkyvyyttä. Käytössämme on myös erilaisia haastattelumenetelmiä, kuten esim. kaksiosainen haastattelu ja videohaastattelu. Rekrytoinneissa on edelleen käytössä henkilöstön löytöpalkkio.

Välittäminen ja vastuullisuus

Käytämme varhaisen tuen toimintamallin toteutuksen kirjaamisessa ja seurannassa sähköistä järjestelmää, Varpulaista. Järjestelmä lähettää hälytyksen esimiehen sähköpostiin, kun joku hänen työntekijöistään on sairauslomalla yli 15 päivää vuoden aikana. Järjestelmä on esimiesten, henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon työkalu.

Sairauspoissaoloihin liittyen olemme noudattaneet käytäntöä, jossa esimiehet voivat antaa harkinnallaan sairauslomaluvan yhdeksäksi päiväksi – tämä menettely perustuu luottamukseen ja on ajatus, että se on joustava työntekijälle ja vähentää ilmeisesti rutiininomaista työterveyshuollon tarvetta. Ketterästä sairausloman myöntämiskäytännöstä on tullut myönteistä palautetta sekä henkilöstöltä että esimiehiltä.

Toteutamme 'Osatyökykyinen sissi' eli OSSI-mallia. OSSI:n idea on se, että työntekijämme voivat toisinaan olla osin työkyvyttömiä ja samalla osin toimintakykyisiä. Tavoitteemme siis on, että sairausloman sijasta työntekijämme voivat tehdä rajattuja, soveltuvia työtehtäviä. OSSIA on valmisteltu yhteistyössä työterveyshuollon ja esimiesten kanssa.

Käytössämme on "leikkausohje". Rajatuissa tapauksissa voimme tarjota työntekijöillemme leikkausoperaation yksityisten terveyspalvelujen piirissä. Tätä vaihtoehtoa tarjoamme silloin, jos työntekijämme on työkyvytön ja työkyvyn palauttaminen edellyttää työterveyshuollon ja erikoislääkärin arvion mukaan leikkausta. Mikäli työntekijämme joutuu jonottamaan leikkausta julkiselle sektorille sairauslomalta käsin



ja tuon jonotusajan työkyvyttömyyskustannus on suurempi kuin leikkauksen ostaminen, meidän on inhimillisesti ja taloudellisesti järkevämpää tarjota leikkausmahdollisuutta nopeutetusti. Vuonna 2020 ei ollut yhtään leikkausta (vuonna 2019 kaksi operaatiota).

Rokotusbussi kiersi loka–marraskuussa työpaikoilla ja influenssarokotteen sai ennätykselliset 1 245 työntekijäämme.

Tuemme työntekijöittemme työssä jaksamista ja fyysistä työkykyä. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kokosimme ryhmän henkilöistä, joiden todettiin hyötyvän yksilöllisestä tuesta. Sisältö suunniteltiin osallistujien ja henkilöstöpalvelujen kesken. Toiminta sisälsi mm. ryhmätapaamisia, työterveyshuollon luentoja sekä yksilövalmennusta (personal trainer). Osallistujat saivat myös yksilöllisen ravinto- ja liikuntaohjelman. Kokemukset olivat

myönteiset, joten syksyllä 2020 aloitimme vastaavanlaisen projektin henkisen kuormittumisen tueksi.

Haluamme kannustaa henkilöstöä liikumaan ja pitämään huolta omasta terveydestään. Käytössämme on liikuntatuki ja teemme uusia sopimuksia liikuntayritysten kanssa henkilöstöltä tulleiden toiveiden pohjalta. Työntekijöidemme käytössä on myös BreakPro-taukoliikuntasovellus. Vuonna 2020 käyttäjiä sovelluksella oli 576 ja käyttökertoja 20 993.

Yleistä henkilöstökoulutusta ja ammatillista täydennyskoulutusta järjestetään veloitteiden ja kehityskeskustelujen ja esimiehiltä esille tuomien tarpeiden mukaisesti. Koulutuspäiviä pidettiin 5 063 kappaletta vuonna 2019 ja 1 812 kappaletta vuonna 2020.



Viestiminen

Viestimiseen ja tiedottamiseen olemme kiinnittäneet entistä enemmän huomiota, että mahdollisimman moni saisi tiedon ajankohtaisista asioista. Perinteisen henkilöstöjohtajan tiedotteen lisäksi viestimme esimerkiksi Facebookissa omassa Joensuulla töissä -ryhmässämme sekä kaikille työntekijöillemme sähköpostiin kerran kuussa lähetettävällä sähköisellä uutiskirjeellä Jokinpostilla. Pyrimme tiedottamaan asioista useilla kanavilla, edellä mainittujen lisäksi myös intranetissä, myös MyDay:ssa on uutisosoio.

Samaan aikaan olemme monipuolistaneet viestintää työpaikoistamme

ja lisänneet esimerkiksi videoiden kautta viestimistä. Tavoitteemme on, että parannamme edelleen selkeästi työmme ja kuntapalveluiden näkyväksi tekemistä niin organisaatiomme sisällä kuin kuntalaisten suuntaan. Muutaman viime vuoden aikana olemme saaneet vuosittain useita puheenvuoro- ja luentopyyntöjä valtakunnallisiin tilaisuuksiin ja olemme ilolla pyynnöstä esitelleet tekemäämme henkilöstötyötä ja sen tuloksia.

Viestinnässä korostui myös koronapandemiasta tiedottaminen.



Innostaminen, kiittäminen ja juhlistaminen

Henkilöstöetuukksamme päivitetään jatkuvasti tulevien toiveiden ja ideoiden pohjalta. Poikkeusvuosi vaikutti myös henkilöstön virkistystapahtumiin, emme järjestäneet yhteisiä tapahtumia, emmekä myöskään viettäneet yhteisiä pikkujouluja. Henkilöstömme muistettiin vuoden lopussa lahjakassilla, joka sisälsi mm. lippuja kaupungin omiin palveluihin ja Joensuu-aiheisen pipon, juomapullon ja käsidesin.

Kiitämme työntekijöitämme hyvästä työstä hemmottelulahjakortein, samoin muistamme työntekijöitämme pyöreinä

syntymäpäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen yhteydessä. Hyvän olon palveluja tuottavat meille rekrytoidut hieroja ja kosmetologi.

Käytössämme on jo vakiintuneesti palkintokaappi, josta työntekijät tai esimiehet voivat pyytää palkintoja ja niiden myötä kiittää toisiaan hyvästä työstä tai vaikkapa auttavaisesta työka-veruudesta. Palkintokaapista annettiin vuonna 2020 511 palkintoa.

Joensuun kaupungin henkilöstövoimavarat

Tilanne 31.12.2020

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edelliseltä vuodelta
Vakinaiset	516	1 280	1 796	-57
Määräaikaiset	158	629	787	43
Työllistetyt	17	31	48	-77
Yhteensä	691	1 940	2 631	-91

Poliittiset luottamusmiehet jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelusuhteessa kuntaan.

Henkilöstömäärän kehitys

Organisaatio	Vakinaiset		Määrä- aikaiset*		Yhteensä		HTV		HTV muutos 2018– 2019
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Konsernihallinto	53	52	77	76	130	128	162	106	-56
Elinvoimapalvelut	15	13	1	2	16	15	14	14	
Kaupunkiympäristö**	225	199	10	14	235	213	234	218	-16
Hyvinvointipalvelut***	1483	1447	695	725	2178	2172	1664	1562	-102
– Varhaiskasvatus	536	493	229	241	765	734	654	555	-99
– Koulutus	634	631	227	238	861	869	682	694	-12
– Kulttuuri ja liikunta	291	271	230	217	521	488	300	283	-17
Joensuun Vesi	48	47	3	1	51	48	52	46	-6
Yhteensä	1824	1758	786	818	2610	2576	2126	1946	-180

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteet, tilanapäivä 31.12.2020. Henkilötyövuosi ajalta 1.1.–31.12.2020. Nämä seikat selittävät mm. konsernipalvelujen v. 2019 suurta htv-määrää: kertymässä mukana työllisyyspalveluiden rekrytointikampanja.

*määräaikaisten lukuun eivät tässä sisälly työllistetyt.

** kaupunkiympäristön henkilöstömäärään on yhdistetty lakkautuneen teknisen keskuksen henkilöstötiedot

***hyvinvointipalveluiden yhteislukuihin sisältyy hyvinvoinnin hallintohenkilöstö

Henkilöstörakenne

Keski-ikä

	Vakinaiset		Määräaikaiset	
	2019	2020	2019	2020
alle 30	81	68	193	202
30–39	339	327	244	239
40–49	456	464	153	199
50–59	762	656	164	143
60–64	241	266	42	54
65 ja yli	6	8	31	16
Yhteensä	48,5	48,7	40,7	40,1

Poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

Eläkkeelle siirtyminen

	Yhteensä		Keski-ikä	
	2019	2020	2019	2020
Vanhuuseläke	69	57	63,9	64
Työkyvyttömyyseläke	4	7	58,8	59,9
Varhennettu vanhuuseläke	13	33	60,4	61,1
Osatyökyvyttömyyseläke	7	3	57	58,3
Kaikki eläkelajit	93	100	62,7	62,6

Eläkkeelle
siirtyneitä: **100**

Eläkkeelle
siirtyneiden
keski-ikä: **62,6**

Työvoimakustannukset, palkkaus ja palkitseminen

Palkkasumma (sosiaaliturvamaksun alaiset palkat)

2019	2020
84 M€	79 M€

Keskipalkka* sopimusaloittain (€)

	MU	OP	TE	YL
Miehet	2 754	3 043	2 552	2 534
Naiset	2 564	2 958	2 643	2 298

Tarkastelussa on henkilöiden tehtäväkohtainen palkka vuonna 2020. Mahdolliset lisät, kuten esimerkiksi lisä- ja ylityöt, opettajien ylitunnit, epämukavasta työajasta maksettavat korvaukset eivät ole mukana. Osa-aikaisten osalta tehtäväkohtainen palkka on laskettu sen mukaan mitä se olisi täysiaikaisena. Opetussopimuksen osalta puolestaan mukana ovat palkansaajat, joiden palkka on euro-määräinen, ei C-palkkalaiset.

* Kyseessä on vakinaisten kuukausipalkkaisten tehtäväkohtainen palkka, ei sisällä mitään muita lisiä tms. korvauksia.

Henkilökohtaiset lisät

Sopimusala	Saajia		Maksetut eurot	
	2019	2020	2019	2020
Yleinen	415	401	543 504	495 645
Opetusala	240	221	248 117	229 236
Tekniset	256	244	700 199	664 198
Muusikot	7	6	4 811	3 356

Kertapalkkiot

2019	26 291 €	63 henkilölle
2020	16 354 €	28 henkilölle

Osaamisen kehittäminen

	Koulutuspäivien määrä	
	2019	2020
Ammatillinen henkilöstökoulutus		
– sisäinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	1 763	717
– ulkoinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	3 300	1 095
Yhteensä	5 063	1 812
Päivää/osallistuja	1,9	0,7
Kustannukset yhteensä (€)	569 000	209 206

Kustannukset ilman liikelaitoksia, liikelaitokset sisältyvät kuitenkin koulutuspäiviin.

Koulutuspäivien määrä ei vastaa TVR:n (työttömyysvakuutusrahaston) ohjeen mukaisesta laskentaa tässä, sillä ohjeessa yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta ja kaupungilla vakiintuneesti kokonaisen koulutuspäivän mittana on käytetty vähintään seitsemän tunnin päivää.

Henkilöstö osallistui yli 400 erilaiseen sisäiseen tai ulkoiseen henkilöstökoulutustilaisuuteen, joista valtaosa järjestettiin tai niihin osallistuttiin webinaarina. Täydennyskoulutusten pääpaino olivat mm. eri ammattialojen substanssikoulutukset, erilaiset lupakoulutukset ja työkaluohjelmat, turvallisuuskoulutukset (Avekki), uusien työntekijöiden perehdytystilaisuudet ja positiivinen pedagogiikka. Henkilöstöä koulutettiin myös yhdenvertaisuusteemasta.

Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset

	Lukumäärä	
	2019	2020
Alkaneet palvelussuhteet	98	72
Päättäneet palvelussuhteet	134	149

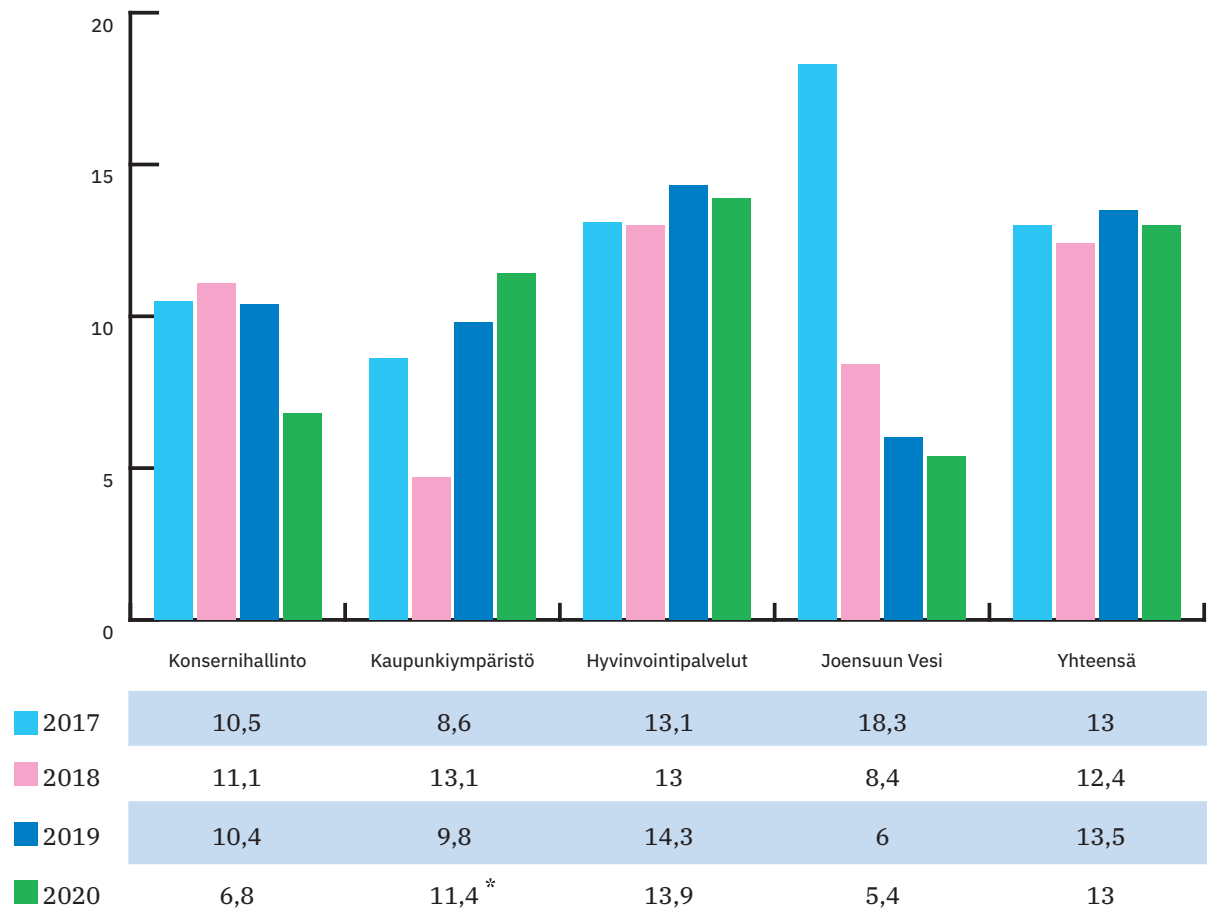
Henkilöstön rekrytointi

Vakinaiset ja määräaikaisten *	Hakijoita		Tehtäviä	
	2019	2020	2019	2020
Ulkoinen haku	3 882	3 845	178	278
Sisäinen haku	18	23	8	9
Kesätyöntekijät	918	484	350	200

* Ei sisällä äkillisiä lyhytaikaisia määräaikaista sijaisuuksia.

Työntekijöiden hyvinvointi

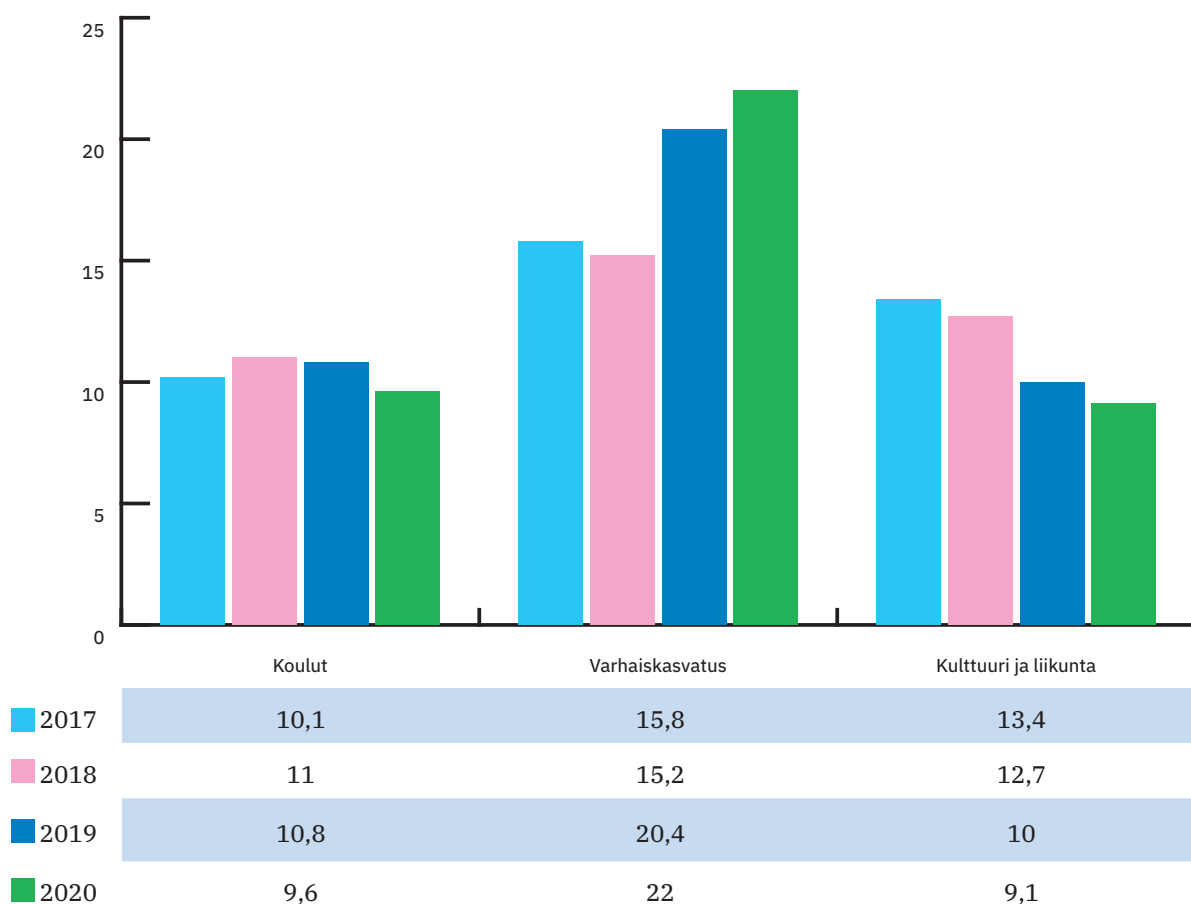
Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät tehtyä henkilötövuotta kohden



* kun yhdistetään kaupunkiympäristön ja teknisen keskuksen vuoden 2019 sairauspoissaolot, on päivien määrä 11,1.

Suhteutettuna henkilötövuosiin sairauslomapäivät vähenivät 4 153 päivää vuodesta 2019.

Hyvinvointipalveluiden henkilöstön sairauspoissaolot henkilöttyövuotta kohden



Resurssihenkilöstön sairauspoissaolot ovat varhaiskasvatuksen luvussa.

Työtapaturmien määrät

Työtapaturmat*	Sairauspoissaolopäivät	Määrä/kpl
2019	569	130
2020	872	74

* sisältää työmatkalla ja työpaikalla tapahtuneet tapaturmat

Työterveyshuollon kustannukset

Vuosi	Kokonaiskustannukset
2019	748 040 €
2020	612 800 €

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:
KELA I 59,7 % ja KELA II 40,3 %

Korvausluokka I kattaa lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset. Korvausluokka II kattaa sairausvastaanottokäynnit ja muut terveydenhuollon kustannukset, kuten esim. laboratoriot. Pääpaino työterveyshuollossa tulee olla ennaltaehkäisevässä lakisääteisessä työterveyshuollossa.

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyskysely tehtiin loppuvuodesta 2020. Vastaajia oli 1 511. Vastausprosentti oli 62,2, vakituisen henkilöstön vastausprosentti 68,1. (Edellinen työtyytyväisyyskysely tehtiin vuonna 2018, jolloin vastausprosentti oli 53,8 ja vastaajia oli 1 343). Poikkeuksellinen vuosi olisi saattanut vaikuttaa henkilöstömme työtyytyväisyyteen, mutta iloksemme saimme todeta, että kyselyn perusteella henkilöstömme on edelleen tyytyväistä työhönsä. Suuria muutoksia vastauksissa ei ollut ja melkein puolet keskiarvoista nousi 0,1:llä.

Koko kaupungin vastauksista

- 7 väittämää nousi
- 7 pysyi ennallaan
- 2 väittämää laski

Työtyytyväisyyskyselyn avoimissa vastauksissa koko kaupungin tasolla nousi esille muun muassa, että korona ja kaupungin yt-neuvottelut ovat

kuormittaneet henkilöstöä. Koronan myötä lisääntynyt etätyö sai kiitosta, mutta osa koki sen myös raskaana. Yhteistä tekemistä, yhteisiä palavereita ja kokoontumisia kaivataan sekä työasioissa, mutta myös vapaamuotoisemmin. Henkilöstöeduista tuli runsaasti positiivista palautetta, mutta myös toivetta lisäetuihin.

Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia sekä avoimia vastauksia on tarkasteltu tarkemmalla tasolla toimialoittain.

Johtopäätöksiä sekä kehittämistoimia on pohdittu yhdessä johdon, esimiesten ja henkilöstön kanssa. Tämä työ on edelleen käynnissä työpaikoilla. Henkilöstöpalvelut on ollut mukana tarvittaessa prosessissa.

Työtyytyväisyyskysely toteutetaan jatkossa vuosittain. Arviointiasteikko on 1–4 (1=täysin eri mieltä, 4=täysin samaa mieltä).

Koko kaupunki	2020	muutos 2018
Tykkään työstäni	3,6	
Arvostan työtäni	3,7	
Minusta on kiva lähteä töihin	3,4	
Oma asenteeni ja työskentelytapani luo myönteistä mielikuvaa työpaikastani ja kuntatyönantajasta	3,5	
Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia	3,5	+0,1
Pärjään työssäni – ”kroppa on kunnossa ja pääkin pelaa”	3,3	
Huolehdin itse työkunnostani	3,6	+0,1
Työpaikallamme on hyvä yhdessä tekemisen meininki	3,2	+0,1
Osaamme ratkaista ristiriidat yhdessä	3,2	+0,1
Kohtelemme toisiamme niin kuin toivomme itseämme kohdeltavan	3,3	+0,1
Saan sopivasti palautetta ja kannustusta	3,0	
Puhumme työpaikalla työstämme (esim. kokoukset, kehityskeskustelut, työn kehittämispäivät)	3,2	-0,1
Suunnittelemme ja kehitämme yhdessä työtämme	3,1	
Kunnioitamme toisiamme ikään, näköön, sukupuoleen ja kuntoon katsomatta	3,5	+0,1
Meillä on asianmukaiset työtilat	3,0	+0,1
Meillä on tarvittavat työvälineet	3,1	-0,1