

# PYHTÄÄN KUNTA

## HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2021



Yhteistyötoimikunta  
Hallitus  
Valtuusto

# PYHTÄÄPYTTIS

*Tiennäyttäjä* jo vuodesta 1347

## Johdanto

### KATSAUS VUODEN 2021 KESKEISIIN HENKILÖSTÖASIOIHIN

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot on kerätty Pyhtään kunnossa käytössä olevasta Populus-palkkaohjelmasta.

Järjestelmä on Sarastia Oy:n tuottama henkilöstöhallinnon ohjelmakokonaisuus. Ohjelman toiminta perustuu henkilöhallinnon osalta siihen, että työntekijät valmistelevat omat asiansa itse ja esimiehet tekevät päätökset suoraan järjestelmässä ja hyväksymisen jälkeen ne siirtyvät tuotantoon.

Yksityisyyden suojan vuoksi kaikki raportin tiedot ilmoitetaan osastotasolla. Tiedot ilmoitetaan vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta. Määräaikaisiin sisältyvät myös sijaiset ja työllistetyt. Henkilöstöraportin kaikki päivät esitetään kalenteripäivinä.

Kunnalla on käytössä sähköinen Webropol-kyselyjärjestelmä. Viides ja viimeisin riskien ja vaarojen sekä työhyvinvoinnin arviointijärjestelmä suoritettiin marraskuussa 2019. Johtoryhmä ohjeisti tuolloin osastot käsittelemään kyselyn tulokset. Jatkossa näin laaja kysely suoritetaan neljän vuoden välein eli seuraava arviointi toteutetaan vuonna 2023. Välivuosina, kuten vuonna 2021, suoritetaan kevyempi työtyytyväisyyskysely.

Rekrytointitilanne kertomusvuonna oli kokonaisuudessaan kohtuullisen hyvä ja kaikki avoimet työ- ja virkasuhteet saatiin täytettyä.

Esimiesvalmennusta on vakiintunut pysyväksi käytännöksi ja sitä on jatkettu vuoden 2021. Vuonna 2021 valmennus tapahtui omana toimintana ja siihen liittyen järjestettiin yksi esimiestapaaminen.

Työterveyspalvelut hoidetaan Pihlajalinnan toimesta. Vuonna 2019 voimaan astuneen sopimuksen myötä kunnan henkilöstölle tarjotaan aiempaa kattavammat palvelut.

Työehtosopimuksen sisältämiä palkankorotuksia ja muita palkkaeriä toteutettiin sopimusaloitain sopimuksien mukaisesti.

Vuonna 2021 ei vietetty erillisiä henkilöstöpäivää ja -juhlaa, vaan ne yhdistettiin yhdeksi tilaisuudeksi, jota vietettiin 19.11.2021 Purolan Lauttarannassa. Pitkälti pandemiatilanteesta johtuen osallistujien määrä jäi normaalia alhaisemmaksi. Tämän lisäksi henkilöstölle jaettiin joululahjana Delicard-lahjakortti.

Toinen koronavuosi on vaikuttanut toimintaan monin tavoin. Muun muassa karanteenit, etä- ja hybridikokoukset, turvavälit, porrastukset ovat vakiintuneet niin toimintaan kuin sanastoon. Myös vahva etätyösuositus oli voimassa osalle henkilökuntaa suuren osan vuodesta. Etätyösuosituksen voimassa ollessa kunnanviraston palvelupiste ja muu viraston asiakaspalvelu siirtyivät verkkoon, puhelinpalveluksi tai erillisellä ajanvarauksella toteutettavaksi.

Vuonna 2021 siirryttiin liikunta- ja kulttuuriedussa Edenredin virike-etuun. Virike-edun enimmäismäärä työntekijä oli 60 euroa vuodessa. Edun määrä suhteutettiin työaikaan ja työssäolokuukausiin. Henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi koronapandemian aiheuttaman lisärasituksen

keskellä kunnanhallitus päätti 10.5.2021 200 euron lisäsummasta jokaiselle virike-etuun oikeutulle.

Lisäksi vuoden helmikuussa otettiin käyttöön Hallintoakatemian koulutuslisenssi, jolla Pyhtään kunnan työntekijät, viranhaltijat ja luottamushenkilöt voivat osallistua rajoittamattomaan määrään Hallintoakatemian webinaareja. Lisenssin kautta hankittuja koulutuksia oli 62 kpl. Uutena henkilöstöetuna hyväksyttiin myös työsuhdepolkupyörien toimintamalli.

Tavoitteiden määrittelyssä otettiin tueksi uusi kuntastrategia. Saavutettujen tulosten seuraamista tulokorttien avulla kehitetään edelleen. Tulospalkkiojärjestelmä on käytössä kunnan johdoryhmän jäsenillä sekä esimiehillä. Tulospalkkiot maksetaan alkuvuodesta, maksut perustuvat tuloskeskusteluihin ja tavoitteiden saavuttamistasoon.

## Henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut 31.12.

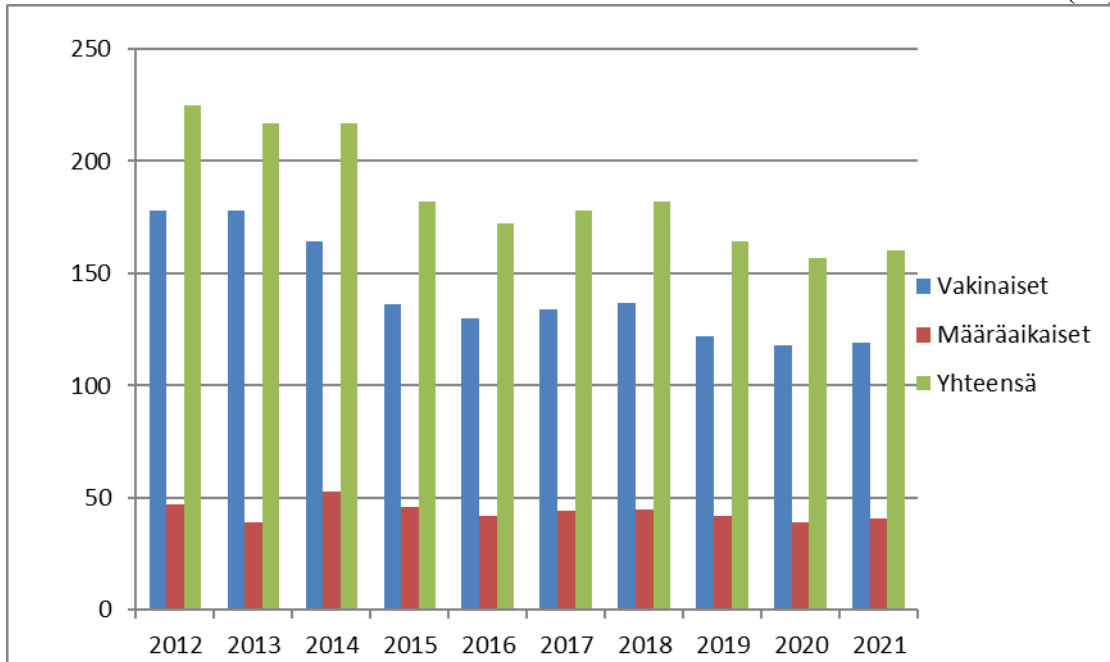
	2017	2018	2019	2020	2021
Koko henkilöstömäärä	178	182	164	157	160
Vakituinen henkilöstö	134	137	122	118	119
Määräaikainen henkilöstö ja sijaiset	44	45	42	39	41
Henkilöstömenot/asukas	1 390	1 469	1 388	1 367	1464
Asukkaat/vakituinen henkilöstö	39,3	37,9	42,6	43,5	43,0
Asukkaat/koko henkilöstö	29,6	28,5	31,4	32,7	32,0
Naisten suhteell. osuus henkilöstöstä	83,1	81,9	81,7	81,5	80,0
Koko henkilöstön keski-ikä	49	49	49	47	47
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	16,2	13,7	15,2	11,3	9,9
Sairauspoissaolopäivät	2 545	2 225	2 491	1 781	1 579
Ostetut koulutuspalvelut €	42 450	38 478	23 147	42 996	39 230
Käydyt tuloskeskustelut %	100	100	100	100	100
Liikunta- ja kulttuuriedun käyttö €	8 020	8 508	8 320	8 048	15 457,24

Tuloskeskustelut on käyty pääasiassa tammi- ja helmikuussa, jolloin on arvioitu edellisen tavoitteiden toteutumisen sekä asetettu tavoitteet alkaneelle vuodelle. Syksyisin tuloskeskusteluissa käydään väliarviointi. Keskustelut on toteutettu yhteisellä tuloskeskustelupohjalla. Hallinto-osastolla osa tuloskeskusteluista siirtyi syksyille ja yhdistettiin kuluvan vuoden väliarviointiin henkilövaihdoista johtuen.

## Henkilöstön määrä ja rakenne

### HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2011 - 2021

Pyhtään kunnan kokonaishenkilöstön määrä lisääntyi kolmella henkilöllä vuodesta 2020 vuoteen 2021.



	Keski-ikä	Henkilöstömäärä
KAIKKI	47	160
YLEISHALL.- JA KEHIT.PALV.	49	15
HYVINVOINTILAUTAKUNTA	46	125
TEKNIKKALAUTAKUNTA	51	20

Taulukosta ilmenee henkilökunnan keski-ikä ja henkilöstömäärät osastoittain.

## Poissaolot 2021

Poissaolot yhteensä kalenteripäivää 6 947  
 Prosentuaalinen osuus syykoodeittain

<b>SYY</b>	<b>%</b>
Lomat	53
Sairaus	22
Muut	13
Perhevapaat	8
Opintovapaa	2
Työtapaturma	0,6
Koulutus	0,4
Vuorotteluvapaa	0
Kuntoutustuki	0
Kuntoutus	0

Lomien jälkeen suurimpana syynä poissaoloihin olivat sairauslomat. Vuonna 2021 sairauslomat/työntekijä olivat 9,6 kalenteripäivää/henkilö. Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli 11,3 kalenteripäivää/henkilö, joten sairauspoissaolojen laskusuuntainen trendi jatkui.

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan valtakunnallinen keskiarvo oli vuonna 2020 16,7 kalenteripäivää/työntekijä kunta-alalla.

Tavoitteeksi on asetettu 10 pv/työntekijä ja tämä tavoite saavutettiin. Tähän tavoitteeseen pyritään panostamalla työhyvinvointiin sekä työssä jaksamisen tukemiseen ja huomioimalla nämä teemat myös henkilöstöpäivän teemojen suunnittelussa. Myös yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa pyritään vähentämään sairauspoissaoloja.

Pyhtään kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli, joka sisältää toimintamallin esimiehille työntekijän tukemiseksi sairauspoissaolotapauksissa pohdittaessa henkilön työkykyä ja työhön palautumista sekä työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa vallitseviin olosuhteisiin. Varhaisentuen mallissa työkaluvalikoimaan kuuluvat muun muassa työhyvinvointikeskustelu, työterveyden suorittama työkyvyn arviointi sekä työhyvinvointineuvottelu. Pitkän sairausloman aikana ylläpidetään jatkuvaa ja aktiivista yhteydenpitoa työntekijän ja työnantajan edustajan välillä sekä tehdään työhönpaluusuunnitelma ja seurataan sen toteutumista.

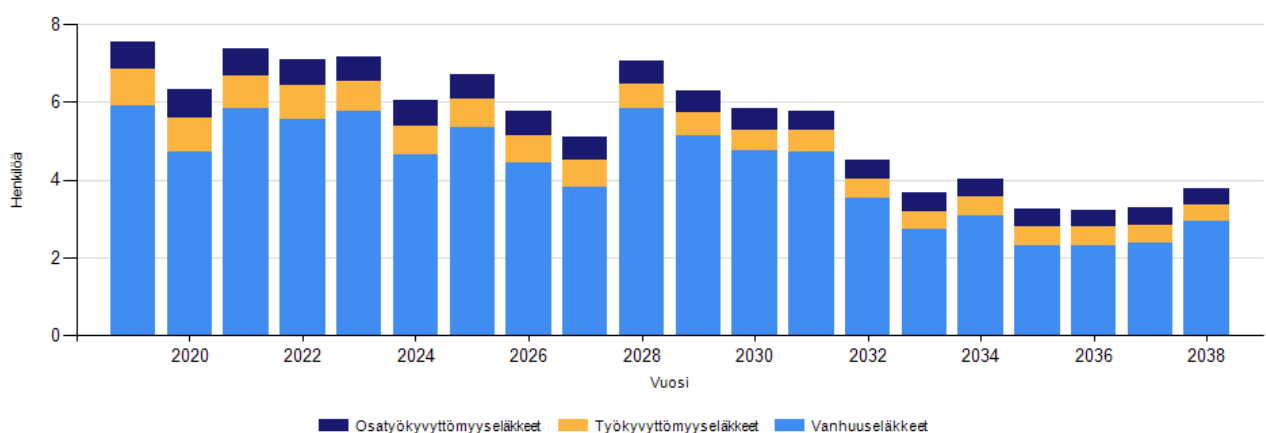
Pihlajalinnan sopimukseen kuuluu työterveysportaali, jonka pääasiallinen tarkoitus on seurata poissaoloja ja huolehtia siitä, että työpaikolla noudatetaan varhaisen tuen reagointirajoja.

## Henkilöstön tila

Eläketapahtumat: Vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään henkilöä.

*Kevan tuottamat eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VaEL-vakuutettuina 31.12.2018.*

### Eläköitymisennuste 2020 - 2038



Pyhtään kunnassa lähivuosina eläköitymisiä tapahtuu 4-6 vuosittain. Ennuste on suuntaa antava, koska henkilöstöllä on vapaus päättää joustavasti eläköitymisestään.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että se pystyy rekrytoimaan tarpeeksi ammattitaitoista työvoimaa pystyäkseen tarjoamaan kuntalaisille lain edellyttämät palvelut myös tulevaisuudessa. Lisäksi työnantajan on pyrittävä huolehtimaan ns. hiljaisen tiedon siirtämisestä eläköitymisten yhteydessä.

## Työtyytyväisyys

Pyhtään kunnassa toteutettiin työtyytyväisyyskysely ajalla 29.3.-12.4.2021. Kyselyssä ei eroteltu vastauksia yksiköittäin. Vastausprosentti on laskenut edelleen edellisvuodesta ollen 44 %. Työtyytyväisyyskyselyiden vastausaktiivisuus on siis jatkanut laskuaan.

Erityisenä huomiona voi todeta, että ehdoton enemmistö työntekijöistä koki työnsä mielekkääksi ja tärkeäksi - yli puolet (51,4 %) oli täysin samaa mieltä ”Työni on mielekästä ja tärkeää” -väittämän kanssa ja yli kolmannes vastaajista (37,14 %) osittain samaa mieltä eli yhteensä 88,57% oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Yksikään vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Työ koettiin merkitykselliseksi myös edellisessä kyselyssä, joskin vuonna 2021 tulos nousi entisestään.

Myös luottamus esimieheen (4,2 (2021) vs. 3,9 (2020)), tyytyväisyys työyksikön johtamistapaan (3,8 (2021) vs. 3,3 (2020)) olivat parantuneet. Yleisesti myös työyhteisön sosiaalisia suhteita kuvastavat tunnusluvut olivat parantuneet. Suhteeni työkavereihin ovat hyvät oli keskiarvoltaan 4,5 (2021), kun taas aikaisemmassa kyselyssä se oli 4,2 (2020). Väittämien ”Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki” (4,2 (2021) - 3,6 (2020)) sekä ”Työyhteisössäni on hyvä luottamus työkavereiden kesken” (4,1 (2021) vs. 3,6 (2020)) kohdalla nousu oli vielä huomattavampaa.

Selkeimpinä kehityskohteina nousivat esille työn henkinen rasittavuus sekä palautteen antaminen. Lähes 30 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä ”Työni ei rasita minua henkisesti liikaa” -väittämän kanssa. Väittämän ”Saan rakentavaa palautetta” kanssa täysin tai osittain eri mieltä oli lähes 20% vastaajista. Vaikka palautteen antamisessa on selvästi yhä parantamisen varaa, tapahtui tässä merkittävä kohennus edellisestä kyselystä - silloin väittämän kanssa täysin tai osittain eri mieltä oli peräti lähes 30% vastaajista.

Työn henkisessä kuormittavuudessa on vastaajien käsityksen mukaan tapahtunut huonontumista edellisestä kyselystä. Vuonna 2017 eri mieltä ”Työni ei rasita minua henkisesti liikaa” -väittämän kanssa oli 42,1% ja vuonna 2019 45,5% vastaajista. Vuoden 2020 kyselyssä eri mieltä olevien vastaajien osuus oli laskenut 21,95 %:n. Vuoden 2020 kysely toteutettiin ennen korona-aikaa, joten yksi huonontunutta tilannetta mahdollisesti ainakin osittain selittävä tekijä on pandemia, joka oli edellisen kyselyn aikaan jatkunut jo vuoden verran.

Kokonaisarvosana työtyytyväisyydelle oli keskiarvoltaan 3,8, arvosanassa oli lievää nousua edellisestä vuodesta (3,72). Tulos täyttää asetetun tavoitteen 3,5/5.



Minimi-arvo	Maksimi-arvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	5,0	3,8	4,0	273,0	0,8

Avoimissa vastauksissa korostui kaipuu entistä suurempaan avoimuuteen. Tosin avoimissa vastauksissa työyhteisön ilmapiiri ja yhteishenki saivat kiitosta.

## Työterveyshuolto

Pyhtään kunnalla on sopimus työterveyspalvelujen ostamisesta Pihlajalinna Oy:llä.

Sopimukseen sisältyy sekä lakisääteinen työterveyshuolto (korvausluokka I) että henkilöstölle maksuton yleislääkäritasoinen sairaanhoito (korvausluokka II) siihen liittyvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen. Lisäpalveluna loppuvuodesta 2021 otettiin käyttöön myös Mielen huoli-palvelu, jonka tarkoituksena on tarjota matalan kynnyksen keskusteluapua

Vuonna 2021 kustannuksista 40,8 % kuului Kelan korvattaviin I korvausluokkaan, josta työnantajalle maksetaan 60 %. Korvausluokkaan II kuului kustannuksista 59,2 % josta työnantajalle maksetaan 50 %.

Työterveyshuollon tavoitteena on kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin edistäminen ja terveysriskien torjunta.

Vuonna 2021 tehtiin työpaikkaselvitys Huutjärven koululle. Työfysioterapeutti on tehnyt suunnattuja ergonomisia työpaikkaselvityksiä yksittäisten työntekijöiden työpisteisiin työterveyshuollossa esille tulleen tarpeen mukaisesti.

Kohdennettuja terveystarkastusprosesseja jatkettiin ja toteutettiin lain velvoittamia määräaikaistarkastuksia.

Kohdennettuun terveystarkastukseen kuuluu työpaikkaselvitys sekä yksilölliset terveystarkastukset. Näistä laaditaan yhteenveto ja palaute annetaan koko työyhteisölle. Tavoitteena on käynnistää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennaltaehkäisevät ja korjaavat toimenpiteet.

Työterveyshuolto ja kunnan johtoryhmä pitävät vuosittain yhteisen palaute- ja suunnittelutilaisuuden.

## Yhteistyötoimikunta

Kunnan taloussuunnitelman mukaan henkilöstöpalvelujen tavoitteena on kehittää työympäristöä, työyhteisön hyvinvointia ja henkilöstön toimintakykyä sekä työn turvallisuutta yhteistyössä henkilöstön kanssa. Yhteistyötoimikunnan toiminnassa keskitytään työturvallisuuslain toteuttamiseen käytännön työssä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa tarkistetaan ennalta ehkäisevää työterveydenhuoltoa painottavaksi. Yhteistyötoimikunta toimii kunnan työsuojelutoimikuntana.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 2 kertaa vuoden 2021 aikana. Asioita kirjattiin 15 kpl.

Yhteistyötoimikunnan jäseninä ovat olleet 2021 kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanjohtaja, hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, JUKO ry:n edustaja, JYTY ry:n edustaja, JHL ry:n edustaja, työsuojeluvaltuutetut 2 kpl ja hallintoasiantuntija.

### TYÖSUOJELUTOIMINTA

Pyhtään kunnalla työnantajana on käytössä riskien ja vaarojen sekä työhyvinvoinnin arviointijärjestelmä. Kyselyn toteuttaminen on siirretty Zef-järjestelmästä Webropoliin. Viides Zef- arviointi tehtiin loppuvuodesta 2019. Kunnan johtoryhmä ohjeisti osastojen tulosten käsittelyä ja toimenpiteiden kohteiksi valittavia ongelmia sekä toimenpiteiden suunnittelua. Johtoryhmä seuraa toimenpiteiden toteutumista vuosittain. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota siihen, että kussakin yksikössä kehittämisen kohteeksi valitaan keskeiset ongelmat. Työyksiköt laativat kyselyn pohjalta toimenpidesuunnitelmat.

Kunnalla työnantajana on oltava työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaan turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Yhteistyötoimikunta hyväksyi 10.12.2021 **Työsuojelun toimintaohjelma 2022-2025**, jonka valmistelivat työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut. Työsuojelun toimintaohjelmassa on huomioitu työturvallisuuslaki, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki, Pyhtään kunnan strategia ja Zef -riskien ja vaarojen arvioinnin vastaukset. Ohjelmassa työsuojelutoiminta on kuvattu tulokorttina.

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitetasona on, että laaditut sisäiset ohjeet toimivat. Sisäisiä ohjeita ovat:

- Hyvä kohtelu Pyhtään kunnassa – Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli
- Toimintaohje väkivaltatilanteiden varalle
- Pyhtään kunnan päihdeohjelma
- Näyttöpäätetyötä koskeva ohje – silmälasien hankinta.

Osastojen tulee raportoida näiden ohjeiden mukaiset toimenpiteet vuosittain kunnan johtoryhmälle.

**Alueellisena työsuojeluviranomaisena** toimii Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue.

Työsuojeluviranomainen antaa **toimintaohjeen** asiasta, jonka tarkastaja on havainnut lainsäädännön vastaiseksi työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojelutyötä koskevan lain (44/2006) 13 §:n mukaan.



Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksissa ovat mukana työyksikön edustajien lisäksi työsuojelupäällikkö ja – valtuutettu. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia on tehty neljä. Niistä laaditut tarkastuskertomukset on käsitelty yhteistyötoimikunnassa.

**Työterveyshuollon toimintasuunnitelman** muutokset on käsitelty yhteistyötoimikunnassa. Kohdennettuja terveystarkastuksia on jatkettu. Niiden pohjalta on laadittu toimenpideohjelmia kohdetyöpaikan henkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kohdennetuilla terveystarkastuksilla on mukana työsuojeluvaltuutettu.

#### Työsuojeluorganisaatio 2018 - 2021

Työsuojelupäällikkö Jaana Nikumatti

#### Hallinto- ja tekninen osasto:

Työsuojeluvaltuutettu Iikka Voutilainen

I Varavaltuutettu Aki Nokka

#### Hyvinvointipalvelut:

Työsuojeluvaltuutettu Aki Nokka

I Varavaltuutettu Iikka Voutilainen

Vuonna 2021 järjestettiin työsuojeluvälit, jossa valittiin työsuojeluvaltuutetut kaudelle 2022–2025. Hyvinvointilautakunnan työsuojeluvaltuutetuksi valittiin Aki Nokka ja varalle Stefan Gartz, tekniikkalautakunnan edustajana toimii Iikka Voutilainen, ei varatyösuojeluvaltuutettua.

## Henkilöstömenot

Henkilöstökulut 2021	Toteuma 2020	Toteuma 2021	Budjetti 2021
Luottamushenkilöstö	-86 156	-90 853	-91 400
<b>Maksetut palkat ja palkkiot yht.</b>	<b>-4 085 091</b>	<b>-4 309 105</b>	<b>-4 432 521</b>
<b>Määräaikaiset työsuhteiset yht.</b>	<b>-1 006 835</b>	<b>-1 149 105</b>	<b>-1 085 781</b>
<b>Siivouspalkat yht.</b>	<b>-206 148</b>	<b>-220 752</b>	<b>-222 155</b>
<b>Muu henkilöstö/työllistetyt yht.</b>	<b>-45 470</b>	<b>-4 655</b>	<b>-16 411</b>
Kuntien palkat ja palkkiot	-5 449 340	-5 798 854	-5 821 867
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-9 865	-40 257	
Aktivoidut palkat ja palkkiot			
Henkilöstömenojen korjauserät	25 168	54 002	
<b>Palkat ja palkkiot</b>	<b>-5 520 193</b>	<b>-5 875 962</b>	<b>-5 913 267</b>
Eläkekulut	-1 327 056	-1 378 056	-1 418 061
Muut henkilösivukulut	-162 934	-236 346	-118 172
<b>Henkilösivukulut</b>	<b>-1 489 989</b>	<b>-1 614 403</b>	<b>-1 536 233</b>
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>-7 010 182</b>	<b>-7 490 365</b>	<b>-7 449 501</b>

Henkilöstökustannukset ovat kunnan koko toimintakuluista noin 22 %

Talousarvion myönnetty määrärahat ylittyivät hieman henkilöstömenojen osalta.

## Katsaus tulevaisuuteen

Henkilöstön työssä jaksamiseen pitää tulevaisuudessa panostaa entistä enemmän. Sairauspoissaoloapäivien kokonaismäärä jatkoi laskuaan. Tavoitteena on tukea esimiehiä työhyvinvoinnin joh-

tamisessa siten, että työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkit osataan havaita riittävän varhain. Kunnan tulee luoda edellytykset henkilöstön jaksamiselle työssä ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen sijasta.

Vuonna 2021 työkyvyn parantamiseen tähtäävä henkilöstöliikuntahanke jatkui. Uutuutena otettiin käyttöön liikkuvuushanke, jossa saa käyttää päivittäin palveluun kuuluvien liikkuvuusharjoitusten tekemiseen seitsemän minuuttia työaika.

Kuntakentällä muutokset jatkuvat ja valmistautuminen esimerkiksi hyvinvointialueiden perustamiseen sekä työllisyyspalveluiden muutokseen on aloitettu. On tärkeää, että päätöksentekijät ja työntekijät tekevät yhdessä työtä kuntalaisten tarpeiden täyttämiseksi ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Työn keskiössä onkin kunnan asukkaat, unohtamatta tietenkään muita sidosryhmiä.

Kunnan palvelutuotannon turvaamiseksi nähdään, että yhteistyö kaikkien erilaisten toimijoiden kanssa on tarpeellista ja yhteistyökumppanuudet tulevat lisääntymään kaikilla sektoreilla lähivuosien aikana. Pyhtään sosiaali- ja terveystalot tuottaa Terveystalo Oy yhteistyössä Kymso-ten kanssa ja kiinteistöhuollosta Kotkan Seudun Talokeskus ja alueiden ylläpitopalveluista Jesspars Oy sekä Puu ja Kaato Ylä-Kotola Ky yhteistyössä toukokuun loppuun saakka ja kesäkuun alusta alkaen Puu ja Kaato Ylä-Kotola Ky.