

VARSINAIS-SUOMEN ALUEPELASTUSLAUTAKUNTA

Tilivelvollinen viranhaltija: pelastusjohtaja Jari Sainio

Tilivelvollisen viranhaltijan arvio talousarvion toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisesta
<p>Keskeiset toimintaympäristön muutostekijät</p> <p>Pelastuslaitos tuotti pelastustoimen lakisääteisiä (palvelutasopäätös ja valvontasuunnitelma) ja sopimusperusteisia (ensihoidon yhteistoimintasopimus) palveluita vuonna 2021 (suluissa 2020) lukumäärällisesti seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pelastustoiminta 8 355 kpl (9 113)• Ensihoito 38 429 kpl (36 065)• Riskienhallinta 22 396 kpl (21 280) <p><i>Pelastustoiminnan</i> tehtävämäärät laskivat vuodesta 2020 reilusti. <i>Ensihoidon</i> osalta tehtävämäärät puolestaan nousivat merkittävästi. <i>Riskienhallinnan</i> suoritettavat tarkastukset nousivat edellisvuodesta. Koronan vaikutuksesta lisättiin pientalojen omavalvontaa, asiakirjavalvontaa sekä tehostettiin turvallisuusviestintää.</p> <p>Toimintaympäristössä muutokset näyttäytyvät mm. maakunnan asukasmäärän kasvuna ja edelleen vilkkaana rakentamisena. Näillä on suora yhteys lähivuosina pelastuslaitoksen palveluiden kysyntään ensivaiheessa riskienhallinnan palvelualueella (lupalausunnot, tarkastukset) ja myöhemmin operatiivisella palvelualueella (pelastustoiminta ja ensihoito).</p>
<p>Selvitys olennaisista talousarviopoikkeamista ja niiden syistä</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Talous toteutui vuonna 2021 kokonaisuutena suunnitelmien mukaan. Käyttötalouden kokonaiskulut jäivät budjetin alle kun taas kokonaistulot ylittivät budjetin reilusti. Toimintakate (2,10 M€) ylittyi käyttötalouden osalta n. 250 tuhatta euroa (2,35 M€).▪ Palvelujen ostokustannukset ylittivät edelleen selvästi pysyen kuitenkin edellisvuoden tasolla. Henkilöstökulut vastaavasti alittivat talousarviolukemat, mutta vuodesta 2020 kustannukset kasvoivat n. 2 %.▪ Kokonaisuutena talous toteutui niin, että kuntien rahoittama <i>pelastustoiminta</i> oli alijäämäinen, koska käyttötalouden ylijäämästä huolimatta edellisvuosien investointeja siirtyi vuoteen 2021. <i>Ensihoitopalvelut</i> oli myös niukasti alijäämäinen. Menot olivat talousarvion mukaiset, mutta tulot jäivät budjetin alle.▪ Investointien netto (2,52 M€) ylittyi suunnitelmasta (2,10 M€), mutta kahden edellisvuoden investoinnit saatiin kurottua kiinni siten, että ylijäämäinen toimintakate ylittyi 175 tuhannella eurolla. Siitä kertyi puolelle kunnista lisämaksuosuuksia ja toiselle puolelle palautusta riippuen asukasluvun kehityksestä.▪ Henkilöstön käyttöluvut vähenivät viidellätoista henkilötyövuodella talousarvion vastaavista lukemista vuonna 2020. Koko vuoden keskiarvo ja kuukausittaisista toteutumisista lasketut henkilötyövuodet olivat yhteensä 557 (2020 htv oli 572). HTV:n ylitys selittyy pääosin erilaisista kotimaisista ja kansainvälisistä projektihankkeista, joihin kaikkiin saatiin ulkopuolista rahoitusta.

Strategiset tavoitteet (kaupunginvaltuusto)

Tavoite 1: Toimintavalmiusaika (%)

Varsinais-Suomen pelastuslaitos/ Palvelutasopäätös 2017-2020 ja 2021-2024

Muut toteutettavat linjaukset: -

Arviointikriteerit	Tilinpäätös 2019	Tilinpäätös 2020	Talousarvio 2021 muutoksin	Toteutunut 31.12.21	
Toimintavalmiusaika (%)	86 %	87 %	50 %	87 %	
Tavoitteen kuvaus: Kiireellisten tehtävien toimintavalmiusaikaprosentti. Riskialueiden mukaan määrittyvät aikarajat. Selvitys poikkeamasta:					

Tavoite 2: Tarkastusmäärät (%)

Varsinais-Suomen pelastuslaitos/ Palvelutasopäätös 2017-2020 ja 2021-2024

Muut toteutettavat linjaukset: -

Arviointikriteerit	Tilinpäätös 2019	Tilinpäätös 2020	Talousarvio 2021 muutoksin	Toteutunut 31.12.21	
Tarkastusmäärät (%)	92 %	88 %	90 %	90 %	
Tavoitteen kuvaus: Tarkastusmäärien tavoitteiden prosentuaalinen toteutuma. Selvitys poikkeamasta:					

Tavoite 3: Kustannusvertailu (€/as.)

Varsinais-Suomen pelastuslaitos/ Palvelutasopäätös 2017-2020 ja 2021-2024

Muut toteutettavat linjaukset: -

Arviointikriteerit	Tilinpäätös 2019	Tilinpäätös 2020	Talousarvio 2021 muutoksin	Toteutunut 31.12.21	
Kustannusvertailu (€/as.)	71,9 €	72,9 €	75 €	74,1 €	
Tavoitteen kuvaus: Toimialan maakunnalliset vuosikustannukset euroa per asukas (pl. ensihoito). Selvitys poikkeamasta:					

Määrärahat ja investoinnit (kaupunginvaltuusto)

	Talousarvio 2021	Talousarvio 2021 muutokset	Talousarvio 2021 muutoksin	Toteuma 2021	Poikkeama
Käyttötalousosa					
Toimintatuotot	46.691.321	0	46.691.321	47.364.820	673.499
Valmistus omaan käyt- töön	0	0	0	0	0
Toimintakulut	44.591.321	513	45.104.045	45.019.594	84.451
Toimintakate	2 100	-513	1.587.276	2 345.226	-757.950
Investointiosa					
Investointimenot	3.914.300	0	3.914.300	2.735.106	1.179.194
Valtionosuudet ja muut rahoitusosuudet	1.643.320	0	1.643.320	173.804	-1.469.516
Pysyvien vastaavien hyöd. luovutustulot	170.980	0	170.980	41.587	-129.393
Investointien rahavirta	-2.100.000	0	-2 100.000	-2.519.715	-419.715

Työvoiman käyttö (kaupunginhallitus)

	Tilinpäätös 2019	Tilinpäätös 2020	Talousarvio 2021 muutoksin	Toteutunut 31.12.21	
Henkilötyövuodet (htv)	558	572	548	557	
Palkat ja palkkiot (tiedoksi), (1000 €)	23.808	24.933	25.165	25.054	
Lisätietoja: Selvitys poikkeamasta:					

Tilojen ja alueiden käyttö (kaupunginhallitus)

	Tilinpäätös 2019	Tilinpäätös 2020	Talousarvio 2021 muutoksin	Toteutunut 31.12.2021	
Tilat yhteensä Turun alueella (m2)	11 200	11 039	11 039	11 039	
Sisäisen vuokran perusteena olevat tilat koko maan alueella (m2)	50 200	51 079	50 332	50 885	
Muut tilat (m)					
Alueet yhteensä (hehtaari)					
Lisätietoja: Varsinais-Suomen aluepelastuslautakunta on lähettänyt aikaisempina vuosina Turun kaupungin konsernihallinnon Strategisen tilojen ohjauksen vastuualueelle ehdotukset peruskorjaushankkeesta (keskuspaloasema) ja uudisrakennushankkeista. Puheenjohtajiston strategisen sopimuksen neuvottelutilaisuudessa on sovittu, että Turun kaupungin alueella sijaitsevista paloasemakiinteistöistä laaditaan tilatarveselvitykset. Pelastuslaitos on käynnistänyt valmistelun ja käynyt lisäkeskustelua mm. Turun kaupungin tilaliikelaitoksen kanssa. Muiden kiinteistöjen, kuin Turun kaupungin alueella olevat paloasemakiinteistöt, osalta suunnittelua toteutetaan paloasemaverkkopäätöksen ja johtosäännön mukaisesti sen kunnan kanssa, jossa paloasemakiinteistö sijaitsee. Hankkeiden toteutuessa vaikutuksia syntyy talousarvion määrärahoihin (vuokrat). Selvitys poikkeamasta:					

Henkilöstön työhyvinvointi (kaupunginhallitus)**Kaupungin yhteiset työhyvinvointitavoitteet****Henkilöstöohjelman painopistealue: Työ lisää hyvinvointia****Kaupungin tavoite 2018–2021: 1. Työyhteisötaidot tukevat tavoitteiden saavuttamista**

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
1.A. Kehitetään työyhteisötaitoja ja johtamista: hyödyntämällä koulutusta sekä antamalla tukea ja luottamalla omiin alaisiin	-		
Työyhteisötaidot Auttaminen ja huomaavaisuus, Kunta10	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,35)	- Kunta10 (3,46) 2020	
Työyhteisötaidot Ajan tasalla pito ja tiedon jakaminen, Välilyksely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Pysynyt samalla tasolla)	- 2021: 15,3% parantunut - 2021: 49,3% ennallaan - 2021: 35,4% heikentynyt	

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
Työyhteisö Työpaikan ilmapiiri, Kunta10	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,3)	- Kunta10 (3,33) 2020	
Työyhteisö Arvostus työhöni, Välikysely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Heikentynyt lievästi)	- 2021: 8,3% parantunut - 2021: 51,4% ennallaan - 2021: 40,3% heikentynyt	
Työyhteisö Luottamus työkavereihin, Välikysely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Heikentynyt lievästi)	- 2021: 6,2% parantunut - 2021: 66,7% ennallaan - 2021: 27,1% heikentynyt	
Työyhteisön tuki esimiestyölle	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Kunta 10 (3,35) Välikysely (Pysynyt samalla tasolla)	- Kunta10 (3,43) 2020 - 2021: 9,7% parantunut - 2021: 70,8% ennallaan - 2021: 19,5% heikentynyt	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen edistämiseksi: Työyhteisötaitojen tunnistaminen ja kehittäminen, täydenniskoulutusta esimiehille, työyhteisötaitojen valmennus, Työilmapiirin ja yhteistyön kehittäminen osa tyhy-/kehittämispäivien ohjelmaa, yhteisöllisyyden kehittäminen -koulutustilaisuus. Yhteistyökumppaneina Peilipinta Oy ja Turun AMK.

Henkilöstöohjelman painopistealue: Työ lisää hyvinvointia

Kaupungin tavoite 2018–2021: 2. Työ on turvallista ja terveellistä – henkisesti ja fyysisesti

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
2.A. Työkyvyn hallinta	-		
Henkilömäärä, jolla ei poissaoloja terveydellisistä syistä (vakituiset)	Henkilöiden osuus lisääntyy Vuonna 2018: 149 (30,6 %) Vuonna 2019: 166 (33,75 %)		
2.B. Vaarojen ja haittojen arviointi / riskien arviointi	-		
Kuinka monta vaarat ja haitat –arvioita / riskiarviota tallennettu	Vähintään 25 % toimialan perusyksiköistä per vuosi Vuonna 2018: - Vuonna 2019: (0 %)	- Käytössä PERA (pelastuksen ja ensihoidon riskianalyysi)	
2.C. Kunta 10 – tuloksien pohjalta tehdyt kehittämissuunnitelmat koskien työpaineita	-		
Työpaineiden ja hallinnan suhde: Työpaineita paljon, hallintaa vähän, Kunta10	pienempi kuin edellinen vuosi vertailuluku 21,90 %, toteuma 27 %	- Kunta10 (24,50 %) 2020	
Työpaineiden ja hallinnan suhde: Työmäärän lisääntyminen, Välikysely	pienempi kuin edellinen vuosi ei vertailulukua, toteuma 22 %	- 2021: 34,7% (2020: 27,2%)	
2.D. Asiakasväkivallan kokemus	-		
Asiakasväkivallan kokemus: Henkinen väkivalta	pienempi kuin edellinen vuosi Kunta10 (35,20 %) Välikysely (27 %)	Kunta10 (31,50 %) 2020 2021: 25,7% (2020: 31,8%)	

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
Asiakasväkivallan kokemus: Fyysinen väkivalta tai sen uhka	pienempi kuin edellinen vuosi Kunta10 (13,30 %) Välikysely (19 %)	- Kunta10 (10,20 %) 2020 - 2021: 18,7% (2020: 17,6%)	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen edistämiseksi: varhaisen välittämisen mallin jalkauttaminen, uds-toiminta, perheen ja työn yhteensovittaminen, eh:n kuntotestauksen kehittäminen, Puhe-judo koulu-tus, henkisen jaksamisen mallin kehittäminen SPPL:n kanssa, PERA-riskiohjelman kehittäminen, Post trauma työpajat (täydentää debriefing/defusing -purkutilaisuuksia), turvallisuus/ensiapukoulu-tusten järjestäminen koko henkilökunnalle.

**Henkilöstöohjelman painopistealue: Työ lisää hyvinvointia
Kaupungin tavoite 2018–2021: 3. Perustehtävä on mielekäs ja merkityksellinen**

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
3.A. Annamme selkeän suunnan ja tavoitteet	-		
Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä: Koen työni mielekkääksi	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Kunta10 (4,6) Välikysely (Pysynyt samalla tasolla)	- Kunta10 (4,63 %) 2020	
Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä: Koen tekeväni merkityksellistä työtä	Kyllä –vastauksia 75 % Kunta10 (92 %) Välikysely (86 %)	Välikysely (77,1%) 2021	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi: asetettujen tavoitteiden seuranta ja arviointi yhteisissä palavereissa, tyhy/kehittämispäivät, jolloin käydään läpi tavoitteita, positiivisen ilmapiirin luominen, oman työyhteisön tiivistäminen, Tee työtä, jolla on tarkoitus, pysy mukana työn imussa.

**Henkilöstöohjelman painopistealue: Rakentava ja hallittu muutos – muutos on mahdollisuus!
Kaupungin tavoite 2018–2021: 4. Osaamisen turvaaminen muutoksessa**

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
4.A. Osaamisprofiilien ajan tasalla pitäminen	-		
Yhteisten osaamisten osaamistaso (keskiarvo) suhteessa tehtävän osaamisvaatimukseen	suurempi tai yhtä suuri kuin tehtävän osaamisvaatimukset Kunta10 (vaadittu taso 1,84/saavutettu taso 2,08) Välikysely (vaadittu taso 1,74/saavutettu taso 2,08)	- Kunta10 (2,08) 2018	
4.B. Osaamisen johtamisen vuosikellon toteuttaminen	-		
Johtamisosaamisten osaamistaso (keskiarvo) suhteessa tehtävän osaamisvaatimukseen	suurempi tai yhtä suuri kuin tehtävän osaamisvaatimukset Kunta10 (vaadittu taso - /saavutettu taso -) Välikysely (vaadittu taso - /saavutettu taso -)		
Henkilöstökoulutuksiin osallistuneiden määrä (prosentuaalinen osuus henkilötyövuosista laskettuna)	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Vuonna 2018: (88,80 %) Vuonna 2019: -	Vuonna 2021: 75,6 %	

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
Henkilöstökoulutuksen riittävyys: Keskiarvo osallistuneiden henkilöiden koulutuspäivien määrästä per henkilö (koulutussuunnitelmara-portointi)	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi tavoite vähintään 3 päivää per henkilö Vuonna 2018: (8,1) Vuonna 2019: (-)	Vuonna 2021: (11,62)	
Henkilöstökoulutuksen riittävyys: Kokemus täydennyskoulutuksen riittävydestä	75 % henkilöstöstä kokee, että on riittävä Kunta 10 (69,80 %) Välikysely (68 %)	- Kunta10 (61,7 %) 2020 - Välikysely (59,0%) 2021	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi: koulutustarjonnan monipuolistaminen, osaamisvajeiden tiedostaminen (OKA, ensihoidon tentit, OSKARI), mentorointi/ kummi toiminnan kehittäminen henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen turvaamiseksi, henkilöstön perehdytysohjelma, jatkuvuuden hallinta osaamiseen (varahenkilö)

**Henkilöstöohjelman painopistealue: Rakentava ja hallittu muutos – muutos on mahdollisuus!
Kaupungin tavoite 2018–2021: 5. Toimintakyvyn ja tavoitteellisuuden säilyttäminen muutoksessa**

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
5.A. Muutoksen kokeminen työssä	-		
Muutosten merkitysten kokeminen omassa työssään: Muutosten laatu, Kunta10	suurempi kuin edellinen vuosi (44,30 %)	Kunta10 (40,10 %) 2020	
Muutosten merkitysten kokeminen omassa työssään: Muutoksen kokeminen, Välikysely	suurempi kuin edellinen vuosi (58 %)	2021: 31,9% (2020: 40,1%)	
5.B. Työyhteisön tavoitteiden ymmärtäminen ja niiden saavuttavuus	-		
Kokemus työyhteisön tavoitteellisuudesta: Työyhteisötaidot: tavoitteellisuus, Kunta10	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,62)	- Kunta10 (3,68) 2020	
Kokemus työyhteisön tavoitteellisuudesta: Työyhteisön tavoitteellisuus, Välikysely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Pysynyt samalla tasolla)	2021: 9,7% parantunut 2021: 61,8% ennallaan 2021: 28,5% heikentynyt	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi: läpinäkyvää ja ajantasaista viestintää, yhteisten pelisääntöjen tunteminen ja noudattaminen, yhdessä suunnitellut koulutustapahtumat, laatukäsikirja (CAF-malli), asioiden esille tuontia kehitetty (esim. vierailijaryhmät InfoTV:ssä, uudet viranhaltijat esittely jne)

**Henkilöstöohjelman painopistealue: Rakentava ja hallittu muutos – muutos on mahdollisuus!
Kaupungin tavoite 2018–2021: 6. Uudistamiskyky**

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
6.A. Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa	-		
Kokemus työyhteisön kehittämiskyvystä	suurempi kuin edellinen vuosi (3,09)	- Kunta10 (3,12%) 2020	

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
Työyhteisötaidot: Kehittäminen, Kunta10			
Kokemus työyhteisön kehittämiskyvystä Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa, Välikysely	suurempi kuin edellinen vuosi (Parantunut)	- 2021: 13,2% parantunut - 2021: 50,0% ennallaan - 2021: 36,8% heikentynyt	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi: työyhteisötaitojen parantaminen (valmennus), yhdessä kehittäminen, kehittämissyksikön toiminnan tehostaminen, laatu järjestelmän käyttöönoton (CAF)

Henkilöstöohjelman painopistealue: Parempi johtaminen

Kaupungin tavoite 2018–2021: 7. Päätöksenteko ja johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
7.A. Tavoitteiden selkeys ja avoimuus päätöksenteon perusteissa	-		
Kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Kunta 10 (3,7) Välikysely (Heikentynyt)	- Kunta10 (3,81%) 2020 - 2021: 7,0% parantunut - 2021: 47,9% ennallaan - 2021: 45,1% heikentynyt	
Kokemus päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta, Kunta10	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Kunta10 (2,81) Välikysely (Heikentynyt)	- Kunta10 (2,8%) 2020 - 2021: 2,1% parantunut - 2021: 63,2% ennallaan - 2021: 34,7% heikentynyt	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi: perustellut päätökset, viestinnän kehittäminen (InfoTV, sähköposti, Metku, Dotku, aamulync), työyhteisötaitojen valmennus

Henkilöstöohjelman painopistealue: Parempi johtaminen

Kaupungin tavoite 2018–2021: 8. Laadukas esimiestyö

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
8.A. Esimiehelle riittävä tuki tavoitteiden saavuttamisessa	-		
Tuki esimiestyölle riittävä, Esimiesbarometri	Tuki riittävä on suurempi kuin 75 % Edellinen kysely (80 %) Uusin kysely (73 %)	- 2021: kyllä 62%	
Esimieheltä saatava tuki: Esimiestuki, Kunta10	Suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,41)	- Kunta10 (3,52%) 2020	
Esimieheltä saatava tuki: Esimiehen tuki ja rohkaisu, Välikysely	Suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Pysynyt samalla tasolla)	- 2021: 13,2% parantunut - 2021: 68,1% ennallaan - 2021: 18,7% heikentynyt	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi: - lähijohtajien perehdytyksen tarkentaminen ja tarvittavan tukimateriaalin työstäminen eri palvelualueille/-yksiköille soveltuvaksi, työyhteisötaitojen parantaminen, täydennyskoulutus, JET/LAT -tutkintoihin osallistuminen

Henkilöstöohjelman painopistealue: Parempi johtaminen
Kaupungin tavoite 2018–2021: 9. Yhteistoiminta ja osallistaminen

Keinot	Tavoiteluku (Toimiala)	Toteutunut 31.12.21	
9.A. Yhteistoiminta toimialoilla kunnossa	-		
Yhteistoiminnan vaatimusten tunteminen, Esimiesbarometri	Kyllä-vastanneiden osuus on enemmän kuin 75 % Edellinen kysely (87 %) Uusin kysely (91 %)	- 2021: 44%	
9.B. Työpaikan tiedonkulun varmistaminen	-		
Työpaikan palaverikäytännöt takaavat riittävän tiedonkulun ja keskusteluyhteyden, Esimiesbarometri	Kyllä –vastanneiden osuus suurempi kuin 75 % Edellinen kysely (73 %) Uusin kysely (64 %)	- 2021: 38%	
9.C. Strategisesti ohjatut -kehityskeskustelut	-		
Kehityskeskustelujen käyminen ja hyödyllisyys: kehityskeskustelujen käymisprosentti	Suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Kunta10 (53,9 %) Välikysely (34 %)	- Kunta10 (41,40%) 2020 - 2021: 41,7%	
Kehityskeskustelujen käyminen ja hyödyllisyys: Yksilökehityskeskustelujen hyödyllisyys	Suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Kunta10 (31,20 %) Välikysely (Parantunut)	- Kunta10 (28,6%) 2020 - 2021: 23,3% hyödyllisenä - 2021: 55% hyödyllinen ja hyödytön - 2021: 21,7% hyödytön	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi: avoimuuden lisääminen, tiedotuksen parantaminen, palautepalvelun tehostaminen, itseopiskelu materiaalin koostaminen ja laittaminen saataville verkkoon, kehitetään yhteisöllisyyttä (RUN FEST, Talvipäivä Teijossa, kesäpäivä Kaarina, Masku, ytkokouksissa käydään henkilöstöasioita kattavasti läpi, Dotkussa muistiot kattavasti (työsuojelu, ytyryhmät, vsaluek, jory).