



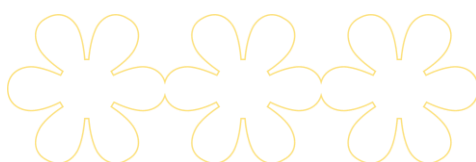
Henkilöstökertomus

2022

**Naantali**<sup>\*</sup>

## Sisällysluettelo

1. Henkilöstöpäällikön katsaus .....	2
2. Henkilöstö.....	3
2.1. Henkilöstömäärä.....	3
2.2. Henkilöstötyömäärä .....	4
2.3. Henkilöstön ikärakenne .....	5
2.4. Henkilöstön vaihtuvuus.....	6
2.5. Rekrytointi.....	6
2.6. Eläköityminen.....	6
3. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto.....	8
3.1. Työkyvyn tuki .....	8
3.2. Työhyvinvointi .....	8
3.3. Sairauspoissaolot.....	9
3.4. Työterveyshuolto .....	10
4. Työsuojelu ja työturvallisuus.....	10
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	12
5.1. Koulutuspäivät .....	12
5.2. Kehityskeskustelut.....	12
6. Palkat ja palkitseminen.....	13
6.1. Palkat .....	13
6.2. Palkitseminen.....	13
7. Yhteistoiminta .....	14
7.1. Yhteistyötoimikunta.....	14
7.2. Henkilöstöjaos.....	14



## 1. Henkilöstöpäällikön katsaus

Vuosi 2022 oli suuren muutoksen valmisteluvuosi. Liikkeen luovutuksessa valmistauduttiin siirtämään n. 40 % kaupungin työntekijöistä Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle (Varha). Kyseessä oli merkittävä muutos sekä työntekijöille ja esihenkilöille itselleen siirtyä toisen työnantajan palvelukseen, mutta myös kaupungin muulle henkilöstölle. Kaupungille jäävien toimintojen osalta ja ihan uusien rajapintojen syntyessä. Itse liikkeenluovutus saatiin toteutettua onnistuneesti - kiitos siitä kuuluu kaikille valmisteluun osallistuneille.

Arkea Naantalissakin oli erityisesti hoito- ja vanhuspalveluissa ja varhaiskasvatuksessa työvoimapula. Korona-ajan jatkuminenkaan ei helpottanut tätä. Sairauspoissaolojen osalta vastaavia vertailuvuosia on vaikea löytää.

2022 vuosi on ollut työntäyteinen ja kaiken keskellä on tehty myös kehittämistyötä ja työyhteisöjen hyvinvointia lisäävää työtä. Marraskuussa järjestettiin palkitsemisjuhla, jossa saimme kaupunginjohtajan kanssa kunnian jakaa sekä kunnia- ja ansiomerkkejä sekä työyhteisöpalkintoja. Yksilöiden kehittämisspalkinnot jaettiin omassa palkitsemistilaisuudessa.

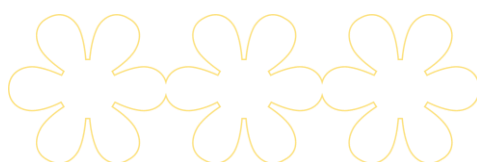
Henkilöstökertomuksesta nostaisin muutaman erityistä huomiota ansaitsevan kokonaisuuden esiin: Loppuvuodesta 2022 toteutettiin Kunta10-kysely työhyvinvoinnista. Kysely osoitti jälleen, että työnhyvinvointi on Naantalissa hyvä, työyhteisöissä on paljon sosiaalista pääomaa ja esihenkilöt ovat työssään onnistuneet. Naantalia suosittelisi työnantajana 84 % työntekijöistä.

Koulutusmäärät ovat taas kasvaneet ja tämä kertoo sekä siitä, että korona-ajan jälkeen koulutusmahdollisuuksia avautui enemmän ja toisaalta myös työntekijöiden halusta oman osaamisensa kehittämiseen.

Onnistumisista ja yhdessä tekemisestä kiitos kuuluu kaikille.

Irmeli Niittymäki

henkilöstöpäällikkö



## 2. Henkilöstö

Henkilöstöpolitiikalla pyritään tukemaan kaupungin strategisia tavoitteita ja tuottamaan laadukkaita palveluita mahdollisimman tuloksellisesti. Henkilöstömäärä on noussut ja tähän vaikutti sote-henkilöstön palvelussuhteiden jatkaminen tarkoituksellisesti vuoden vaihteen yli liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tällä varmistettiin henkilöstön saatavuus hyvinvointialueella. Rekrytointi on koko vuoden ollut haastavaa.

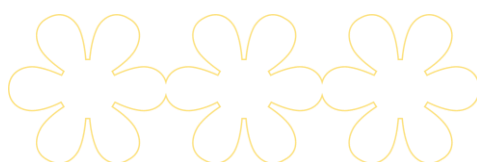
Henkilöstö lukuina:

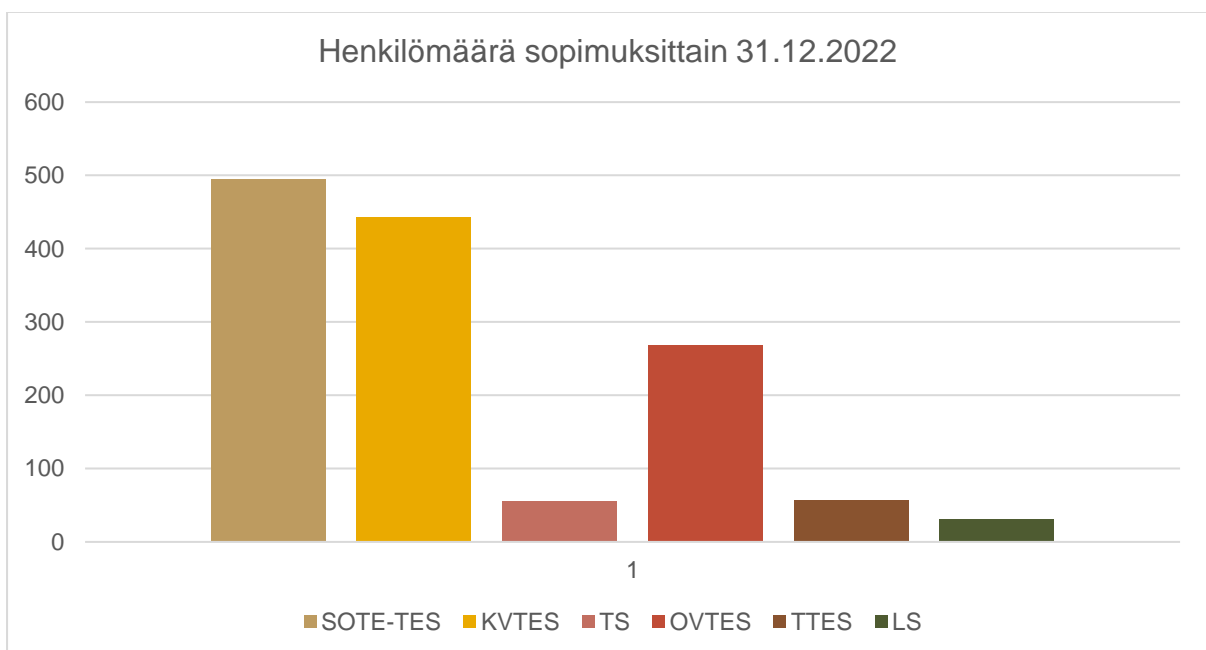
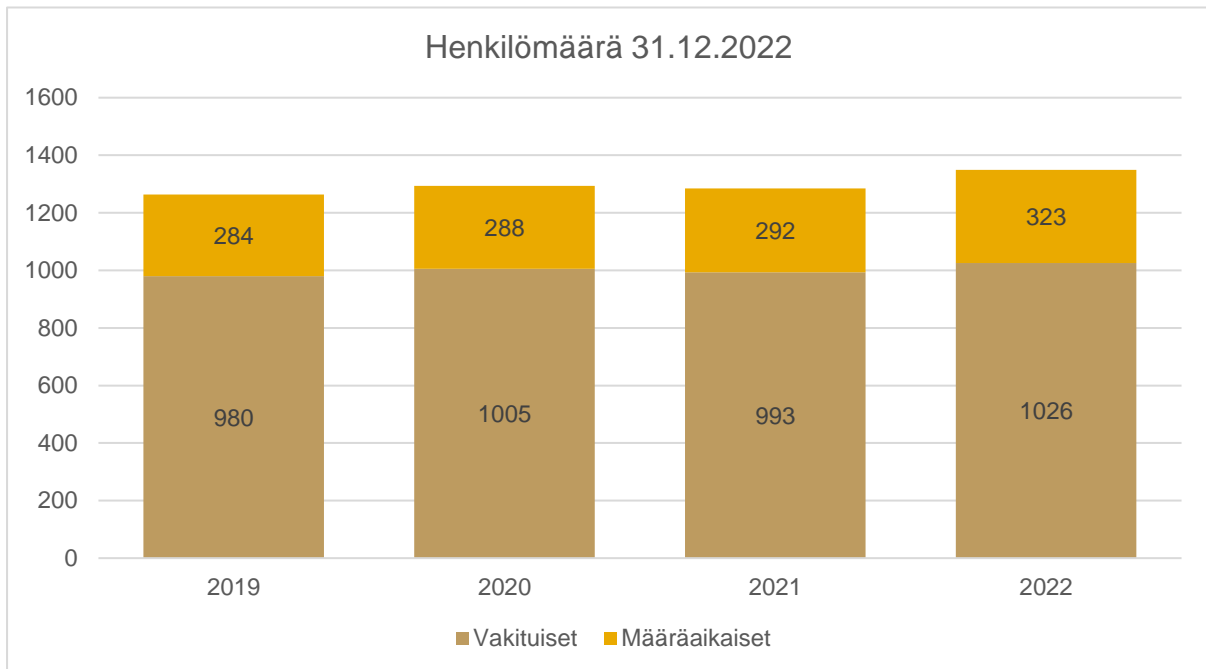
	2021	2022
Työvoiman käyttö (htv2 / koko vuosi)	1198	1224
Henkilöstömäärä 31.12	1285	1349
Henkilöstökulut	59 468 303 €	62 241 386 €
Maksetut palkat ja palkkiot	47 514 221 €	49 924 383 €
Vakinaista henkilöstöä 31.12.	993	1026
Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	47,4	48
Eläkkeelle siirtyneet	28	28
Rekrytoinnit	167	231
Työllistetyt	24	17
Koulutustunnit	6718	8451
Sairauspoissaolot (prosentti, teoreettisesta työajasta)	5,4 %	6,7 %
Työtapaturmat (sis. työmatkatapaturmat, ammattitaudit)	153	138
Työterveyshuollon kustannukset (Kela1 ja Kela2)	421 126 €	375 715 €
Ennaltaehkäisevän työterveydenhuollon osuus	73	71

### 2.1. Henkilöstömäärä

Naantalın kaupungin henkilöstömäärä, eli henkilövahvuus, oli 31.12.2023 1349 henkilöä. Näistä vakinaisia henkilöitä on 1026. Vakituisten henkilöstön määrä on noussut 33:llä vuoden 31.12.2021 tilanteesta. Henkilöstön lomina ja poissaoloja sijaistamassa on ympäri vuoden useita satoja henkilöitä. Sijaisten ja määräaikaisen henkilömäärä pitää sisällään tuona ajankohtana olleet 17 työllistettyä ja 16 oppisopimusopiskelijaa. Lisäksi vuoden 2022 aikana Naantalın opistossa, musiikkiopistossa ja musiikkileikkikoulussa työskenteli n. 90 sivutoimista tuntiopettajaa.

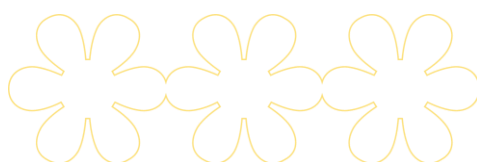
Kunta-alalla suurena muutoksena oli hyvinvointialueen valmistelu ja loppuvuodesta määräaikaista palvelussuhteita vakinaistettiin varmistaen onnistunut työntekijöiden siirto hyvinvointialueelle.

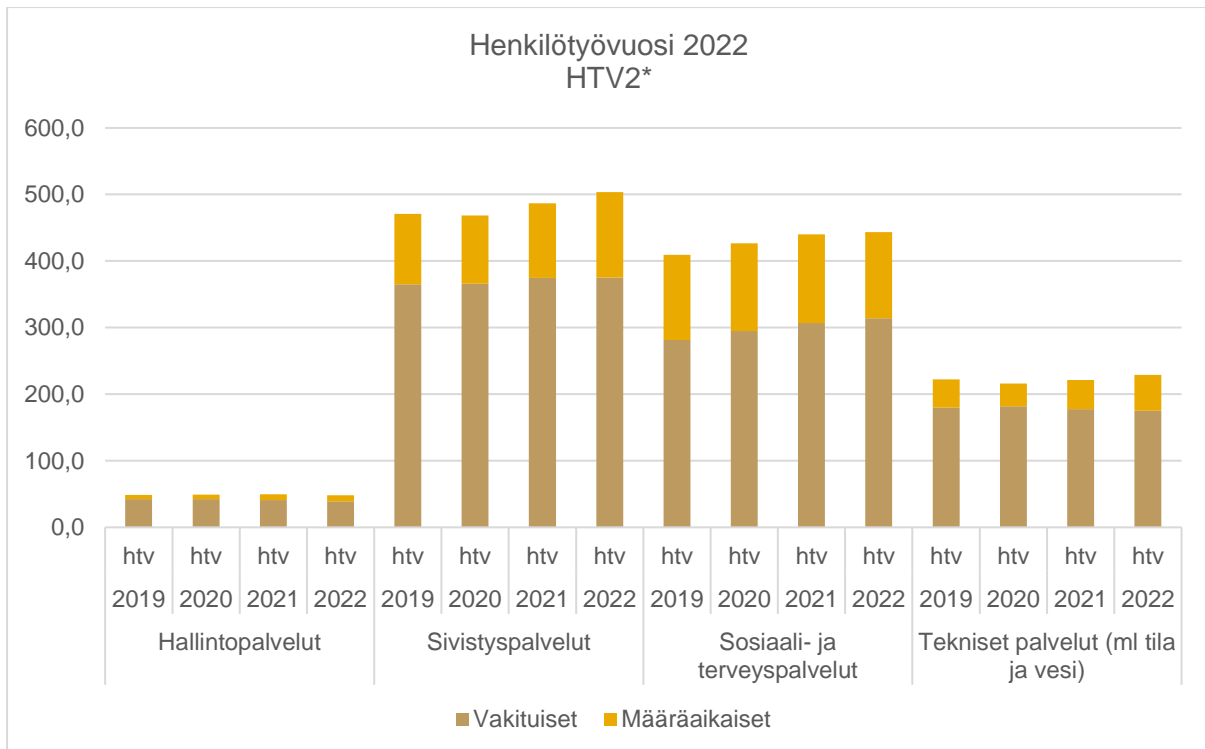




## 2.2. Henkilöstötyömäärä

Henkilöstön työmäärää voidaan tarkastella parhaiten toteutuneella henkilötyövuositarkastelulla. Tarkastelussa on huomioitu koko henkilöstön osalta tehty todellinen työmäärä (htv2). Eli palvelussuhteen kesto suhteessa koko vuoteen huomioiden palkattomat poissaolot ja osa-aikaisuus.

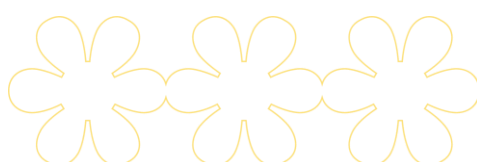
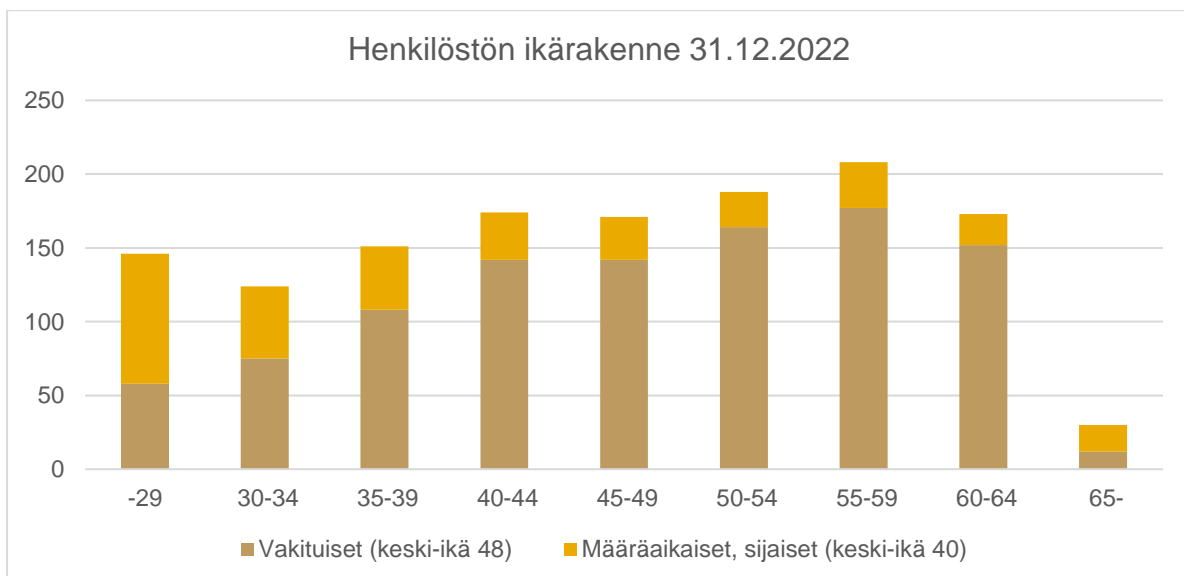




\* Henkilötyövuosi / HTV2 = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /365\* (osa-aikaprosentti/100)

### 2.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne Naantalin kaupungilla on pysynyt useamman vuoden samankaltaisena. Naantalin koko henkilöstön keski-ikä (46) on lähellä yleisesti kunta-alan keski-ikää, joka on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.



## 2.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vaihtuvuudella tarkoitetaan Naantalissa kaupungilla vuoden aikana aloittaneiden ja lopettaneiden palvelussuhteiden osuutta vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus **vakinaisen** henkilöstön osalta. Taulukossa lukuna näkyy

\*Varhalle siirtyneiden luku päättyneinä palvelussuhteina ja suurena lähtövaihtuvuusprosenttina.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Alkaneet palvelussuhteet</b>	90	93	105	70	58
<b>Päättyneet palvelussuhteet</b>	82	89	76	70	418
<b>Alkaneet ja päättyneet</b>	15	10	7	16	137
<b>Päättyneistä siirtyi eläkkeelle</b>	34	39	33	28	28
<b>Päättyneistä siirtyi eläkkeelle %</b>	35 %	39 %	40 %	33 %	5 %
<b>Päättyneistä sis.siirto</b>	15	22	5	22	10
<b>Päättyneistä muu syy</b>	48	38	45	36	517*
<b>Vak. Henkilömäärä 31.12.</b>	981	987	1009	993	1026
<b>Lähtövaihtuvuus%</b>	8 %	8 %	8 %	6 %	53 %
<b>Tulovaihtuvuus%</b>	11 %	10 %	11 %	9 %	19 %

## 2.5. Rekrytointi

Naantalissa kaupungissa on käytössä sähköinen rekrytointipalvelu Kuntarekry. Sähköinen rekrytointi on mahdollistanut joustavan ja yhdenmukaisen toimintamallin rekrytointeihin. Rekrytoinneissa on myös kiinnitetty huomiota rekrytointimarkkinointiin erityisesti toimialoilla, joissa on rekrytointihaasteita. Sijaisten saaminen on jatkunut vaikeana varsinkin hoitoalalla ja varhaiskasvatuksessa.

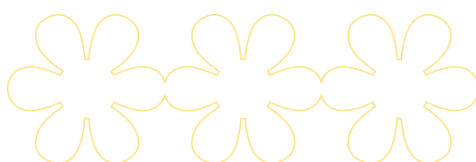
Naantalissa kaupunki osallistui toukokuussa rekrytointimessuille, jonka jälkeisenä päivänä vierailumäärä rekrytointijärjestelmässä kasvoi keskimääräisestä 170 vierailusta 2221.

Vuonna 2022 oli 231 rekrytointia ja haettavana 455 työpaikkaa, joista vakinaisia tehtäviä 113 ja määräaikaisia 342. Pystyimme työllistämään 93 naantalilaista nuorta kesätöihin. Kaikkiin avoinna oleviin tehtäviin haki yhteensä 2055 henkilöä.

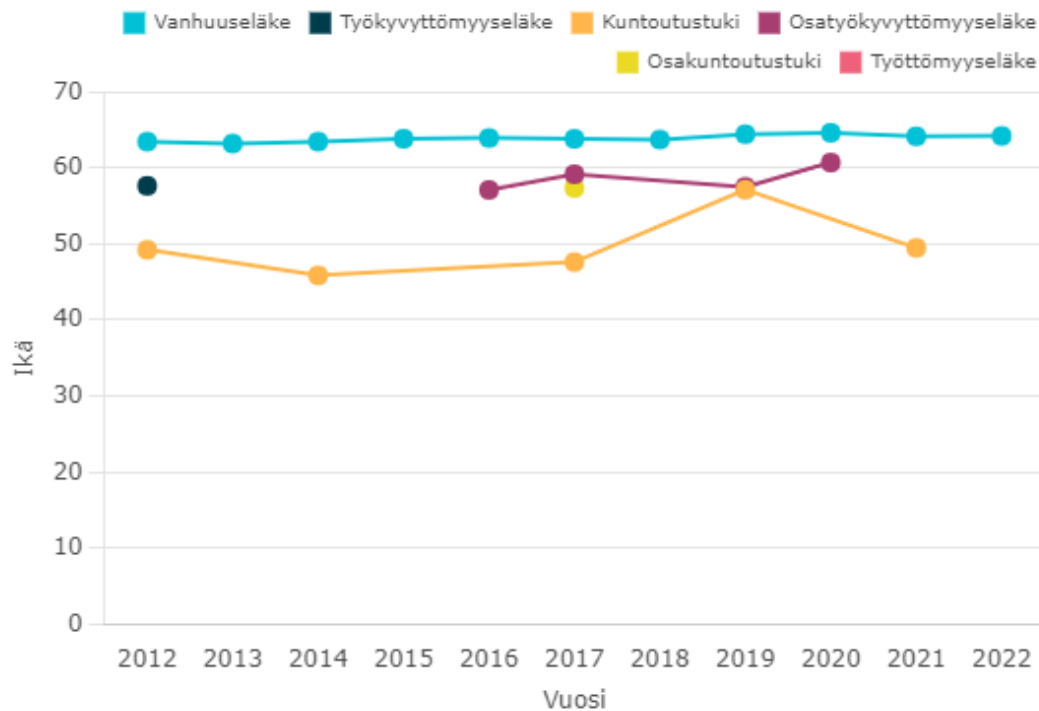
## 2.6. Eläköityminen

Naantalissa kaupungissa on vanhuuseläkkeelle lähtijöiden määrä hieman vuodesta 2021 noussut. Työkyvyttömyyseläkemaksut saatiin vuodelle 2022 laskemaan merkittävästi, sillä työkyvyn tehostetulla tuella on saatu uusien työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä laskemaan verrattuna aiempiin vuosiin. Näin eläkkeelle lähtijöiden määrä on pysynyt yhteensä 2021 tasolla ja eläköitymisennuste ei ole liian huolestuttava.

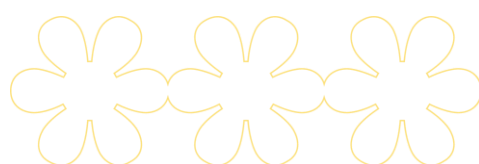
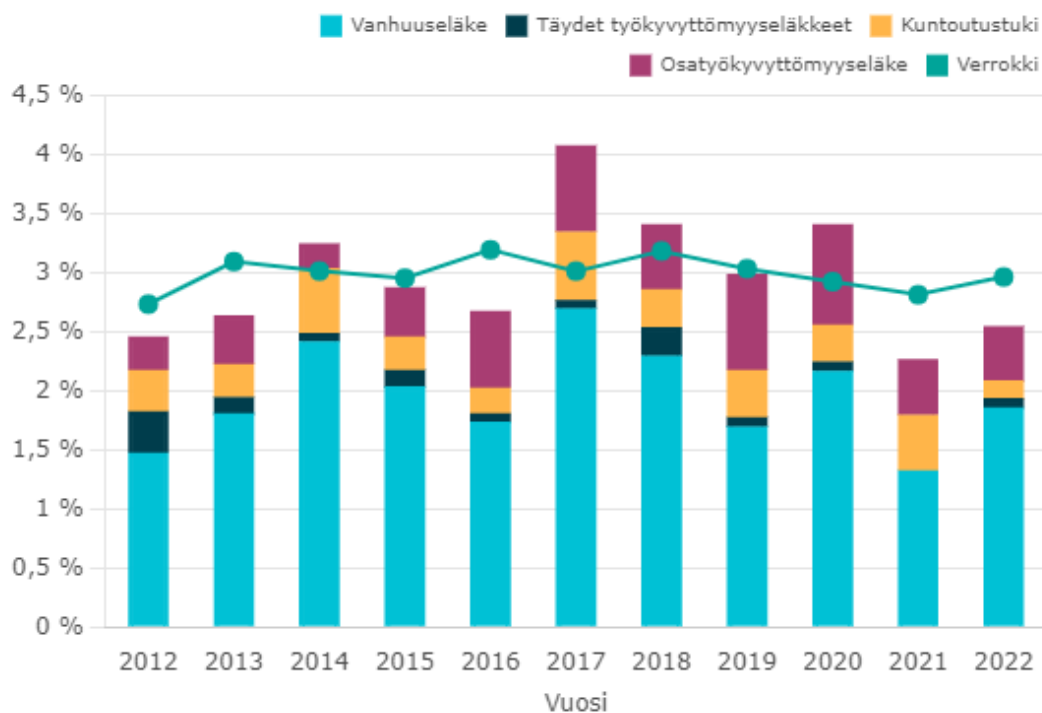
Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi 28 henkilöä (2021: 28 henkilöä).



## Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



## Eläkkeiden alkavuus





### 3. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto

#### 3.1. Työkyvyn tuki

Työkykykoordinaattorin tehtävä vakiinnutettiin 2022. Työkykykoordinaattori on työssään panostanut työkyvyn tuen prosessien kehittämiseen ja vuonna 2022 erityisesti hyvinvointialueelle siirtyvien työntekijöiden työkykyasioiden edistämiseen.

Vuonna 2022 työterveyshuolto järjesti työterveysneuvottelun 57 kertaa ja näistä 44 neuvotteluun osallistui myös kaupungin työkykykoordinaattori.

Kevan ammatillisten kuntoutusten määrä väheni vuodesta 2021. Kaikki haetut ammatilliset kuntoutuksot myönnettiin ja niistä onnistui 92 %.

Vuonna 2022 uudelleensijoitus koski 5 työntekijää joko koko vuoden tai osan vuotta.

#### 3.2. Työhyvinvointi

Naantali on mukana Kunta10-tutkimushankkeessa, jossa seurataan henkilöstön työhyvinvointia. Kysely toteutettiin viimeksi syksyllä 2022. Naantalissa Kunta10 vastausprosentti oli vuonna 2022 70.

86 % Naantalin kaupungin henkilöstöstä kokee panostavansa työhönsä. 71 % kokee työnsä mielekkääksi.

84 % vastaajista suosittelisi työnantajaansa ystävälleen (Kunta10 2020 86,7 %)

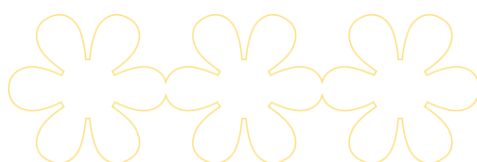
Pitkittyneen korona pandemian vaikutusta työhyvinvoinnin heikentymisessä nähdään edelleen vuonna 2022 myös Naantalin kaupungissa. Korona pandemian koettiin lisänneen henkistä kuormitusta.

Stressinkokemus on vähentynyt vuodesta 2020, mutta työstä palautumisen puuttuminen tai pitkittyminen nousee edelleen esiin työhyvinvointia heikentävänä ja huolta herättävänä asiana. 43 % vastanneista kokee palautuvansa hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta. Alle 30-vuotiaista vastaajista vain 27 % koki palautuvansa hyvin.

Työkyky ja hyvä työkykyjohtaminen ovat oleellisia asioita, kun tavoitteena ovat pitkät työurat ja hyvinvoiva henkilöstö. Jokaisessa työyksikössä varataan tyky-toimintaan sovittu rahasumma ja sen puitteissa toteutetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työkykyjohtamisen osaamista lisätään koulutuksilla.

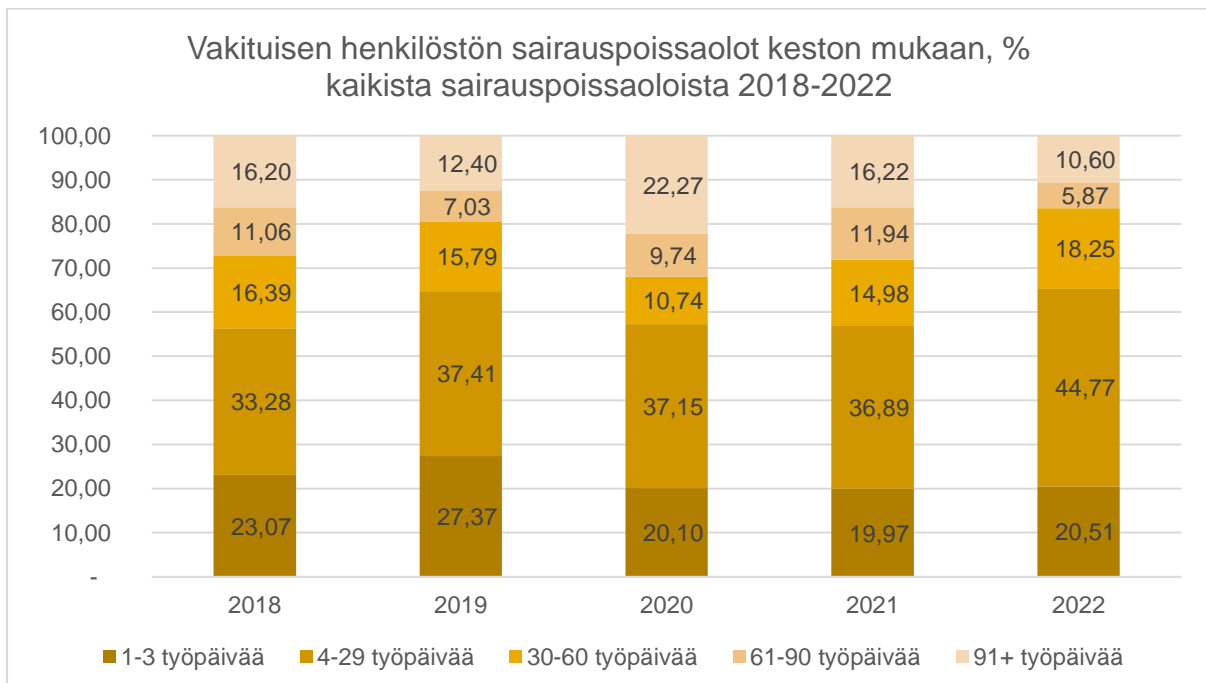
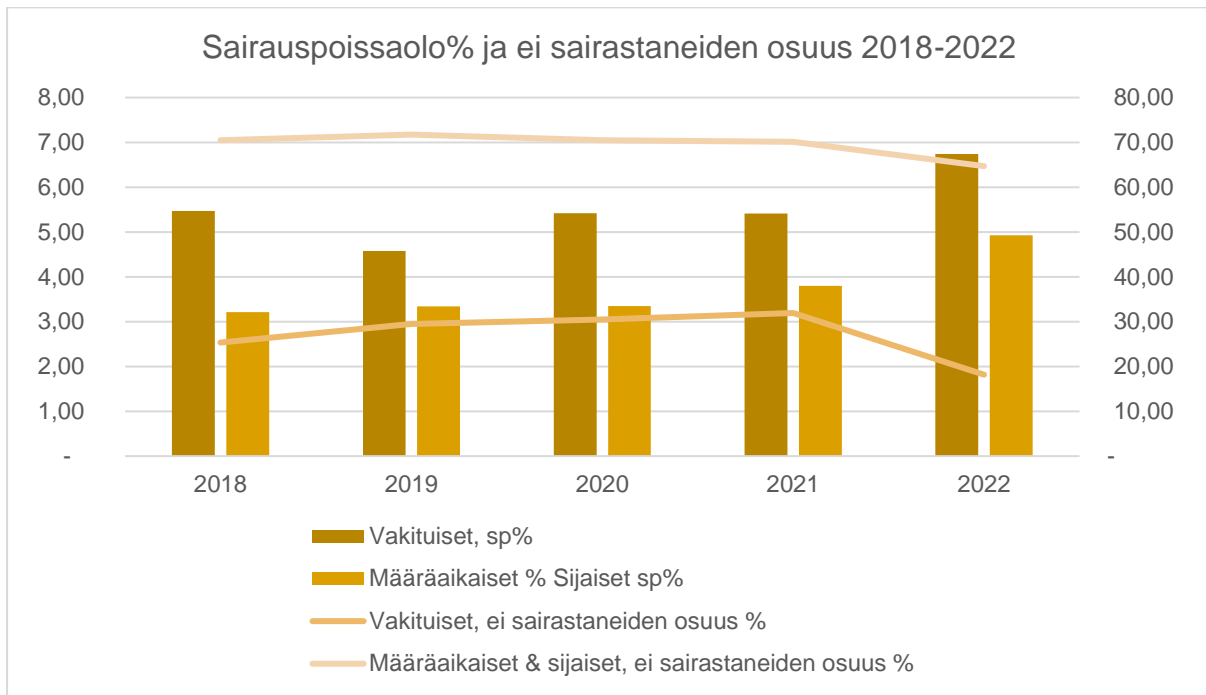
Henkilökunnalla on käytössä myös kulttuuri- ja liikuntaetuus.

PaiNaa etätyöhanke päättyi 2022 kesällä. PaiNaa etätyössä – jokilaaksosta saaristoon oli valtiovarainministeriön digitalisaation kannustinjärjestelmän yhteishanke. Hankkeen tuloksena kaupungilla otettiin käyttöön etätyön hybridimalli, jossa pyritään hyödyntämään etätyön joustavuutta ja lähityön yhteisöllisyyttä. Etätyön työajanseurantaan ja näin myös työhyvinvointia lisäämään saatiin saman aikaisesti käyttöön otettu mobiilityöajanseuranta.

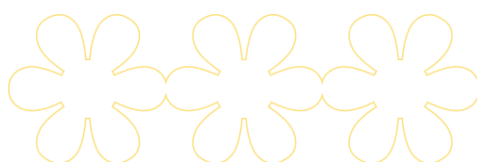


### 3.3. Sairauspoissaolot

Naantalissa vakituisesta henkilöstöstä ei sairastanut 64,7 % lainkaan vuoden 2022 aikana (2021: 70,1 %). Vakituisten sairauspoissaolo-% kasvoi 2021 verrattuna. Vakituisten henkilöstömme sairauspoissaolot olivat 6,7 % (2021: 5,4 %) teoreettisesta työajasta. Määräaikaisten sairauspoissaolot kasvoivat vastaavasti 4,9 % (2021: 3,8 %). Korona ja muut hengityselinsairaudet olivat suurin syy kasvaneisiin sairauspoissaoloihin.



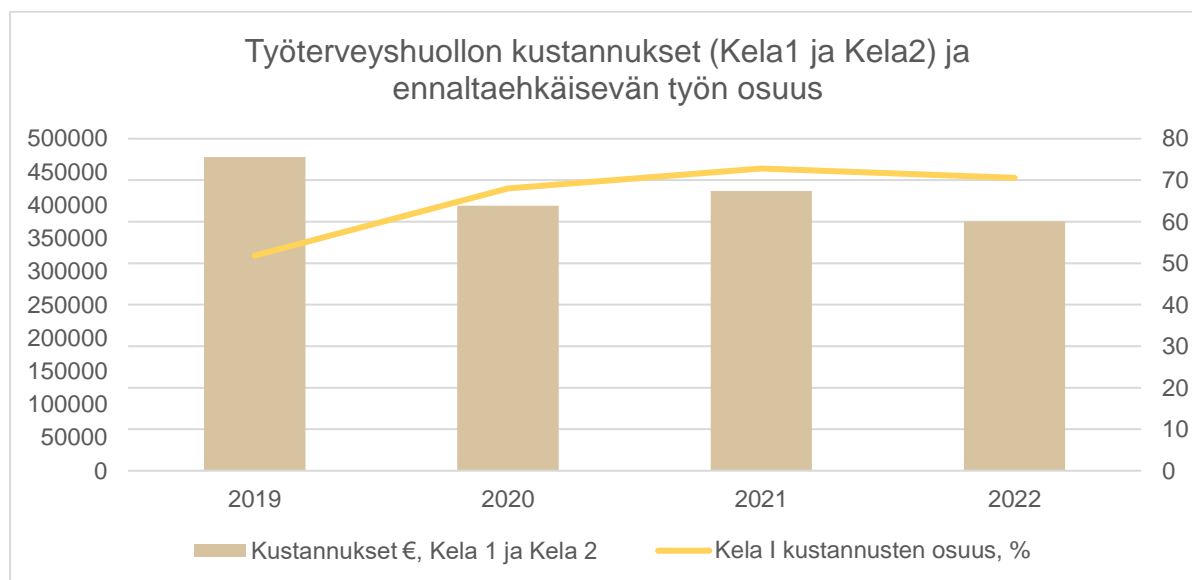
Sairauspoissaolojen prosentiosuuksissa erittäin pitkien sairauspoissaolojen osuus laskee edelleen. Kasvu näkyy 4–29 ja 30–60 työpäivän pituisissa sairauspoissaoloissa. Kaikilla palvelualueilla suurimman osan poissaoloista muodostavat edelleen 4–29 työpäivän pituiset poissaolot.



### 3.4. Työterveyshuolto

Tärkeä yhteistyökumppani työkyvyn ylläpidossa ja kehittämisessä on työterveyshuolto. Työterveyshuollon kanssa edetään yhteistoiminnassa vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto osallistuu työkykyneuvotteluihin ja auttaa hakemaan yksilöllisiä ratkaisuja työssäjaksamisen ylläpitämiseksi. Työterveyshuollon painopiste on ollut ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Työterveyshuollon Kela korvattavista kustannuksista 71 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevällä työllä voidaan parhaiten vähentää sairauspoissaoloja ja siten myös sairaanhoidollista työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat henkilöstömäärän kasvun vuoksi ja sopimuksen kattohinta täyttyi vuonna 2022. Ylitystä sopimushintaan tuli 40 124 euroa. Tämä ei ole Kela korvattavaa.

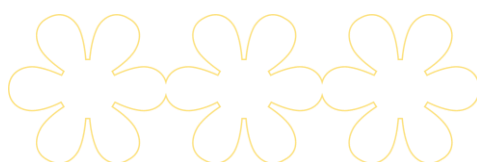


## 4. Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelun tärkein tavoite on huolehtia ja edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta, jossa ennaltaehkäisevässä toiminnassa on tärkeä rooli. Tätä työtä tehdään kaikilla tasoilla ja hyvällä yhteistyöllä jokaisessa työyhteisössä. Tehokkaaseen työsuojeluun kuuluu työolojen seuraaminen ja korjaaminen niin, että työntekijöiden työhyvinvointia parannetaan ja mahdollisia kuormituksia kevennetään. Työpaikan vaarojen arvioinnilla, yhteisillä käytännöillä ja toimintatapoja sopimalla tuetaan työkykyä ja tavoitellaan mahdollisimman turvallista arkea.

Työsuojeluvaiokunta kokoontui 8 kertaa.

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteisiä työpaikkaselvityksiä tehtiin eri kohteisiin 13. Aluehallintovirasto teki tarkastuksia terveystieteiden osastoon, jossa keskityttiin erityisesti biologisten vaarojen arviointiin ja suojautumiseen sekä Katavakodin tehostetun



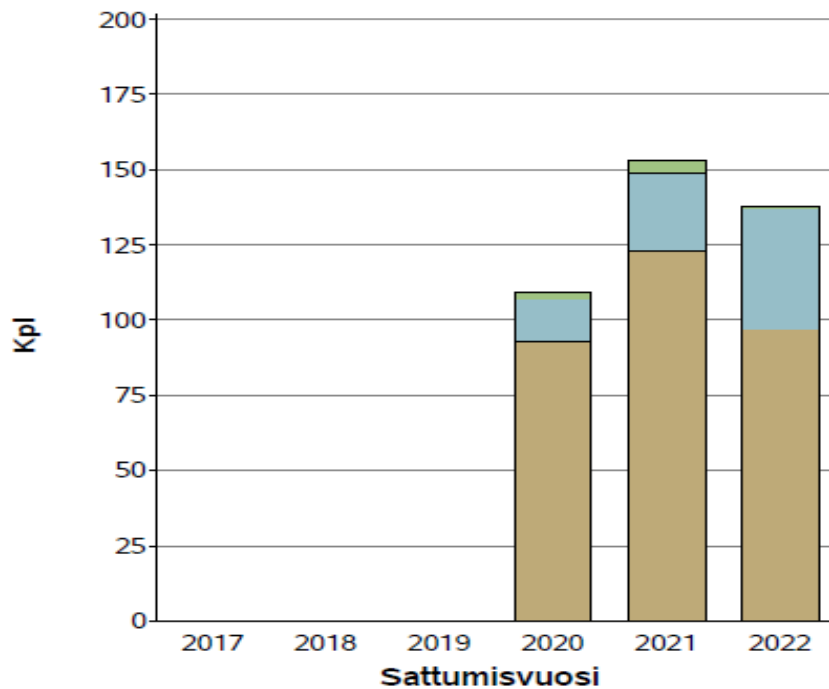
palveluasumisen ja laitoshoidon osastoihin sekä kotipalveluun, joiden painopisteenä oli psykososiaalisen kuormituksen hallinta.

Psykososiaaliseen kuormitukseen kiinnitettiin 2022 erityistä huomiota. Toimivaksi koettiin oma ohjeistus työyhteisösovittelun periaatteet ja toimintaohje sekä työyhteisöjen kehittämismalli. Vuonna 2022 työyhteisöjen kehittämistä tehtiin kolmessa yksikössä.

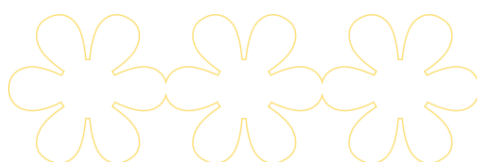
Esihenkilöille ja turvallisuusvastaaville järjestettiin turvallisuuskoulutusta, jossa pääpaino oli pelastustoimissa. Ensiapukoulutusta järjestettiin keväällä etäkoulutuksena yksi kurssi ja syksyllä kaksi kurssia lähikoulutuksena. Tavoitteena on, että työpaikoilla tulee olla EA1 kurssi suoritettuna vähintään 5 %:lla työntekijöistä.

Vaara- ja uhkatilanne ilmoituksia tehtiin 62 (111, 2021). Edelleen uhkatilanteet painoutuivat perusopetuksen, varhaiskasvatuksen sekä hoivapalveluiden asiakastilanteisiin. Kaikki uhkatilanteet käsiteltiin myös työsuojeluvaliokunnassa.

Työtaturmat laskivat viime vuodesta (97) (123, 2021) ja työmatkataturmissa oli nousua (40) (26, 2021). Molemmissa oli useita liukastumisia ja kaatumisia talven jäisillä keleillä. Työmatkataturmissa oli selkeää kasvua ja syinä kaatumisten lisäksi lisääntyneet peurakolarit.



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<span style="color: green;">■</span> Ammattitauti	-	-	-	2	4	1
<span style="color: blue;">■</span> Työmatkalla	-	-	-	14	26	40
<span style="color: brown;">■</span> Työpaikalla	-	-	-	93	123	97



Työsuojeluvaliokunnan rinnalla toimii aktiivisesti sisäilmatyöryhmä, jossa asiantuntijat ja eri toimialojen edustajat kokoontuvat keskustelemaan havaituista ongelmista ja sopimaan toimenpiteistä asioiden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Vuoden 2022 alussa perustettu LVI-insinöörin toimi on ollut tärkeä lisäresurssi sisäilma-asioiden selvittämisessä. Sisäilmatyöryhmä kokoontui viisi kertaa vuonna 2022. Sisäilmatilanne oli Naantalissa rauhallinen. Tähän vaikutti osaltaan koronaepidemia ja etätöiden teon lisääntyminen.

Sisäilmaryhmällä on nollatoleranssi periaate sisäilmaongelmien suhteen. Kaikki esiin tulleet sisäilmailmoitukset tavoitellaan selvitettävän nopeasti ja tehokkaasti siten, että ongelmat voidaan poistaa heti ilmenemisen yhteydessä, jos mahdollista. Sisäilmaongelmat on pystyttykin selvittämään ja poistamaan varsin tehokkaasti, koska pitkäkestoisia merkityksellisiä sisäilmaongelmia ei ole löydetty sisäilmaryhmän seurantaan. Sisäilmatilannetta seurataan Naantalissa kiinteillä Freesy-loggereilla seitsemässä sisäilmaolosuhteiden kannalta tärkeässä kohteessa.

## 5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö on Naantalin vahvuus. Naantalissa panostetaan henkilöstön kouluttautumiseen ja kouluttamiseen. Osaamisen kehittämisen toimintamallin mukainen koulutus suunnitellaan rakennetaan vuosittain tukemaan monipuolista osaamisen kehittämistä.

### 5.1. Koulutuspäivät

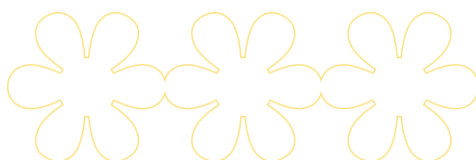
Henkilöstömme osallistuu sekä työnantajan järjestämiin, että muualla toteutettuihin ammattitaitoa ylläpitäviin ja kehittäviin koulutuksiin. Koronatilanne kuitenkin vaikeutti koulutuksiin osallistumista osan ja vieläkkään ei päästy koulutusmäärissä koronavuosia edeltävälle tasolle. Monet koulutukset toteutettiin vielä vuonna 2022 webinaareina.

Koulutuksiin osallistuneet 2022 (Suluissa 2021)

	Alle 1pv	1pv +	2pv +	3pv+	4pv+	
Hallintopalvelut	9 (3)	6 (2)	3 (6)	4 (2)	3 (7)	
Sivistyspalvelut	103 (114)	50 (30)	39 (18)	18 (7)	34 (16)	
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	53 (58)	51 (77)	50 (36)	31 (11)	39 (40)	
Tekniset palvelut (ml tila ja vesi)	20 (13)	25 (20)	11 (20)	6 (5)	16 (14)	
<b>Yhteensä henkilöitä</b>	<b>185 (188)</b>	<b>132 (129)</b>	<b>103 (80)</b>	<b>59 (25)</b>	<b>92 (77)</b>	<b>571 (499)</b>
<b>Yhteensä tunteina</b>						<b>8451(6718)</b>

### 5.2. Kehityskeskustelut

Vuoden 2022 Kunta10-kyselyn perusteella yksilö- ja/tai ryhmäkehityskeskusteluja oli käynyt 72,2 % työntekijöistä. (Työhyvinvointikyselyn 2021, 73 %). Kehityskeskustelut kirjataan Myjobi-järjestelmään. Kehityskeskustelujen hyödyllisyyttä arvioidaan myös Kunta10 -kyselyssä: hyödylliseksi kehityskeskustelun kokee 53,8 % kahdenkeskisen kehityskeskustelun käyneistä (51,8 %, 2020).



## 6. Palkat ja palkitseminen

### 6.1. Palkat

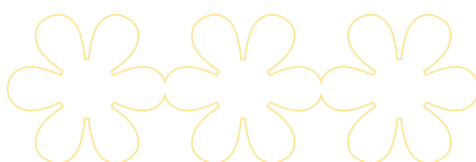
**Henkilöstömenot sisältäen kaikki sivukulut sekä vesihuoltolaitoksen menot** olivat vuonna 2022 yhteensä 62 241 386 euroa, mikä ylitti talousarviossa varatun määrärahan 2,55 %:lla. Palkkoja ja palkkioita maksettiin 49 924 383 euroa. Sosiaali- ja terveystalveluiden ja sivistystalveluiden osalta henkilöstömenot ylittivät. Ylitystä oli eniten hoito- ja vanhus- ja terveystalveluiden sijais- ja erilliskustannuksissa. Esimerkiksi hälytysrahaa maksettiin korotettuna koko vuosi.

1.5.2022 voimaan tulleiden työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin tehtiin yleiskorotus 1.6.2022 2,0 % ja keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 0,5 %. Lisäksi toteutui TES-teksteihin perhevapaaudistus.

	Vakinaisten palkat ja tuntipalkat	Erilliskorv. ja henkilöstön kokouspalkkiot	Sijaisten ja määrääikaisten palkat	Kesätyöntekijät	Oppisopimus ja työllistämispalkat	Asiantuntijapalkkiot	Luottamustoihmien palkkiot	Yhteensä
2018	30 580 177	3 266 463	6 956 456	93 620	513 571	20 631	257 889	41 688 807
2019	31 848 716	3 122 939	7 645 626	94 528	542 275	22 633	256 286	43 533 003
2020	32 842 935	3 404 266	7 946 273	66 470	384 915	45 545	233 763	44 924 166
2021	34 167 430	3 572 345	8 702 903	105 453	639 343	53 070	273 677	47 514 221
2022	34 559 873	4 068 273	10 277 159	89 718	608 001	74 453	246 908	49 924 383
Muutos 2021-2022, %	1,15	13,88	18,09	-14,92	-4,90	40,29	-9,78	5,07
Muutos 2018-2022, %	13,01	24,55	47,74	-4,17	18,39	260,88	-4,26	19,75

### 6.2. Palkitseminen

Henkilöstöohjelman tavoitteeksi asetettu kannustava palkkaus toteutui henkilökunnan muistaminen ja palkitsemisohjeen 2022 mukaisesti. Palkitsemisessa käytettiin kertapalkitsemisen eri muotoja pikapalkitsemisena ja kehittämispalkitsemisena. Kehittämispalkintoja jaettiin työyhteisöpalkintoina 9 työyhteisölle (työntekijöitä näissä yhteensä 109) ja poikkeuksellisen hyvästä työsuorituksesta tai kehittämisestä yksilöpalkintoja 7. Ansio- ja kunniamerkkien saajat sekä työyhteisökehittämispalkinnon saajien edustajat palkittiin juhlassa syksyllä 2022.



## 7. Yhteistoiminta

### 7.1. Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana 9 kertaa ja käsitteli mm. hyvinvointialueen valmistelua ja liikkeen luovutusta, koronapandemiaan varautumista, taloutta, vuosittaisia suunnitelmia ja henkilöstöetuja. 2022 aloitettiin myös neuvottelut uuden yhteistoiminta- ja työsuojelunyhteistoiminnan sopimuksesta.

### 7.2. Henkilöstöjaos

Henkilöstöjaos otti käyttöön Hevi-klubinimen epävirallisempaan käyttöön. Hevi-klubin tavoitteena on järjestää henkilöstölle yhteisöllistä toimintaa. Hevi-klubi kokoontui vuoden aikana 6 kertaa. Hevi-klubissa oli seitsemän nimettyä jäsentä vuoden alussa. Vuoden aikana kaksi henkilöä lopetti ja yksi tuli lisää. Vuonna 2022 järjestettiin neljä tapahtumaa. Tapahtumien yhteenlaskettu osallistujamäärä oli noin 220 henkeä.

