



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS VUODESTA 2022

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
Johdanto	1
Henkilöstön määrä	2
Henkilöstön ikärakenne ja poissaolot	5
Henkilöstökulut	9
Osaamisen kehittäminen	11
Työterveyshuolto, yhteistoiminta, työsuojelu ja tyky- ja virkistystoiminta	12

1. JOHDANTO

Henkilöstöjohtamisen painopisteet ja tavoitteet vuodelle 2022 on kirjattu Paimion-Sauvon kansanterveyskuntayhtymän strategiaan 2018 – 2022:

1. Nykytilan kuvaus

Missä olemme onnistuneet?

- Asiantunteva, asiakasystävällinen henkilökunta kautta linjan
- Henkilökuntaa koulutetaan
- Henkilöstön pysyvyys

Missä haluamme onnistua paremmin?

- Johtaminen: Johtajuuden tarkastelu, henkilöstön tasapuolinen kohtelu, henkilökunnan mahdollisuus lisä- ja täydennyskoulutukseen, poikkihallinnollisen hallinnon kehittämisen

2. Henkilöstön vahvistaminen on yksi strateginen päämäärä

- Kannustamme ammattilaisten osaamisen kehittämiseen
- Työilmapiirimme tukee työntekijöiden työhyvinvointia
- Meillä on hyvä me-henki
- Onnistumme rekrytoinneissa, olemme haluttu työnantaja
- Johtaminen perustuu tietoon

Koko kuntayhtymän 2022 tavoitteista henkilöstön vahvistamisen osalta saavutettiin mm.:

- Osaamiskartoitukseen perustuvat koulutussuunnitelmat laadittiin.
- Kehityskeskustelut pidettiin 100 % vakituisen henkilöstön osalta.
- Työhyvinvointikysely on tehty

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

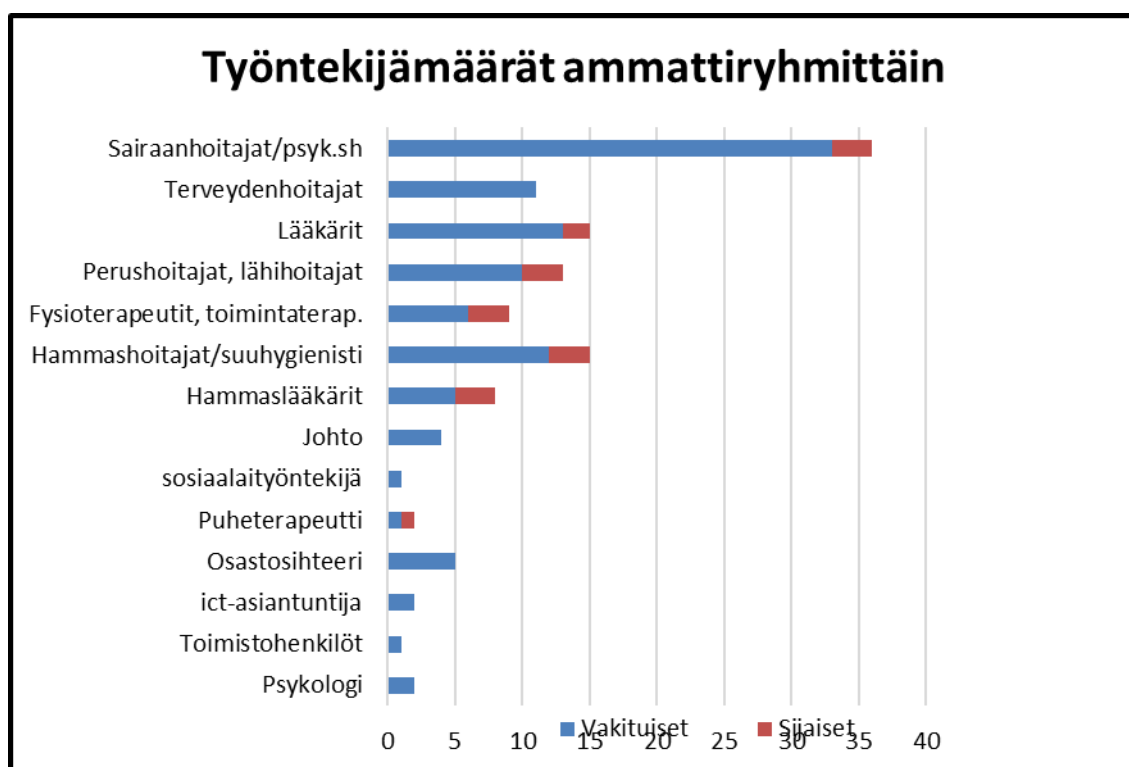
Kuntayhtymässä on 31.12.2022 yhteensä 110,7 vakituista tehtävää, joista 31 virkasuhdetta ja 79,7 työsuhdetta. Uusia vakituista tehtäviä vuonna 2022 perustettiin yhtymähallituksen 18.10. päätöksellä § 123 seuraavasti:

- Terveyskeskussairaalaan kaksi sairaanhoitajan toimea
- Vastaanottotoimintaan yksi sairaanhoitajan toimi
- Yksi terveydenhoitajan toimi
- 50 % osastosihteerin toimi
- 80 % osastosihteerin toimi muutetaan kokoaikaiseksi
- 50 % suuhygienistin toimi
- Terveyskeskussairaalaan yksi apulaisosastonhoitajan toimi

Kuntayhtymän palveluksessa oli 31.12.2022 yhteensä 124 henkilöä, joista 106 oli vakinaisia (*sis. myös palkattomalla tai palkallisella virka-/työlomalla olevat*) ja 18 sijaista. Henkilöitä on enemmän, koska mukana ovat osa-aikaiset, vakinaisten sijaiset ja määräaikaiset työntekijät. 31.12.2022 oli vakituisesti täyttämättä 5 vakituista tehtävää.

Tilikauden aikana palveluksesta irtisanoutui 21 vakinaista viran- tai toimenhaltijaa, joista 18 irtisanoutui, 3 jäi eläkkeelle. Uusia vakinaisia työntekijöitä palkattiin tilikaudella 29. Vakituista työntekijöistä osa-aikatyötä teki 22 henkilöä.

	Vakituiset	Sijaiset	Yhteensä
Psykologi	2		2
Toimistohenkilöt	1		1
ict-asiantuntija	2		2
Osastosihteerit	5		5
Puheterapeutti	1	1	2
sosiaalaityöntekijä	1		1
Johto	4		4
Hammaslääkärit	5	3	8
Hammashoitajat/suuhygienisti	12	3	15
Fysioterapeutit, toimintaterap.	6	3	9
Perushoitajat, lähihoitajat	10	3	13
Lääkärit	13	2	15
Terveydenhoitajat	11		11
Sairaanhoitajat/psyk.sh	33	3	36
	106	18	124



Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jossa huomioidaan koko-aikatyössä, osa-aikatyössä ja sivuvirassa oleva henkilöstö.

HTV1 = palveluksessa olopäivät/365 (tai 366) x henkilön osa-aika-%/100

HTV2 = yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallentuvat palkattomat poissaolot

HTV3 = yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallennetut palkalliset ja palkattomat poissaolot

Yksikkö	HTV1, 2021	2022	HTV2, 2021	2022	HTV3, 2021	2022
Hallinto ja tukipalvelut	4.7	5	4.7	5	4.2	4.5
Avosairaanhoito	30.5	27.7	29.1	24.4	25.9	20.5
Mielenterveys- ja päihdepalvelut	2.4	2.8	2.3	2.6	1.5	2.3
Ennaltaehkäisevä terveydenhuolto	13.1	12.5	10.9	11	8.2	8.7
Kuntoutus- ja terapiapalvelut	7	9	6.5	8.3	5.2	6.9
Suun terveydenhuolto	15.4	19.2	14.5	16.6	11.7	13
Terveyskeskussairaala	24.2	25.3	23.3	22.1	19.8	19.4
YHTEENSÄ	97.3	101.5	91.3	90	76.5	75.3

Henkilötyövuodet ovat vähentyneet edellisestä vuodesta avosairaanhoidon (HTV1 -2,8) ja ennaltaehkäisevän terveydenhuollon osalta (HTV1 -0,6). Vähennykset johtuvat henkilökuntavajeesta ja pandemian vaatiman lisäresurssin vähenemisestä. Muissa yksiköissä henkilötyövuodet ovat kasvaneet.

Työaika

Kuntayhtymän työajat määräytyvät virka- ja työehtosopimusten perusteella. Kuntayhtymässä 31.12.2022 työskennelleet olivat jakautuneet eri virka- ja työehtosopimusten piiriin seuraavasti: Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES (2 henkilöä), Terveyskeskuslääkärit, LS (15 henkilöä), Terveyskeskushammaslääkärit, LS (8 henkilöä) ja Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus, SOTE-sopimusta (99 henkilöä).

Työaika	Henkilöt (31.12)	%-osuus
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	7	5.6
Yleistyöaika 38,25 h/vko	14	11.3
Jaksotyö, päivätyön luont.	46	37.1
Jaksotyö, vuorotyön luont.	28	22.6
37,75 h/vko (SOTE liite 18)	4	3.2
Lääkärit 38,25 h/vko	25	20.2
	124	100 %

3. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA POISSAOLOT

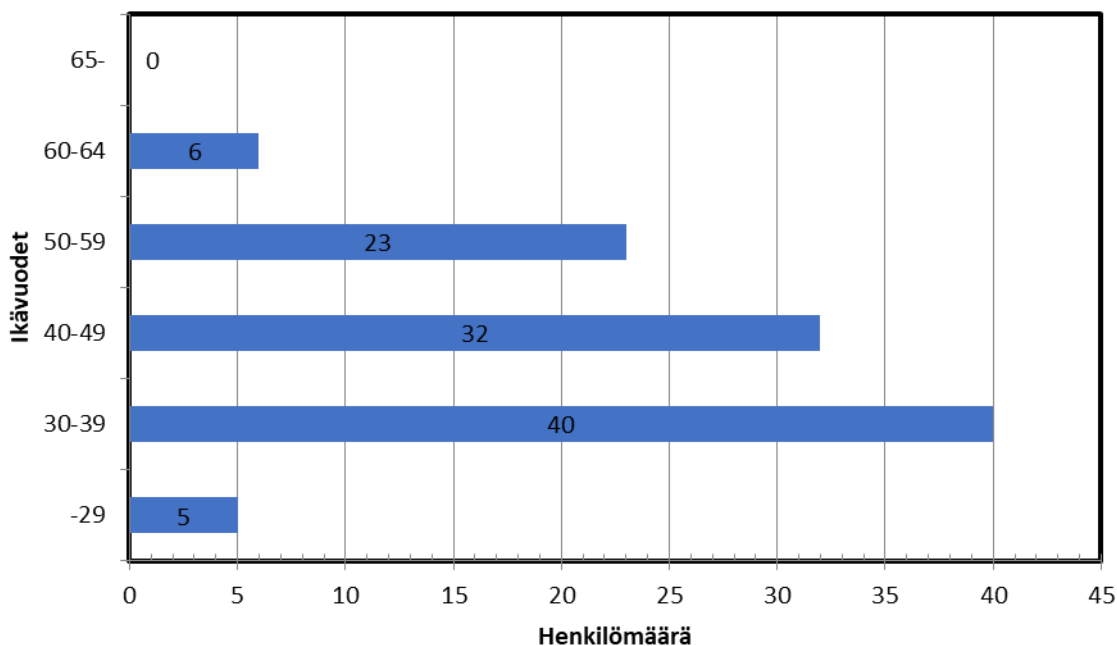
Henkilökunnan sukupuolijakauma:

Sukupuolijakauma			
Vakituiset		Sijaiset	
Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
99	7	15	3

Henkilökunnan keski-ikä vuonna 2022 oli 41,4 vuotta. Edellisinä vuosina keski-ikä on ollut:

- vuosi 2021, keski-ikä 43,4 vuotta
- vuosi 2020, keski-ikä 43,2 vuotta
- vuosi 2019, keski-ikä 44,2 vuotta
- vuosi 2018, keski-ikä 46,0 vuotta
- vuosi 2017, keski-ikä 46,0 vuotta
- vuosi 2016, keski-ikä 46,9 vuotta
- vuosi 2015, keski-ikä 49,3 vuotta
- vuosi 2014, keski-ikä 48,2 vuotta
- vuosi 2013, keski-ikä 48,6 vuotta

Vakinaisen henkilökunnan ikäjakauma 31.12.2022



Vakinaisen henkilökunnan suurin ikäryhmä on 30-39 vuotiaat, joita on 40 henkilöä, 40-49-vuotiaita on 32 henkilöä, 50-59-vuotiaita on 23 henkilöä. Alle 30 vuotiaita on viisi henkilöä ja yli 60-vuotiaita on kuusi henkilöä.

Poissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot (sairausloma- ja tapaturmapäivät) lisääntyivät 1 504 kalenteripäivällä edellisestä tilikaudesta. Sairauslomia oli vuosittain:

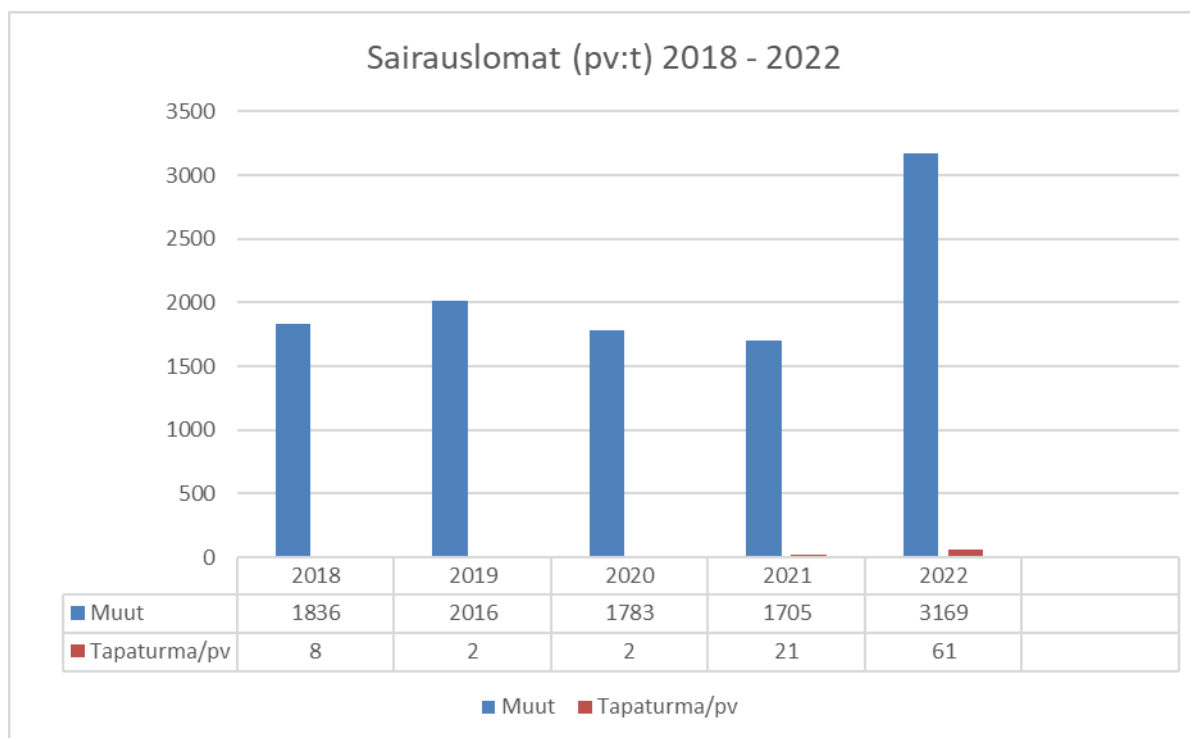
- v. 2022 yhteensä 3 230 kalenteripäivää, työtapaturmista johtuvia 61 pv
- v. 2021 yhteensä 1 726 kalenteripäivää, työtapaturmista johtuvia 21
- v. 2020 yhteensä 1 785 kalenteripäivää, työtapaturmista johtuvia 2 pv
- v. 2019 yhteensä 2 016 kalenteripäivää, työtapaturmista johtuvia 92 pv
- v. 2018 yhteensä 1 846 kalenteripäivää, työtapaturmista johtuvia 8 pv
- v. 2017 yhteensä 1 829 kalenteripäivää, työtapaturmista johtuvia 1 pv

Sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset olivat tilivuonna yhteensä 190 115 euroa (81 213 euroa v. 2021. 86 390 euroa vuonna 2020, 103 089 euroa vuonna 2019 ja 88 542 euroa vuonna 2018).

Poissaolotilastot 2022-2018 (kalenteripäivät)

	Kpvt/ 2022	Kpvt/ 2021	Kpvt/ 2020	Kpvt/ 2019	Kpvt/ 2018	Ero 2022/2021	Nousu/ lasku, % 2022/2021
VuLo., LoRaVa.,SäVa	3555	3860	3990	3930	3 716	-305	-7.9
Sairausl.	3169	1705	1783	2016	1 838	1 464	85.9
Tapaturmat	61	21	2	92	8	40	190.5
Hoitovapaat	505	117	1083	304	516	388	331.6
Vanhempainlomat, palkatt.	1075	593	629	914	467	482	81.3
Äitiys- ja isyyslomat palkall.	605	491	197	637	529	114	23.2
Muut, palkaton	787	942	1111	364	278	-155	-16.5
Opintovapaa	668	378	683	671	642	290	76.7
Koulutus, palkall.	440	373	238	319	258	67	18.0
Aktiivivapaat	32	34	10	27	21	-2	-5.9
Ti. Hoitov., lapsi	197	150	92	95	112	47	31.3
Vuorotteluv.	0	0	0	110	180	0	0.0
Kuntoutus	189	33	13	0	0	156	472.7
Toisen tehtävän hoito muu TA	765	729	228			36	4.9
	12048	9426	10059	9 479	8 565	2 622	27.8

Muut palkattomat 787 kalenteripäivää sisältävät vuonna 2022 yksityisasioihin käytetyt palkattomat päivät (yhteensä 55 työntekijää). Toisen tehtävän hoito, muu TA 765 kalenteripäivää muodostuvat kuuden työntekijän muulla työnantajalla oloajasta vuonna 2022.



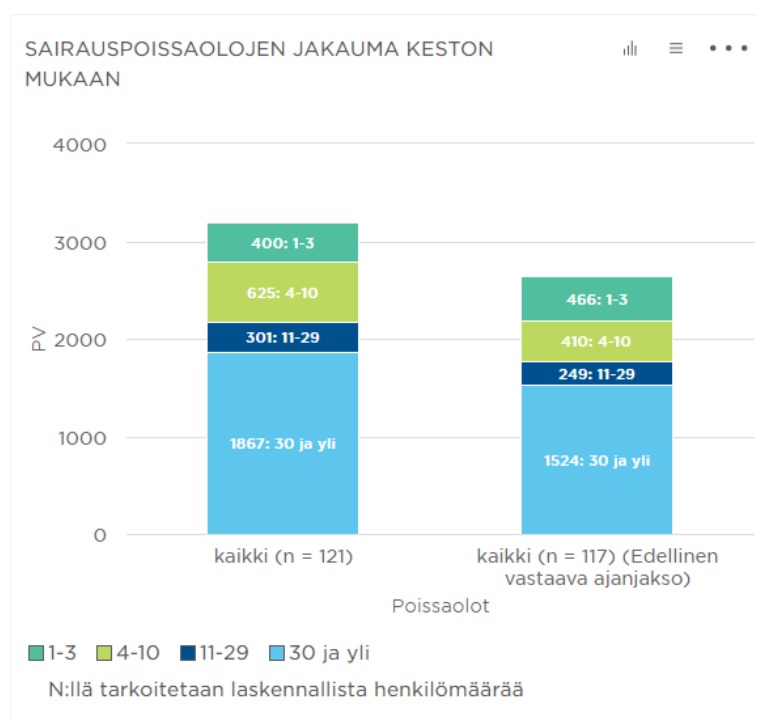
Yleisimmät diagnoosit 2022 – 2021

Diagnoosiluokka	KAIKKI (N = 121) 2022			KAIKKI (N=116) (VERTAILU) 2021		
	HIöt	PV	Pros	HIöt	PV	Pros
R (Sairauden oireet)	111	1596	50	98	915	36,5
M (Tukielin)	14	188	5.9	19	711	28,4
F (Mielenterveys)	10	574	18	11	637	25,4
J (Hengitys)	32	205	6.4	21	159	6,3
I (Verenkierto)	0	0	0	Alle 5	25	1,0
K (Ruuansulatus)	0	0	0	Alle 5	12	0,5
A-B (Tartunta)	0	0	0	Alle 5	10	0,4
S-T Vammat	10	152	4.8	0	0	
C Kasvaimet	Alle 5	102	3.2	0	0	
E Aineenvaihdunta	Alle 5	102	3.2	0	0	
MUUT	34	274	8.6	11	35	1,4
YHTEENSÄ	132	3 193	100	102	2 504	100

Työterveyshuollon tilastoinnin mukaiset poissaolot ovat kokonaisuudessaan lisääntyneet vajaa 689 päivää. Eniten ovat kasvaneet sairauden oireista (R) johtuvat sairauspoissaolot, lisäystä edellisvuoteen on peräti 681 päivää. Tukielinsairauksista johtuvat sairauspäivät ovat vähentyneet 523 päivällä ja mielenterveyden syistä sairauspäivät 63 päivällä. uusina diagnooseina ovat vammat, kasvaimet ja aineenvaihdunta yhteensä 356 päivää (v. 2021 0) Muista syistä johtuvat poissaolot ovat lisääntyneet 239 päivällä.

Sairauspoissaolot poissaolon pituuden mukaan 2022 – 2021

	1-3 PV	4-10 PV	11-29 PV	30 JA YLI PV
Poissaolot				
kaikki (n = 121), 2022	400	625	301	1867
kaikki (n=116), 2021 (Edellinen vastaava ajanjakso)	437	379	231	1457



Yli 30 päivän sairauspoissaolot ovat lisääntyneet eniten 410 päivää, 4-10 päivän poissaolot ovat lisääntyneet 246 päivää ja 11-29 päivän poissaolot 70 päivää. Ainoastaan lyhyet 1-3 päivän sairauspoissaolot ovat vähentyneet 37 päivää.

4. HENKILÖSTÖKULUT

Kuntayhtymän henkilöstömenot sivukuluineen olivat tilikaudella 6 382 0622 euroa. Sairaus- ja tapaturmakorvauksia saatiin yhteensä 190 115 euroa.

	2 022	2 021	Erotus 2022/2021	Muutos- %
Palkat ja palkkiot	5 310 608	5 128 615	181 993	3.5
Henkilösivukulut				
Eläkekulut	1 121 352	1 091 298	30 054	2.8
Muut henkilösivukulut	140 218	176 983	-36 765	-20.8
Sairaus- ja tapaturmavak.korvaukset	-190 115	-81 213	-108 902	134.1
Yhteensä	6 382 062	6 315 683	66 379	1.1
Lomapalkkajaksotus sivukuluineen	-1 299	76 274	-77 573	-101.7
Henkilöstökulut ilman lomapalkkajaksotusta	6 383 361	6 239 408	143 952	2.3

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA	2022	%/henkilösid. kuluista yht.	2021	%/henkilösid. kuluista yht.	2020
Myyntitulot	10 472		10 793		
Maksutulot	625		656		8 822 670
Muut tulot	958 000		941 416		873 388
	131 535		277 816		93 360
Toimintatulot tilikaudella yhteensä	11 562		12 012		
	160		888		9 789 418
Toimintamenot tilikaudella yhteensä	11 558		11 721		
	768		393		9 993 498
PALKKAKULUT SIVUKULUINEEN	6 382 062	97.40	6 315 682	98.17	5 510 607
PALKAT JA PALKKIOT (ILMAN SIVUKULUJA)	5 310 608	81.05	5 128 615	79.72	4 470 687
Palkat sivukuluineen ilman lomapalkkajaks.	6 383 360		6 239 408		5 452 381
Lomapalkkajaksotus	-1 299		76 274		58 226
KOULUTUSKULUT	54 194	0.83	32 845	0.50	29 965
Osallistumismaksut	39 203	0.60	27 174	0.41	22 855
Matkat*	9 061	0.14	4 242	0.06	5 985
Majoitus- ja ruokailu	3 211	0.05	1 430	0.02	507
Päivärahat, ateriakorvaukset, yömatkarahat	2 718	0.04	0	0.00	618
MUUT HENKILÖSTÖSIDONNAISET KUST.	115 889	1.77	84 567	1.29	116 197
Työterveyshuolto, ostopalveluna	79 294	1.21	61 716	0.94	54 860
Henkilöstöruokailu, ruoka		0.00		0.00	22 506
Työvaatteiden vuokraus ja pesu	19 166	0.29	10 667	0.16	29 421
Virkistystoiminta	3 790	0.06	6 014	0.09	3 090
Tyky-toiminta (liikuntasetelit)	4 575	0.07	5 570	0.09	4 935
Merkkipäivälahjat**	9 064	0.14	600	0.01	1 385
HENKILÖSTÖSIDONNAISET KULUT YHT.	6 552 145		6 433 095		5 656 770
% Toimintatuloista	56.7		53.6		57.8
% Toimintamenoista	56.7		54.9		56.6

*(palkoista tulleeissa matkakuluissa ei ole pystytty erottamaan koulutusmatkoja muista työmatkoista v. 2020 alkaen)

** merkkipäivälahjoihin sisältyy v. 2022 koko vak.henkilökunnalle ja pitkäaik. Sijaisille lahjoitetut Paimio -korut, mukit ja kynät

5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kuntayhtymässä on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2022. Suunnitelman seuranta on tarkoitus tehdä vuosittain yhteistoimintaryhmässä, jossa tarkastellaan suunnitelman toteutuneita koulutuksia. Samalla päivitetään suunnitelma kuluvalle vuodelle. Samassa yhteydessä tarkastellaan suunnitelman toteutumista huomioiden ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet, mahdollisuudet tasapainottaa työtä ja perhe-elämää sekä osatyökykyisten työllistymistä.

Osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan toiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aika välin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa. Organisaation toiminnalliset tavoitteet vuodelle 2022 palveluiden saatavuus lain edellyttämällä tasolla, sähköisten palveluiden käyttöönotto, laajentaminen asteittain eri palveluihin, tyytyväiset asiakkaat ja laajemman palvelun tarjoaminen asiakkaille. Tällaisia ovat mm. suoravastaanottotoiminnan laajentaminen ja ryhmätoiminnan laajentaminen.

Tämän sateenvarjon alle sijoittuvat jokaisen yksikön omat tavoitteet, jotka osaltaan myös tuovat koulutustarpeita. Terveydenhuollon teknologia kehittyy kaiken aikaa ja tuo myös tarpeita palveluiden kehittämiseksi. Sen avulla on mahdollista ottaa käyttöön sähköisiä palveluita asiakkaiden omahoidon tukemiseksi. Myös teknologian ja järjestelmien muutokset tuovat koulutustarpeita ja haasteita.

Koulutustarpeet koulutustasojen mukaan on kuvattu seuraavassa kaaviossa.

Täydennyskoulutukseen osallistunut työntekijä koulutustason mukaan	Koulutustarpeet
Yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneet (YAMK) Psykologi, sosiaalityöntekijä, lääkärit, hammaslääkärit, johtavat viranhaltijat	Ammattia ylläpitävät koulutukset; kansansairaudet, muistisairaudet, ajankohtaisuudet ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa, suun terveydenhuollon ajankohtaisuudet, kriisityö, työsuojelu
AMK tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet (sh, th, fysioterapeutti, sosionomi suuhygienisti)	Ammattia ylläpitävät koulutukset; kansansairaudet, muistisairaudet, palliatiivinen hoitotyö, ajankohtaisuudet ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa, suun terveydenhuollon ajankohtaisuudet, hygienian ajankohtaisuudet, fysioterapian ja kuntoutusapuvälineiden ajankohtaisuudet
Lähihoitaja, perushoitaja, hammashoitaja	Ajankohtaisuudet palliatiivisessa, kuntouttavassa hoitotyössä, suunterveydenhuollossa ja ravitsemuksessa, työsuojelu

Palkattomalla opintovapaalain mukaisella opintovapaalla on ollut neljä henkilöä yhteensä 668 kalenteripäivää. Lakisääteisiä täydennyskoulutuspäiviä on ollut 28 henkilöllä yhteensä 58 päivää.

Lääkäreiden perusterveydenhuollon lisäkoulutus- ja erikoistumiskustannuksiin saatiin korvauksia tilikautena yhteensä 8 067,10 euroa.

6. TYÖTERVEYSHUOLTO, YHTEISTOIMINTA, TYÖSUOJELU JA TYKY- JA VIRKISTYSTOIMINTA

Työterveyshuolto

Kuntayhtymä järjestää henkilökunnalleen työterveyshuoltopalvelut. Työterveyspalvelut ostettiin Mehiläinen Oy:ltä. Kustannukset olivat tällä tilikaudella 79 294 euroa.

Ergonomiaselvitykset

Työfysioterapeutti teki 9 kpl yksilön neuvontakäyntiä ja 3 kpl terveystarkastusta/työkykyarviota.

Työhön kohdistuva tietojen antaminen ja ohjaus

Työterveyshoitaja teki henkilökunnalle yhteensä 48 terveystarkastusta, joista 35 työhöntu-
lotarkastusta (näistä 6 kpl altisteisen työn alkutarkastusta), 6 määrääikaistarkastus (altis-
teinen) ja 5 ikäryhmätarkastusta. Työterveyslääkäri teki yhteensä 38 terveystarkastusta.
Työhyvinvointineuvotteluja oli yhteensä 13, joista seitsemässä oli mukana myös tervey-
denhoitaja.

Työpaikkaselvityksiä tehtiin kolme; suun terveydenhuolto, fysioterapia sekä koulu- ja opis-
keluterveydenhuolto

Yhteistoimintaryhmä

Kuntayhtymässä työsuojeluyhteistyötehtävät on yhdistetty yhteistoimintaryhmään vuonna
1998. Yhteistoimintasopimus on hyväksytty kuntayhtymähallituksessa 26.3.1998.

Kokoonpano 1.1.-31.12.2022

Jäsenet:

Varajäsenet:

Työnantajan edustajat:

Kuosmanen Sari

Huhtala Päivi

Paaskunta Erkki, pj

Sundberg Eeva-Kaarina

Arvola Anne

Louramo Ritva

Työntekijäedustajat:

Korhonen Hina

Kamosan Alija

Laamanen Mia

Työsuojeluvaltuutetut:

Työntekijäasema

Palviainen Joni

Nurmi Kirsi

Haapala Miia

Mirva Sundqvist-Kekäläinen, työsuojelupäällikkö 1.1.-13.2.2022

Päivi Ström-Valo 14.2.-3.4.2022

Sini Heino, työsuojelupäällikkö 4.4.-31.12.2022

Anne Arvola, esittelijä, sihteeri

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut toimivat yhteistoimintaryhmässä jäseninä, työsuojeluasioissa esittelijöinä ja asiantuntijoina.

Yhteistoimintaryhmä kokoontui tilikautena seitsemän kertaa ja kokouksissa käsiteltiin ja valmisteltiin mm. seuraavia asioita:

- Annettiin lausunto kuntayhtymän työpaikkaterveydenhuollon kustannusten korvaushakemuksesta vuodelta 2021
- Käsiteltiin hyvinvointialueelle annettavia selvityksiä
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2022
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2022-2023
- Työsuojelun toimintasuunnitelma 2022-2023
- Henkilöstöpoliittisen ohjelman päivitys
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintamallin päivitys
- Päihdehuollon ohjelman päivitys
- Hva:lle siirryttäessä jaksotyö samaan rytmiin alueelle
- Terveystuotopalvelujen liikkeen luovutus V-S hyvinvointialueelle
- Paimion-Sauvon ktk:n varhaisen puuttumisen malli
- Paikallissopimukset Hva:lle siirryttäessä
- Työsuojeluorganisaation rakentuminen Varhalle, tilanne

Työsuojelutoiminta

Työsuojelutehtäviä hoitivat seuraavat henkilöt:

- Työsuojelupäällikkö Mirva Sundqvist-Kekäläinen 13.2. saakka
- Päivi Ström-Valo 14.2.-3.4.
- Sini Heino 4.4. alkaen

Työntekijäasemassa olevat henkilökunnan edustajat;

- Työsuojeluvaltuutettu Joni Palviainen

Keskeisiä työsuojelua koskettavia tapahtumia toimintavuoden 2022 aikana:

Uhka- ja vaaratilanneilmoituksia ei tehty v. 2022 (vuonna 2021 oli yksi tapaus, vuonna 2020 oli kuusi tapausta ja vuonna 2019 kolme).

Työtapaturmista johtuneita sairauslomapäiviä oli 61 päivää v. 2022. Työtapaturmailmoituksia tehtiin vuoden aikana viisi. Työpaikkakäyntejä toteutui vuoden 2021 aikana kolme.

Tyky- ja virkistystoiminta

Henkilöstöetuna käytössä on viiden euron hintaiset liikunta- ja kulttuurisetelit, joita kalenterivuodessa sai lunastaa 30 kpl/henkilö. Liikunta- ja kulttuuriseteleitä lunastettiin 1 636 kappaletta. Työnantaja maksoi liikuntaseteleistä 2,50 €/kpl

Henkilökunnalle suunnitellut yhdistetyt pikkujoulut ja Paimion-Sauvon terveyskeskuksen päättäjäiset pidettiin 9.12. V-S Kansanopistolla, osallistujia oli 67 työntekijöitä sekä kuntayhtymän hallituksen jäseniä. Työnantaja lahjoitti työntekijöille Paimio-korun sekä terveyskeskusta varten teetetyt muki ja kynän.



Henkilökunnan tyky- ja virkistystoiminnan kustannukset olivat tilikautena 8365 euroa.

Henkilökunnan muistamiset

Merkkipäivämuistamisiin käytettiin tilikautena yhteensä 300 euroa sekä lisäksi koko vakinaiselle henkilöstölle ja pitkäaikaisille sijaisille Paimio-korut, ja lisäksi koko henkilökunnalle tk:n muki ja kynä yht.7764 €