

(Käännös)



# VUODEN 2020 HENKILÖSTÖRAPORTTI

Henkilöstöpalvelut, henkilöstöpäällikkö Peter Lindroos

## Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
2	Henkilöstövoimavarojen arviointi.....	1
3	Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen .....	2
4	Henkilöstömäärä.....	3
4.1	Henkilöstörakenteen kuvaaminen .....	3
4.2	Henkilötyövuodet .....	6
5	Henkilöstön ikärakenne .....	7
6	Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	8
7	Terveysperusteiset poissaolot .....	8
8	Muut poissaolot.....	9
9	Työhyvinvointi.....	9
10	Henkilöstön vaihtuvuus.....	10
11	Eläköityminen ja eläkemaksut.....	10
11.1	Eläköityminen .....	11
11.2	Eläkemaksut .....	11
12	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit .....	11
12.1	Henkilöstökulut.....	11
12.2	Palkat.....	12
12.3	Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen .....	14
13	Työsuojelu .....	15
14	Henkilöstöpolitiikan kehittämisalueet .....	15
15	KivaQ-henkilöstöbarometri.....	16

## 1 Johdanto

Paraisten kaupungin vuoden 2020 henkilöstöraportti noudattaa KT Kuntatyönantajien suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Strategiassa määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Tämän henkilöstöraportin tavoitteena on tukea strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstöraportti on tarkoitettu työyhteisön, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Kunta-alan tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskevan suosituksen mukaan kunnan onnistumista tehtävissään on arvioitava jatkuvasti (vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus, asiakaskohtaamisten laatu, prosessien toimivuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky). Lisäksi kansallisessa työelämän kehittämissstrategiassa (2012) kehittämisen painopisteiksi on valittu innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä työhyvinvointi ja terveys. Toiminnan arviointi tapahtuu suurelta osin samaan aikaan, kun arvioidaan tulosyksiköiden asettamia tavoitteita, joista raportoidaan vuosittaisissa toimintakertomuksissa tilinpäätöksen yhteydessä.

Henkilöstöraportti täydentää näitä arviointeja ja tarkastelee henkilöstöä koskevia määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja sekä kehittämistoimenpiteitä ja näiden vaikutuksia henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai joidenkin tunnuslukujen osalta koko kalenterivuodelta. Jokainen kunta rakentaa oman käytäntönsä henkilöstöraportointiin. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää myös kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttää sitä, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla. Yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua muutostilanteissa. Henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kunnan tilinpäätös. Henkilöstöpäällikkö vastaa siitä, että henkilöstöraportti käsitellään kunnan yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoimintaryhmissä ja ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä.

## 2 Henkilöstövoimavarojen arviointi

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana ovat Paraisten kaupungin strategia ja henkilöstöön liittyvät tavoitteet. Paraisten kaupunki on vuodesta 2018 lähtien työskennellyt uuden strategiansa konkreettisten toimenpiteiden parissa. Strategia koostuu viidestä painopistealueesta, joiden tavoitekuvana on ”luova saaristo”. Punaisena lankana koko strategiaprosessin ajan on ollut ”osallisuus”. Asukkaita on kutsuttu vuoropuheluun kaupungin tulevaisuudesta haastatteluissa, keskusteluissa ja ns. tulevaisuuspaajoissa. Paraisten kaupungin henkilöstöllä on prosessissa aktiivinen rooli, ennen kaikkea konkreettisten toimenpiteiden jatkuvassa toteuttamisessa ja niiden myötä eri painopistealueiden tavoitteiden saavuttamisessa.

Kuntalain 7 luvun 37 §:n 5 kohdan mukaan strategiaan tulee sisältyä myös liite, jossa kuvaillaan työnantajakuva, jota kunta haluaa ylläpitää ja kehittää. Paraisten kaupunki kutsuu tätä liitettä henkilöstöstrategiaksi. Se sisältää henkilöstöpoliittiset linjaukset, jotka muodostavat pohjan kaupungin henkilöstöpolitiikalle ja näkyvät vuosittain asetettavissa tavoitteissa ja strategisissa toimenpiteissä.

Kaupungin työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka pohjautuu lainsäädäntöön ja virka- ja työehtosopimuksiin, mutta näiden lisäksi henkilöstöstrategia toimii työväliseinä, joka ohjaa kehitystä toivottuun suuntaan kaupungin yleisen strategian mukaisesti.

Henkilöstöpalvelut tukee kaupungin palvelutoimintaa strategisten tavoitteiden toteuttamisessa vuosittain talousarvion sitovien tavoitteiden yhteydessä määriteltävien toimenpiteiden avulla. Toimenpiteet ja tulokset raportoidaan lyhyesti tilinpäätöksessä ja perusteellisemmin vuosittaisessa henkilöstöraportissa.

Henkilöstöstrategiassa kiinnitettiin huomiota Paraisten kaupungin strategiaprosessin avainsanoihin luovuus ja osallisuus. Henkilöstöpolitiikassa luovuus tarkoittaa pyrkimystä kokeilla uudenlaisia työskentelytapoja, olla avoin uusille ratkaisuille ja kehittää työkuultuuri, jossa kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi. Osallisuus merkitsee määrätietoista pyrkimystä kohti parempaa keskustelukulttuuria, modernia johtamista ja suurempaa vastuuta hyvästä työyhteisöstä.

Henkilöstötyön visiona on luoda työpaikkoja, joissa henkilöstö tuntee työssään merkityksellisyyttä, iloa ja yhteisöllisyyttä ja haluaa kehittää toimintaa ja itseään.

Tärkeimmät tavoitteet ja muutamia ehdotuksia konkreettisiksi toimenpiteiksi vuosien 2018–2020 henkilöstöstrategiasta:

#### Hyvä johtaminen

- Johtamisosaamisen määrittely rekrytoitaessa
- Säännöllinen koulutus ja kehittämisspäivät
- Perehdytys, mentorointi ja muut tukitoiminnot

#### Rekrytointi

- Henkilöstösuunnitelma
- Perehdytys
- Osaamisen ylläpitäminen koko palvelussuhteen ajan

#### Osallisuus ja työyhteisön jäsenyys

- Tieto ja tiedottaminen
- Vaikuttamismahdollisuudet
- Pelisäännöt ja toimintaohjeet

#### Joustavuus, aloitteellisuus ja luovuus

- Uudet työmenetelmät
- Vaativuuden ja suoriutumisen arviointi
- Palkitsemisjärjestelmä

### 3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Henkilöstöä kuvaavien tunnuslukujen valinta ja seuranta riippuu ensi sijassa siitä, minkälaisia strategisia tavoitteita organisaatio asettaa henkilöstövoimavaroille suhteessa tuotettaviin palveluihin ja kuntatalouteen.

Paraisten kaupunki on aikaisemmin raportoinut 31.12. mukaista henkilöstömäärää koskevat tunnusluvut. Vastataksaan paremmin suosituksiin valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävistä ja seurattavista henkilöstövoimavaroja kuvaavista määrällisistä tunnusluvuista kaupunki hankki AGS-henkilöstöraportointiohjelmaan uuden moduulin, joka hakee tietonsa henkilöstöpalvelujen

tietokannasta, joka koostuu palkanlaskennassa tarvittavista tiedoista. Nämä tunnusluvut otettiin käyttöön vuonna 2015.

Suosittelavat vuosittain kerättävät tunnusluvut ovat seuraavat:

- Henkilöstömäärä
- Henkilötyövuodet
- Henkilöstön ikärakenne
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Terveysperusteiset poissaolot
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Eläköityminen
- Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Tunnuslukuja kuvataan määrällisesti siltä osin kuin materiaalia on saatavilla. Tavoitteena on kehittää tietojenkeräysrutiineja niin, että sellaiset tiedot, jotka eivät ole suoraan saatavilla tietokannasta, kerätään muulla tavalla. Tämä henkilöstöraportti on viimeinen, joka pohjautuu AGS-raportointiohjelmaan, koska Paraisten kaupungin käytössä on vuodesta 2021 alkaen uusi HR Populus -ohjelma, joka tuottaa jatkuvia raportteja esimiesten tarpeisiin myös kustannuspaikkatasolla.

## 4 Henkilöstömäärä

31.12.2020 Paraisten kaupungissa oli 876 vakinaista, toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevaa henkilöä ja 294 määräaikaista henkilöä (joista 127 oli sijaisia). Henkilöstörekisterissä oli kyseisenä ajankohtana siis yhteensä 1 170 henkilöä.

	Miehiä	Naisia	Yhteensä 2020	Yhteensä 2019	Muutos 2020/2019
Vakinaiset	139	737	876	866	1,2 %
Määräaikaiset	37	257	294	276	6,5 %
Joista sijaisia	12	115	127	125	1,6 %
Yhteensä	176	994	1170	1142	2,5 %

Kokonaishenkilöstömäärä siis hieman kasvoi, mutta määräaikaisten määrä väheni, mikä on myönteistä, koska työnantajalla tulee työsopimuslain mukaan aina olla peruste palvelussuhteen määräaikaaisuudelle. Jos vakinaiselle henkilöstölle on tarvetta, on pyrittävä vakinaisiin palvelussuhteisiin, mikä näkyy myös vakinaisen henkilöstön määrän suhteessa määräaikaisen henkilöstön määrään.

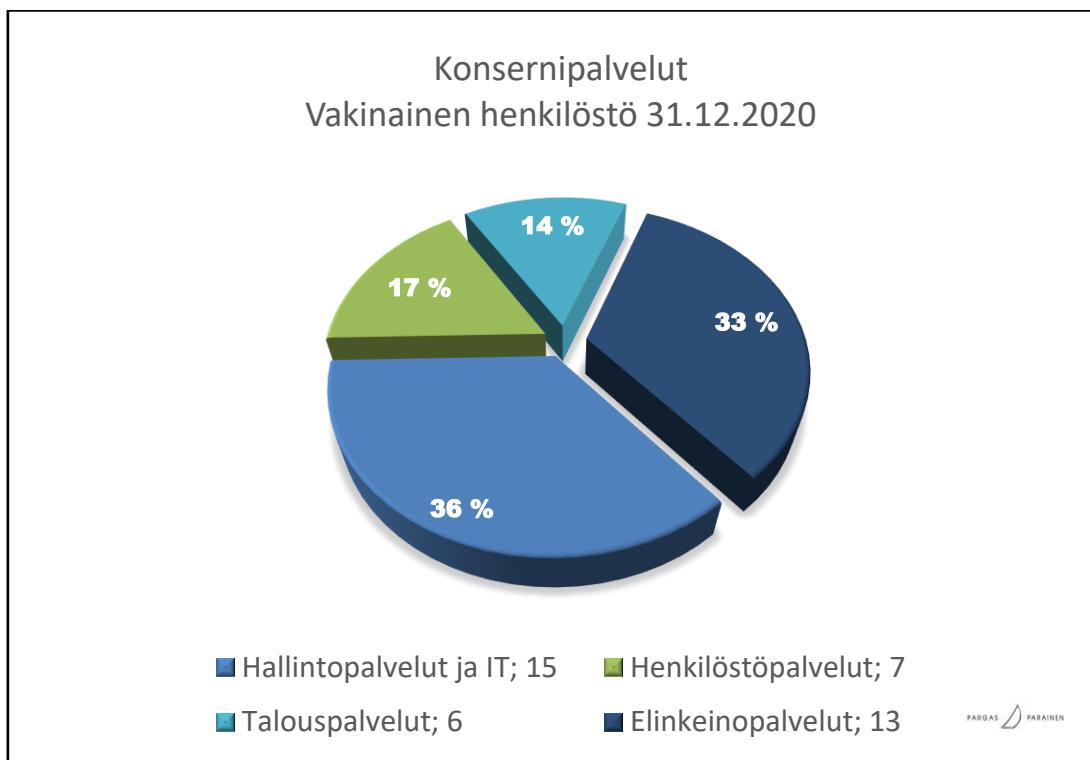
### 4.1 Henkilöstörakenteen kuvaaminen

Vakinaisen henkilöstön määrä osastoittain ja toimialoittain.

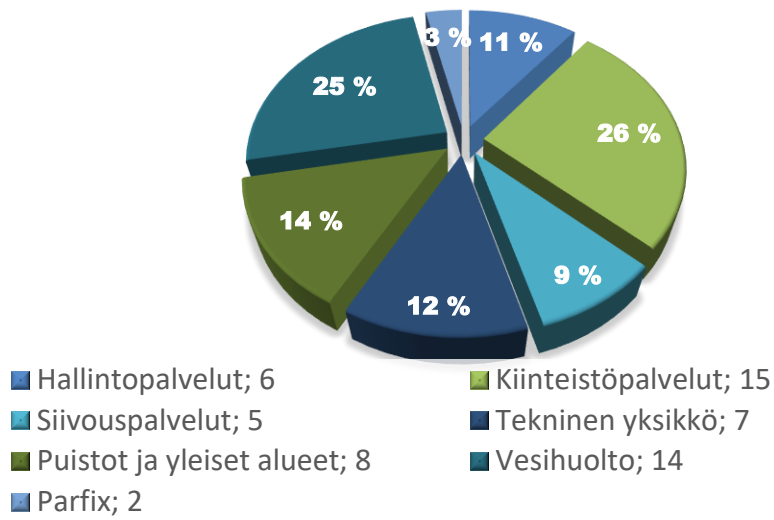
	2020	2019	2018
Konsernipalvelut	41	44	44
Tekniset tukipalvelut	57	56	56
Sivistysosasto	378	381	380
Sosiaali- ja terveysosasto	367	353	338
Ympäristösosasto	33	32	32
<b>Yhteensä</b>	<b>876</b>	<b>866</b>	<b>850</b>

Henkilöstömäärä on kasvanut siis sosiaali- ja terveysosastolla.

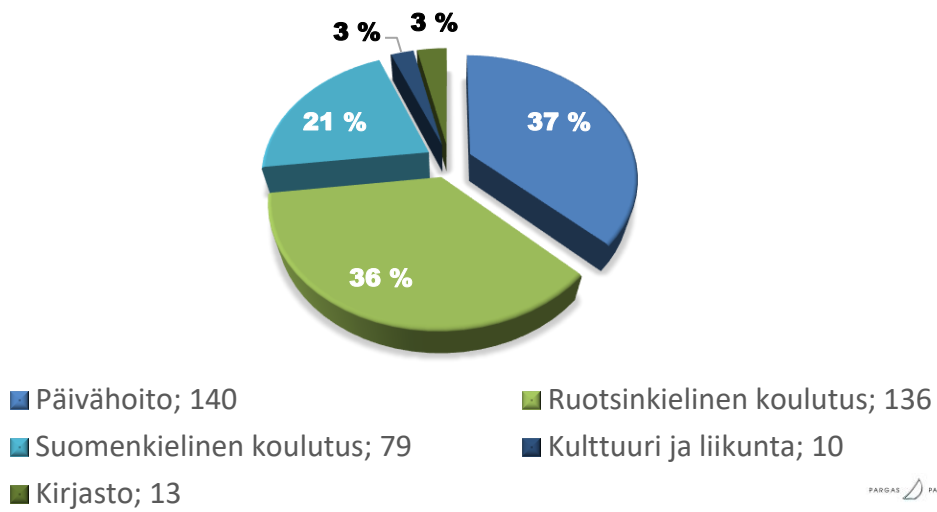
Kuvat osoittavat vakinaisen henkilöstön määrän ja osuuden 31.12.2020 yksikkökohtaisesti osastoittain tai toimialoittain.



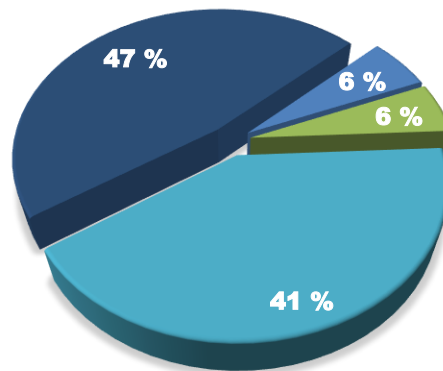
Tekniset tukipalvelut  
Vakinainen henkilöstö 31.12.2020



Sivistysosasto  
Vakinainen henkilöstö 31.12.2020



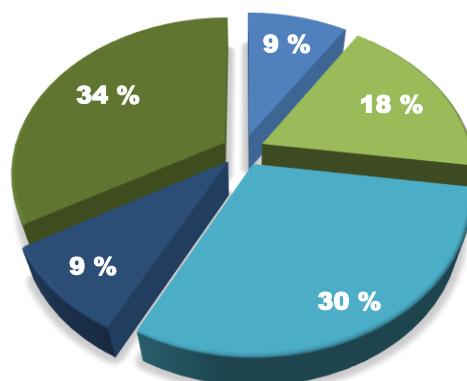
Sosiaali- ja terveystoimisto  
Vakinainen henkilöstö 31.12.2020



■ Sosiaalipalvelut; 21      ■ Perhepalvelut; 20  
■ Vanhustenhuolto; 152      ■ Terveystoimisto; 174

PAROAS PARAINEN

Ympäristötoimisto  
Vakinainen henkilöstö 31.12.2020



■ Ympäristöhallinto; 3      ■ Kaavoitus; 6  
■ Mittaus; 10      ■ Ympäristönsuojelu; 3  
■ Rakennusvalvonta; 11

PAROAS PARAINEN

#### 4.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä, kuten 31.12.2020.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \*(osa-aikaprosentti/100).



Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilön työpanos muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylityksiä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuodet	Miehiä	Naisia	Yhteensä
2020	182	917	1099
2019	185	907	1092
Muutos	-3	10	7

Henkilötyövuosien määrä on ollut viime vuosina hyvin vakaa, vaikka henkilöstön määrä vaihtelee kuukaudesta toiseen ja suurimmat osastot ovat talousarvioissaan edelleen arvioineet kokonaishenkilötyövuosimääränsä hieman alakanttiin.

Taulukko: Vuoden 2020 toteuma suhteessa vuoden 2020 talousarvioon ja vuoden 2019 tilinpäätökseen

	2020	TA 2020	2019
Konsernipalvelut	52	44	52
Tekniset tukipalvelut	69	65	66
Sivistysosasto	498	433	506
Sosiaali- ja terveysosasto	446	406	433
Ympäristöosasto	34	34	35
Yhteensä	1099	983	1092

## 5 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista.

Taulukko: Kaikkien 1.1.–31.12.2020 vakinaisessa palvelussuhteessa olleiden ikäjakauma

Ikä	Miehet	Naiset	Yhteensä	%-osuus	2019
Alle 30	9	58	67	7,5 %	8,2 %
30-39	29	145	174	19,6 %	18,5 %
40-49	36	231	267	30,0 %	30,5 %
50-59	48	240	288	32,4 %	31,9 %
60-64	18	71	89	10,0 %	10,4 %
65 tai yli	3	2	5	0,6 %	0,5 %
Yhteensä	143	747	890	100,0 %	100,0 %
Keski-ikä	46,19	49,15	48,16		47,5

Keski-ikä on ensimmäistä kertaa vuosiin noussut jonkin verran ja alkaa nyt olla huomattavasti korkeampi kuin Suomen kuntatyöntekijöiden keski-ikä keskimäärin (45,7 vuotta vuonna 2019). Suurin

ikäryhmä Paraisten kaupungin henkilöstössä ovat edelleen 50–59-vuotiaat. Tämä ryhmä on suurin kunta-alalla myös yleisesti (30,6 % vuonna 2019).

## 6 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Toimintaympäristön muutosten ennakkointia tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi.

Henkilöstön koulutuskustannukset olivat 159 206 euroa (209 739 euroa vuonna 2019) ja luottamushenkilöiden koulutus maksoi 3 345 euroa (4 243 euroa vuonna 2019).

Paraisten kaupungilla ei ole henkilöstön koulutuspäivien seurantaan yhteistä rekisteriä, mutta työvapaata koulutusta varten myönnettiin yhteensä 298 päivää (919 päivää vuonna 2019) ja lakisääteistä opintovapaata yhteensä 2 756 päivää (4 886 päivää vuonna 2019).

Osastot ja toimialat vastaavat itse oman alansa osaamista lisäävästä koulutuksesta. Henkilöstöpalvelut suunnittelee ja järjestää henkilöstöjohtamiseen, sopimustulkintoihin, työsuojeluun ja muihin yhteisiin asioihin liittyvää yhteistä koulutusta.

Koulutuspäivien määrä on ollut erittäin matalalla tasolla, koska lähestulkoon kaikki koulutukset peruttiin jo varhaisessa vaiheessa vuotta. Verkkokursseja ja -seminaareja on järjestetty niin, että ajankäyttö on ollut tehokasta ja kustannukset paljon halvemmat kuin tavanomaisissa koulutuksissa. Henkilöstökoulutusta tullaan varmasti myös jatkossa järjestämään osittain verkko- ja etäopintoina, mutta ei tässä mittakaavassa.

## 7 Terveysperusteiset poissaolot

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

Aikaisemmissa henkilöstöraporteissa poissaolopäivät on ilmoitettu kalenteripäivinä ja niiden vuotuista kehitystä on seurattu.

Sairauspoissaolojen tunnusluku on ns. oma sairauspoissaolo, eli palkallinen ja palkaton sairauspoissaolo. Vuoden 2020 sairauspoissaolojen tunnusluku: 15 856 kalenteripäivää, joka on pienin määrä kymmeneen vuoteen. Vertailuluvuksi suositellaan kalenteripäivien kokonaismäärää jaettuna henkilötyövuosien määrällä, ja tämä on ensimmäinen kerta, kun keskiarvo henkilötyövuotta kohti on alle 15 kalenteripäivää. KT Kuntatyönantajien tilastojen mukaan sairauspoissaolojen keskiarvo on pysynyt vakaasti 16–17 päivässä vuoden 2013 jälkeen oltuaan korkeimmillaan lähes 20 päivää.

Vuosi	Kalenteripäivät	Henkilötyövuotta kohden
2020	15856	14,4
2019	18161	16,6
2018	16899	15,5

Suosituksen mukaan myös terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja työpanoksen menetykset tulee raportoida.

2020:

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäiviä	% työajasta	1 000 €	% palkkakuluista
1-3 päivää	3185	0,9 %	265	0,7 %
4-29 päivää	8157	2,4 %	638	1,6 %
30-60 päivää	2348	0,7 %	153	0,4 %
61-90 päivää	725	0,2 %	76	0,2 %
91-180 päivää	1127	0,3 %	50	0,1 %
Yli 180 päivää	314	0,1 %	1	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>15856</b>	<b>4,6 %</b>	<b>2183</b>	<b>2,9 %</b>

Tämän mukaan terveysperusteisten poissaolojen takia on menetetty 4,6 % työajassa ja 2,9 % palkkakuluissa. Tämä mittari on pysynyt viime vuodet enemmän tai vähemmän ennallaan.

Vertailu	2020	2019	2018
% työajasta	4,6	4,6	5
% palkkakuluista	2,9	3,1	3,2

## 8 Muut poissaolot

Syyt työstä poissaoloihin (kalenteripäivinä):

Syy	2020	2019	2018
Vuorotteluvapaa	333	428	58
Perhevapaa	12861	11303	12735
Sairas lapsi	713	873	716
Työtapaturma	563	629	716
Yksityisasia	10749	14498	10893
Lomarahavapaa	644	495	500

Luvut ovat pysyneet suhteellisen vakaina vuodesta toiseen. Yksityisasioista johtuvien palkattomien poissaolopäivien määrä on vähentynyt vuoden 2019 korkeasta tasosta.

## 9 Työhyvinvointi

Työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2020 olivat 185 885 euroa. Kelalta haetaan korvausta 105 319 euroa.

Vertailu 2020–2018

Työterveyshuolto €	2020	2019	2018
Brutto	185885	202429	216037
Netto	80569	94016	107943

Vakainaista henkilöä kohden nettokustannukset ovat arviolta noin 73 euroa henkilötyövuotta kohden. Vastaava luku vuonna 2019 oli 86 euroa henkilötyövuotta kohden.

Paraisten kaupungin työterveyshuollon tuottaa Paraisten kaupungin työterveyshuolto. Työterveyshuoltosopimus kattaa lakisääteisen Kelan korvausluokan I mukaisen työterveyshuollon eli ehkäisevän, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon (korvausluokka II).

Ehkäisevään toimintaan sisältyvät muun muassa

- työpaikkaselvitykset
- terveystarkastukset
- terveyden ja työpaikan olojen seuranta.

Sairaanhoitoon sisältyy yleislääkäritasoinen avosairaanhoito laboratorio- ja röntgentutkimuksineen sekä työterveyshoitajan sairausvastaanotto.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa, ja toimintaa kehitetään työterveyshuollon, työsuojelupäällikön ja henkilöstöpäällikön välisenä tiiviinä yhteistyönä.

## 10 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kunnassa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Taulukko: Henkilöstön vaihtuvuus 2020–2018

Vakinaiset	Lukumäärä	Henkilöstön vaihtuvuus %	2019	2018
Alkaneet palvelussuhteet	73	8,3 %	7,51 %	8,71 %
Päättyneet palvelussuhteet	64	7,3 %	10,05 %	8,35 %

Henkilöstön vaihtuvuus on yleisesti melko pientä kunta-alan vakinaisen henkilöstön keskuudessa, 7–13 % ovat täysin tavanomaisia määriä. Kaupungissa, jossa vakinaisen henkilöstön määrä on yli 800, voidaan arvioida, että kalenterivuoden aikana 4–6 % vakinaisesta henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle. Useimmat eläkkeelle siirtävistä korvataan, joten henkilöstön kokonaismäärä pysyy suhteellisen muuttumattomana. Yksiselitteisesti ei voida sanoa, kumpi on parempi, suuri vai pieni henkilöstön vaihtuvuus. Erittäin suuri henkilöstön vaihtuvuus voi viitata ongelmiin viihtyvyydessä ja sitoutumisessa, mutta erittäin pieni henkilöstön vaihtuvuus voi myös estää kehitystä, joka tapahtuu, kun toimintaan saadaan uutta osaamista ja uusia näkökulmia.

## 11 Eläköityminen ja eläkemaksut

Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja -ennakointia koskevat tiedot saadaan Kevan työnantajien asiointipalvelusta.

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

## 11.1 Eläköityminen

Eläkelaji	2020	2019	Muutos	Keski-ikä 2020	Keski-ikä 2019	Osuus kaikista eläkkeistä
Vanhuuseläke	23	21	2	63,9	64	72 %
Työkyvyttömyyseläke	9	7	2	54,9	54,8	28 %
<b>Yhteensä</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>60,9</b>	<b>61,4</b>	<b>100 %</b>

Eläkepoistumien kokonaismäärästä 72 % on ns. tavallisia vanhuuseläkkeitä, mikä on myönteistä ottaen huomioon, että kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat aina huomattavasti kalliimpi ratkaisu, joka näkyy useiden vuosien ajan varsinaisesta eläkkeelle siirtymisestä. Pysyvän työkyvyttömyyden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien henkilöiden keski-ikä koko maassa on 52 vuotta, mutta vaikka Paraisten kaupungin lukemat ovat hieman korkeammat, työnantajan tulee edelleen panostaa toimenpiteisiin, jotka mahdollistavat töihin paluun pitkän sairausloman jälkeen, kuten uudelleensijoittaminen alemman vaatimustason tehtäviin.

## 11.2 Eläkemaksut

Vuosi	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhe-maksu
2020	1573379	0
2019	1515311	100242
2018	1408823	326106

Varhe-maksu lakkautettiin vuonna 2019.

## 12 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

### 12.1 Henkilöstökulut

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Henkilöstökulut:

1 000 €	Toteuma 2020	Talousarvio 2020	Poikkeama %	Tilinpäätös 2019	Tilinpäätös 2018
Palkkakulut	40971	40311	1,50 %	40221	39126
Eläkekulut	8820	8518	3,60 %	8529	8413
% palkoista	21,60 %	21,10 %		21,20 %	21,50 %
Muut sivukulut	1443	1645	-22,60 %	1443	1537
% palkoista	3,10 %	4,10 %		3,60 %	3,90 %
Yhteensä	51010	50474	1,10 %	50193	49076

Henkilöstökulut ovat nousseet vuoteen 2019 verrattuna 1,6 % eli hieman enemmän kuin oli budjetoitu.

## 12.2 Palkat

Paraisten kaupungissa sovelletaan seuraavia kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia:

- KVTES: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
- TS: Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
- LS: Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus
- OVTES: Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus

Kunnallisten pääsopimusten 2020–2021 sopimuskausi tuli voimaan 1.4.2020.

KVTES:

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotus oli 26 euroa, kuitenkin vähintään 1,22 %. Palkkausluvun §:n 11 mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,22 %:lla.

Perhepäivähoitajien palkkaa korotettiin niin, että Paraisten kaupungin palkkausjärjestelmän mukaista palkkaa korotettiin 1,22 %.

TS:

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotus oli 26 euroa, kuitenkin vähintään 1,22 %. TS-18:n §:n 12 mukaista henkilökohtaista lisää ja §:n 14 mukaista erillislisää korotettiin 1,22 %:lla.

LS:

Yleiskorotus 1.8.2020 lukien oli 1,24 % terveyskeskuslääkäreille ja 1,65 % terveyskeskushammaslääkäreille.

OVTES:

Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.8.2020 lukien 0,87 %:n suuruisella yleiskorotuksella. OVTES:n osion A §:n 11 mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin vastaavalla prosenttimäärällä.

Kannustavat palkkuselementit:

KVTES:n luvun II §:n 11 mukaan viranhaltijalle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti työsuorituksen

arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi

- tulos
- monitaitoisuus ja luovuus
- erityistiedot ja -taidot
- yhteistyökyky
- vastuuntunto
- oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Samoja periaatteita noudatetaan LS:ssa ja OVTES:ssa, kuitenkin niin, että OVTES:ssa opettajana toimimisen mukanaan tuoma kokemus ja ammatinhallinnan lisäys on otettu huomioon vuosisidonnaisessa lisässä, joten mahdollisten henkilökohtaisten lisien arvioinnin tulisi perustua muihin tekijöihin.

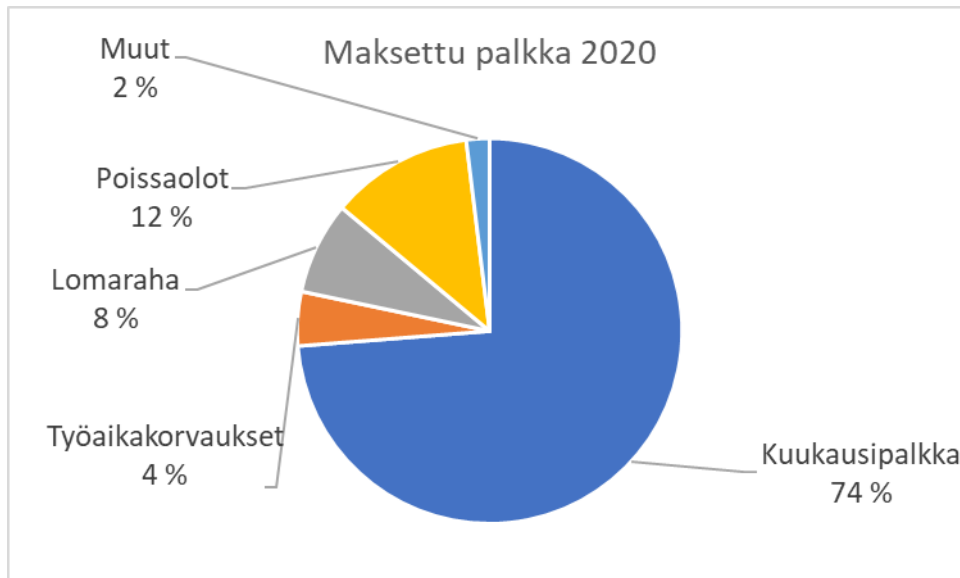
Henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella TS:n palkkajärjestelmän toinen keskeinen osa. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteena on työssä suoriutuminen, joka pisteytetään paikallisen arviointijärjestelmän mukaan. Henkilökohtainen lisä voi olla suuruudeltaan enintään 30 % tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna. TS poikkeaa siten merkittävästi muista virka- ja työehtosopimuksista, koska henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnilla on suurempi merkitys palkkaukseen kuin muissa kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen summasta. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä, tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin on käytettävä vähintään 1,3 % yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta. LS:n mukaan sama summa on vähintään 3,5 %.

Palkkauksen rakenne keskimäärin vuonna 2020 (%-osuudet kokonaisansioista)

	KVTES	OVTES	TS	LS	Perhepäivähoitajat
Tehtäväkohtainen palkka	93,9 %	79,0 %	83,1 %	91,2 %	91,4 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,0 %	13,0 %	6,0 %	4,4 %	7,1 %
Henkilökohtainen lisä	0,2 %	0,1 %	10,4 %	3,7 %	1,5 %
Muut lisät	0,8 %	3,5 %	0,5 %	0,7 %	0,0 %
Lisä- ja ylityö (OVTES)		4,4 %			
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Kokonaisansio keskimäärin, euroa/kk	2398	3348	3403	4681	2113
Miesten keskiansio, euroa/kk	2671	3605	3417	5933	
Naisten keskiansio, euroa/kk	2376	3444	3361	4324	2113

On syytä huomata, että keskimääräiset tulot perustuvat tosiasiallisesti maksettuihin palkkoihin muuttamatta niitä kokoaikaiseksi palkaksi. Varsinkin monet KVTES:n piirissä olevat työskentelevät osa-aikaisesti, mikä vaikuttaa keskipalkkoihin.



### 12.3 Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Paraisten kaupunki tuki vielä vuonna 2020 henkilöstön omaa liikuntatoimintaa subventoimalla liikuntaseteleitä 40 eurolla vuodessa henkilöä kohden. Liikuntaseteleitä voi käyttää maksuväliseinä kuntosaleilla, uimahalleissa ja muissa kuntoilualan yrityksissä. Lisäksi henkilöstölle myönnetään alennusta kansalaisopistojen jumpparyhmien osallistumismaksuista. Kaupunki on subventoinut myös osallistumista Folkhälsanin terapia-altaassa järjestettäviin vesijumpparyhmiin.

Koska liikuntaseteleitä ei voi käyttää kaikissa kunnanosissa ja koska päätettiin kuulla henkilöstön omia toiveita muun työ- ja toiminnan (työkykyä ylläpitävän toiminnan) suhteen, henkilöstöryhmät ovat voineet anoa avustusta myös erilaiseen liikunta- ja virkistystoimintaan. Byrokratian vähentämiseksi päätettiin, että jokaisella työpaikalla voidaan vuosittain käyttää 25 euroa henkilöä kohden yksikköpäällikön hyväksymään virkistystoimintaan. Henkilöstöpäällikkö koordinoi toimintaa ja hyväksyy laskut virkistysuunnitelman perusteella.

Henkilöstöhuoltoon ja virkistykseen kuuluvat vuosijuhlata, muistamisista ja Nauvon, Korppoon, Houtskarlin ja Iniön henkilöstölounaan subventoinnista aiheutuvat kustannukset. Työ- ja virkistyskustannukset koostuvat lähinnä liikuntaseteleistä ja muusta aktiivisesta liikuntatoiminnasta. Henkilöstörahaston varoja käytettiin me-henkeä edistävään toimintaan, yli 30 vuotta palvelussuhteessa olleiden henkilöstön muistamiseen sekä koulutuksesta myönnettäviin stipendeihin.

Ennen kuntaliitosta perustettu henkilöstörahasto lakkautettiin vuonna 2020, kun rahastoon siirretyt varat oli käytetty kokonaisuudessaan. Työpaikat saattoivat edelleen anoa varoja me-henkeä edistävään toimintaan, mutta koronapandemian vuoksi toimintaa on järjestetty varsin vähän. Vuonna 2020 ei järjestetty myöskään vuosijuhlaa tai muita yhteisiä aktiviteetteja.

	2020	2019	2018
Henkilöstöhuolto ja virkistys	28767	38336	32298
Työ/liikunta	6237	18461	37871
Henkilöstörahasto	0	10768	12213
<b>Yhteensä</b>	<b>37024</b>	<b>69584</b>	<b>84400</b>
Henkilötyövuotta kohden	34 €	62 €	76 €



## 13 Työsuojelu

Paraisten kaupungin työsuojelu on koostunut kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja varavaltuutetuista sekä työsuojelupäälliköstä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon varsinaisen työsuojeluvaltuutetun vaihdettua työntajaa vuoden lopussa aikaisemmin valittu varavaltuutettu otti vastuun varsinaisen työsuojeluvaltuutetun tehtävästä.

Työsuojelutoimikuntaa ei ole perustettu, koska työsuojeluasiat on käsitelty yhteistyötoimikunnan kokouksissa. Työsuojelutiimi on kokoontunut tarpeen vaatiessa Teamsin välityksellä.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on pandemian vuoksi toteutettu yhteisten Teams-kokousten muodossa. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit on supistettu vain välttämättömiin käynteihin.

Kolme työsuojeluvaltuutettua on hoitanut heille kuuluvia tehtäviä ja lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon työsuojeluvaltuutettu on avustanut muiden työntekijöiden ryhmää koskevissa asioissa.

Viranomaisten aikaisemmin tarkastusten jälkeen antamia ohjeistuksia ja kehotuksia on noudatettu ja niiden noudattamista tullaan tarkastamaan tulevien vuosien seurantakäynneillä pandemiatilanteen helpotettua.

Viranomaiset tulevat seuraamaan erityisesti pandemian aikana syntynyttä psykososiaalista kuormitusta sekä tarkastamaan henkilökäytön henkilöstöstä, joka on työssään altistunut covid-19-tartunnalle.

## 14 Henkilöstöpolitiikan kehittämisalueet

Vuosi 2020 tulee jäämään historiaan vuotena, jolloin covid-19-pandemia pakotti nopeisiin työskentelytapojen ja priorisointien muutoksiin. Paraisten kaupungin henkilöstöllä oli todistetusti hyvä valmius muuttaa työskentelytapojaan ja organisoida toimintaa eri yksiköissä viranomaisten ohjeiden mukaisesti. Opetusjärjestelyjen muutokset kouluissa ja siirtyminen etätöihin hallinnollisissa tehtävissä onnistuivat yli odotusten, vaikka suurin osa henkilöstöstä on varmasti käyttänyt normaalioloja huomattavasti enemmän omaa aikaansa saadakseen kaiken tekniikan toimimaan.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä on hyvä perusvalmius käsitellä poikkeavia tilanteita, mutta myös muilla toimialoilla on otettu viivytyksettä käyttöön uusia työmenetelmiä asiakkaiden ja henkilöstön tartuntariskin vähentämiseksi. Yhteistyö tartunnan jäljityksessä toimivan henkilöstön kanssa on toiminut erittäin hyvin.

Tavoitteet, joiden oli määrä muodostaa henkilöstöpolitiikan kehittämistyön perusta, eivät ole kaikilta osin toteutuneet, koska myös henkilöstöpalvelujen henkilöstö on käyttänyt huomattavan osan työajastaan covid-19-pandemiasta aiheutuneiden konkreettisten ongelmien ratkaisemiseen. Esimiehet ja muu henkilöstö ovat tarvinneet paljon tukea työ- ja virkaehtosopimusten tulkinnassa ja työjuridiikan käytännön kysymyksissä, jotka ovat liittyneet poikkeaviin tilanteisiin työntekijän itsensä, asiakkaan tai perheenjäsenen mahdollisesti altistuttua tai sairastuttua. Matkustamista ja liikkumista koskeneet erilaiset ohjeet ja kehotukset ns. omaehtoisen karanteeniin jäämisestä tietyille alueille suuntautuneiden matkojen jälkeen ovat herättäneet paljon kysymyksiä, välillä sellaisia, joihin ei ole ollut yksiselitteisiä vastauksia. Suuresta epävarmuudesta huolimatta johtaminen työpaikoilla on ollut hyvällä tasolla ja myös vaikeisiin tilanteisiin on löydetty toimivat ratkaisut avoimella viestinnällä ja yhteisvoimin.

Henkilöstöpolitiikan vuoden 2020 tavoitteista johtamisen laatu ja psykososiaalisen kuormituksen ja muiden työssä esiintyvien häiriöiden hallintaan liittyvät prosessit ovat siis olleet ajankohtaisia toisella

tavalla kuin alun perin oli suunniteltu. Erittäin myönteinen kokemus on ollut mahdollisuus järjestää esimieskoulutusta virtuaalisesti. Esimiesten informaation, koulutuksen ja kollegiaalisen vertaistuen tarpeeseen on vastattu ns. virtuaalisen johtamispolun avulla. Kyseistä toimintamallia testattiin syksyllä 2020 ja se muodostaa rungon myös vuonna 2021 toteutettaville koulutuksille ja workshoppeille.

Uuden Populus HR -työkalun sisäänajo käynnistyi myöhässä, sen todellinen hyöty realisoituu vasta vuonna 2021.

## 15 KivaQ-henkilöstöbarometri

Henkilöstöpalvelujen vuoden 2020 toimintasuunnitelman mukaisesti joulukuussa 2020 toteutettiin työhyvinvointikysely yhteistyössä KivaQ-yrityksen kanssa. KivaQ-kysely, johon kuuluu 7 vakiokysymystä, on helppo toteuttaa, mutta se antaa siitä huolimatta paljon materiaalia työhyvinvoinnin konkreettiseen kehittämiseen työpaikoilla. Kysely toteutettiin nyt neljännen kerran. Jakamalla henkilöstön työpaikkatasolle henkilöstöpalvelut voi yhdessä esimiesten kanssa käyttää vastausmateriaalia työpaikan kehittämishankkeiden pohjana. Vastausprosentti oli suhteellisen suuri, koska vastaajille taattiin anonyymius. Tämän vuoksi kaikki työpaikat eivät saa vastauksia aivan työpaikkatasolla sellaisissa tapauksissa, joissa vastausprosentti tai vastausten määrä on niin pieni, että on olemassa riski yksittäisten vastaajien vastausten tunnistamiseen. Koska vastausten kokonaismäärä oli 685 kpl (vuonna 2019 vastaajia oli 625 ja vuonna 2018 heitä oli 605), kyselystä on saatu luotettavat vastaukset osasto-, toimiala- ja yksikkötasolla ja ilahduttavasti myös monesta työpaikasta.

Henkilöstöraportissa esitellään koko Paraisten kaupungin vastaukset vuodelta 2020 ja verrataan niitä edellisissä kyselyissä saatuihin vastauksiin.

Kaikkien kysymysten keskiarvoa kuvataan KivaQ-indeksillä.



### KIVAQ INDEX 2016 – 2020

(Alla / Kaikki)

ÄR/VUOSI	SVAR/VAST.	SVARS %/VAST.%	KIVAQ INDEX
2020	685	64,0	7,88
2019	625	59,6	7,91
2018	605	61,9	7,82
2016	571	48,6	7,71

Vertailu osoittaa, että henkilöstö on KivaQ-indeksin perusteella kokenut työhyvinvointinsa jonkin verran heikentyneen vuosiin 2019 ja 2018 verrattuna. KivaQ-indeksi 7,88 on edelleen kuitenkin parempi kuin Suomen kuntien yleinen keskiarvo 7,86.

Kun otetaan huomioon, että kysely tehtiin joulukuussa 2020 käynnissä olevan pandemian takia epävarmuuden leimaaman vuoden jälkeen, voitaisiin jopa sanoa, että tulos on odotettua parempi. Tämä selittyy osin sillä, että moniin muihin kaupunkeihin verrattuna Parainen on kärsinyt pandemiasta hieman vähemmän, mutta myös sillä, että henkilöstöllä oli hyvä valmius hallita epävarmuutta.

Eri osavastausten tarkempi analysointi osoittaa, kuinka kokemus työhyvinvoinnin eri osatekijöistä on kehittynyt.



## PARGAS / PARAINEN 2018 - 2020

■ tv4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (685)  
 ■ Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)  
 ■ Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

1: Hur trevligt tycker du att det har varit att komma på jobb under de senaste veckorna?  
 Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?



2: Hur meningsfullt uppfattar du ditt arbete?  
 Kuinka mielekkääksi koet työsi?



Kysymys 1 on hyvä yleinen työhyvinvoinnin mittari. Töihin tuleminen ei ole yhtä kivaa kuin se on ollut viime vuosina. Mielekkyyden tunne on laskenut hieman, vaikka yli 8:n keskiarvo on edelleen erittäin hyvä.

3: Hur bra behärskar du ditt arbete?  
 Kuinka hyvin hallitset työsi?



4: Hur bra trivs du med dina närmaste arbetskamrater?  
 Kuinka hyvin viihdyt lähimpien työkavereittesi kanssa?



Oman työn hallitsemisen tunne on noussut, niin ikään lähimpien työkavereiden kanssa koetaan viihdyttävän. Yksi tulkinta voisi olla se, että henkilöstö on vaikeina aikoina kokenut, että sillä on tarvittava osaaminen ja kapasiteetti hoitaa tehtävänsä laadukkaasti ja että työyhteisön tuki auttaa jaksamaan paremmin. Sosiaalinen yhteisö on tärkeä tekijä psykologisen turvallisuuden kannalta, joka taas muodostaa voimavaran stressaavina ja kiireisinä aikoina.

5: Hur bra tycker du att din närmaste chef fungerar som chef?  
 Kuinka hyvin toimii mielestäsi lähin esimiehesi esimiehenä?



6: Hur säkert tror du det är att din arbetsplats är bestående?  
 Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?



Myös esimiesten osaamisen ja kyvyn johtaa työtä on koettu lisääntyneen, mikä on erittäin myönteistä.



## PARGAS / PARAINEN 2018 - 2020

■	tV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (685)
■	Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)
■	Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

7: Hur mycket kan du påverka sådant, som berör ditt arbete?  
Kuinka paljon voit vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin?



KivaQ W index  
KivaQ W indeksi



Yksi niistä tekijöistä, jotka ovat hieman laskeneet vuoden 2019 hyvistä tuloksista, on mielipide siitä, kuinka paljon työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa. Tämä kysymys on otettava huomioon ns. koronaexitissä; oman työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää tuntea, että voi vaikuttaa omaan työhönsä.

Uutuutena vuoden 2020 kyselyssä oli vaihtoehtokysymys, jossa henkilöstön tuli useiden eri väittämien joukosta valita, mitkä asiat parantaisivat merkittävästi omaa työhyvinvointia. Top 5 -lista näyttää tältä:



## TILLÄGGSFRÅGA LISÄKYSYMYS

## Top 5 PARGAS/ PARAINEN

8: Mitt eget arbetsvälbefinnande skulle märkbart förbättras om.. <i>Oma työhyvinvointini paranisi merkittävästi mikäli..</i>	Svar/Vast.	%
..Covidpandemin skulle vara över <i>..Coronapandemia olisi ohi</i>	475	69,3
..stadens ekonomi skulle vara i balans <i>..kaupungin talous olisi tasapainossa</i>	332	48,5
..stadens politiker skulle visa större uppskattning för jobbet vi gör <i>..kaupungin poliitikot osoittaisivat suurempaa arvostusta työtämme kohtaan</i>	246	35,9
..arbetsbelastningen skulle vara sådan att jag orkade bättre <i>..työkuormitus olisi sellainen että jaksaisin paremmin</i>	226	33,0
..cheferna skulle ge mera positiv respons då orsak finns <i>..esimiehet antaisivat enemmän positiivista palautetta kun siihen on aihetta</i>	178	26,0

Ei ole yllättävää, että käynnissä oleva covid-pandemia on suurin yksittäinen tekijä. Tulevaisuudessa on sen sijaan syytä arvioida kriittisesti, millaisia todellisia vaikutuksia henkilöstöön on sillä, että johto viestii kriittisestä taloustilanteesta niin voimakkaasti kuin viime vuosina on tehty. Yt-neuvottelujen uhka ja jatkuvat säästövaatimukset ovat selvästi vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin.

Toinen vähintään yhtä mielenkiintoinen havainto on tarve saada arvostusta poliittiselta johdolta (33 %) ja omilta esimiehiltä työpaikalla (26 %). Kaikissa johtamiskoulutuksissa korostetaan nykyään osallisuuden ja palautteen tarvetta. Yleinen käsitys on, että hyvän johtamisen perustana on toimiva vuoropuhelu, jossa henkilöstö saa palautetta ja mahdollisuuden tulla kuulluksi, mutta ilmeisesti yhtä tärkeää on rakentaa toimivat kanavat luottamushenkilöiden ja henkilöstön väliselle toimivalle vuoropuhelulle. Vastausmäärä 246 osoittaa, että myönteistä palautetta eivät toivo pelkästään esimiehet ja avainhenkilöt, vaan henkilöstö kokonaisuudessaan. Tämä havainto on otettava vakavasti Paraisten kaupungin henkilöstöpolitiikkaa ja organisaatiokulttuuria kehitettäessä.

Lopuksi KivaQ-indeksiä verrataan myös kaupungin eri toimintojen välillä. Kokonaiskeskiarvo siis laskee hieman, mutta vähintään yhtä mielenkiintoista on verrata kehitystä vuodesta toiseen eri toimialoilla. Tämä aineisto tarjoaa pohjan työpaikkatason tarkemmille analyyseille vahvuuksien ja kehittämisaikavälien tunnistamiseksi.



## KIVAQ INDEX 2019 vs 2020

SEKTOR/SEKTORI	N	2019	N	2020	Δ-KivaQ Index	Δ-N
Koncerntjänster <i>Konsernipalvelut</i>	37	<b>8,22</b>	42	<b>7,84</b>	<b>- 0,38</b>	+5
Tekniska stödtjänster <i>Tekniset tukipalvelut</i>	41	<b>7,52</b>	30	<b>7,43</b>	<b>- 0,09</b>	-11
Miljö <i>Ympäristöosasto</i>	31	<b>7,92</b>	34	<b>8,23</b>	<b>+ 0,31</b>	+3
Bildning <i>Sivistysosasto</i>	290	<b>8,06</b>	342	<b>7,91</b>	<b>-0,15</b>	+52
Social- och hälsovård <i>Sosiaali- ja terveystyö</i>	226	<b>7,74</b>	237	<b>7,86</b>	<b>+0,12</b>	+11
<b>PARGAS/PARAINEN</b>	625	<b>7,91</b>	685	<b>7,88</b>	<b>-0,03</b>	+60

Näitä eroja ei vielä ole analysoitu syvällisemmin, mutta ympäristöosaston ja sosiaali- ja terveysosaston voidaan todeta osoittavan myönteistä kehitystä. Jossain määrin oli myös odotettavissa, että sivistysosaston suurilla muutoksilla, lähi- ja etäopetuksen vuorottelulla tai molempien järjestämisellä yhtä aikaa, olisi kielteisiä vaikutuksia. Lisäksi on syytä selvittää tarkemmin, miksi tulos on heikentynyt konsernipalveluissa. Voiko olla niin, että etätöihin siirtyminen ei ole sujunut kaikilla hallinnollisissa tehtävissä työskentelevillä yhtä jouhevasti?