



HUITTISTEN  
KAUPUNGIN  
**HENKILÖSTÖKERTOMUS**  
2022

# Sisällysluettelo

<b>1. JOHDANTO – TAUSTAA JA TAVOITTEITA HENKILÖSTÖKERTOMUKSELLE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA .....</b>	<b>4</b>
2.1 Huittisten kaupungin henkilöstön määrä palvelukeskuksittain, tilanne 31.12.2022 .....	4
2.2 Virat ja toimet.....	5
2.3 Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät.....	5
2.4 Osa-aikatyö.....	6
2.5 Etätyö.....	7
2.6 Työllistäminen ja kesätyö .....	7
2.7 Henkilöstön ikärakenne.....	8
2.8. Henkilöstön vaihtuvuus .....	9
2.9. Henkilöstön poissaolot .....	9
2.10 Henkilöstön eläköityminen.....	12
<b>3. HENKILÖSTÖMENOT.....</b>	<b>14</b>
<b>4. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA.....</b>	<b>16</b>
<b>5. KOULUTUS .....</b>	<b>17</b>
<b>6. TYÖTERVEYSHUOLTO .....</b>	<b>18</b>
6.1 Huomioita .....	19
<b>7. YHTEISTOIMINTA.....</b>	<b>24</b>
<b>8. TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN TUKEMINEN .....</b>	<b>25</b>

# ESIPUHE

Vuoden 2022 henkilöstökertomukseen on aiemmin totutun mukaisesti koottu keskeisimmät tunnusluvut.

Viime vuosi jatkoi poikkeuksellisten vuosien sarjaa. Koronapandemian vaikutukset heikkenivät vihdoin mutta vaikuttivat edelleen sairauspoissaolojen ja etätyön määrään. Valtakunnallinen hyvinvointialueuudistus eteni kohti 1.1.2023 tapahtunutta toteutusta, jolloin lähes puolet kaupungin vakituisesta henkilöstöstä siirtyi Satakunnan hyvinvointialueen palvelukseen. Vuoden 2022 yhteistoimintamenettelyt konkretisoivat muutoksen kaikille osapuolille.

Henkilöstön työkuorma ei vähentynyt vuoden 2022 aikana vaan monissa tehtävissä tilanne oli päinvastainen. Varmasti joiltain osin oltiin jo jaksamisen rajoilla. Henkilöstön jaksamiseen tuleekin esihenkilöiden kiinnittää erityistä huomiota. Ongelmatilanteissa mietitään yhdessä ratkaisua.

Rekrytoinnin haasteet koskevat myös meitä. Talouden rajoittavat raamit uuden henkilöstön palkkaamiseen sekä toisaalta henkilöstön saatavuusongelmien ratkaiseminen, tulevat jatkossakin olemaan toimintamme keskiössä. Vuoden 2022 aikana tätä taklattiin muun muassa korottamalla rekrytointilisää.

Henkilöstövaihdokset ja resurssien niukkuus rajoittivat henkilöstöhallinnon kehittämistä. Kaikkia asetettuja tavoitteita ei näin ollen saavutettu ja esimerkiksi koko henkilöstöä koskeva työhyvinvointikysely jäi toteuttamatta.

Kaupungin henkilöstön työpanos on toimintamme kannalta merkittävin tekijä. Työn vaikuttavuus kohdistuu laajasti kaupunkilaisiin sekä muun muassa kaupungissa toimiviin yrityksiin ja yhdistyksiin. Työssään viihtyvä ja motivoitunut henkilöstö on hyvän palvelun tae. Henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseen tarvitaan meidän kaikkien panosta. Voimme jokainen omalta osaltamme vaikuttaa hyvän yhteishengen ja ilmapiirin luomiseen sekä tukea toinen toistamme työn tiimellyksessä. Hymy ja kiitos eivät koskaan ole pahitteeksi.

Suuret kiitokset koko henkilöstölle vuoden 2022 aikana tehdystä merkityksellisestä työstä!

Janne Kotilahti

Hallintojohtaja

# 1. JOHDANTO – TAUSTAA JA TAVOITTEITA HENKILÖSTÖKERTOMUKSELLE

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstönsä rakenne, työpanos, osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämistarpeet voidakseen pienenevillä resursseilla turvata myös tulevaisuudessa laadukkaat kunnalliset palvelut. Ollakseen kilpailukykyinen työnantaja nykyiselle ja uudelle rekrytoitavalle henkilöstölle kuntien tulee arvioida nykyiset henkilöstövoimavaransa sekä ennakoida tulevat tarpeet. Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Henkilöstöraportoinnin ja -arvioinnin olennaisimpana tehtävänä on kunnan strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen sekä parantaminen.

Talous- ja henkilöstöpalvelut kokoavat vuosittain tässä henkilöstökertomuksessa esitettyjä henkilöstömääriä ja -rakennetta koskevia tietoja. Tiedot on koottu Populus -henkilöstö- sekä Raindance -taloushallinnon ohjelmistoista sekä työterveyshuollon Sirius-järjestelmästä. Lisäksi on hyödynnetty Kevan kuntakohtaisia tilastoja sekä Kuntatyönantajat KT:n ja Tilastokeskuksen julkaisuja. Erityisesti on huomioitu KT:n vuonna 2021 julkaisema suositus henkilöstökertomuksen laadintaan ja siinä raportoitavaksi esitetyt tunnusluvut ja niiden laskentatavat.

Henkilöstöraportti kattaa kuntaan työ- tai virkasuhteessa (palvelusuhteessa) olevan henkilöstön. Toisin sanoen mm. perhe- ja omaishoitajat ja kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevat jäävät raportoinnin ulkopuolelle.

Laki yksityisyyden suojasta (457/2007) rajoittaa tietojen julkaisutapaa, eikä henkilöstökertomuksen tietoja tietosuojasyistä avata esitettyä tarkemmalla tasolla.

## 2. HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA

### 2.1 Huittisten kaupungin henkilöstön määrä palvelukeskuksittain, tilanne 31.12.2022

Tulosalue	Vakinaiset viran/toimen hoitajat	Määräaikaiset viran/toimen hoitajat	Työllistämistuki	Oppisopimus	Yhteensä
<b>HALLINTOPALVELUKESKUS</b>					
Hallinto	1				1
Elinvoiman kehittäminen	2	1			3
Keskushallinto	4		1		5
Talous- ja henkilöstöpalvelut	7	2		1	10
Maaseutuelinkeino	4				4
Työllisyyspalvelut	5		4		9
Tietohallinto	5				5
Ruokapalvelukeskus	29	3	1		33
<b>Hallintopalvelukeskus yhteensä</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>70</b>
<b>PERUSTURVAKESKUS</b>					
Sosiaali- ja perhepalvelut	41	4			45
Ikäihmisten palvelut	135	15		2	152
Terveyskeskus	79	10			89
<b>Perusturvakeskus yhteensä</b>	<b>255</b>	<b>29</b>		<b>2</b>	<b>286</b>
<b>SIVISTYSPALVELUKESKUS</b>					
Kasvatus- ja opetuspalvelut	5				5
Perusopetus	98	36			134
Lukiokoulutus	13	2			15
Kansalaisopistotoiminta	6	81			87
Musiikkiopistotoiminta	15	14			29
Varhaiskasvatus	65	31			96
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	5				5
Nuoriso- ja liikuntapalvelut	9	3	1		13
<b>Sivistyspalvelukeskus yhteensä</b>	<b>216</b>	<b>167</b>	<b>1</b>		<b>384</b>
<b>TEKNINEN PALVELUKESKUS</b>					
Teknisen toimen palvelut	4				4
Tilapalvelut	33	8		1	42
Kuntatekniset palvelut	11	1			12
Suunnittelu- ja maankäyttöpalvelut	8				8
Vesihuoltopalvelut	6				6
<b>Tekninen palvelukeskus yhteensä</b>	<b>62</b>	<b>9</b>		<b>1</b>	<b>72</b>
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>590</b>	<b>211</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>812</b>

(835 v.2021)

Taulukossa ei ole mukana luottamustoimia, perhehoitajia, tukihenkilöitä eikä omaishoitajia, koska he eivät ole palvelussuhteessa Huittisten kaupunkiin.

## 2.2 Virat ja toimet

Kuntalain perusteella virat perustetaan sellaisia tehtäviä varten, joissa käytetään julkista valtaa. Tavoitteena on virkasuhteen käytön rajaaminen niihin tehtäviin, joissa sitä käytetään. Näitä virkoja ovat esim. sosiaalityöntekijät, johtavat viranhaltijat, opettajat jne. Nimike sinänsä ei ratkaise, vaan tehtävien sisältö määrittää onko kyseessä virka vai toimi.

Vakinaisia työntekijöitä Huittisten kaupungissa oli 31.12.2022 yhteensä 590 ja niistä

- virkoja 157
- toimia 433

esimiehiä 58 henkilöä, joista  
vastuualuepäälliköitä 18 henkilöä  
palvelukeskusjohtajia 4 henkilöä

*Vuonna 2021 kunnissa henkilöstöstä oli virkasuhteisia 27 % ja työsuhteisia 73 %. Vakinaisessa työsuhteessa työskenteli 75 prosenttia. Kuntien henkilöstöstä kokoaikatyössä oli 85,48 prosenttia.  
(KT Kuntatyönantajat)*

## 2.3 Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan palvelussuhteiden lukumäärää vuoden viimeisenä päivänä, jolloin siihen sisältyy myös lomalla tai muuten poissa ollut henkilöstö.

Huittisten kaupungin henkilöstön määrä ja sen jakaantuminen vakituisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin oli 31.12.2022 seuraava (suluissa tilanne 31.12.2021):

- vakinaisia palvelussuhteita 590 / 72,7% (588)
- määräaikaisia 222 / 27,3% (247)
  - joista sijaisia 59 / 26,6% (77)
  - joista työllistettyjä 7 / 3,1% (9)
  - joista oppisopimuksella 4 / 1,8% (9)
  - joista määräaikaisuuksia 152 / 68,5% (152)

Määräaikaisuuksien syitä ovat: määräaikainen tuntiopettaja, kausiluonteinen tehtävä, avoimen viran/toimen hoito, projektiluonteinen tehtävä, kelpoisuus puuttuu ja omasta pyynnöstä määräaikainen.

Palvelussuhde 31.12.2022	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaiset	77	513	590
Määräaikaiset	18	204	222
- joista sijaisia	6	53	59
- joista työllistettyjä	3	4	7
- joista oppisopimuksella	0	4	4
- joista määräaikaisuuksia	10	142	152
Yhteensä	95	717	812

Kuntasektorin palkkatilaston mukaan kunta-alalla työskenteli vuoden 2021 lokakuussa 434 000 palkansaajaa. Palkansaajista oli kuukausipalkkaisia 429 600 ja tuntipalkkaisia 4 700. Kokoaikaisia palkansaajia oli 371 000 ja osa-aikaisia 62 000. Edellisestä vuodesta (2020) henkilöstömäärä nousi 9 000 henkilöllä. Naisia on henkilöstöstä 80 %.

(KT Kuntatyönantajat)

Palvelukeskustasolla vakinaisen henkilöstön määrä 31.12. muutamana vertailuvuonna:

	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
<b>HALLINTOPALVELUKESKUS</b>	56	53	60	59	57
<b>PERUSTURVAKESKUS</b>	258	258	251	240	255
<b>SIVISTYSPALVELUKESKUS</b>	224	219	216	221	216
<b>TEKNINEN PALVELUKESKUS</b>	73	73	66	68	62
<b>Yhteensä:</b>	<b><u>611</u></b>	<b><u>603</u></b>	<b><u>593</u></b>	<b><u>588</u></b>	<b><u>590</u></b>

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. KT:n ohjeistuksen mukaan henkilötyövuoden laskennassa on käytetty palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärää kalenteripäivinä kaikista vuoden aikana palveluksessa olleesta henkilöstöstä.

Henkilötyövuosi	2018	2019	2020	2021	2022
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	746,66	738,02	724,70	747,20	727,38

## 2.4 Osa-aikatyö

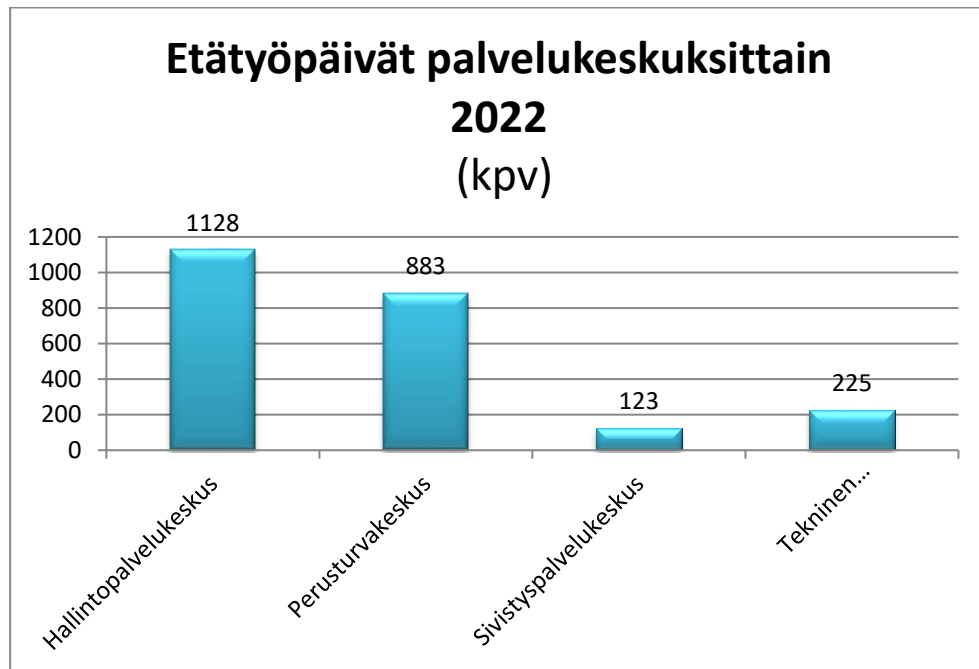
Vakinaisten osa-aikaista työtä tekevien henkilöiden määrä Huittisten kaupungilla 31.12.2022 oli 69 henkilöä. Osa-aikatyöntekijöitä löytyy lähes joka ammattikunnasta. Suurin osa osa-aikatyöntekijöistä oli kuitenkin koulunkäyntiohjaajina ja lähihoitajina. Osa-aikaisessa toimessa/virassa oli 23 hlöä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä 13 hlöä, osittaisella hoitovapaalla 6 hlöä, osittaisella sairauslomalla 1 henkilö ja muussa osa-aikatyössä 26 hlöä.

Alla on esitetty vakinaiset osa-aikaiset työntekijät ja osa-aikaeläkeläiset vuosilta 2017-2022.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Osa-aikaiset</b>	46	25	41	49	55	56
<b>Osa-aikaeläkeläiset</b>	14	39	14	11	19	13
<b>Yhteensä</b>	60	64	55	60	67	69

## 2.5 Etätyö

Huittisten kaupungin henkilöstöstä 121 henkilöä teki etätyötä vuoden 2022 aikana. Etätyöpäiviä kertyi yhteensä 2359.



## 2.6 Työllistäminen ja kesätyö

Palkkatuki on taloudellinen tuki, jota TE-toimisto voi myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin. Vuonna 2022 tukea saatiin Huittisten kaupungille työllistyneistä 30 – 50 % palkkauskustannuksista.

Vuonna 2022 palkkatuella työllistämiseen varattiin määrärahoja 101 050 euroa (velvoite-työllistäminen 41 050 euroa ja muu työllistäminen 60 000 euroa). Vuonna 2021 luku oli 83 000 euroa (velvoite-työllistäminen 33 000 euroa ja muu työllistäminen 50 000 euroa).

Vuonna 2022 oli kaikkiaan 20 henkilöä työssä palkkatuella eripituisia jaksoja. Palkkatuella työskenneltiin kansliapalveluissa, taloushallinnossa, tietohallinnossa, kuntouttavassa työtoiminnassa, ruokapalveluissa, kirjastossa, sosiaalikeskuksessa ja vanhustenhuollossa.

Palkkatuella palkatuista henkilöistä 9 oli ns. velvoitetyöllistettyä. Velvoitetyöllistäminen perustuu Julkisesta yritys- ja työvoimapalvelusta säädettyyn lakiin (916/2012). Tämän perusteella työttömälle työnhakijalle turvataan mahdollisuus työllistymistä edistävään kuntoutukseen tai työvoimakoulutukseen, jos hänen oikeutensa työttömyyspäivärahan päättyy enimmäisajan johdosta hänen täytettyään 57 vuotta, mutta ennen kuin hän täyttää 60 vuotta. Vuonna 2017 työllistämiselvoite laajeni myös 60 vuotta täyttäneisiin työnhakijoihin. Jos ko. työtöntä työnhakijaa ei voida työllistää avoimille työmarkkinoille eikä hänelle voida järjestää soveltuvaa työvoimakoulutusta tai kuntoutusta, hänen kotikuntansa on työ- ja elinkeinotoimiston osoituksesta järjestettävä hänelle työntekomahdollisuus. Työ on järjestettävä kestoltaan vähintään sellaisena, että työnhakija täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon. Kunnan on järjestettävä työntekomahdollisuus siten, että työllistettävä voi aloittaa työn työttömyyspäivärahan



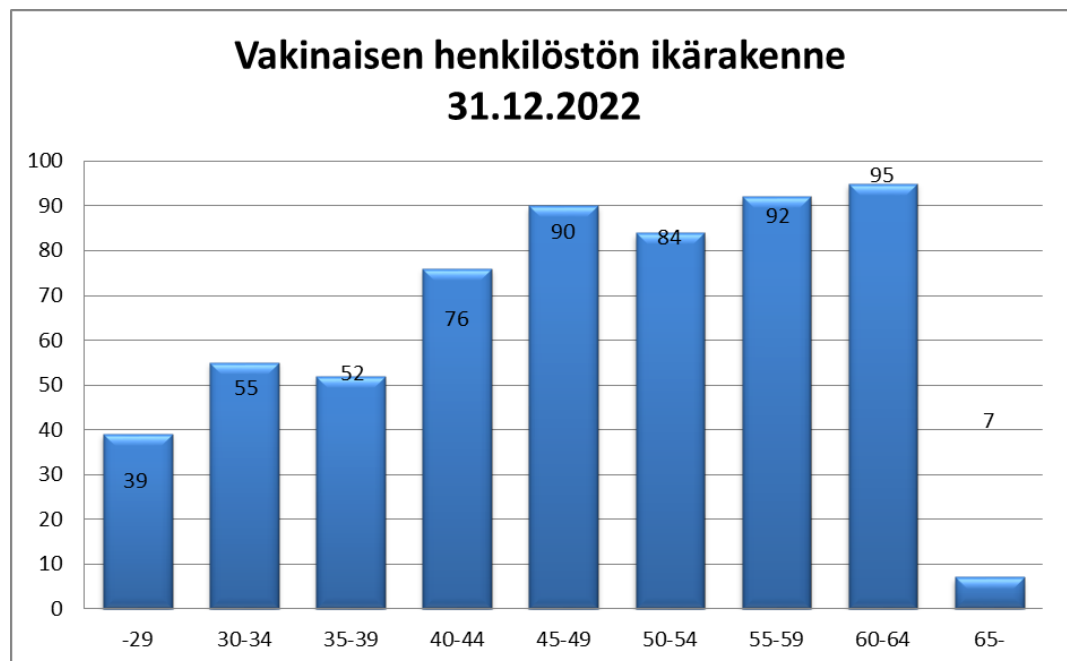
enimmäisajan täytyessä. Työllistämismääräysten perusteella järjestettävän työn tulee olla alan säännöllisen työajan mukaista kokoaikatyötä.

Kesätyöntekijöinä Huittisten kaupungilla oli 29 henkilöä vuonna 2022. Kesätyöpaikat olivat elinkeinotoimissa, tietohallinnossa, sosiaalikeskuksessa, vanhustenhuollossa, yleisten alueiden palveluissa sekä suunnittelu- ja maankäyttöpalveluissa.

## 2.7 Henkilöstön ikärakenne

Huittisten kaupungin vakinaisen henkilöstön ikärakenne sijoittuu 22-67 ikävuoden välille. Suurin osa, 58,0 prosenttia, henkilöstöstä sijoittuu 40-59 ikävuoden välille. Alle 40-vuotiaita on 24,7 prosenttia kaupungin vakituisista työntekijöistä. Työntekijöistä 60 vuotta täyttäneitä on 17,3 prosenttia.

Alla oleva taulukko on laskettu 31.12.2022 Huittisten kaupungin vakinaisessa palvelussuhteessa olleista henkilöistä.



### Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022:

naiset	48,0 v
miehet	46,0 v
<b>yhteinen</b>	<b>48,0 v</b>

Kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on hieman noussut verrattuna vuoteen 2021, jolloin yhteinen keski-ikä oli 47,3 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli 48,0 vuotta.

*Vuonna 2021 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli noin 45,5 vuotta sekä naisten että miesten osalta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta ja määräaikaisten 38,9 vuotta.*

*(KT Kuntatyöntekijät)*

## 2.8. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2022 aikana alkoi uusia vakinaisia palvelussuhteita 25 henkilöllä. Vakinaisia palvelussuhteita puolestaan päättyi 64 henkilöllä (17 eläkkeelle, 46 eronnut, 1 erotettu).

Vakinaisista palvelussuhteista 277 siirtyi 1.1.2023 Satakunnan hyvinvointialueelle.

## 2.9. Henkilöstön poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtatapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Huittisten kaupungin koko henkilöstön sairaudesta ja työtatapaturmista aiheutuvien poissaolojen määrä ajalla 1.1.-31.12.2022 oli 10902 kalenteripäivää (vuonna 2021: 12 275). Vuoden 2022 sairauspoissaoloista omalla ilmoituksella oltiin 2922 kalenteripäivää (vuonna 2022: 1874). Sairauspoissaolot omalla ilmoituksella nousivat, jonka yhtenä syynä oli vuoden 2020 maaliskuussa alkanut ja vuonna 2022 jatkunut Covid-19 –pandemia. Omalla ilmoituksella esimiehelle työntekijä voi olla poissa yhdestä viiteen päivään.

Kaikkien vuoden 2022 aikana palveluksessa olleiden henkilöiden terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen keston mukaan on nähtävissä alla olevasta taulukosta. Koko henkilöstön sairauslomien määrä oli 15,0 kalenteripäivää yhtä henkilötyövuotta kohden (vuonna 2021: 16,43, vuonna 2020: 15,52 ja vuonna 2019: 15,45).

Poissaolot on jaoteltu uuden KT:n suosituksen mukaisesti (poissaolajakson pituus muutunut), joten kalenteripäivät eivät ole vertailukelpoisia edelliseen vuoteen.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Kalenteripäivät 2022
1 – 7 päivää	4527
8 – 29 päivää	2489
30-59 päivää	1059
60-89 päivää	828
90-179 päivää	1999
Yli 180 päivää	0
<b>Yhteensä</b>	<b>10902</b>
<b>Keskimäärin/henkilötyövuosi</b>	<b>15,0 (2021:16,43)</b>
Em. poissaoloista erikseen	Kalenteripäivät 2022 (2021)
* sairauspoissaolot	10902 (12275)
* työtatapaturmat (sis. sairauspoissaoloihin)	534 (104)

Vakinaisesta henkilöstöstä (590 henkilöä) 98 henkilöllä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2022.

Kunta-alan keskimääräiset sairauspoissaolopäivät v. 2021 olivat 16,7 päivää henkilötyövuotta kohden.

Laskenta kalenteripäivinä. Mukana vakituiset ja sijaiset	Sairauspoissaolot kpv/vuosi		Työtapaturmat kpv/vuosi (sis. sairaus- poissaoloihin)	htv	kpv/htv
		näistä omalla ilmoituksella			
<b>HALLINTOPALVELUKESKUS</b>	<b>698</b>	<b>178</b>	<b>106</b>	<b>72,15</b>	<b>9,7</b>
Ruokapalvelut	380	63	106	34,18	11,1
Muut (keskushallinto, henkilöstöpalvelut, talouspalvelut, työllisyyspalvelut)	318	115	0	37,97	8,4
<b>PERUSTURVAKESKUS</b>	<b>5327</b>	<b>1124</b>	<b>255</b>	<b>284,78</b>	<b>18,7</b>
Terveyskeskus	794	212	89	92,07	8,6
Sosiaali- ja perhepalvelut	1068	178	75	46,84	22,8
Ikäihmisten palvelut	3465	734	91	145,87	23,8
<b>SIVISTYSPALVELUKESKUS</b>	<b>3647</b>	<b>1413</b>	<b>38</b>	<b>295,19</b>	<b>12,4</b>
Perusopetus	1700	668	19	127,40	13,3
Varhaiskasvatus	1409	522	19	99,68	14,1
Muut (kansalaisopisto, kasvatus- ja opetuspalvelut, musiikkiopisto, kirjasto- ja kulttuuripalvelut, nuoriso- ja liikuntapalvelut)	538	223	0	68,11	7,9
<b>TEKNINEN PALVELUKESKUS</b>	<b>1230</b>	<b>207</b>	<b>135</b>	<b>75,26</b>	<b>16,3</b>
Tilapalvelut	1037	97	135	43,61	23,8
Muut (kuntatekniset palvelut, suunnittelu- ja maankäyttöpalvelut, vesihuoltopalvelut)	193	110	0	31,65	6,1
<b>YHTEENSÄ:</b>	<b>10902</b>	<b>2922</b>	<b>534</b>	<b>727,38</b>	<b>15,0</b>
Edellinen vuosi (2021)	12275	1874	104	747,20	16,4

Työtapaturmista aiheutuneiden sairauspäivien lukumäärä lisääntyi huomattavasti vuonna 2022 vuoteen 2021 verrattuna, johtuen muutamasta pitkästä sairauslomasta. Sairauspäiviä kertyi 534 kalenteripäivää, kun lukumäärä vuonna 2021 oli 104. Kappalemääräisesti tapaturmia sattui 36 kappaletta, joista 31 tapahtui työnteon yhteydessä ja 5 työmatkalla. Vuonna 2021 tapaturmia sattui 45.

	2020	2021	2022
<b>Työtapaturmat / kpl</b>	41	45	<b>36</b>
<b>- joista työmatkalla</b>	11	10	<b>5</b>
<b>Läheltä -piti -ilmoitukset</b>	276	354	<b>204</b>
<b>- joista asiakasväkivaltaan liittyviä</b>	142	289	<b>149</b>

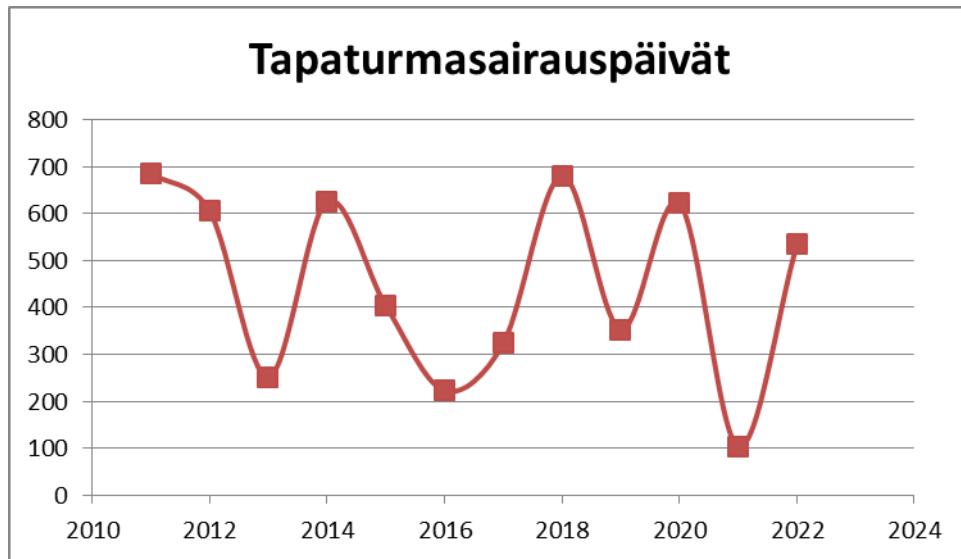
Tapaturmien syyt ovat melko samankaltaisia kuin edellisinä vuosina: liukastumisia, kaatumisia, törmäämisiä, nosto-/siirtotyössä tapahtuneita tapaturmia, terävän esineen tai katkeavan esineen aiheuttamia tapaturmia tai esimerkiksi sormen puristumisia oven väliin.

Tapaturmaan johtaneita liukastumisia tai kaatumisia tapahtui yhteensä 15 kertaa (41,7 % kaikista tapaturmista). Liukastuminen oli vaikuttavana tekijänä yhteensä 11 tapaturmassa. Työmatkalla tapahtuneisiin tapaturmiin vaikuttavana tekijänä oli kaikissa liukkaus.

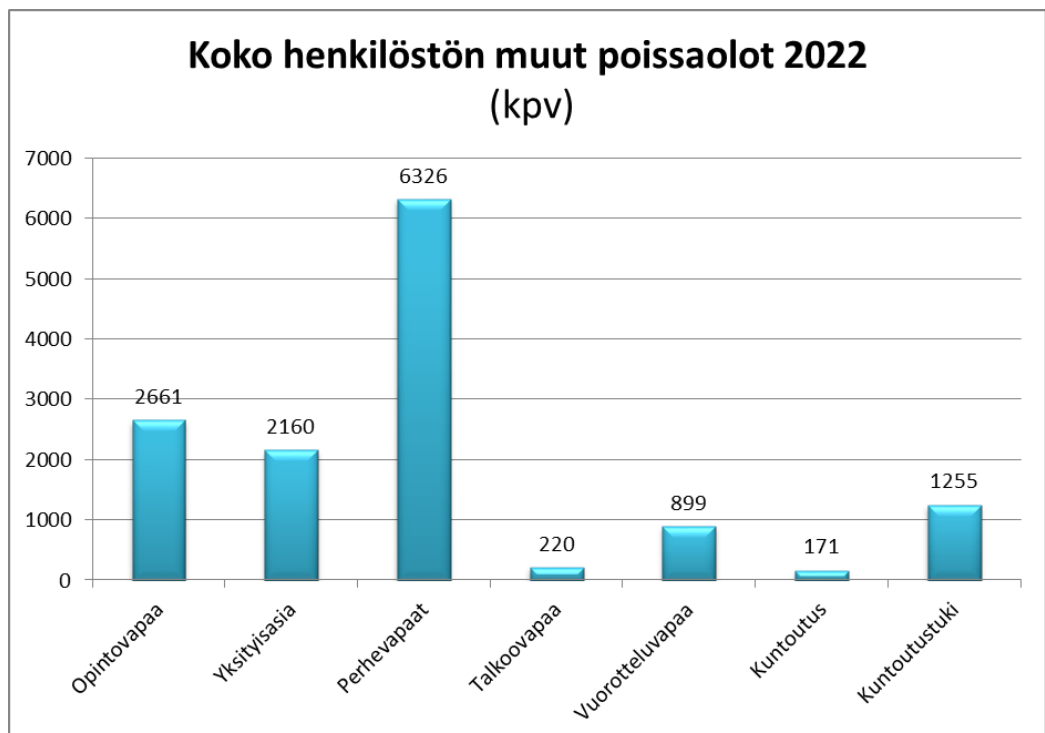
Nosto- tai siirtotyössä tapahtui yhteensä 4 tapaturmaa (11,1% kaikista tapaturmista). Asiakasväkivalta on johtanut tapaturmaan 5 tapauksessa (13,9 % kaikista tapaturmista).

Läheltä piti -ilmoituksia tehtiin koko kaupunkiorganisaatiossa yhteensä 204. Näistä asiakasväkivaltatapauksia oli 149 eli 73%.

Vakuutusyhtiön ilmoittamien, lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvien, koko henkilöstön sairauspäivien vaihtelu vuosina 2011 – 2022 on seuraavanlainen:



Vuoden 2022 aikana koko henkilöstön (mukana myös sijaiset) muita kuin sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia poissaoloja on listattu alla olevassa kaaviossa.



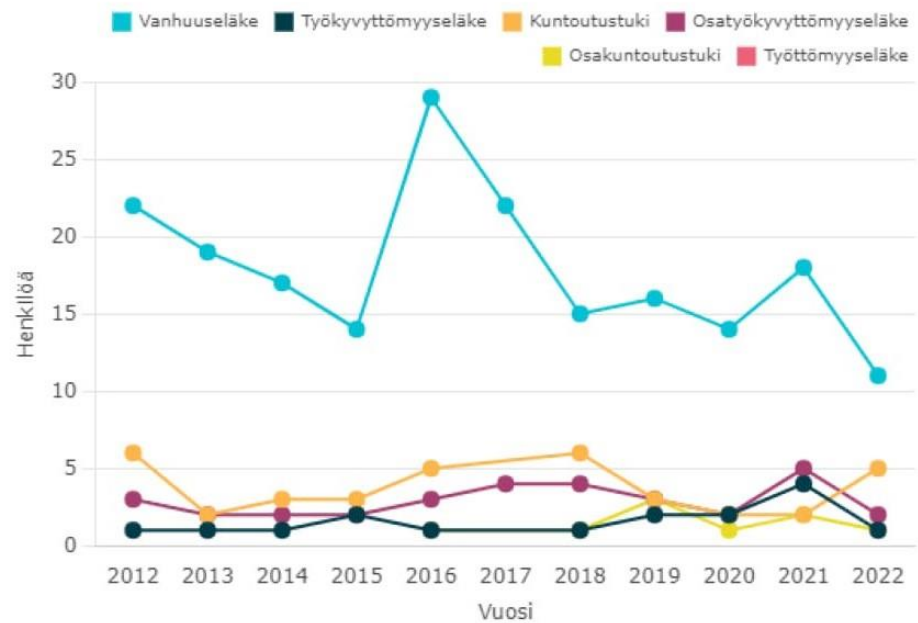
Opintovapaailla on ollut 23 (16) henkilöä ja perhevapailta 168 (130) henkilöä. 19 (15) henkilöä on ollut KELA:n kuntoutuksessa ja KEVA:n kuntoutustuella 7 (10) henkilöä. Vuorotteluvapaailla on ollut 5 (4) henkilöä vuoden 2022 aikana. Palkattomalla yksityisasialla on ollut 294 henkilöä ja talkoovapailta 31 henkilöä (näistä ei löydy vertailulukua viime

vuodelta). Yhteensä muilla vapailla (sisältää yksityisasiat ja talkoovapaat) on ollut 532 (534) henkilöä. (Suluissa ovat vuoden 2021 luvut.)

## 2.10 Henkilöstön eläköityminen

Alla olevassa graafissa esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja eläkemuoto aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aika-eläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Seuraavissa diagrammeissa kuvataan eläkkeelle siirtyneiden absoluuttinen määrä ja kaupunkitasoinen eläköitymisennuste.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



### Eläköitymisennuste ja työkyvyttömyyseläkkeet

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain sekä absoluuttisina määrinä, että ammattitasolla eriteltynä. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen.

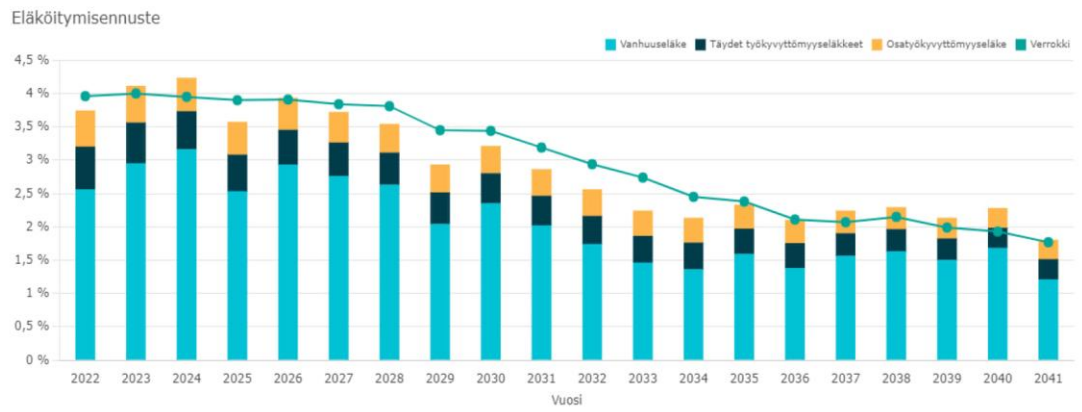
Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

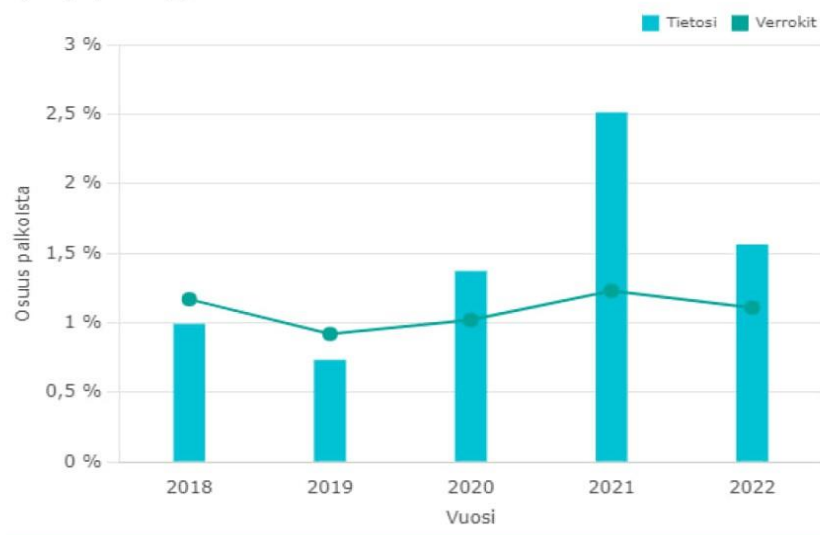
Eläköitymisennuste osoittaa huipun olevan käsillä seuraavan viiden vuoden aikana ja tämän jälkeen suuntaus on voimakkaasti laskeva. Huolestuttavaa on työkyvyttömyyselä-

kemaksujen voimakas kasvu, joka on verrokkikuntia suurempaa. Tilanteeseen on puututtu keskittämällä työterveyshuollon voimavaroja työkykyjohtamisen tukemiseen sekä käsilillä olevien tapauksien ratkaisemiseen. Kyseessä on taloudellisesti merkittävä asia, koska keskimääräisen enneaikaisen työkyvyttömyyseläköitymisen vaikutukset ovat kaupungille keskimäärin n. 150 000 - 200 000 euroa eläköitymistä seuraavalle kolmelle vuodelle jaettuna.

Eläköitymisennuste sisältää vielä myös hyvinvointialueelle siirtyneet työntekijät.



### Työkyvyttömyyseläkemaksu



### 3. HENKILÖSTÖMENOT

Alla olevat palkkavertailutaulukot kertovat muutokset vuosilta 2021–2022. Ensimmäisessä taulukossa on palkkalajeittain sekä euromääräiset että prosentuaaliset muutokset. Toisessa taulukossa on palkkoja vertailtu toimielimtasolla.

Vuodesta 2021 vuoteen 2022 palkkamenot nousivat 786.541 euroa.

Kunnallinen virka- ja työehtosopimus 2022 - 2025 on voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025. Palkkoja tarkistettiin vuonna 2022 seuraavasti:

KVTES, SOTE, TS ja OVTES: 1.6.2022 yleiskorotus 2 %, kuitenkin vähintään 46 € sekä 1.10.2022 yleiskorotus 0,50 % (pois lukien perhepäivähoitajat).

KVTES:n liitteessä 12 olevat perhepäivähoitajat siirtyivät palkkausjärjestelmän kokonaisuudistuksen myötä 1.10.2022 alkaen kuukausipalkan piiriin.

LS: 1.6.2022 yleiskorotus liitteessä 1 (terveyskeskuslääkärit) 2 % ja liitteessä 2 (hammaslääkärit) 2,58 %. sekä 1.10.2022 yleiskorotus liitteessä 1 0,50 % ja liitteessä 2 0,64 %.

#### PALKKOJEN VERTAILU ALAERITTELYITTÄIN 2021-2022

Palkat/alaerittelyt	2021	2022	Muutos 2021-2022	Muutos %
<b>PALKAT YHT.</b>	27 186 658	27 973 198	786 541	2,89
Vakinaisten palkat	20 402 127	20 633 473	231 346	1,13
Määräaikaisten palkat	1 775 888	2 116 481	340 593	19,18
Erilliskorvaukset	1 536 127	1 595 799	59 672	3,88
Vuosiloma- ja muut sijaiset	3 042 150	3 139 959	97 809	3,22
<b>Muut palkkalajit</b>				
Luottamushenkilöiden palkkiot	150 027	192 188	42 161	28,10
Muut palkat ja palkkiot	62 653	54 347	-8 306	-13,26
Kokouspalkkiot/henkilöstö	33 875	36 760	2 885	8,52
Työllisyyspalkat	101 491	136 516	35 025	34,51
Kesätyöntekijät	34 154	37 497	3 343	9,79
Jaksotetut palkat/ -varaus	48 165	30 178	-17 987	-37,34

## KÄYTTÖTALouden PALKKAVERTAILU TOIMIELIMITTÄIN 2021-2022

Toimielin	2021	2022	Muutos euroina 2021-2022	Muutos % 2021-2022
Kaupunginvaltuusto	44 268	66 992	22 724	51,33
Kaupunginhallitus	2 554 879	2 609 495	54 617	2,14
Keskusvaalilautakunta	16 650	10 151	-6 498	-39,03
Tarkastuslautakunta	5 999	6 580	581	9,68
Perusturvavaliokunta	11 429 794	11 486 576	56 782	0,50
Sivistysvaliokunta	10 273 554	10 939 212	665 658	6,48
Nuoriso- ja liikuntavaliokunta	401 159	390 531	-10 628	-2,65
Tekninen valiokunta	2 460 354	2 463 660	3 306	0,13
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>27 186 658</b>	<b>27 973 198</b>	<b>786 541</b>	<b>2,89</b>

Vuodesta 2021 vuoteen 2022 palkkamenot nousivat 786.541 euroa.



## 4. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista, ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia uudistettiin osittain myös 1.1.2015. Lain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Huittisten kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin ensimmäisen kerran vuosille 2007-2009. Uusi lakimuutokset huomioiva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty kaupunginhallituksessa 26.6.2017 § 177.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman mukaisesti palkkakartaotus tehdään kolmen vuoden välein osana henkilöstökertomusta. Palkkakartaotus tehtiin viimeksi vuoden 2021 henkilöstökertomuksen yhteydessä. Palkkakartaotuksessa verrataan sopimusaloittain naisten ja miesten tehtäväkohtaisia ja kokonaispalkkoja sekä niissä olevia palkkaeroja.

## 5. KOULUTUS

Huittisten kaupungin koulutusohje on hyväksytty henkilöstöjaostossa 13.12.2021. Koulutuksen eri muodot ja työnantajan osallistuminen kustannuksiin on määritelty selkeästi ja ratkaisuvaltaa siirretty lähiesimiesportaalle.

Suurin osa koulutuksista on edelleen alkuvuodesta 2022 järjestetty koronasta johtuen etäyhteydellä, mikä on vaikuttanut osallistumismahdollisuuksiin ja -halukkuuteen eri tavoin toimialasta riippuen.

Alla oleva taulukko on uudistettu vastaamaan KT:n suositusta.

### Koulutukset 2022

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät (esim. oppisopimuskoulutuksen lähipäivät)	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
HALLINTOPALVELUKESKUS	66	60		
PERUSTURVAKESKUS	187	184		
SIVISTYSPALVELUKESKUS	490	464	15	15
TEKNINEN PALVELUKESKUS	62	60		
<b>KOKO KAUPUNKI YHTEENSÄ</b>	<b>805</b>	<b>768</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

## 6. TYÖTERVEYSHUOLTO

Huittisten kaupungin työterveyshuolto on järjestetty Terveystalon toimesta. Hyväksytyissä työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa on määritelty työympäristöön ja työntekijään kohdistuva toiminta sekä työnantajan kustantama sairaanhoito. Työhyvinvointia ylläpitävää yhteistoimintaa edelleen kehitetään toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon palvelut ovat työntekijöille maksuttomia.

Kela korvaa työnantajalle aiheutuneet tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset sairausvakuutuslain nojalla. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

**Korvausluokkaan I** kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

**Korvausluokkaan II** kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Kela vahvistaa vuosittain työnantajan työterveyshuollon korvausten laskennallisen enimmäismäärän, joka vuonna 2022 oli 454 € (korvausluokka I + II). Summasta korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Työterveyshuollon Kela-hakemuksen loppusummat 2020-2022 on esitetty alla olevassa taulukossa (€). Kustannukset eivät sisällä laskennallista arvonlisäveroa.

	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Korvausluokka I	212 164,06	217 551,73	110 380,52
Korvausluokka II	88 576,60	93 783,86	96 151,20
<b>Yhteensä</b>	<b>300 740,66</b>	<b>311 335,59</b>	<b>206 531,72</b>
Henkilöä kohden	370,00	373,00	252,00

Huittisten kaupungin työterveyshuollon toimintatietojen kehitys vuosilta 2021 - 2022 selviää alla olevasta taulukosta.

## TYÖTERVEYSKÄYNNIT 2022

(Suluissa 2021 tieto)

### Ehkäisevän työterveyshuollon toimintatiedot 2022 (Kelan korvausluokka I)

	Työpaikkaselvitys	Ryhmän neuvon- ta ja ohjaus	Yksilön neuvon- ta ja ohjaus	Terveystarkastuskäynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella	Muut terveystarkastus- käynnit
<b>Ammattihenkilöt</b>					
Lääkäri	13,0 t (18,0)	35,5 t (71,0)	75 kpl (166)	66 kpl (43)	102 kpl (80)
Terveydenhoitaja	129,5 t (201,0)	44,0 t (37,5)	52 kpl (137)	82 kpl (64)	149 kpl (273)
Fysioterapeutit	32,5 t (69,0)	2,5 t (3,0)	169 kpl (209)	1 kpl (0)	16 kpl (19)
Lääkäri (etä)	0,5 t (0)	22,0 t (10,5)	50 kpl (10)		3 kpl (2)
Terv.hoitaja (etä)			0 kpl (2)		3 kpl (0)
Fysioterapeutit (etä)			4 kpl (8)		
<b>Asiantuntijat</b>					
Psykologit	6,5 t (18,5)	1,0 t (0)	94 kpl (174)		8 kpl (17)
Erikoislääkärit				0 kpl (4)	82 kpl (66)
Psykologit (etä)		1,0 t (0)	68 kpl (4)		5 kpl (3)
<b>Muut asiantuntijat</b>					
Ravitsemus		21,0 t (0)			39 kpl (22)
Sosiaaliala					14 kpl (7)
Ravitsemus (etä)		3,0 t (0)			
<b>Tutkimukset</b>					
Laboratorio				306 kpl (55)	848 kpl (910)
Kuvantaminen					70 kpl (41)

### Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot 2022 (Kelan korvausluokka II)

	Sairaanhoito	Muu terveyden- huolto
<b>Ammattihenkilöt</b>		
Lääkäri	452 kpl (601)	
Terveydenhoitaja	102 kpl (169)	2 (0)
Lääkäri (etä)	74 kpl (16)	1 (0)
Terv.hoitaja (etä)	16 kpl (1)	
<b>Asiantuntijat</b>		
Erikoislääkärit	63 kpl (63)	
<b>Tutkimukset</b>		
Laboratorio	841 kpl (1033)	
Kuvantaminen	109 kpl (111)	

## 6.1 Huomioita

### Sairauspoissaolot

- sairauspoissaolojen määrä on hieman laskenut vuodesta 2021
- omailmoituspoissaolojen määrä on kasvanut
- tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat poissaolot ovat laske-  
neet

## Toimintatiedot

- lääkärin ja terveydenhoitajan vastaanoton käyntimäärät ovat kokonaisuutena selvästi laskeneet
- etävastaanottojen määrä on kasvanut merkittävästi

## Työkykyjohtaminen

- työkykyneuvottelujen määrä on laskenut viidenneksellä edellisestä vuodesta
- esimiesten ja työterveyshuollon konkreettisen yhteistyön tarve on edelleen kasvanut

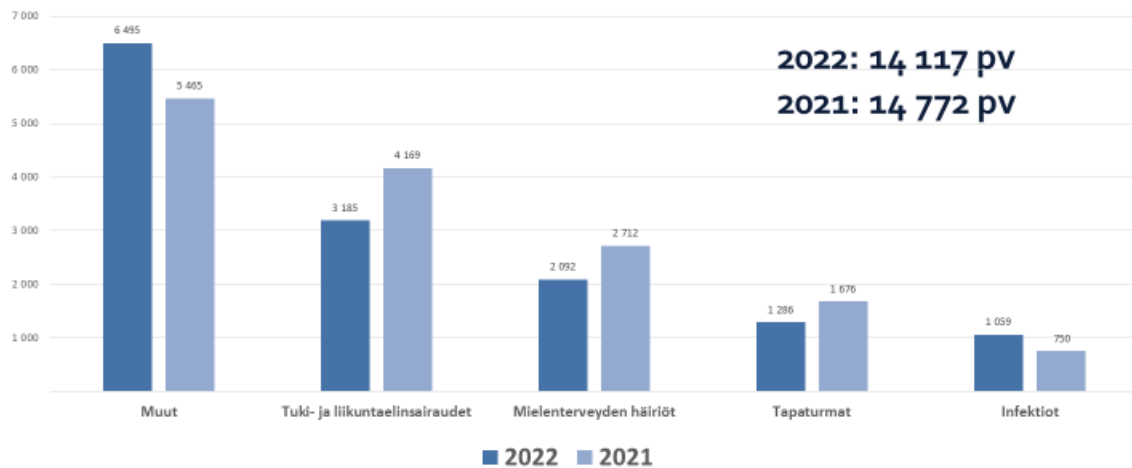
## Kustannukset

- työterveyshuollon KELA-korvattavat kokonaiskustannukset 300 740 € (370 € / hlö) ovat samalla tasolla kuin vuonna 2021
- Kelan korvausluokkien summien keskinäinen suhde on hyvä

## Havainnollistavia kuvaajia

Lähde: Terveystalo

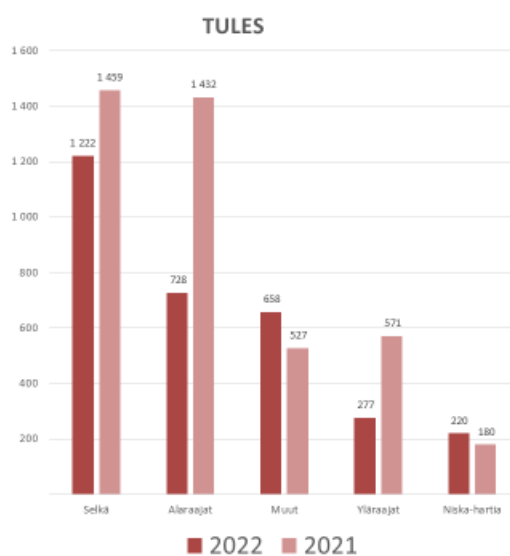
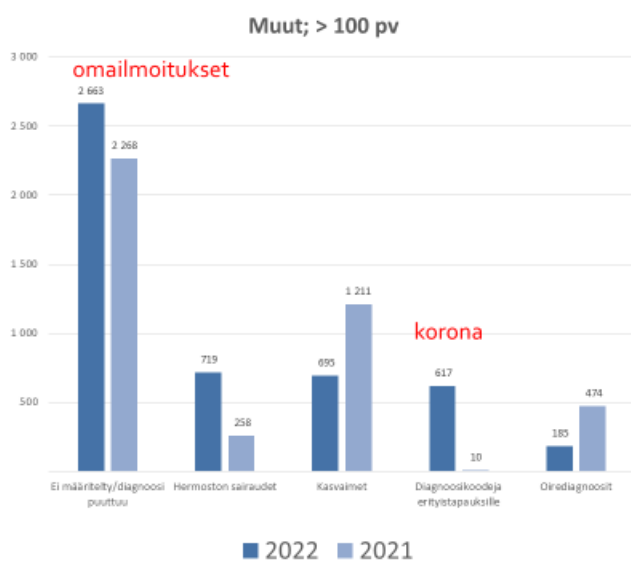
### Sairauspoissaolot diagnoseittain 1-12/2022-2021 -sairastamisen kustannukset 2022 (350€/pv): 4 940 950 €



6

[Terveystalo](#)

## Sairauspoissaolot; 'Muut' ja TULES

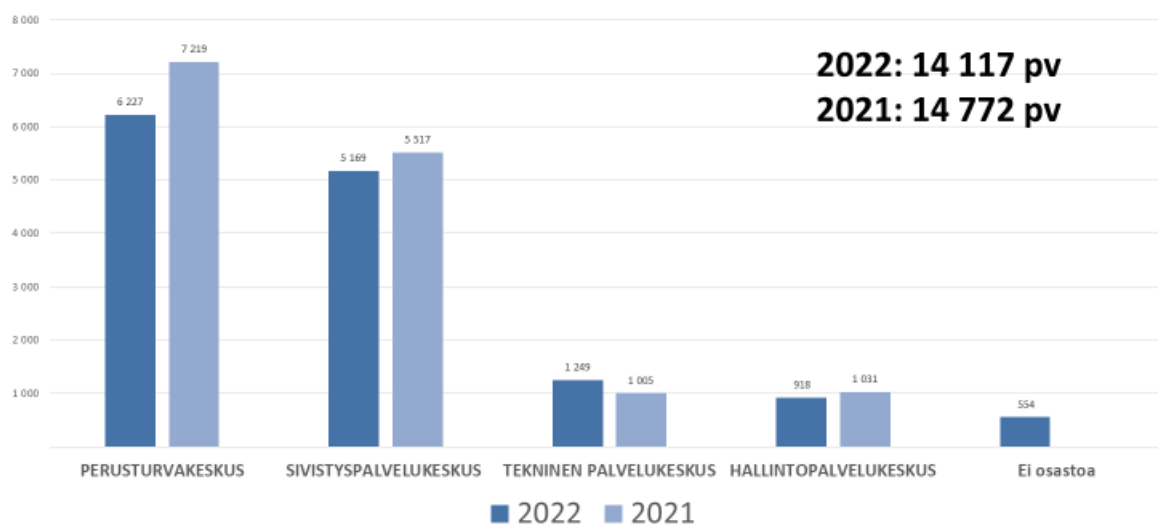


7

[Terveystalo](#)

## Sairauspoissaolot palvelualueittain 2022-2021

[Terveystalo](#)



8

© Terveystalo 9.5.2023



## Työterveyden keskeiset mittarit

Mittari	Toteuma 2022	Toteuma 2021	Muutos
Henkilöstön määrä	705	690	+15
Terveys-%	14,3	23,5	-9,2
Sairauspoissaolopäivät	14 117	14 772	-655
Työtapaturnapoisolopäivät	365	241	+124
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	20,0	21,4	-1,4
Mielenterveyden häiriöt/hlö	3,0	3,9	-0,9
Tuki- liikuntaelinsairaudet/hlö	4,5	6,0	-1,5
Työterveyden kustannukset €/henkilö	450,3	481,7	-31,3
Työterveyden kustannusten jakauma, Kela I/II %	70/30	70/30	

[Terveystalo](#)

11



## AKTIIVINEN JOHTAMINEN

Henkilöt, joilla yli 30 päivää sairauspoissaoloja



**Yli 30 pv poissaolot:** Sairauspoissaolon pitkittyessä työkyvyttömyyden uhka kasvaa. Hyvällä työterveysyhteistyöllä pyritään ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä yhteistyössä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Yli 30 päivän sairauspoissaolot mittari kuvaa valitulla ajanjaksolla niiden henkilöiden määrää jolla on yli 30 päivää sairauspoissaoloja (yksittäinen jakso tai useampi lyhyt poissaolo).

**Työkykyneuvottelu:** Työkykyneuvottelussa työntekijä, työnantaja ja työterveys kokoontuvat saman pöydän ääreen. Yhteistyön tavoitteena on tukea työntekijän työssä selviytymistä ja sopia tarvittavista tukitoimista sekä tilanteen seurannasta. Työkykyneuvottelu mittari kuvaa työkykyneuvotteluiden määrää valitulla ajanjaksolla.

Työkykyneuvotteluiden lukumäärä



TULES-poissaolot (päivää per henkilö)



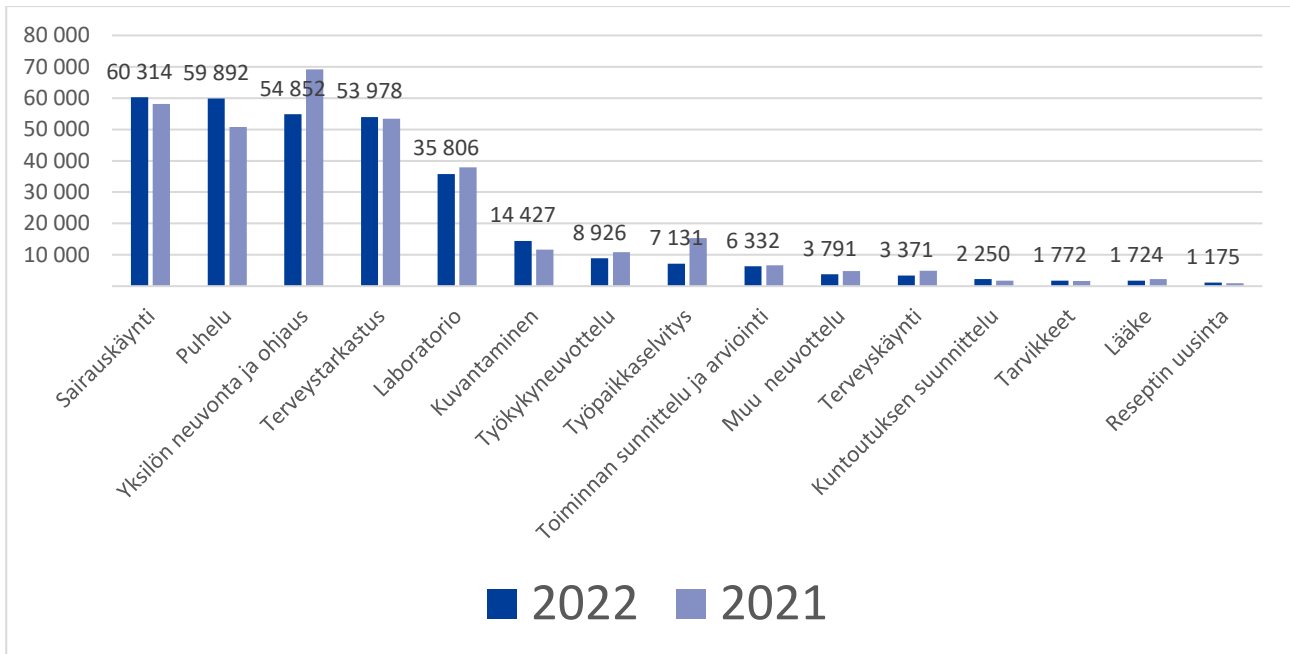
**TULES-poissaolot (pv/hlö):** TULES, eli Tuki- ja liikuntaelin vaivoista johtuvat sairauspoissaolot mittari kuvaa sairauspoissaolopäivien määrää suhteutettuna koko henkilöstöön tässä diagnoosikategoriassa.

**MIELI-poissaolot (pv/hlö):** Mielenterveys syistä johtuvat sairauspoissaolot mittari kuvaa sairauspoissaolopäivien määrää suhteutettuna koko henkilöstöön tässä diagnoosikategoriassa.

MIELI-poissaolot (päivää per henkilö)

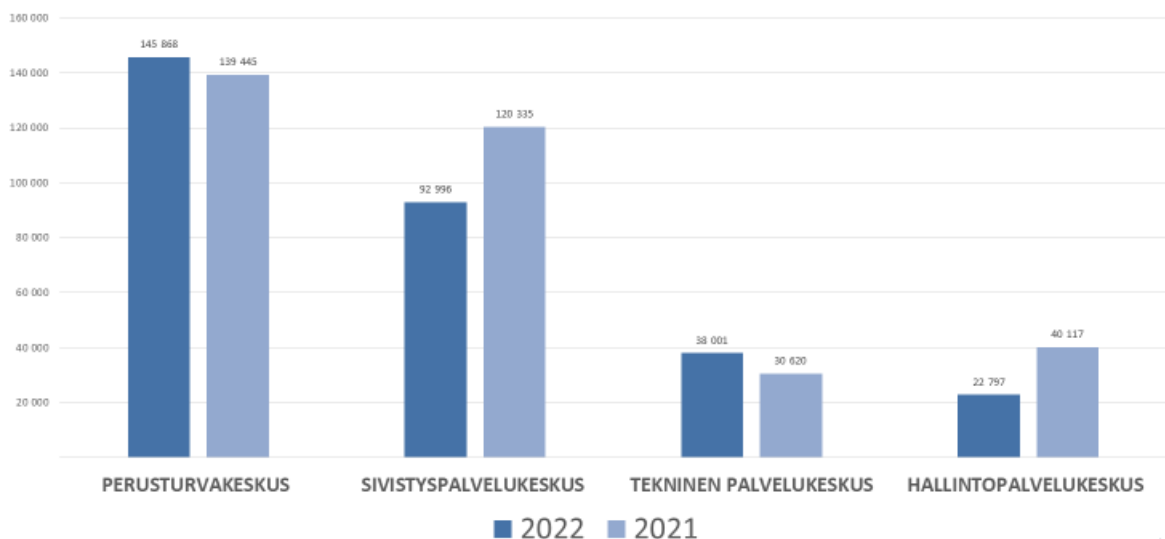


## Kustannukset palveluittain 2022-2020 (> 1 000 €)



## Kustannukset palvelualueittain, 2022-2021

[Terveystalo](#)





## 7. YHTEISTOIMINTA

Vuonna 2022 kaupungin yhteistoimintaelimenä on toiminut henkilöstötoimikunta. Työnantajan edustajina henkilöstötoimikunnassa toimivat henkilöstöjaoston jäsenet, työsuojelupäällikkö, hallintojohtaja (esittelijä) sekä hallintosihteeri (pöytäkirjanpitäjä). Myös työterveyshuollon edustaja on ollut tarvittaessa mukana kokouksissa. Henkilöstön edustajana toimii työsuojeluvaltuutettu sekä palkansaajia edustavien järjestöjen nimeämät pääluottamusmiehet.

Henkilöstötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana 10 kertaa. Alla on listattu käsitellyt asiat.

**Henkilöstötoimikunta 10.1.2022:** Yt-menettely koronaviruksen aiheuttaman tilanteen johdosta ja vapaaehtoiset palkattomat vapaat 17.1.2022 – 25.12.2022.

**Henkilöstötoimikunta 7.2.2022:** Yt-menettely tartuntatautilain väliaikaisen 48 a §:n vaikutuksista kaupungin henkilöstöön.

**Henkilöstötoimikunta 28.2.2022:** Yt-menettely koskien Satakunnan hyvinvointialueelle 1.1.2023 siirtyvää henkilöstöä ja Huittisten kaupungin palvelukseen jäävien henkilöiden työtehtäviä, Satakunnan hyvinvointialueen väliaikaisen valmistelutoimielimen suositus kuntiin eräissä henkilöstöasioissa ja harkinnanvaraisen rekrytointilisän päivittäminen.

**Henkilöstötoimikunta 21.3.2022:** Harkinnanvaraisen rekrytointilisän päivittäminen ja henkilöstön työhyvinvointikysely 2021.

**Henkilöstötoimikunta 5.5.2022:** Yt-menettely koskien Satakunnan hyvinvointialueelle 1.1.2023 siirtyvää henkilöstöä ja Huittisten kaupungin palvelukseen jäävien henkilöiden työtehtäviä

**Henkilöstötoimikunta 12.5.2022:** Tilinpäätös 2021, henkilöstökertomus 2021, Huittisten kaupungin työterveyshuollon korvaushakemus vuodelta 2021 sekä työsuojelun toimintakertomus 2021.

**Henkilöstötoimikunta 10.8.2022:** Työllisyyspalveluiden uudelleenorganisointi 1.1.2023.

**Henkilöstötoimikunta 1.11.2022:** Vuoden 2023 alustava talousarvioehdotus sekä taloussuunnitelmaehdotus vuosille 2023 – 2025

**Henkilöstötoimikunta 5.12.2022:** Yt-menettely koskien Satakunnan hyvinvointialueelle 1.1.2023 siirtyvää henkilöstöä ja Huittisten kaupungin palvelukseen jäävien henkilöiden työtehtäviä, työsuojelun toimintaohjelma 2023 sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

**Henkilöstötoimikunta 9.12.2022:** Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2023 ja työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamiseen käytettävä työaika 1.1.2023 alkaen.

## 8. TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN TUKEMINEN

Vuoden 2022 aikana toteutettiin seuraavia henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä tukevia toimenpiteitä. Koronapandemia rajoitti toimintoja alkuvuodesta mutta kevään aikana tilanne normalisoitui.

### Uimahalli ja kuntosali

Kaupungin vakituisella ja yli 6 kk määräaikaisella henkilökunnalla oli mahdollisuus Huittisten uimahallin ja kuntosalin käyttöön. Uintikäyntejä kertyi yhteensä vuoden 2022 aikana 2.442 kpl (2021: 2.045 kpl) ja kuntosalin 697 kpl (2021: 837 kpl).

### Liikuntakeskus Spiraali, Huga - Huittinen Go eSports ja Baana

Huittisten kaupunki maksoi 10 % kaupungin vakituisten ja yli 6 kk määräaikaisten työntekijöiden Liikuntakeskus Spiraalista, Huga ja Baanasta ostamista palveluista. Lisäksi Spiraalilla oli keväällä ja syksyllä korttitarjous VIP-, jumppa- ja kuntosalikorteista. Kaupungin tarjoaman edun sai heti ostosten yhteydessä.

### Ensiapukurssit

Yleinen ensiavun perustasonkurssi (2 x 8 tuntia = 16 tuntia) pidettiin kahdelle eri ryhmälle 6. ja 13.4.2022 sekä 26.4 ja 3.5.2022. Kurseilla yhteensä 28 henkilöä sai päivityksen ensiaputaitoihinsa.

Kohdennettuja hätäensiapukurssseja (2 x 4 tuntia = 8 tuntia) pidettiin yhteensä kahdeksalle henkilöstöryhmälle / 97 henkilöä seuraavasti:

- 2 x laitoshuoltajat (22 henkilöä)
- toimistohenkilökunta (11 henkilöä)
- 2 x koulujen henkilökunta (27 henkilöä)
- päiväkotien henkilökunta (9 henkilöä)
- Sallilan koulu ja Vampulan päiväkotia ja ryhmis (13 henkilöä)
- musiikkiopiston opettajat (15 henkilöä)

### Senioriklubi



Senioriklubin tarkoituksena on tukea ja kannustaa 58 vuotta ja sitä vanhempia jaksamaan ja viihtymään työssä niin pitkään, että eläkkeelle siirtyminen tapahtuu terveenä ja mahdollisimman hyväkuntoisena. Kokoontumisia on kerran kuukaudessa torstaisin klo 14.00 – 16.00 ja kokoontumiset ovat työaika. Työntekijät voivat osallistua joko kaikkiin tai vain haluamaansa kokoontumiseen.

Senioriklubi kokoontui keväällä 2022 teams:llä kolme kertaa aiheina KEVA:n eläkeasiat, Hyvä vire työuran loppuvaiheeseen sekä Hyvä eläkesiirtymä. Elokuviin päästiin fyysisesti huhtikuussa ja kevätretki tehtiin toukokuussa Puutarhamyymälä Pehtorskaan Kokemäelle. Syyskaudella tapaamisia oli kolme eli käytiin kävelyllä Kännölässä, kuultiin luento lantiopohjan toimintakyvystä ja kokattiin Pellonpuiston kotitalousluokassa erilaisia leipomuksia.

Osallistujia on ollut keskimäärin 20 henkilöä/kokoontuminen. Senioriklubin ja sen ohjelman käytännön järjestelystä vastaa hallintosihteeri Leena Hakanen.

## Henkilöstöjuhla

Kaupungin henkilöstöjuhla pidettiin Lauttakylän lukion liikuntasalissa 16.12.2022. Juhlassa mukana oli noin 280 työntekijää eri yksiköistä. Virallisessa osuudessa huomioitiin seuraavia työntekijöitä pitkästä kunnallisesta palveluksesta:

### **40-vuotta (5 hlöä)**

Hakanen Leena, hallintosihteeri  
Heikkonen Maarit, hoitaja  
Mustanoja Juha, paikkatietoinsinööri  
Saharinen Pirjo, maksuliikennesihteeri  
Hirvineva Antti, työsuojelupäällikkö

### **30-vuotta (9 hlöä)**

Aaltonen Anne, lähihoitaja  
Haavisto Anu, fysioterapeutti  
Kankaanpää Janne, luokanopettaja  
Kinnula Satu, hoitaja  
Ojala Terhi, laitoshuoltaja  
Rantala Leila, terveydenhoitaja  
Sulavuori Pirkko, lastenhoitaja  
Suominen Ritva, kirjastonhoitaja  
Toivonen Aulikki, ruokapalveluvastaava

## Savuton työpaikka

Huittisten kaupunki on savuton työpaikka, jossa

- Tupakointi on kielletty kaikilla työpaikan sisä- ja ulkotiloissa tupakkalain edellyttämällä tavalla. Ko. kielto koskee myös työpaikan piha-alueita. Myöskään työkoneissa tai -autoissa ei tupakoida;
- Työpaikan sisätiloissa ja piha-alueella ei ole tupakointitiloja. Mahdolliset tupakointipaikat on sijoitettu vähemmän näkyvästi ulos riittävän kauas rakennuksesta siten, että tupakansavu ei pääse kulkemaan sisätiloihin;
- Tupakointi on kielletty työaikana. Tupakkatauoit ovat sallittuja lakisääteisillä ruoka- ja kahvitauoilla;
- Virallisten taukojen ulkopuolella tapahtuvaa tupakointia ei lasketa työajaksi;
- Edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia;
- Työpaikan savuttomuudesta on ilmoitettu asianmukaisin kyltein;
- Työpaikkailmoituksissa ilmoitetaan savuttomasta työpaikasta.