



KOKEMÄEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Yhteistyötoimikunta 16.3.2022

Kaupunginhallitus 28.3.2022

Tiedoksi kaupunginvaltuusto xx.2022

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	4
2. HENKILÖSTÖRESURSSIT JA HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN	5
2.1 Kaupungin henkilöstöorganisaatio ja henkilöstöpolitiikka	5
2.1.1 Henkilöstösuunnitelma ja sitä tukevat ja ohjeet	6
2.1.2. Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2021	8
2.1.3. Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	10
2.2 Henkilöstön määrä	13
2.2.1. Henkilöstö henkilötyövuosina	15
2.2.2. Vakituinen henkilöstö.....	16
2.2.3. Määräaikainen henkilöstö.....	17
2.3 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne	18
2.3.1. Sukupuolirakenne	18
2.3.2. Ikärakenne	18
2.4 Yleisimmät ammattiryhmät.....	20
2.5 Sopimusalat ja työaikajärjestelmät.....	21
2.5.1. Henkilöstö sopimusaloittain	21
2.5.2. Henkilöstö työaikajärjestelmittäin	22
3. HENKILÖSTÖN TILA	23
3.1 Eläköitymisennuste.....	23
3.2 Poissaolot	24
3.2.1. Sairauspoissaolot.....	24
3.2.2. Työtapaturmat.....	26
3.2.3. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset	27
4. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN JA HYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN.....	29

4.1 Osaamisen kehittäminen.....	29
4.2 Työterveyshuolto.....	30
4.3 Työkyvyn ylläpito.....	31
4.4 Työsuojelu.....	32
4.5 Henkilöstöedut.....	35
5. VUODEN 2022 PAINOPISTEITÄ JA KEHITTÄMISAJATUKSIA	36

Henkilöstökertomuksen koonnista vastasivat va.palkkasihteeri Tiina Starcke, henkilöstösuunnittelija Sirkka Vanhatalo, hallintojohtaja Essi Piiröjärvi ja työsuojelupäällikkö Janne Lehtonen.

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstövoimavarojen arvioinnista ja käytöstä ja niiden muutoksista. Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstä sillä on. Laadukkaan palvelutuotannon ja kilpailukykyisten kuntatyöpaikkojen turvaamiseksi on tärkeää kehittää määrällisiä ja laadullisia henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä.

Henkilöstökertomus on laadittu Kokemäellä vuodesta 1998 alkaen. Se on tarkoitettu tukemaan strategista henkilöstöjohtamista ja sillä arvioidaan henkilöstöstrategian toteutumista kunnassa. Henkilöstökertomus toimii suunnittelun ja keskustelun välineenä päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Henkilöstökertomuksen tunnusluvuissa on pyritty vuosittaiseen vertailtavuuteen siten, että kertomukseen on sisällytetty myös kaksi edeltänyttä vuotta. Vuoden 2021 henkilöstökertomus sisältää myös vuosien 2020 ja 2019 tunnusluvut 31.12. vallinneen tilanteen mukaan. Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin.

Kertomus antaa läpileikkauksen kaupungin henkilöstön määrästä, ikä- ja ammattirakenteesta ja eläköitymisestä sekä mm. henkilöstökustannuksista, työpanoksesta ja terveydellisestä toimintakyvystä. Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin.

Kunta- ja palvelurakenteeseen jatkuvasti lisääntyvät muutospaineet ja taloudellisen tilanteen kireys asettavat edelleen haasteita kaupungin henkilöstölle tulevina vuosina. Henkilöstökertomuksen merkitys korostuu etenkin tilanteessa, jossa kunnat joutuvat niukkenevilla resursseilla turvaamaan tulevaisuudessa laadukkaat kunnalliset palvelut. Tässä tilanteessa kuntatyönantajan on yhä tarkemmin oltava selvillä esimerkiksi henkilökunnan rakenteesta ja osaamisesta, jotta se voi tehokkaammin ja tarkemmin kohdentaa henkilöstövoimavarojaan ja tiedostaa myös kehittämistarpeet.

2. HENKILÖSTÖRESURSSIT JA HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN

2.1 Kaupungin henkilöstöorganisaatio ja henkilöstöpolitiikka

Kuvio 1. Kokemäen kaupungin henkilöstöorganisaatio



Kaupungin organisaatio muodostuu keskinäisessä yhteistyössä toimivasta luottamushenkilö- ja viranhaltijaorganisaatiosta (toimielin- ja virasto-organisaatiot). Henkilöstöä oli vuonna 2021 yhteensä 281 joista noin 22 esimiestehtävissä. Kaupunkia johtaa kaupunginjohtaja, jonka tukena työskentelee johtoryhmä, johon kuuluvat hallintojohtaja, talousjohtaja, sivistysjohtaja ja hänen sijaisensa sekä tekninen johtaja/rakennusinsinööri.

Kokemäen hallintosäännön 52 § mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstöä koskevista säännöistä, periaatteista, suunnitelmista ja toimintamalleista. Hallintojohtajan vastuualueeseen kuuluu hallintosäännön 54 § mukaan kaupungin henkilöstöhallinnon johtaminen ja kehittäminen, henkilöstöasioista koskeva raportointi, henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön koulutuksen kehittämistä päättäminen.

Henkilöstöresursseilla tarkoitetaan organisaation käytössä olevan henkilöstön tuottamaa lisäarvoa organisaatiolle. Henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara, resurssi. Henkilöstökertomus peilaa erityisesti organisaation henkilöstöresurssien tilaa eli henkilöstön tilannetta, vointia ja työkykyä, sekä henkilöstöhallinnon kehittämiseksi tehtyä työtä.

2.1.1 Henkilöstösuunnitelma ja sitä tukevat ja ohjeet

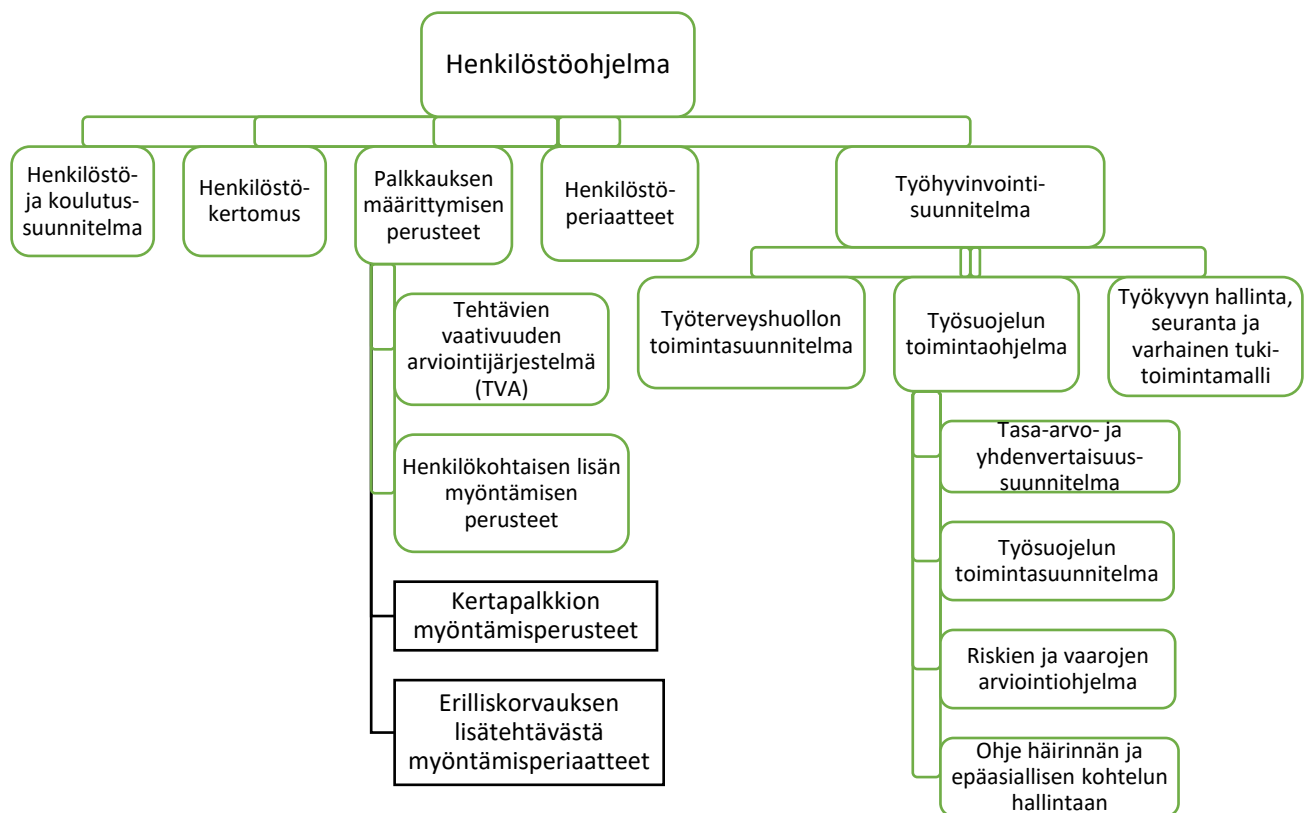
Henkilöstöohjelman tarkoituksena on henkilöstöhallinnon ja koko kaupungin organisaation toiminnan jatkuvan kehittämisen kautta ylläpitää ja edistää henkilöstön hyvinvointia sekä mahdollisuuksia tehdä työtään hyvin. Henkilöstöohjelman avulla pyritään osaltaan myös turvaamaan kaupungin palvelujen järjestämistä sekä toiminnan taloudellisuutta. Edelleen tavoitteena on mahdollisten muutosten hallittu johtaminen. Henkilöstöohjelmaan sisältyvät arvot, tavoitteet ja keinot on muodostettu yhteisessä prosessissa, johon ovat osallistuneet henkilöstö, johtavat viranhaltijat ja päätöksentekijät. Ohjelman valmistelun lisäksi tavoitteena on ollut strategisen ajattelun kehittäminen.

Tavoitteena on, että henkilöstöhallinnon toiminta ja henkilöstöohjelma ovat tiiviissä yhteydessä kaupungin palvelujen järjestämiseen ja talouden suunnitteluun, ja vaikuttavat osaltaan koko organisaation

toimintaan.

Henkilöstöohjelman visio kuvaa kaupungin keskeistä sekä tämän päivän, että pitkän tähtäimen tavoitetta. Visiona on Mukava tulla töihin! – yhteisen työn tulos. Visiossa yhteisen työn tuloksella viitataan sekä kaupungin tavoitteiden saavuttamiseen, että vision ensimmäisen osan toteutumiseen. Onnistuneiden henkilöstöasioiden hoitamisen kautta kaupunki voi henkilöstön ja luottamushenkilöiden hyvinvoinnin, osaamisen ja yhteisen työn tuloksena menestyksekkäästi luoda omaa tulevaisuuttaan ja palvella asukkaitaan.

Henkilöstöohjelmaa täydentämään on laadittu useita suunnitelmia ja ohjeistuksia, jotka on kuvattu seuraavassa kaaviossa:



Kuvio 2. Henkilöstöohjelmaa täydentävät kokonaisuudet

2.1.2. Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2021

Kokemäen kaupunki määrittelee vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toiminnalleen toiminnalliset tavoitteet. Toiminnalliset tavoitteet luovat kaupungin toiminnalle vuoden aikana raameja ja tavoitteita. Vuonna 2021 henkilöstöön liittyviä toiminnallisia tavoitteita olivat:

- Pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelu
- Kaupunkistrategian valmistuminen
- Sosiaalipalveluiden siirtyminen kuntayhtymälle onnistuneesti
- Työllisyyspalveluiden uudistus saadaan toteutettua onnistuneesti

Pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelulla tavoiteltiin suunnitelmaa siitä, kuinka henkilöstörakennetta kevennetään henkilöstön vaihtuvuuden yhteydessä tarkoituksenmukaisesti. Suunnitelma valmisteltiin kaikkien osastojen osalta vuoden aikana. Suunnitelmassa huomiointiin tehtävien mukautumisen tarve vallitseviin olosuhteisiin kaupungin tehtävissä.

Kokemäen kaupunkistrategia valmistui syksyn 2021 aikana vuosille 2022-2025. Strategiaan määritettiin neljä päätavoitetta, jotka ovat positiivisen kuntakuvan luominen, elinkeinorakenteen monipuolistaminen, kuntalaisten hyvinvointi ja vihreän siirtymän Kokemäki. Strategia vahvistettiin joulukuussa 2021 ja sen jalkauttaminen kuntalaisille on otettu yhdeksi alkuvuoden 2022 tavoitteeksi. Strategian laatimisen yhteydessä osallistettiin kaupungin henkilöstöä, kaupungissa toimivia yhdistyksiä, yrityksiä, vaikuttamistoimielimiä sekä luottamushenkilöstöä laajasti.

Kaupungin sosiaalipalvelut siirtyivät suunnitellusti Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon toimivallan alle vuoden 2021 alusta. Sosiaalihuoltolain mukaisten palveluiden siirto onnistui odotettua paremmin. Yhteistyön kehittämiseksi on aloitettu yhteistyö vuoden 2021 aikana ja se nähdään erityisen tärkeäksi kehittämistoimenpiteeksi

myös vuoden 2022 aikana etenkin huomioiden Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän siirtyminen edelleen Satakunnan hyvinvointialueen alaisuuteen vuoden 2023 alusta. Erityisen tärkeäksi kehittämistoimenpiteeksi nähdään rajapintatyöskentely kaupungin ja kuntayhtymän palveluiden rajapinnassa.

Työllisyyspalveluissa tehtiin suuri muutos kaupungin osallistuttua yhdessä Porin ja Ulvilan kaupunkien kanssa työllisyyden kuntakokeiluun. Työllisyyden kuntakokeilun kautta Kokemäen kaupungille siirtyi ensimmäisessä vaiheessa kaksi henkilöä tekemään TE-palveluita. Muutos on toteutunut onnistuneesti ja palveluiden saatavuudesta suoraan paikkakunnalta on saatu paljon positiivista palautetta.

Kokemäen kaupungin henkilöstön henkilöstökysely laadittiin hallinto-osastolla johtoryhmän ohjauksessa. Henkilöstökysely järjestettiin aikavälillä 28.10-14.11.2021. Kysely toteutettiin sähköisesti Webropol-kyselytyökalun avulla. Henkilöstökyselyyn saatiin yhteensä 207 vastaajaa. Kokonaisuudessaan kaupungin työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida henkilöstökyselyn tulosten perusteella hyväksi. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,09 asteikolla 1-4. Osastokohtaiset keskiarvot noudattivat keskiarvoa (hallinto-osasto 3,09, sivistysosasto 3,10 ja tekninen osasto 3,07). Kyselyn perusteella vahvimmat aihealueet Kokemäen kaupungilla olivat työtyytyväisyys ja työmotivaatio sekä osaaminen ja ammattitaito. Kyselyn perusteella selkeimmät kehityskohteet ovat muutosjohtaminen, organisaation ohjaaminen ja työssä jaksaminen ja työhyvinvointi. Teemat mukailivat aiempien vuosien vastauksia. Työhyvinvointikyselyn tulokset käsiteltiin yhdessä henkilöstön kanssa ja sitä kautta eri yksiköt päättivät omista tavoitteistaan ja toimenpiteistään tulosten parantamiseksi.

Kokemäen kaupungissa sovelletaan tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää Kunnallisen yleisen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä oleviin. Vuoden 2022 aikana tehtiin merkittävä määrä päivityksiä henkilöstön tehtävien vaativuuden arviointeihin sekä päivitettiin henkilökohtaisten lisien myöntämisen periaatteet.

Vuoden 2020 lailla myös vuotta 2021 varjostivat COVID-19 pandemian aiheuttamat laajat rajoitukset sekä toiminnan mukautukset. Vuonna

2021 pääosa tehtävistä voitiin toteuttaa mukautetusti tai lähes normaalein tavoin. Myöskään henkilöstösäästöihin tai lomautuksiin ei ollut painetta vuoden 2021 aikana.

2.1.3. Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Sen tavoitteena on turvata henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtään ja työympäristöään koskevien päätösten valmisteluun. Tarkoituksena on, että sekä työnantaja että henkilöstö kehittävät yhteisvoimin, luottamukseen perustuen työn tuloksellisuutta ja samanaikaisesti henkilöstön työelämän laatua.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 14 §:ssä määritellään kaupungin ja henkilöstön yhteistoimintaelin, jona Kokemäen kaupungissa toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta toimii samalla myös lakisääteisenä työsuojelutoimikuntana.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan kaupunginhallitus valitsee yhteistyötoimikuntaan kaksi edustajaa, joilla on kokouksessa läsnäolo- ja puheoikeus.

Yhteistyötoimikunnan jäseninä toimivat henkilöstön edustajina pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Työnantajan edustajina toimivat kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö.

Työnantajan edustajat		Henkilöstön edustajat	
kaupunginjohtaja	1.1.-31.1. Essi Piirorjärvi 1.2. - 31.12. Teemu Nieminen	plm Jyty	Erja Ekberg
hallintojohtaja	Essi Piirorjärvi	plm Jhl	Jouni Virtanen

työsuojelupäällikkö	Janne Lehtonen pj	plm Juko	Riitta-Liisa Jokinen
Kaupunginhallituksen edustajat		Työsuojeluvaltuutettu	Eija Nurmi-Lahtinen
KH:n jäsen	Ari Prinkkala	Työsuojeluvaltuutettu	Jorma Paavisto
KH:n jäsen	Eeva-Liisa Tuominen		

Taulukko 1. Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuonna 2021

Yhteistyötoimikunnan kokoukset

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana kahdeksan kertaa. Seuraavassa taulukossa on lueteltu kokouspäivät ja niissä keskeisimmät käsitellyt asiat.

13.1.2021	17.2.2021	24.3.2021
<ul style="list-style-type: none"> Lausunto koskien hlöstön työhyvinvointiin varatun määrärahan kohdentamisesta vuonna 2021 Kunta-alan työehtosopimukseen 2020-2021 sisältyvien Järjestelyeräneuvotteluiden käynnistäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Pääluottamusmiesten ajankäyttö Henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma vuodelle 2021 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämien 	<ul style="list-style-type: none"> Vuoden 2020 tilinpäätös Henkilöstökertomus 2020 Työajanseuranta mobiilileimauksella Koronaviruspandemian aiheuttamien hlöstön toimintaa koskevien muutosten merkitseminen tiedoksi Toimintaohjeet pääluottamusmiesten yhdenmukaisesta tiedonsaannista

12.5.2021	9.9.2021	7.10.2021
<ul style="list-style-type: none"> • Työterveyshuollon kustannusten korvaushakemus • Yleisen perehdytysosion päivittäminen • Polkupyöräedun käyttöönotto • Sisäisen viestinnän kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtaisen lisän myöntämisen perusteet • Vuoden 2021 työhyvinvointikysely • Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten muutokset 1.9.2021 alkaen • Henkilöstöperiaatteiden päivittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vastauksen antaminen valtuustoaloitteeseen koskien kertapalkkion maksuperusteen yhdenmukaistamista • Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen • Henkilö- ja palvelusuhdetietojen luovuttaminen hyvinvointialueelle
24.11.2021	15.12.2021	
<ul style="list-style-type: none"> • Katsaus v 2022 talousarvion ja vuosien 2022-2025 taloussuunnittelun valmisteluun ja lisäohjeiden antaminen • Työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2022 • Vuoden 2021 työhyvinvointikyselyn tulokset • Kuntastrategian hyväksyminen vuosille 2022-2025 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtaisen lisän myöntämisen perusteet • Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen • Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 	

Taulukko 2. Yhteistyötoimikunnan kokouspäivät ja niissä käsitellyt asiat

2.2 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan vuoden viimeisenä päivänä kaupunkiin palvelussuhteessa olevien henkilöiden määrää, jolloin siihen sisältyvät myös lomalla tai muuten poissa olevat henkilöt sekä määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat henkilöt. Henkilöstö on jaettu palvelussuhteen mukaisesti toistaiseksi voimassa oleviin (ns. vakituiset) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa (määräaikaiset ja sijaiset) olevaan henkilöstöön. Määräaikaisiin työntekijöihin luetaan myös työllistetyt.

Seuraavat toimielimet ja viranhaltijat päättävät hallintosäännön 59 pykälän mukaan vakinaisen henkilöstön valinnasta:

Päätöksentekijä	Toimivaltaan kuuluvat henkilöstövalinnat
Kaupunginvaltuusto	Kaupunginjohtaja
Kaupunginhallitus	Hallintojohtaja, talousjohtaja, tekninen johtaja, sivistysjohtaja.
Lautakunnat	Lautakunnan alaisten tulosalueiden ja -yksiköiden esimiehet
Osastopäälliköt	Muu osaston henkilökunta

Taulukko 3. Toimivalta vakinaisen henkilöstön valinnassa

Kaupunginhallituksen täyttölupa tarvitaan tämän lisäksi myös 12 kuukautta pidemmän määräaikaisen viran tai toimen täyttämiseen. Lupaa myönnettäessä tutkitaan erilaiset vaihtoehdot tehtävän hoitamiseksi ja mietitään myös yhteistyömahdollisuudet. Lähtökohtaisesti uusien vakituisten virkojen ja työsuhteiden perustamiset käsitellään talousarvion yhteydessä.

Vuoden 2021 talousarvioon sisältyi vakinaisten virkojen/toimien muutoksia seuraavasti:

Uudet toimet/muutokset 1.1.2021 lukien

Yleishallinto

Edunvalvonnan henkilöstö, yleinen edunvalvoja ja palvelusihteeri, siirtyvät perusturvalautakunnan alaisuudesta yleishallintoon.

Perusturvalautakunta

Kaupunginvaltuusto lakkauttaa erillispäätöksellä kaikki perusturvalautakunnan alaiset virat ja toimet.

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta

Lastenhoitajan toimien muuttaminen varhaiskasvatuksen lastenhoitajan toimiksi 1.1.2021 lukien (varhaiskasvatuslaki)

Kahden varhaiskasvatuksen opettajan toimen perustaminen Kokemäen päiväkotit Villa Vilinään 1.8.2021 alkaen

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan toimen perustaminen Kokemäen päiväkotit Villa Vilinään 1.8.2021 alkaen

Kahden määräaikaisen perhepäivähoitajan toimen täyttämisen vaki-
tuisesti 1.8.2021 alkaen.

Lukion ja perusopetuksen lehtorin (3310-105, opetettavat aineet uskonto, psykologia, filosofia) viran muuttaminen lukion ja perusopetuksen päätoimisen tuntiopettajan viraksi 1.8.2021 alkaen.

Yllä mainituilla muutoksilla ei ole kustannuksia lisäävää vaikutusta, sillä tehtävät on hoidettu määräaikaisilla sopimuksilla tai kyseessä on nimikemuutos.

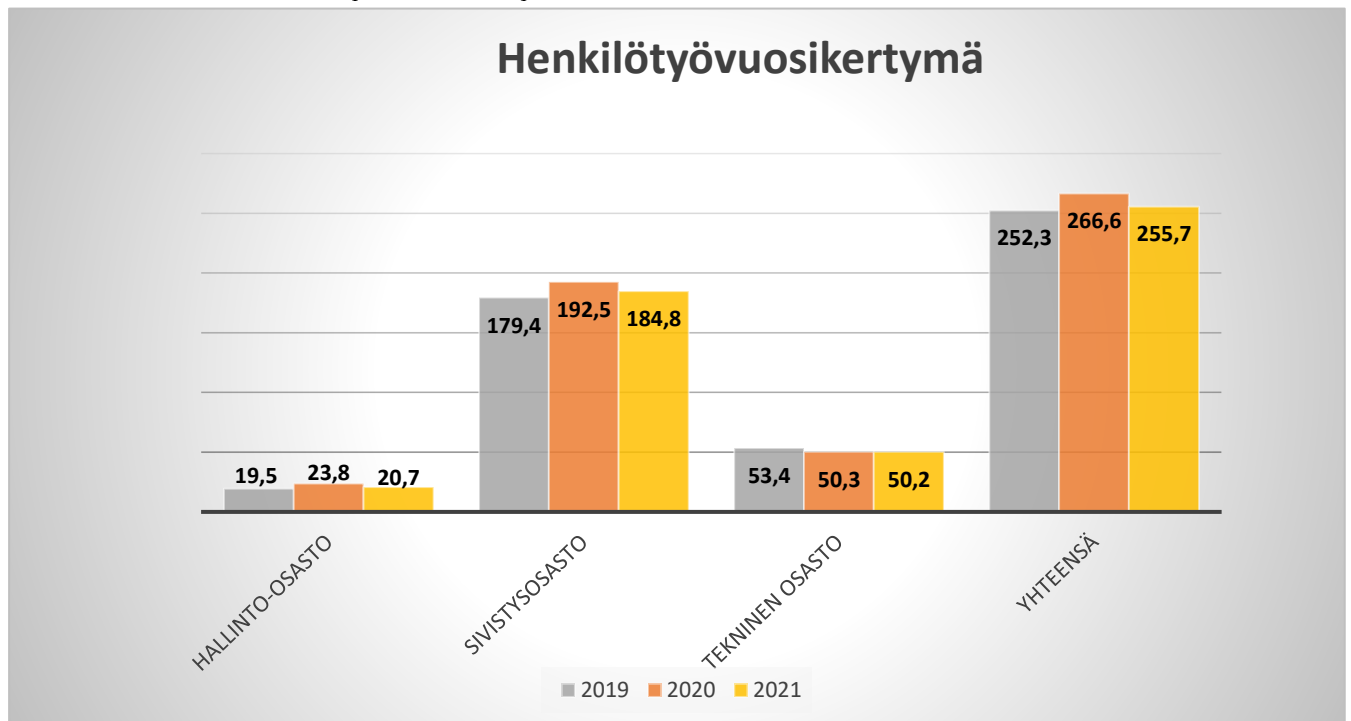
Tekninen- ja ympäristölautakunta

Ei muutoksia

2.2.1. Henkilöstö henkilötyövuosina

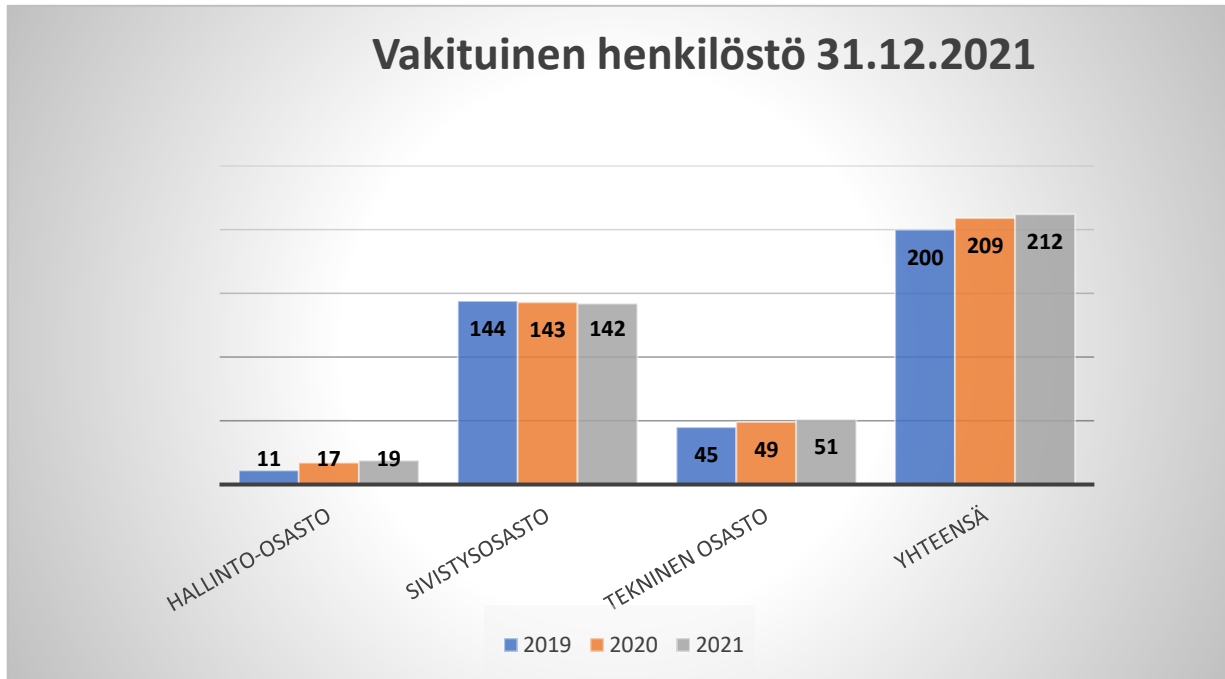
Vuoden vaihteessa hetkellisesti vallinnutta tilannetta paremmin henkilöstömäärästä kertoo henkilötyövuosien määrä. Tämä johtuu paitsi tavanomaisesta henkilöstömäärän vaihtelusta vuoden aikana, myös osa-aikatyötä tekevien osuudesta henkilöstöstä, joiden vuoksi henkilötyövuosien määrä kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.

Kaavio 1. Henkilötyövuosien jakautumien osastoittain



Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Kaupungin kaikki työtunnit (säännöllinen työaika+ ylityötunnit) jaetaan kaupungin kokoajien keskimääräisillä palkatuilla tunneilla vuodessa. Kertymään on otettu mukaan myös työllistämistuella työllistetyt. Palkkatuella työllistetyt henkilöt sijoittuvat pääsääntöisesti hallinto-osastolle.

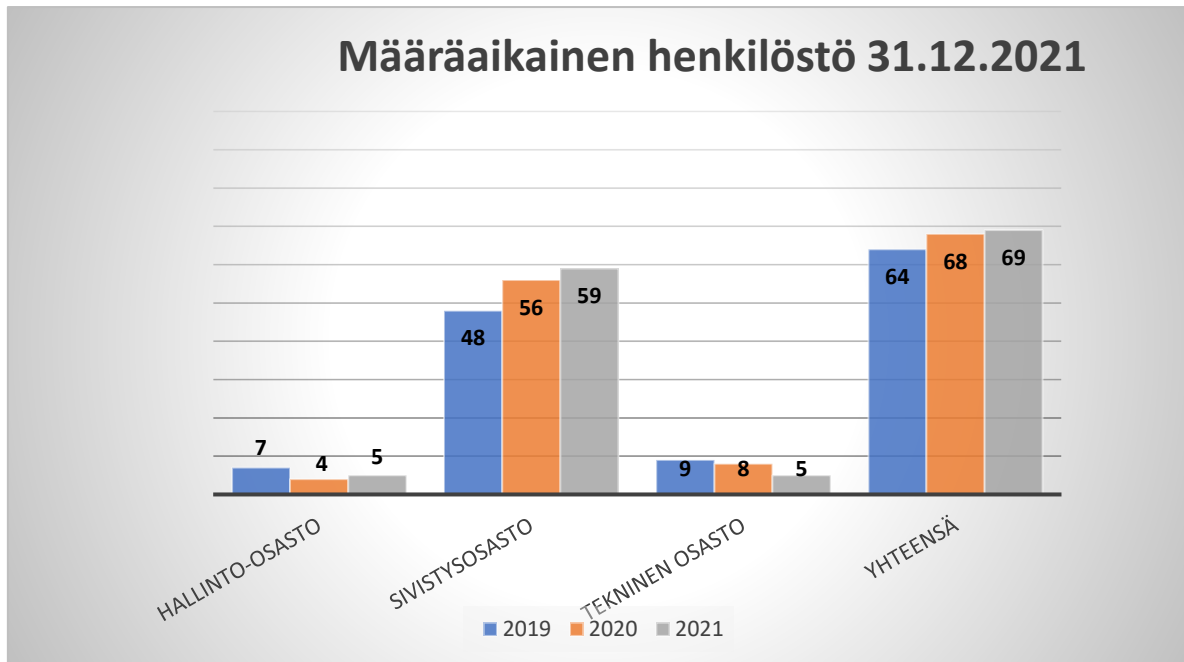
2.2.2. Vakituinen henkilöstö



Kaavio 2. Kaupungin vakituinen henkilöstö vuosina 2019-2021.

Vakituisen henkilöstön määrä on pysynyt lähes ennallaan. Vakituisten henkilöstön kokonaismäärä on noussut kolmella henkilöllä vuoteen 2021 verrattuna.

2.2.3. Määräaikainen henkilöstö

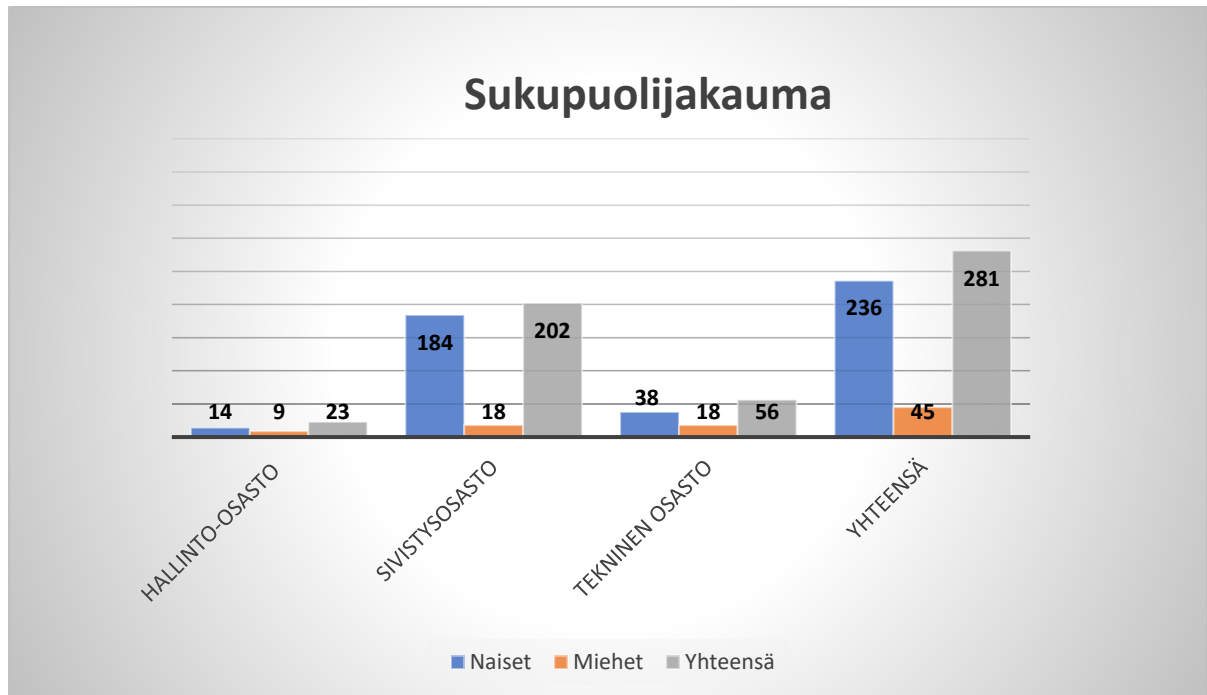


Kaavio 3. Kaupungin määräaikainen henkilöstö vuosina 2019-2021

Määräaikaiseen henkilöstöön luetaan sijaiset, työllistetyt ja muu määräaikainen henkilöstö. Lakisääteisten tehtävien hoitaminen ja mitoitusvaatimukset sivistystoimessa edellyttävät useimmiten sitä, että poissaolijalle palkataan sijainen. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskenteli 31.12. tilanteen mukaan 69 henkilöä ja sijaisuutta teki yhteensä 19 henkilöä. Yleisimmät sijaistamisen syyt ovat perhevapaa ja opintovapaa. Määräaikaisen henkilöstön osuus on pysynyt vuoden 2020 tasossa.

2.3 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

2.3.1. Sukupuolirakenne



Kaavio 4. Kaupungin vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2021

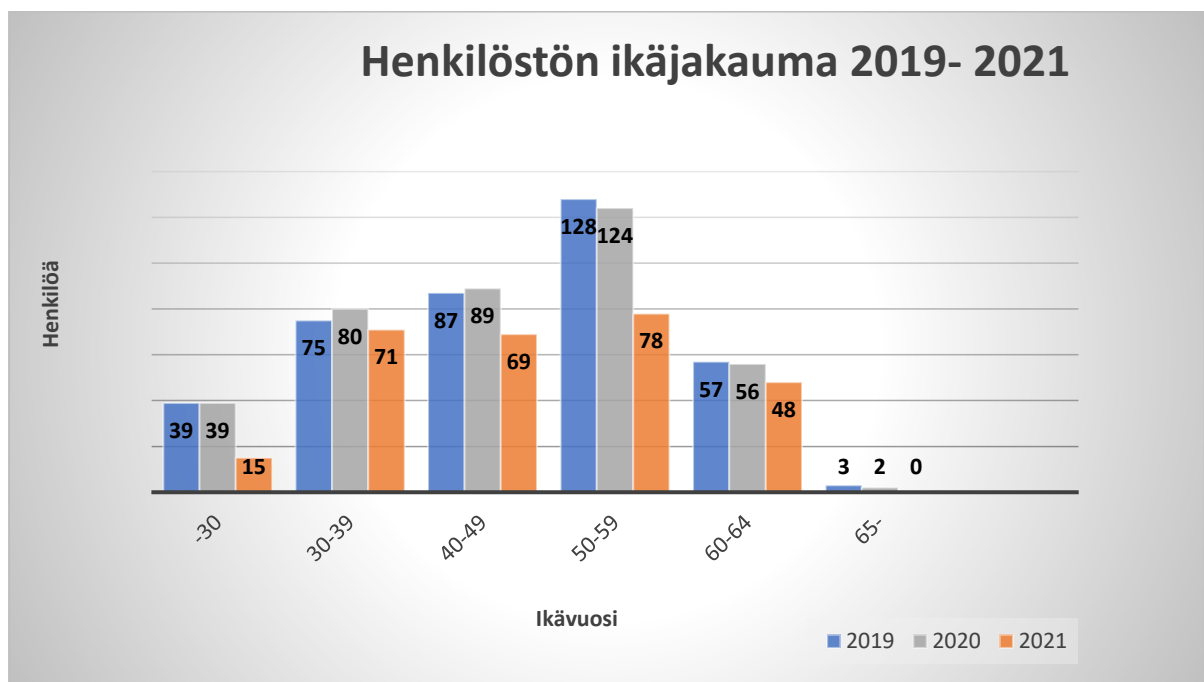
Naisten osuus on n. 84 % henkilöstöstä. Kokemäen kaupungissa naisten osuus koko henkilöstöstä on kunta-alan vastaavaa osuutta hieman korkeampi, sillä Kuntatyönantajan mukaan 80 % kaikista kunta-alan työntekijöistä vuonna 2020 oli naisia.

2.3.2. Ikärakenne

Vuosi	2019	2020	2021
Henkilöstön keski-ikä 31.12.	46,9	46,6	47,0

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuosina 2019-2021

Kaupungin henkilöstön keski-ikä on tarkastelujakson aikana noussut hieman. Taulukossa 5 on mukana kaupungin vakituinen ja määräaikainen henkilöstö. Koko kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli 45,6 vuotta vuonna 2020 (vuoden 2021 luku koko kunta-alalla ei ollut vielä tilastoa tehtäessä selvillä). Kokemäen kaupungin henkilöstö on hieman kunta-alan keskiarvon yläpuolella.



Kaavio 5. Kaupungin henkilöstön ikäjakauma

Alle 30 -vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä on n. 5 %. Ikäryhmien 30-39 ja 40-49 osuudet ovat n. 25 %.

2.4 Yleisimmät ammattiryhmät

Tehtävänimike	Henkilöstön lukumäärä	Osuus koko henkilöstöstä
Opetushenkilökunta	81	28,8 %
Päivähoitohenkilökunta	67	23,8 %
Opetustoimen avustava hlöstö	27	9,6 %
Toimistohenkilökunta	16	5,7 %
Ravitsemishenkilökunta	15	5,3 %
Laitoshenkilökunta	17	6 %
Tekninen henkilökunta	12	4,3 %

Taulukko 5. Henkilöstö ammattiryhmittäin vuonna 2021

KT:n tilastotietojen mukaan sairaanhoitaja, lähihoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja koulunkäynninohjaaja ovat kunta-alan yleisimmät ammattinimikkeet. Myös monet opetusalan ammattinimikkeistä ovat yleisimpien ammattinimikkeiden joukossa. (www.kt.fi/tilastot ja [julkaisut/henkilostotilastot](http://www.kt.fi/julkaisut/henkilostotilastot)).

2.5 Sopimusalat ja työaikajärjestelmät

2.5.1. Henkilöstö sopimusaloittain

Työehtosopimus	Miehet	Naiset	Yht.	Osuus henkilöstöstä	Kunta-ala v.2020
Yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	8	141	149	53 %	74 %
SOTE- Tes	3	7	10	3 %	
Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)	21	79	100	36 %	15 %
Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	18	4	22	8 %	5 %

Taulukko 6. Kaupungin henkilökunta sopimusaloittain sekä työehtosopimusten osuus Kokemäen kaupungissa ja koko kunta-alalla

Taulukossa 7 on mukana 31.12.2021 kaupungin palveluksessa ollut henkilöstö (myös sijaiset ja muut lyhyet palvelussuhteet). Kaupungin henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. KVTES:iin kuuluvien osuus pieneni edellisvuodesta 20 %-yksikköä, vastaavasti OVTES sopimusalan piiriin kuuluvien osuus nousi 14 %-yksikköä. Varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät OVTES-sopimusalan piiriin 1.10.2021 alkaen (20 hlöä)

Vuoden 2021 sosiaalipalveluiden siirryttyä Kessoteen, KVTES-sopimusalan osuus henkilöstöstä väheni merkittävästi.

2.5.2. Henkilöstö työaikajärjestelmittäin

Kaupungin henkilöstön yleisin työaikajärjestelmä on yleistyöaika, johon kuuluu noin 48 prosenttia koko henkilöstöstä. Jaksotyötä tekeviä on noin 5 % henkilöstöstä. Alla on lueteltu henkilöstömäärät työaikajärjestelmittäin:

Työaikajärjestelmä	Hlö määrä
Yleistyöaika 38,25 h/vk	136
Opetustyö	80
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	32
Jaksotyöaika	14
Perhepäivähoitajat	9
Ei säädöstä	6
37,75 h/vk (KVTES LIITE 18, 1 §)	4

Taulukko 7. Henkilöstö työaikajärjestelmittäin 31.12.

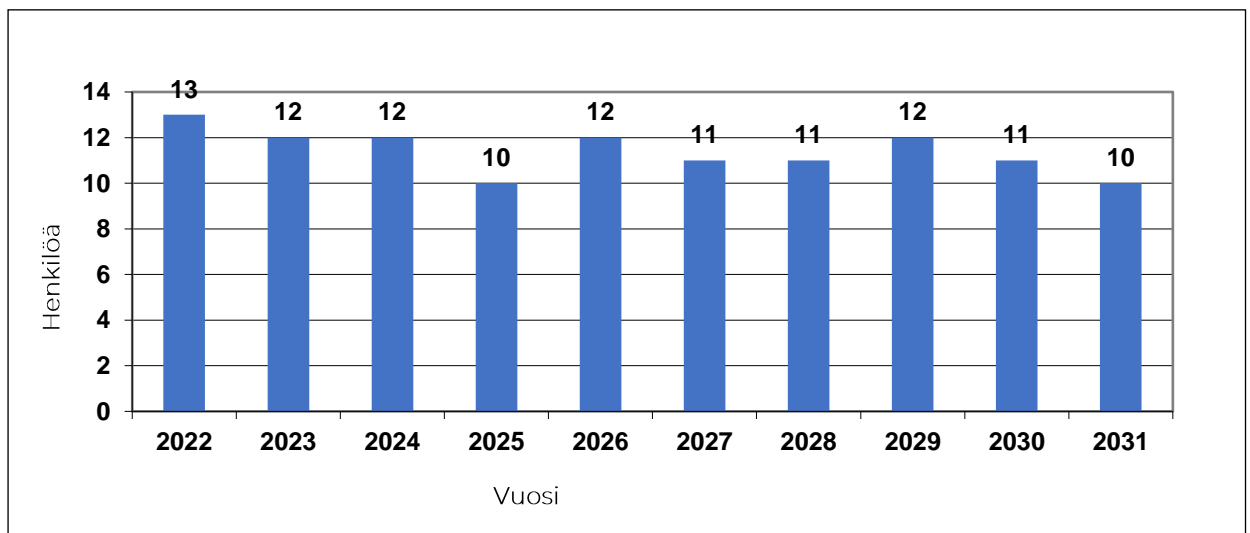
3. HENKILÖSTÖN TILA

Tässä luvussa tarkastellaan kaupungin henkilöstön tilaa eläkkeelle siirtymisen ja poissaolojen näkökulmasta.

3.1 Eläköitymisennuste

1.1.2017 voimaantulleen eläkeuudistuksen mukaan eläkkeelle jäämisen alaikäraja nousee vuodesta 2018 alkaen vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen. Eläkkeelle on aiemmin voinut jäädä joustavasti ikävuosien 63 – 68 välissä. Osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke (OVE). Kevan laatimat eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus-, työkyvyttömyys ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvää henkilöstöä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista ja määräaikaisista

Kaupungin henkilöstöstä eläköityi 8 henkilöä vuonna 2021. Kevan eläköitymisennusteen mukaan seuraavan 10 vuoden aikana eläköityy 115 henkilöä eli n. 54 % kaupungin vakituisesta henkilöstöstä.



Kaavio 6. Ennuste eläköityvien henkilömäärästä vuosina 2022- 2031.
(www.keva.fi/tyonantajalle)

Eläkkeelle siirtyneen työtehtävät on selvitetty ja pyritty tutkimaan mahdollisuudet sisäisiin järjestelyihin. Samalla on pyritty tukemaan

urakiertoa. Yhteistyö osastojen ja naapurikuntien kesken on tiivistynyt ja tehtäviä priorisoidaan ja saatetaan muuttuneen lainsäädännön ja kuntalaisten palvelutarpeen mukaiselle tasolle.

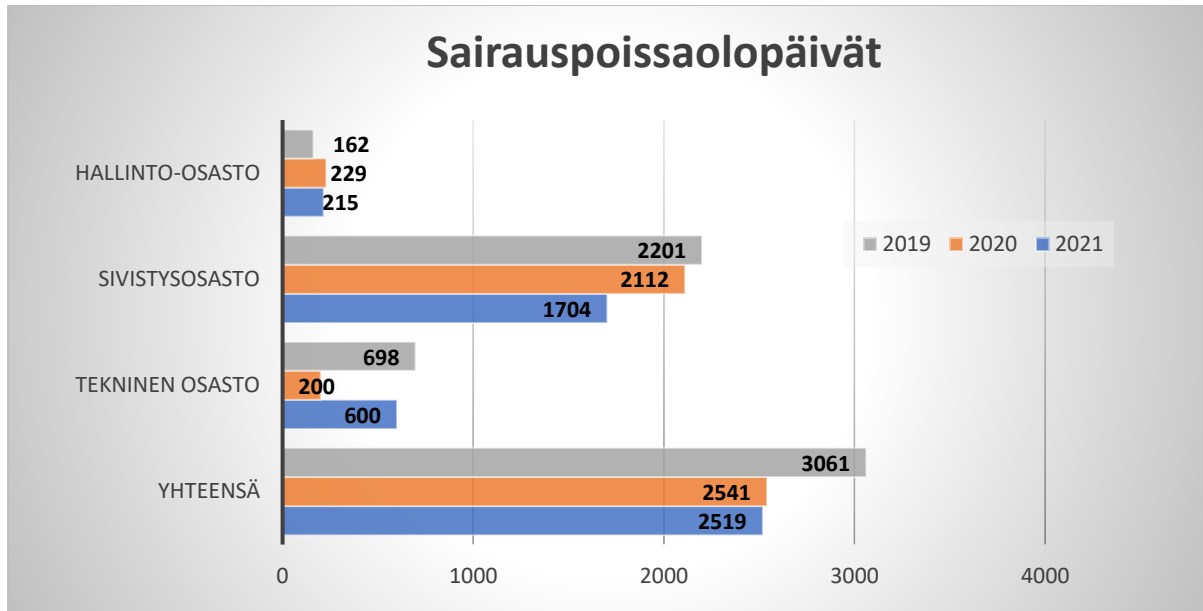
Kokemäellä on muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta ollut hyvin hakijoita avoimiin virkoihin ja työsuhteisiin ja näin on saatu rekrytoitua osaavaa ja pätevää henkilökuntaa kaupungin palvelukseen. Jatkossakin kaupungin on panostettava rekrytointiin, toiminnan tehostamiseen sekä kilpailukykyiseen palkkausjärjestelmään.

3.2 Poissaolot

Poissaoloilla tarkoitetaan pääsääntöisesti virka- ja työvapaita, jotka voivat olla virka- ja työehtosopimuksen velvoittamina myönnettäviä taikka harkinnanvaraisia, sekä lakisääteisiä perhevapaita.

3.2.1. Sairauspoissaolot

Seuraava taulukko kuvaa vuoden 2021 sairauspoissaolopäiviä:



Kaavio 7. Sairauspoissaolopäivät osastoittain vuosina 2019- 2021

Toimintavuoden aikana sairauspoissaolopäivät pysyivät suunnilleen vuoden 2020 tasolla vähentyen 22 päivällä. Teknisellä osastolla sairauspäivien määrä kasvoi n. 3,5 kertaisesti edellisvuoteen verrattuna. Hallinto-osastolla sairauspoissaolopäivät vähenivät tarkastelujakson

aikana hieman.

Osasto	1-5	6-29	30-60	61-90	91-180	181-
Hallinto-osasto	39 (82)	130 (99)	46 (48)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Sivistys-osasto	667 (769)	879 (769)	158 (574)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Tekninen osasto	135 (99)	307 (101)	158 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Yht.	841 (1563)	1316 (1755)	362 (851)	0 (336)	0 (0)	0 (0)

Taulukko 8. Sairauspoissaolot kalenteripäivittäin keston mukaan 2021. Suluissa vuoden 2020 luku.

Sairauspoissaolopäivistä n. 33 % muodostuu lyhyistä 1-5 kalenteripäivän poissaoloista. Eniten (52 %) on 6-29 päivän sairauslomia. Merkille pantavaa on, että yli 60 päivän sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan vuonna 2021.

Sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi:

Vuosi	2019	2020	2021
Hallinto-osasto	8,3	9,6	10,4
Sivistysosasto	12,3	10,9	9,2

Tekninen osasto	15,6	4,0	12,0
Koko henkilöstö	13,3	11,9	9,9

Taulukko 9. Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2019 - 2021

Taulukossa 10 on huomioitu sekä vakituisesti että määräaikaisesti kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö. Eniten sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohti oli vuonna 2021 teknisellä osastolla, jossa sairauspäivien määrä kasvoi edellisvuodesta. Tällä hetkellä kaupungin jokaisella työntekijällä on keskimäärin noin 9,9 sairauspäivää/henkilötyövuosi¹. Koko kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2020 keskimäärin 16,7 pv/työntekijä, joten Kokemäen kaupungilla tilanne on koko kunta-alaan verrattuna erinomainen. ¹(www.kuntatyönantajat.fi).

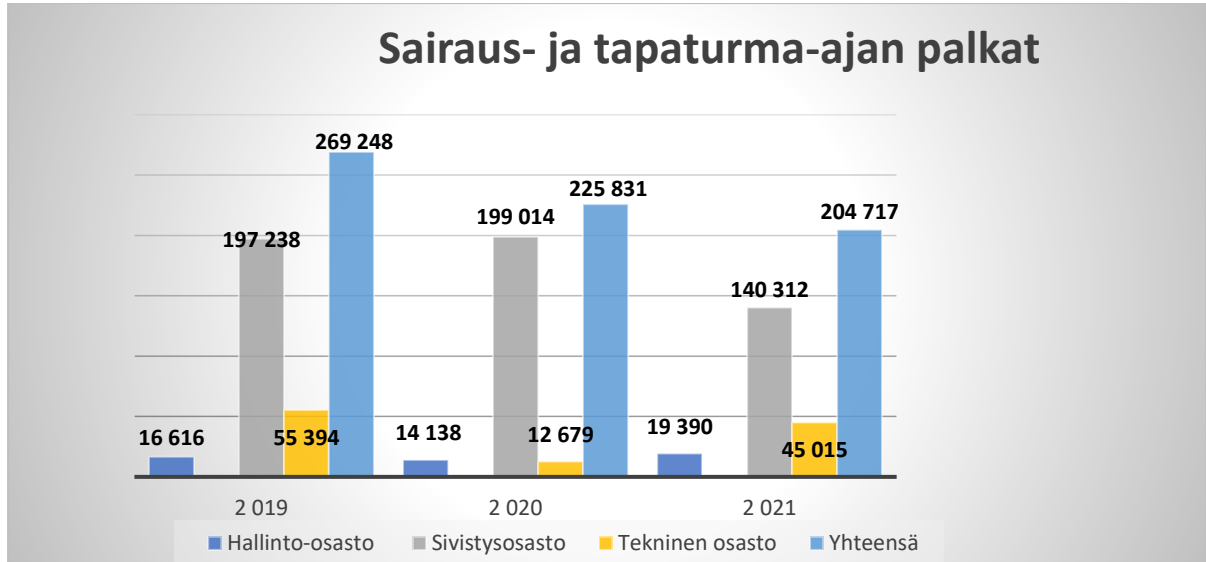
3.2.2. Työtaturmat

Sairaanhoitoa vaativia tapaturmia oli vuonna 2021 kaikkiaan 7 kpl 13 kpl vuonna 2020). Vuoteen 2020 verrattuna sairauspoissaolojen määrä pysyi lähes ennallaan.

Vuosi	2019 Päivät	2020 Päivät	2021 Päivät
Hallinto-osasto	47	5	0
Sivistysosasto	160	42	10
Tekninen osasto	9	0	36
Yhteensä	216	47	46

Taulukko 10. Työtaturmapoissaolot osastoittain

3.2.3. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset



Kaavio 8. Sairausajan palkat osastoittain vuosina 2019- 2021

Sairausajan palkat ovat laskeneet hieman vuoden 2020 tasosta. Yhteensä sairausajan palkat laskivat vuodesta 2020 n. 21 000 euroa.

	2019	2020	2021
Sairaus- ja tapaturma-ajan palkat	422 886 €	388 699 €	204 718 €
Kelan ja vakuutusyhtiön maksamat sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	228 887 €	185 111 €	91 461 €
Nettokustannukset	193 999 €	203 588 €	113 257 €

Taulukko 11. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset vuosina 2019-2021. (vuoden 2019 ja 2020 tiedoissa mukana perusturvaosasto)

Taulukon 11 nettokustannus saadaan, kun vähennetään maksetuista sairausajan palkoista Kelan ja vakuutusyhtiön maksamat sairausajan päivärahat. Sairauspäivärahaa maksetaan 9 arkipäivän omavastuuajan jälkeen. Perusturvaosaston pois jääminen vähensi nettokustannukset lähes puoleen edellisvuoteen verrattuna.

4. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN JA HYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

4.1 Osaamisen kehittäminen

Taatakseen kuntalaisille riittävän laadukkaat ja ammattitaitoiset palvelut on Kokemäen kaupungin työnantajana pidettävä huolta henkilökuntansa jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Henkilöstön kehittäminen on osa henkilöstöhallintoa ja sen tavoitteet tukevat kaupungin perustehtävää ja toimintastrategiaa. Henkilöstön kehittäminen on työnantajan vastuuta henkilöstöstä. Vastuu henkilöstön kehittämisestä on ensisijaisesti johdolla ja esimiehillä, ja olemassa olevien mahdollisuuksien puitteissa jokaisella työyhteisön jäsenellä.

Vuosi	2019	2020	2021
Yhteensä	64 163 €	48 133 €	49 913 €

Taulukko 12. Ammatilliseen lisäkoulutuksen kustannukset vuosina 2019- 2021

Koulutukseen käytetyt määrärahat lisääntyivät hieman vuodesta 2020. Määrärahat koostuvat opetuspalveluiden ostoista ja sisältävät myös luottamushenkilöiden koulutukseen kustannukset.

Hallinto-osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto
21 pv	346 pv	6 pv

Taulukko 13. Haetut koulutuspäivät kalenteripäivät/osasto 2021

Vuoden 2020 alusta lukien henkilökunnan käytössä on lisäksi ollut sähköinen koulutusympäristö Wistec, ja sen käyttöä jatkettiin myös vuonna 2021. Koulutusympäristössä on paljon erilaisiin tietotekniikkaan ja eri ohjelmistoihin liittyviä koulutuksia.

Koulutussuunnitelman mukaisesti koulutuspäiviin haettiin työllisyysrahastolta korvauksia vuonna 2021 yhteensä 233 päivältä ja niistä saatava korvaus on noin 4577 euroa.

4.2 Työterveyshuolto

Kokemäen kaupunki järjestää työterveyshuollon ostopalveluna. Kaupunki on tehnyt työterveyshuoltoa koskevan sopimuksen Suomen Terveystalo Oy:n kanssa 1.8.2020 lukien. Kokemäen kaupungin henkilökunnan työterveyshuoltosopimus kattaa sekä lakisääteisen työterveyshuollon palvelut, että auttava-tasoisien sairaanhoidon. Kaupunki hankkii henkilöstölleen minimitasoa parempaa työterveyshuoltoa.

Henkilökunnan terveydentilaa seurataan terveystarkastuksen avulla 5 vuoden välein. Terveystarkastukseen kutsutaan ne henkilöt, joilla kyselyn perusteella on terveyteen tai työkykyyn liittyviä riskejä.

Työterveyshuollon kustannukset

Vuosi	Nettokustannus
2019	47 254 €
2020	48 878 €
2021	35 868 €

Taulukko 14. Työterveyshuollon nettokustannukset vuosina 2019- 2021.

Taulukon 14 kustannuksista on poistettu Kansaneläkelaitoksen rahoitusosuus. Rahoitusosuus on vaihdellut 44 prosentista lähes 50 prosenttiin työterveyshuollon kokonaiskustannuksista. Työterveyshuollon kustannukset laskivat vuodesta 2020 n. 13 000 eurolla.

Vuoden 2022 tavoitteiksi on kirjattu johtajien ja lähiesihenkilöiden kanssa tehtävän yhteistyön edistäminen, varhaisten puheeksiottokeskusteluiden toteutuminen ja työkykyseuranta. 1.1.2022 voimaantulleen lakimuutoksen seurauksena tuki- ja liikuntaelinvaivojen hoitamiseksi ei tarvita enää erillistä työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin lähetettä, ja tämä mahdollistaa ohjautumisen työfysioterapeutille entistä matalammalla kynnyksellä.

4.3 Työkyvyn ylläpito

Työkykyä ylläpitävä toiminta on määritelty toiminnaksi, jolla työnantaja ja työntekijä sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työkykyä ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työkykyä ylläpitävä toiminta ei ole erillisten toimenpiteiden sarja, joita käytetään ongelmien ilmaantuessa vaan jatkuva, koko työssäoloajan kestävä prosessi.

Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta sisältyy kaupunginhallituksen henkilöstöjaoston 15.5.2013 hyväksymään työhyvinvointisuunnitelmaan. 31.10.2011 on hyväksytty myös työkyvyn tukemisen periaatteet Kokemäen kaupungin työpaikoilla –ohjeistus, jota on päivitetty useasti tuon jälkeen. Ohjeistuksen tavoitteena on henkilöstön työkyvyn tukeminen ja esimiestyön helpottaminen käsiteltäessä työkykykysymyksiä. Ennakoiva ja varhainen reagoiminen ja puheeksi ottaminen takaavat työntekijöille riittävän ja oikea-aikaisen tuen työssä selviytymisessä. Lisäksi ohje määrittelee toimintamallin Kokemäen kaupungin työpaikoilla käytettävään yhtenäisen sairauspoissaolokäytännön toteuttamiseen ja hallintaan. Ohjeistus korostaa sairauspoissaolojen ilmoituskäytännön kehittämistä, keskustelua työnantajan ja -tekijän kesken sekä työhön palaajan tukemista töihin paluussa.

Työkyvyn tukemisen periaatteet -asiakirja on päivitetty viimeksi kaupunginhallituksessa 19.10.2020 § 237.

Tyhy –toiminta

Koronatilanteen vuoksi koko kaupungin henkilöstön yhteinen tyhy-päivä järjestettiin Teamsin –välityksellä keväällä 2021. Lisäksi tyhy-toimintaan tarkoitettua määrärahaa jaettiin yksiköiden käyttöön niin että yksiköillä oli mahdollisuus järjestää omaa tyhytoimintaa. Esihenkilöille järjestettiin vuoden 2021 keväällä ½-päivän etäkoulutus ja syksyllä kahden päivän koulutus, jossa teemoina olivat strategian jalkauttaminen ja hyvinvointi –teema. Vuodelle 2022 esimieskoulutuksia jatketaan työntekijän tukemisen ja muutosjohtamisen teemoilla. Lisäksi valmisteilla on henkilöstölle tarkoitettu tyhy-seteleiden käyttöönotto vuodelle 2022. Marraskuussa 2021 järjestettiin myös yhteinen henkilöstöjuhla.

4.4 Työsuojelu

Kaupungin työsuojelutoiminnan järjestämisestä vastaa hallinto-osasto. Käytännön työsuojelutyötä koordinoi työsuojelupäällikkö.

Vuoden 2021 työsuojelutoiminnan ensisijainen tavoite oli työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun poistaminen työpaikoilta. Vuoden 2021 tavoitteena oli, että Kokemäen kaupungin työpaikoilla havaittuun häirintään puututaan välittömästi. Rakennetaan yhteistyössä henkilöstön kanssa toimintakulttuuria niin, että työpaikoilla on nollatoleranssi työpaikkakiusaamisen osalta.

Koronapandemian jatkuessa pyrittiin tekemään muutoksia myös työsuojelutyöhön. Konkreettisenä tavoitteena oli, miten säilyttää työhyvinvointi ja työn tehokkuus etätyössä. Etätyökäytäntöjä kehitettiin ja luotiin uusia toimintatapoja viihtyvyyteen myös etätyön osalta. Pyrittiin mahdollisuuksien mukaan tarjoamaan apua työergonomiaan lainaamalla laitteita myös kotiin. Tehostettiin työfysioterapeutin palveluita ja kehitettiin malli, jossa työfysioterapeutti toimi etäyhteyksien kautta. Näiden toimien kautta yritettiin vähentää etätyön aiheuttamaa kuormitusta.

Kokemäen kaupungin työsuojeluasioita hoitavat seuraavat henkilöt:

työsuojelupäällikkö Janne Lehtonen

työsuojeluvaltuutetut

- sivistysosasto: työsuojeluvaltuutettu, **Eija Nurmi-Lahtinen**, 1. varavaltuutettu Päivi Alanko, 2. varavaltuutettu Mervi Maarala
- perusturva- ja hallinto-osasto sekä tekninen osasto: työsuojeluvaltuutettu **Jorma Paavisto**, varavaltuutettu Ilpo Virtanen

Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi päättyi 31.12.2021 ja uudet työsuojeluvaltuutetut valitaan toimikaudella 2022-2025.

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyö

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin suunnitelman mukaisesti ja niissä oli mukana vähintään yksi työsuojelun edustaja. Lisäksi tehtiin työpaikkaselvityksiä, mikäli työpaikan olot olivat muuttuneet.

Työterveyshuollon palveluntarjoajan vaihduttua työterveyshuollon toimintatavat muuttuivat. Muutos näkyi työterveyshuollon keskittyessä enemmän ennakoivaan työterveyshuoltoon.

Ennakoiva työsuojelu

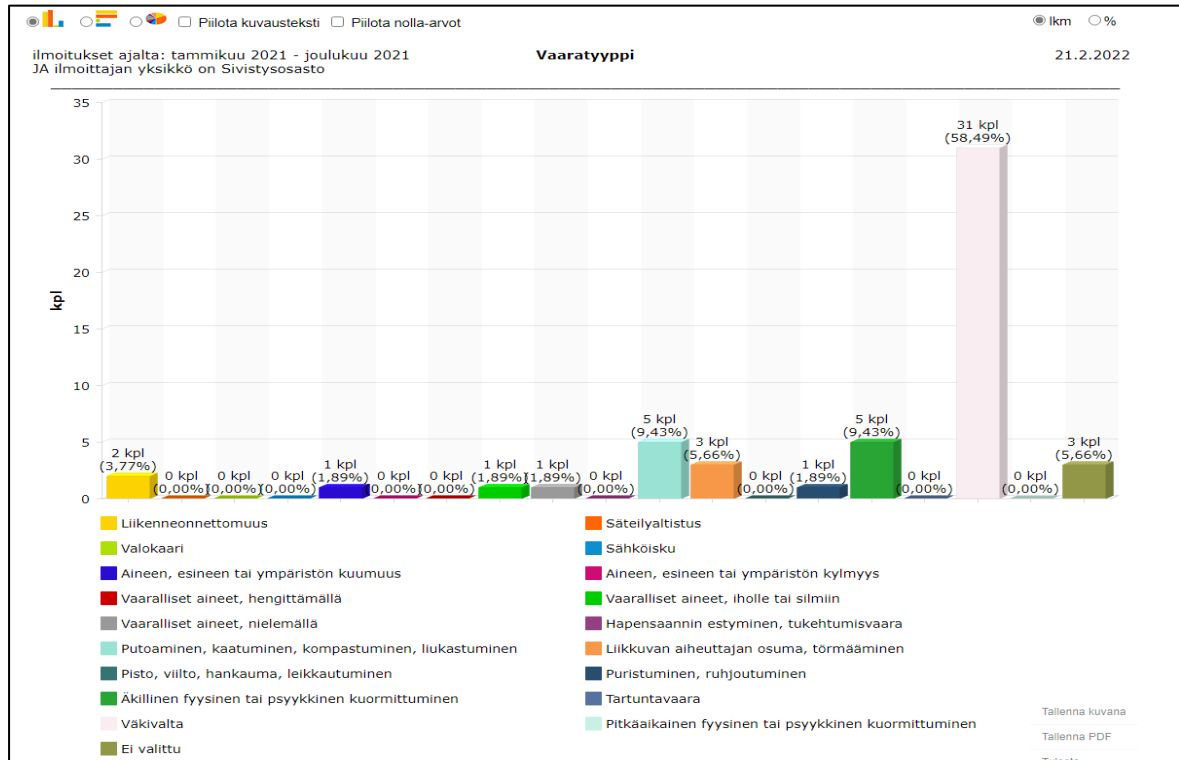
Työsuojelukoulutusta on annettu työpaikoilla riskien ja vaarojen arvioinnin ja työsuojelutarkastusten yhteydessä. Ennakoivalla työsuojelutyöllä on pyritty poistamaan työpaikalla olevia riskitekijöitä ja varauduttu mahdollisiin uhkiin ja vaaratekijöihin. Ohjeita ja toimintatapoja on kehitetty sisäisten ja ulkoisten väkivaltatilanteiden varalle. Vuoden aikana keskityttiin erityisesti biologisiin ja kemikaalisiin vaaratekijöihin.

Läheltä piti -ilmoitukset ja työtapaturmat

Kokemäen kaupungin käytössä on sähköinen Wpro-järjestelmä. Järjestelmään kirjataan ns. läheltä piti -tapaukset ja työtapaturmat. Ilmoituksia kirjattiin osastokohtaisesti seuraavasti:

Sivistysosasto

Läheltä piti / uhkatilanteita 22kpl. Työtapaturmia tai väkivaltatilanteita 31 kpl.



Kaavio 9. Työtaturmat tai väkivaltatilanteet syykoodeittain 2021

Tekninen osasto

Teknisellä osastolla on kirjattu ainoastaan yksi työturvallisuustapah- tuma, joka johtui kaatumisesta, kompastumisesta tai liukastumisesta.

Hallinto-osasto

Hallinto-osastolle on kirjattu yksi asiakaslähtöinen vaaratilanne.

Läheltä piti -tilanteita kirjattiin yhteensä 48 (207 kpl vuonna 2020, 253 kpl vuonna 2019, 257 kpl 2018). Tilanteiden vähenemisen synä on pe- rusturvan siirtyminen toiseen organisaatioon.

Jokainen henkilökuntaan kuuluva on vaikuttanut omaan työturvalli- suuteensa kirjaamalla itseä kohdanneen vaara- tai läheltä piti -tilan- teen. Työsuojeluorganisaatio reagoi väkivaltatapauksiin koettamalla

löytää erilaisia ratkaisumalleja yhteistyössä työpaikan henkilöstön kanssa.

Sairaanhoitoa vaativia työtapaturmia kirjattiin järjestelmään 7 kpl. (22 kpl vuonna 2020, 18 kpl vuonna 2019, 7 kpl 2018).

Korjaava työsuojaus

Työsuojaushenkilöstön tehtävä on valvoa, että työpaikoilla toteutetaan työsuojausviranomaisen antamia ohjeita ja velvoitteita. Tarkastuksissa olleet velvoitteet on korjattu määräaikoihin mennessä. Työpaikkaselvityksissä ja riskien ja vaarojen arvioinneissa havaitut puutteet on tiedostettu ja korjattu määritellyn riskitason mukaan. Työpaikoilla todetut työturvallisuutta vaarantavat asiat on korvattu välittömästi.

4.5 Henkilöstöedut

Henkilöstöedut ovat työnantajan työntekijöille tarjoamia etuja, joita tarjotaan lakisääteisten etujen lisäksi. Lakisääteisiä etuja ovat rahanpalkkaan liittyvät sosiaaliturvaetuuudet, kuten työeläke, sairausvakuutus, tapaturmavakuutus ja työttömyysvakuutus.

Henkilöstöedut ovat pääasiassa organisaation itsensä päättämiä henkilöstölleen tarjoamia erilaisia terveyttä ja viihtyvyyttä tukevia palveluja, jotka usein helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Henkilöstöedut voidaan jakaa kolmeen osaan: luontaisetuihin, täydentäviin etuihin sekä työajan järjestelyihin liittyviin etuihin. Kokemäen kaupunki tarjosi vuonna 2021 kaikkia näitä etuja henkilöstölleen.

Kaupungin tarjoamia henkilöstöetuja:

- Työsuhdepyörä, enintään 1200 €/v. verovapaa etu työntekijälle
- Tuettu henkilöstöruokailu
- Uintikerta uimahallissa kerran viikossa
- Peruskuntojumppa tiistaisin Tulkkila-salissa
- Lentopallovuoro Tulkkila-salissa keskiviikkoisin
- Sulkapallo- ja kuntosalivuoro Koulukeskuksen yläsalissa tiistaisin

5. VUODEN 2022 PAINOPISTEITÄ JA KEHITTÄMISAJATUKSIA

Kokemäen kaupunki vahvisti joulukuussa 2021 kaupungin uuden strategian. Strategiaan on määritelty koko strategiakauden 2022-2025 strategiset tavoitteet sekä toiminalliset tavoitteet. Nämä tavoitteet ohjaavat koko kaupungin toimintaa ja koko henkilöstöä on sitoutettu näihin tavoitteisiin osallistamalla heitä tavoitteiden suunnitteluun sekä muotoiluun yksikkötasolla. Strategiset tavoitteet ovat laajoja ja ne koskettavat henkilöstöä välillisesti monin tavoin esimerkiksi erilaisten koulutuksien ja osallisuuden muodossa.

Vuosi 2022 on alkanut valtakunnallisesti aktiivisesti sopimusneuvotteluihin. Kunnallisiin sopimuksiin on luvassa muutoksia ja niihin liittyvien paikallisneuvotteluiden käyminen tulee olemaan yhtenä keskeisenä toimenpiteenä keväällä 2022.

Suuri muutos on myös sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden sekä niihin suoraan liittyvien tukipalveluiden siirtyminen hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta. Tämä tulee tarkoittamaan noin 14 henkilön siirtymistä hyvinvointialueelle puhtaus- ja ruokapalveluista, koulukuraattoripalveluista sekä kuntouttavasta työtoiminnasta. Yhteistoimintaneuvottelut siirtyvien työntekijöiden osalta on tarkoitus aloittaa alkukevällä 2022. Välillisesti muutos koskee suurta osaa kaupungista, sillä rajapintatyöskentely sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa tulee olemaan murroksessa seuraavina vuosina.

Vuoden 2022 aikana on tavoitteena ottaa käyttöön tyhy-setelit, mutta sen lisäksi tavoitteena on tehdä myös ehdotelma työhyvinvointitoiminnan jatkosta seuraaville vuosille ennen talousarvion laadintaa syksyllä 2022. Työhyvinvointiin panostaminen on myös pitkän pandemian jälkeen tärkeä painopiste.