



# Henkilöstö- raportti 2021

J • ENSUU



## Sisältö

Henkilöstöohjelmamme .....	3
Kuunteleminen ja yhdessä tekeminen.....	5
Valitseminen .....	6
Välittäminen ja vastuullisuus .....	7
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 2021 oli edelleen poikkeuksellinen. Toimintaan vaikutti erityisesti koronapandemia. Vaikutukset näkyvät mm. sairauspoissaolojen lisääntymisenä ja henkilöstökoulutuspäivien vähentymisenä. Erilaiset koronatuot näkyivät puolestaan henkilötyövuosien lisääntymisenä. Korona edellytti myös merkittävää määrää arkisia, muuttuvia ohjeistuksia ja runsasta sisäistä viestintää.

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 Joensuu kaupungin henkilöstövoimavarojen nykytilanteesta ja ajankohtaisista,

konkreettisista kehittämisalueista henkilöstön, esihenkilöiden 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 tuo, mutta vilpitön pyrkimys ja tahto kuvantunlaiseen toimintaan ei voi olla näkyvästä myös arkitekoina henkilöstötyössä.



*”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. Esihenkilöiden kanssa yhdessä keskustellen, tavoitteellisesti, 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 jatkettiin edelleen vuonna 2021; erilaisten sähköisten prosessien kehittämisen tarve näyttäytyi myös tämän työn myötä tarpeellisena.

Kertaamme esihenkilöiden kanssa säännöllisesti sitä, kuinka tärkeää on

ottaa henkilöstö mukaan kehittämistyöhön, ja toisaalta kuinka tärkeä on sitoutua henkilöstöltä tulevien aloitteiden toteuttamiseen edistämiseen. Yhteisvastuullinen, aloitteellinen toiminnan kehittäminen on mitä ilmeisimmin taito- ja asennekysymys. Haluamme vahvistaa tuota taitoa ja asennetta erilaisin konkreettisin työskentelymenetelmin sekä palkitsemisen keinoin.

Olemme ottaneet käyttöön vuonna 2020 MyDay-mobiilisovelluksen. Sovelluksen kautta tavoite on saada aiempaa selvästi näppärämmin ja kattavammin esimerkiksi palautteita henkilöstöltä sekä aloitteita ja havaintoja toiminnasta ja sen kehittämistarpeesta esimerkiksi työturvallisuuden näkökulmasta. MyDay-sovelluksen kautta vuonna 2021 annettiin 14 erilaista työturvallisuushavaintoa ja 90 selvitystä vaara- ja uhkatilanteesta. MyDay-sovelluksen on asentanut 989 työntekijää.

# Valitseminen

Osana henkilöstösuunnitelmia arvioimme myös tarkoituksenmukaisia ammattirakenteita, sillä ne ovat yksi osa toiminnan kehittämistä ja luonnollisesti vaikuttavat rekrytointeihin, samoin tarkastellaan perusteltua määrällistä ja vakituisen henkilöstön suhdetta. Henkilöstösuunnitelman toteutumista tuetaan myös rekrytointilupamenettelyllä.

Syksyn 2021 aikana vakinaisten ja määräaikaisen määrän suhdetta on erityisesti tarkasteltu varhaiskasvatuksen sekä avustajien ja koulujen koulunkäynninohjaajien osalta. Näihin ammattiryhmiin vaikutti perustellulta rekrytoida yli 100 vakituista työntekijää ja tämä tehtiin tarjoamalla määräaikaisille työntekijöillemme vakituisia palvelussuhteita. Tällä tavoin on tarkoitus sitouttaa työntekijöitä palvelukseemme ja vakiinnuttaa työpaikkojen arkea sekä vähentää hallinnollista rekrytointeihin liittyvää työtä.

Henkilöstösuunnittelussa varhaiskasvatuksessa on ennakoitava varhaiskasvatuslain ja asetuksen siirtymäajan päättymistä vuonna 2030, laki tuli voimaan 1.9.2018. Lailla muutetaan päiväkotien henkilöstörakennetta niin, että päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Lakimuutos aiheuttaa väistämättä muutoksia henkilöstöryhmien määrään. Henkilöstörakennetta on lähdetty muuttamaan

vähitellen rekrytointien yhteydessä ja samalla toiminnalliset tarpeet huomioiden. Uuteen ammattirakenteeseen siirrytään asteittain. Lähihoitajakoulu-tettuja työntekijöitä vaikuttaa olevan siirtymäajan päättyessäkin kaupungin palveluksessa kymmeniä enemmän kuin mitä uuden ammattirakenteen mukaisesti järjestetty henkilöstörakenne sekä palvelutarpeemme olisi. Siirtymää täytyy siis tästäkin syystä ennakoida mahdollisesti koko siirtymäaika. Työnantaja kannustaa myös henkilöstöä kouluttautumaan sosionomiksi, jotta siirtymä varhaiskasvatuksen sosionomiksi olisi mahdollista; juuri vuoden 2021 kokosimme yhteistyössä Karelia ammattikorkeakoulun kanssa työntekijöistämme opiskelijaryhmän sosionomiopintoihin.

Myönteisen työnantajakuvaan luomiseksi ja ylläpitämiseksi olemme viime vuosina uudistaneet ja edelleen jatkuvasti kehitämme rekrytointiprosessiamme. Käytössämme on useita rekrytointikanavia kuten kaupungin verkkosivut, Te-toimisto, Rekrytointi.com, Oikotie, Monster, Kuntarekry ja Duunitori sekä useat, erilaiset somekanavat. Näkyvyyttä pyritään lisäämään mm. erilaisien videoiden ja kampanjoiden avulla. Hakulomaketta on päivitetty ja kevennetty ja hakija voi myös jättää itsestään videocv:n, mikä on tullut jo melko suosituksi hakijoiden keskuudessa. Digitaalista headhunting-menetelmää on testattu muutamissa rekrytoinneissa Jobillan avulla. Tällä menetelmällä olemme saaneet uudenlaista, melko laajaa positiivista näkyvyyttä.

Käytössämme on myös erilaisia haastattelumenetelmiä, kuten esim.

kaksiosainen haastattelu tai videohaastattelu, jossa esihenkilö voi lähettää videokysymyksiä valitulle joukolle hakijoista ja näiden vastausten perusteella valita jatkoon pääsevät. Koronan myötä osa haastatteluista on tehty teamsin välityksellä ja sekin todettu varsin toimivaksi menetelmäksi. Rekrytoinneissa

on edelleen käytössä henkilöstön löytöpalkkio erikseen harkituissa tai mahdollisesti haasteellisiksi osoittautuneissa rekrytoinneissa. Anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa on valmisteltu vuoden 2021 aikana ja ensimmäisiä anonyymejä rekrytointeja päästään pilotoimaan alkuvuodesta 2022.

## Välittäminen ja vastuullisuus

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

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

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. OSSI:a on valmisteltu yhteistyössä työterveyshuollon ja esihenkilöiden kanssa. Esihenkilökoulutuspäivien yhteydessä kerrattiin OSSI-mallin käyttöä.

Käytössämme on ”leikkausohje”. Rajoituissa tapauksissa voimme tarjota työntekijöillemme leikkausoperaation yksityisten terveystalujen 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.

Jo perinteiseksi muodostunutta influenssarokotuskiertuetta työpäikoille ei vuonna 2021 saatu meistä riippumattomista syistä toteutettua. Emme onnistuneet saamaan rokotteita käyttööme. Työnantaja kuitenkin tarjosi edelleen koko henkilöstölleen maksuttoman rokotusmahdollisuuden työterveyshuollossa. Rokotteita kävi työterveyshuollossa ottamassa 441 henkilöä. Lisäksi osa on voinut ottaa rokotteen omilla terveysasemillaan.

Seuraamme henkilöstömme sairauspoissaoloja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Aiempina vuosina eniten sairauspoissaoloja ovat aiheuttaneet perinteisesti tuki- ja

liikuntaelinsairaudet, mutta vuonna 2021 työterveyshuollon myöntämässä sairauslomissa psyykkisten syiden poissaolot ovat nousseet tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamien poissaolojen ohi. Valtakunnallisessa keskustelussa myös tätä kehitystä on perusteltu koronan vaikutuksilla.

Kuormittumisen tunnistamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi on pohdittu keinoja mm. yhteistyössä työterveyshuollon ja esihenkilöiden kanssa. Esihenkilökoulutuspäivien yhtenä osiona järjestettiin Työturvallisuuskeskuksen koulutus psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta.

Jo usean vuoden ajan olemme toteuttaneet erilaisia projekteja henkilöstömme työkyvyn ylläpitämiseksi ja kohentamiseksi. Syksyllä 2020 aloitimme varhaiskasvatuksen henkilöstölle kohdennetun projektin, jossa keskeisenä teemana oli henkisen kuormittumisen

vähentäminen. Projekti jatkui kevään 2021 ajan. Ryhmävalmennuksessa käsiteltiin mm. kuormituksen hallintaa tutustumalla erilaisiin oman työn hallinnan sekä palautumisen keinoihin.

Haluamme kannustaa henkilöstöä liikkumaan 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 2021 käyttäjiä sovelluksella oli 560 ja käyttökertoja 23 302 kpl.

Yleistä henkilöstökoulutusta ja ammatillista täydennyskoulutusta järjestetään velvoitteiden ja kehityskeskustelujen ja esihenkilöiltä esille tuomien tarpeiden mukaisesti. Vuonna 2021 joko sisäisiä tai ulkoisia koulutuspäiviä 2 198 ja vuonna 2020 1 812 koulutuspäivää.

## 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 tiedottaman asioista useilla kanavilla, edellä mainittujen lisäksi myös intrauutisissa sekä MyDay-sovelluksen uutisosiossa. Viestinnässä korostui edelleen myös koronapandemiasta ja sen myötä tarpeellisista ohjeistuksista tiedottaminen.



# Innostaminen, kiittäminen ja juhlistaminen

Henkilöstöetuuksiamme päivitetään jatkuvasti tulevien toiveiden ja ideoiden pohjalta. Poikkeusvuosi vaikutti myös henkilöstön virkistystapahtumiin, emme järjestäneet yhteisiä tapahtumia, emmekä myöskään viettäneet yhteisiä pikkujouluja.

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 esihenkilöt voivat pyytää palkintoja ja niiden myötä kiittää toisiaan hyvästä työstä tai vaikkapa auttavaisesta työka-veruudesta. Palkintokaapista annettiin vuonna 2021 533 palkintoa.



# Joensuun kaupungin henkilöstövoimavarat

Tilanne 31.12.2021

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edelliseltä vuodelta
Vakinaiset	509	1 224	1 733	-63
Määräaikaiset	146	601	747	-40
Työllistetyt	65	58	123	-75
<b>Yhteensä</b>	<b>720</b>	<b>1 883</b>	<b>2 603</b>	<b>-28</b>

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

## Henkilöstömäärän kehitys

Organisaatio	Vakinaiset		Määrä- aikaiset*		Yhteensä		HTV		HTV muutos 2020- 2021
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	
Kaupunginhallituksen toimiala *	65	76	78	88	143	164	106	152	+46
Kaupunkiympäristö	199	201	14	14	213	215	218	207	-11
Hyvinvointipalvelut**	1447	1410	725	642	2172	2052	1562	1666	+104
Hyvinvoinnin edistäminen	30	140	14	140	44	280	11	172	+161***
Varhaiskasvatus	493	452	241	237	734	689	555	560	+5
Koulutus	631	516	238	153	869	669	694	600	-94 ***
Kulttuuri ja liikunta	271	270	217	100	488	370	283	307	+24
Joensuun Vesi	47	46	1	3	48	49	46	46	-
<b>Yhteensä</b>	<b>1758</b>	<b>1733</b>	<b>818</b>	<b>747</b>	<b>2576</b>	<b>2480</b>	<b>1946</b>	<b>2087</b>	<b>+141</b>

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelusuhteet, tilanpäivä 31.12.2021. Henkilötyövuosi ajalta 1.1.-31.12.2021

Vuoden 2021 henkilötyövuosien kasvu johtuu mm. vuoden 2020 työnteon keskeytyksistä erityisesti hyvinvoinnin alueella ja korona-avustuksista 2021. (Vuoden 2019 henkilötyövuodet 2126).

\* Kaupunginhallituksen toimialan henkilöstömäärän kasvu johtuu mm. asiakirjahallinnon keskittämisestä konsernipalveluihin ja työllisyyden kuntakokeilun käynnistymisestä. Kaupunginhallituksen toimiala sisältää osallisuus- ja vetovoimalautakunnan henkilöstön osuuden.

\*\* Hyvinvointipalveluiden yhteislukuihin sisältyy hyvinvoinnin hallintohenkilöstö.

\*\*\* Koulutuspalvelujen ja hyvinvoinnin edistämisen kesken tehty toiminnan järjestelyjä, oppimisen tuen henkilöstö siirtynyt vuonna 2021 hyvinvoinnin edistämisen vastuualueelle.

# Henkilöstörakenne

## Keski-ikä

	Vakinaiset		Määräaikaiset	
	2020	2021	2020	2021
alle 30	68	48	202	115
30–39	327	297	239	159
40–49	464	458	199	133
50–59	656	641	143	115
60–64	266	324	54	42
65 ja yli	8	21	16	18
<b>Yhteensä</b>	<b>48,7</b>	<b>49,6</b>	<b>40,1</b>	<b>41,6</b>

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 / päättyneet palvelussuhteet

	Yhteensä		Keski-ikä	
	2020	2021	2020	2021
Vanhuuseläke	57	50	64	63,8
Työkyvyttömyyseläke	7	5	59,9	62
Varhennettu vanhuuseläke	33	1	61,1	63
Osatyökyvyttömyyseläke	3	2	58,3	60,5
<b>Kaikki eläkelajit</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>62,6</b>	<b>63,3</b>

*Eläkkeelle  
siirtyneitä:* **58**

*Eläkkeelle  
siirtyneiden  
keski-ikä:* **63,3**

# Työvoimakustannukset, palkkaus ja palkitseminen

Palkkasumma (sosiaaliturvamaksun alaiset palkat)

2020	2021
79 M€	86 M€

Keskipalkka\* sopimusaloittain (€)

	MU	OP	TE	YL
<b>Miehet</b>	2 756	3 087	2 561	2 757
<b>Naiset</b>	2 595	2 925	2 662	2 330

Tarkastelussa on henkilöiden tehtäväkohtainen palkka vuonna 2021. 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 euromääräinen, ei C-palkkalaiset.

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

Henkilökohtaiset lisät

Sopimusala	Saajia		Maksetut eurot	
	2020	2021	2020	2021
Yleinen	401	383	495 645	473 866
Opetusala	221	280	229 236	232 970
Tekniset	244	231	664 198	681 925
Muusikot	6	4	3 356	3 277

Kertapalkkiot

<b>2020</b>	16 354 €	28 henkilölle
<b>2021</b>	25 433 €	38 henkilölle

# Osaamisen kehittäminen

	Koulutuspäivien määrä	
	2020	2021
Ammatillinen henkilöstökoulutus		
– sisäinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	717	1 027
– ulkoinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	1 095	1 170
<b>Yhteensä</b>	<b>1 812</b>	<b>2 197</b>
Päivää/osallistuja	0,7	0,9
Kustannukset yhteensä (€)	209 206	307 479

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 lähes 500 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 esihenkilökoulutukset.

# Henkilöstön vaihtuvuus

## Vakinaiset

	Lukumäärä	
	2020	2021
Alkaneet palvelussuhteet	72	125
Päätyneet palvelussuhteet	149	164

# Henkilöstön rekrytointi

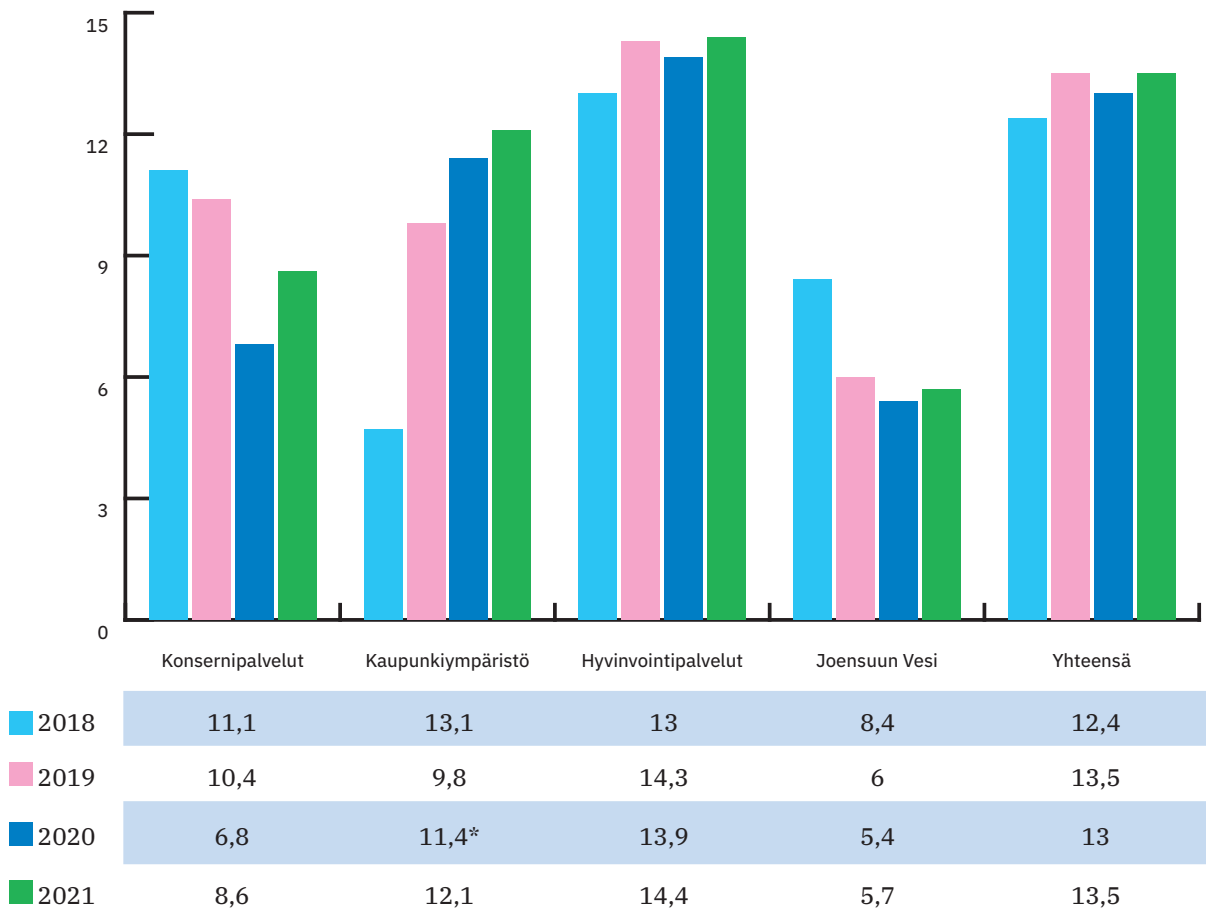
Vakinaiset ja määräaikaiset *	Hakijoita		Tehtäviä**	
	2020	2021	2020	2021
Ulkoinen haku	3 845	3 315	278	393
Sisäinen haku	23	10	9	7
<b>Kesätyöntekijät</b>	484	573	200	200

\*Ei sisällä äkillisiä lyhytaikaisia määräaikaisia sijaisuuksia.

\*\* Yhdellä hakuilmoituksella on voitu hakea useampaan tehtävään, tässä luvussa kaikki haussa olleet eri tehtävät.

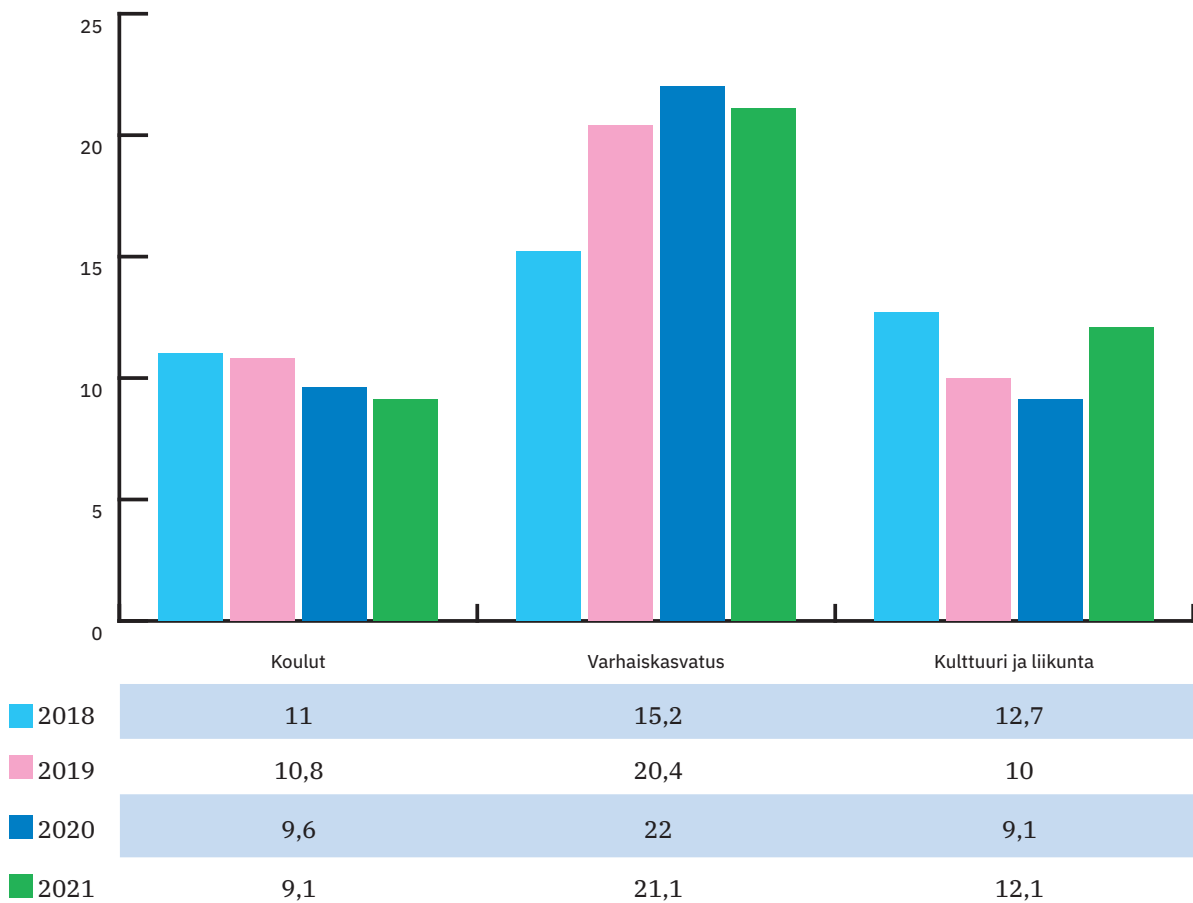
# Työntekijöiden hyvinvointi

Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät tehtyä henkilötyövuotta kohden



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

## Hyvinvointipalveluiden henkilöstön sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden



Vuoden 2021 alussa oppimisen tuen henkilöstö siirtyi kouluilta hyvinvoinnin edistämisen vastuualueelle.

## Työtaturmien määrät

Työtaturmat*	Sairauspoissaolopäivät	Määrä/kpl
2020	688	97
2021	410	74

Tiedot perustuvat vakuutusyhtiön korvattujen työtaturmien määriin.

\* Sisältää työmatkalla ja työpaikalla tapahtuneet tapaturmat.

## Työterveyshuollon kustannukset

Vuosi	Kokonaiskustannukset*
2020	612 800 €
2021	675 290 €

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:  
**KELA I 70,6 % ja KELA II 29,4 %**

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.

\* Ilman liikelaitosta.

# Työtyytyväisyys

Toteutimme edellisen työtyytyväisyyskyselyn loppuvuodesta 2020. Johtopäätöksiä sekä kehittämistoimia pohdittiin henkilöstöpalveluiden johdolla alkuvuodesta 2021 yhdessä johdon ja esihenkilöiden kanssa ja sovittiin etenemistavasta. Tämän jälkeen työpaiikat jatkoivat tulosten käsittelyä esihenkilöiden johdolla ja pohtivat yhdessä henkilöstön kanssa toimenpiteitä kehittämistä vaativiin asioihin. Henkilöstöpalvelut antoivat tukea kyselyn läpikäyntiin ja kehittämistoimiin yhdelletoista työyhteisölle ja olivat mukana prosessissa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työyhteisöille mahdollistettiin erilaisia, juuri heidän tarpeistaan lähteviä tukimuotoja.

Uuden työtyytyväisyyskyselyn sisältöä päädyttiin yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa (pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut) muuttamaan, joten kyselyjen vastausten vertailu ei ole kaikkien väittämien osalta mahdollista (vuosi 2022 verrattuna aiemmat vuodet). Vertailupohjaa saadaan jälleen tulevien vuosien kyselyistä, kun kyselyä toistetaan

päivitetyllä, samalla sisällöllä jatkossa. Työtyytyväisyyskysely toteutetaan jatkossa vuosittain.

Työtyytyväisyyskyselyä ei toteutettu vuonna 2021, vaan se toteutettiin heti alkuvuodesta 2022. Voidaan olettaa, että vastaaja on pohtinut vastatessaan pidempää ajanjaksoa. Tästä syystä haluamme esittää tulokset jo vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa.

Arviointiasteikolla 1–4 väittämistä viisitoista (15) väittämää on keskiarvoltaan vähintään kolme (3) tai enemmän. Parhaimmat keskiarvot tulivat väittämistä; huolehdiin omasta työkunnostani (3,6), olen innostunut työstäni (3,4) sekä voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti (3,5). Alle kolmen keskiarvoja on viidessä (5) väittämässä; tiedonkulku (2,8), palaute (2,9), työtehtäviin vaikuttaminen (2,8) ja avoin asioiden käsittely (2,9). Työtyytyväisyys työterveyshuollon palveluihin sai keskiarvon 2,2. Kaikkien väittämien keskiarvo 3,1.



Arviointiasteikko 1–4 (1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä). N = 1 170.

Koko kaupunki	2022	muutos 2020
Olen innostunut työstäni	3,4	
Voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti	3,5	
Voin vaikuttaa työtehtäviini ja työmäärääni	2,8	
Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia	3,3	-0,2
Huolehdin itse työkunnostani	3,6	+/- 0
Työpaikallamme on hyvä yhdessä tekemisen asenne	3,1	-0,1
Suunnittelemme ja kehitämme yhdessä työtämme	3,0	-0,1
Olen selvillä työpaikkamme tavoitteista	3,2	
Asioiden käsittely työpaikallamme on avointa	2,9	
Tiedonkulku työpaikallamme on hoidettu hyvin	2,8	
Toimintamme noudattaa työpaikkamme arvoja	3,3	
Työpaikallamme pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,0	-0,2
Työpaikallamme ei esiinny henkistä väkivaltaa tai kiusaamista	3,3	
Koen, että työtäni arvostetaan	3,1	
Saan sopivasti palautetta ja kannustusta	2,9	-0,1
Työpaikkamme johtamistapa on hyvä	3,0	
Minulla on asianmukaiset työtilat	3,1	+0,1
Minulla on tarvittavat työvälineet	3,3	+0,2
Suosittelisin nykyistä työnantajaani tuttavalleni	3,1	
Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin	2,2	