



HENKILÖSTÖRAPORTTI ORIMATTILAN KAUPUNKI 2021



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Yhteistoimintaelin 30.5.2022

Kaupunginhallitus 30.5.2022

Kaupunginvaltuusto 6.6.2022

SISÄLLYS

Kaupunginjohtajan terveiset	1
Orimattilan kaupungin henkilöstön kehittämisohjelma.....	2
Johtaminen ja yhteistoiminta	3
Henkilöstö toimialoittain ja talousarviotulosalueittain vuosina 2019-2021	4
Kaupungin henkilöstö	5
Henkilöstön rakenne 2021	5
Henkilöstön ikärakenne.....	7
Keski- ikä	7
Eläkkeelle siirtyminen.....	8
Henkilöstön poissaolot	8
Henkilöstömenot	12
Henkilöstömenot	12
Työterveyshuolto ja työsuojelu	13
Työtapaturmat 2017-2021	14
Henkilöstön koulutus.....	15



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Kaupunginjohtajan terveiset

Henkilöstöraporttiin on koottu keskeisimmät henkilöstöä koskevat tunnusluvut, ja sen tehtävänä on antaa kuva kaupungin henkilöstörakenteesta ja henkilöstöpolitiikasta.

Vuosi 2021 jää muistoihin toisena korona-vuotena, joka samoin kuin ensimmäinen korona-vuosikin, muutti toimintatapoja ja vaati henkilöstöltä kekseliäisyyttä arjessa ja ennen kaikkea jaksamista. Toisestakin korona-vuodesta kuitenkin selvitettiin. Korona toi toimintatapoihin viritelmiä, jotka osin ovat tulleet jäädäkseen. Etätyö ja hybridi-palaverit jatkuvat vielä koronan jälkeenkin – tosin yhteisöllisyyden ylläpitäminen nousee entistä tärkeämpään rooliin niin, että jokainen tuntee kuuluvansa työyhteisöön. Läheskään kaikkiin työtehtäviin etätyö ei sovellu – suurin osa Orimattilan henkilöstä työskentelee varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa, jossa työtä tehdään lähityönä.

Elokuussa alkoi uusi valtuustokausi ja uuden strategian laadinta. Se ei valmistunut vielä vuoden vaihteeseen mennessä, mutta valmisteilla olevaan strategiaan on tulossa päämääriä myös henkilöstöstä huolehtimisen näkökulmasta. Kaupungin luottamustoimihenkilöt vastaavat henkilöstöpolitiikasta yleisellä tasolla ja jokainen esimies omassa yksikössään operatiivisella tasolla. Jäsenistöään edustavilla järjestöjen luottamusmiehillä on oma roolinsa yhteisessä keskustelussa.

Vuonna 2021 henkilöstön vaihtuvuus oli suurta. Organisaatiosta poistuneista osa on hakeutunut urallaan seuraavalle portaalle, osa on vaihtanut alaa kokonaan ja myös luonnollista poistumaa pitkien työurien jälkeen on tapahtunut. Kuntakentässä on avautunut työpaikkoja, joka osaltaan aiheuttaa vaihtuvuutta. Osaavasta työvoimasta käydään jo usealla alalla kilpailua – myös Orimattilassa. Vaihtuvuus tuo uusia näkökulmia sekä johtamiseen että käytännön työn suorittamiseen, mutta se vie myös paljon ns. hiljaista tietoa mukanaan.

Henkilöstökysely toteutettiin alkuvuonna 2021, ja sen tulokset olivat hieman edellisen vuonna 2018 tehdyn kyselyn tuloksia paremmat. Tiedottamisen lisäämistä toivottiin edelleen ja yhtenä kehityskkeinona tähän valmistellaan uutta intraa, joka tavoittaa kaikki työntekijät. Esimiesinfoja on pidetty säännöllisesti, ja tätä käytäntöä ylläpidetään myös jatkossa. Ulkoisella positiivisella tiedottamisella on tärkeä rooli sen tietoisuuden luomisessa, mitä kaupungin palvelutuotannossa tehdään.

Toimintaympäristö muuttuu koko ajan, eivätkä haasteet lopu. Kehittävällä otteella luomme uusia toimintatapoja ja yhteisöllisyyttä.

Kiitos kaikille vuoden 2021 aikana kaupungin eri yksilöissä kuntalaisten hyväksi tehdystä työstä ja jaksamisesta arjen haasteissa. Olette tärkeitä ihan jokainen.

Päivi Suikkanen

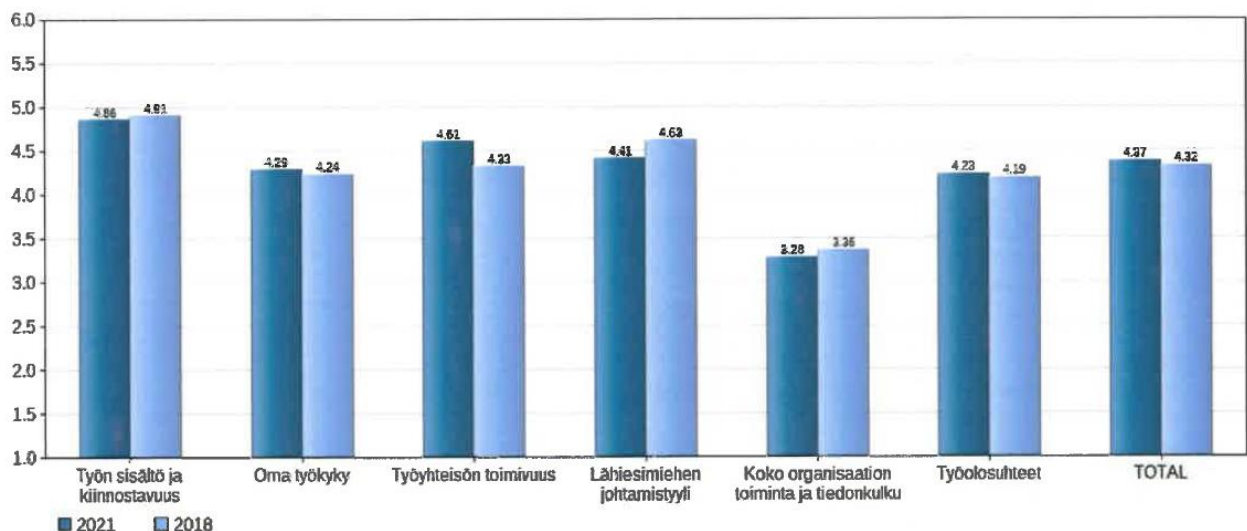
vt. kaupunginjohtaja

Orimattilan kaupungin henkilöstön kehittämisohjelma

Orimattilan kaupunginvaltuusto hyväksyi Orimattilan strategian 2018 – 2021 kokouksessaan 19.2.2018. Lisäksi elokuussa 2018 pidetyssä valtuustoseminaarissa täsmennettiin vielä painopistealueita, joiksi valikoituivat kaavoitus, markkinointi, lapset ja nuoret sekä henkilöstön hyvinvointi.

Orimattilan strategiaan perustuvien toimialojen kehittämisohjelmien laadinta alkoi vuoden 2018 aikana. Sivistys- ja hyvinvointitoimialan kehittämisohjelman valtuusto hyväksyi joulukuussa 2018. Sekä elinvoima- ja teknisen toimialan että konsernitoimialan kehittämisohjelmat valmistuivat vuonna 2019. Konsernitoimialan kehittämisohjelmaan kuuluu osana henkilöstön kehittämisohjelma. Henkilöstön kehittämisohjelmaan on koottu materiaalia syksyllä 2019 toteutetussa esimieskoulutuksessa, marraskuussa 2018 toteutetussa työhyvinvointikyselyssä sekä joulutammikuussa toteutetussa työyksiköittäin tehdyssä kyselyssä, jossa koottiin henkilöstön näkemyksiä henkilöstön kehittämisohjelmaan. Vuonna 2021 toteutettiin työhyvinvointikysely vertailukelpoisena vuoden 2018 kyselyyn nähden. Työhyvinvointikyselyn pääkohdat vertailtuna vuosilta 2018 ja 2021 esitetty seuraavassa taulukossa:

Työhyvinvointikyselyn tulokset pääkohdittain



Yli 5,0: Erinomainen taso // 4,2-4,9: Hyvä taso // 3,5-4,1: Tyydyttävä taso // Alle 3,5: Kehittämistarpeita



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Kaupungin nykyinen henkilöstöstrategia on vuodelta 2009. Sen mukaan henkilöstöstrategian tehtävänä on viestittää koko organisaatiolle yhtenäisyyttä henkilöstöasioiden hoidossa sekä koota yhtenäisiä periaatteita ja tapoja, jolla henkilöstötyötä tehdään.

Johtaminen ja yhteistoiminta

Kaupungin strategian yhtenä keskeisenä tavoitteena on motivoituneet ja palveluhenkiset työyhteisöt. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää hyvää johtamista. Voimassa olevan henkilöstöstrategian mukaan hyvä johtaminen varmistetaan mm. selkeillä tehtäväkuvilla, toimivalla palaverikäytännöllä, riittävällä viestinnällä, tasapuolisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla sekä säännöllisesti (vähintään kerran vuodessa) pidettävillä kehityskeskusteluilla. Kaupungin johtoryhmä sekä toimialojen johtoryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Esimiehille järjestetään vähintään kaksi esimiesinfoa vuodessa (vuonna 2021 3 esimiesinfoa), johon myös järjestöjen luottamusmiehet on kutsuttu.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus oli voimassa 1.4.2020-28.2.2022. Vuoden 2021 aikana 1.4. alkaen toteutui palkkoihin 1,0 % yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä. Sopimuskauden aikana toteutui Sote-sopimuksen voimaantulo 1.9.2021. Koulupsykologit ja -kuraattorit siirtyivät KVTES-sopimuksesta Sote-sopimuksen soveltamispiiriin. Lisäksi varhaiskasvatuksen pätevät erityisopettajat, opettajat ja päiväkotien johtajat siirtyivät 1.9.2021 alkaen OVTES soveltamisen piiriin.

Työnantajan edustaja ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet/puheenjohtajat ovat pitäneet säännöllisesti palavereja ajankohtaisista asioista. Palavereilla on pyritty parantamaan keskustelua ja vuorovaikutusta työnantajan ja ammattijärjestöjen välillä.

Kaupungin hallintosäännön mukaan yhteistoimintaelimessä työnantajaa edustaa kaupunginhallituksen puheenjohtajisto, kaupunginjohtaja, talous- ja konsernijohtaja ja henkilöstövastaava. Palkansaajajärjestöillä on edustukset yhteistoimintaelimessä. Yhteistoimintaelin kokoontui vuonna 2021 2 kertaa.

Työn vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA) tehtiin vuosina 2016 - 2017 TS-sopimusallalla ja vuosina 2016 – 2018 KVTES-sopimusallalla. Työssä oli ulkopuolisena asiantuntijana Innova Palvelut Oy. TVA-järjestelmään on tehty tarvittavia tarkennuksia. Henkilökohtaisen lisän



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

määräytymisperusteet hyväksyttiin KVTES- TS- ja TTES –sopimusalojen osalta lokakuussa 2017. Näiden määräytymisperusteiden mukaisia henkilökohtaisia lisiä on myönnetty vuosittain 2017 alkaen.

Henkilöstö toimialoittain ja talousarviotulosalueittain vuosina 2019-2021

Toimiala	TP 2021	TA 2021	TP 2020	TP 2019
Hallintopalvelukeskus / Konsernihallinnon toimiala				
Päätöksenteko ja yhteistoiminta	1	1	1	1
Elinkeino- ja projektit	1,25	1	1	1,5
Hallinto- ja tukipalvelut	7,6	7,6	8	10,6
Hyvinvointi- ja työllisyyspalvelut	3,66	1	3,92	4
Maaseututoimi	2,6	2,6	2,6	2,6
Ruoka- ja siivouspalvelut	58	56	56,1	62,18
Yhteensä	74,11	72,2	72,62	81,88
Hyvinvointitoimiala				
Hallinto	1	1	-	-
Liikuntapalvelut	5,5	5,5	-	-
Yhteensä	6,5	6,5	-	-
Opetus- ja kasvatustoimiala				
Hallinto	4	6	6	6
Opetuspalvelut	231	220	230,3	222
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	9,5	9,5	9,5	9,5
Liikunta	-	5,5	3	6,5
Nuoriso	8	8,5	6	12,5
Varhaiskasvatus	144	148,02	150,24	160,5
Yhteensä	396,5	399,02	405,04	417
Kaupunkikehitys- ja tekninen toimiala				
Hallinto, elinkeino ja maankäyttö	8,85	9,1	8,9	10,2
Tilapalvelu	13,4	13,8	13,5	12,95
Yhdyskuntatekniikan palvelut	4,6	4,6	3,5	3,1
Vesilaitos	10	10	10	10,2
Rakennustark. ja ymp. suojelu	4,5	5	4,75	3,65
Yhteensä	41,35	42,50	40,65	40,1
Kaupunki yhteensä	518,46	520,22	518,32	538,98

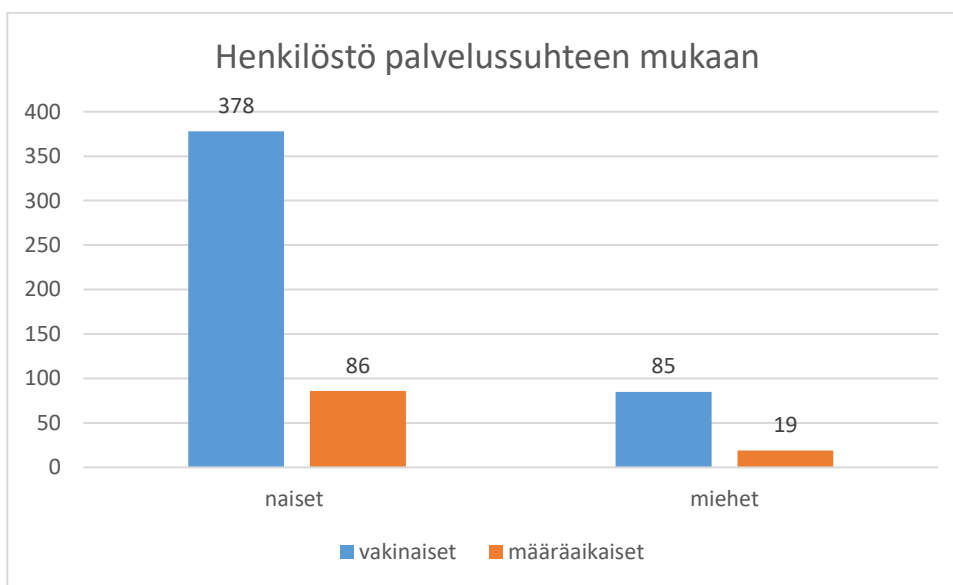


ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Kaupungin henkilöstö

Henkilöstöä 31.12.2021 oli 518,46 (henkilötyövuotta), joista opetuspalveluissa 231 ja varhaiskasvatuksessa 144. Henkilöstömenot vuonna 2021 olivat 26 milj. euroa, mikä on 25,6 % toimintakuluista.

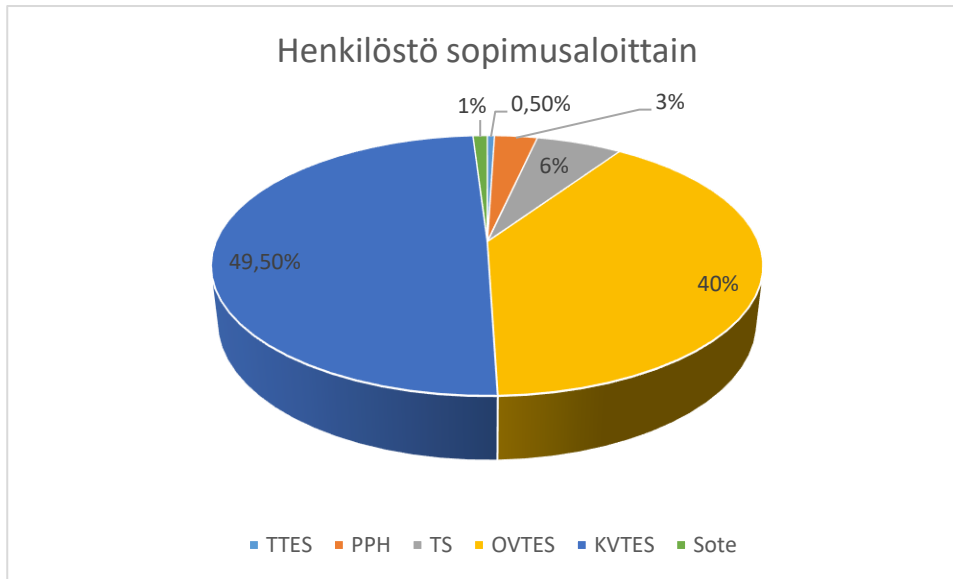
Henkilöstön rakenne 2021



Vuonna 2021 Orimattilan kaupungilla työskenteli yhteensä noin 568 henkilöä. Heistä 105 oli määräaikaisia työntekijöitä, joista 86 oli naisia ja 19 miehiä. Vakinaisia työntekijöitä oli yhteensä 463, joista 378 oli naisia ja 85 miehiä.



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-



Ylläolevassa ympyräkaaviossa on esitetty Orimattilan kaupungin henkilöstö sopimusaloittain.

TTES = tuntipalkkaisten sopimus

PPH = perhepäivähoitajat

TS = teknisen henkilöstön sopimus

OVTES = opetushenkilöstön sopimus

KVTES = yleinen virka- ja työehtosopimus

Sote = sosiaali- ja terveydenhuollon sopimus

KVTES:iin kuuluu enemmistö, 49,5 % henkilöstöstä.

1.9.2021 varhaiskasvatuksen pätevät erityisopettajat, opettajat ja päiväkotien johtajat siirtyivät OVTES:iin.

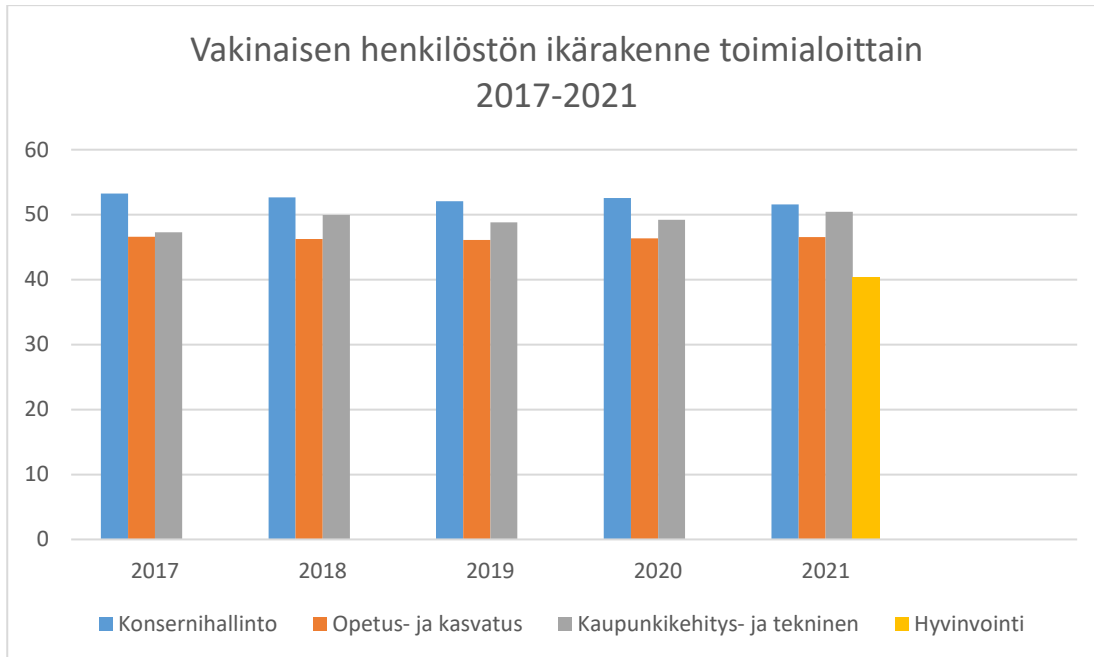
1.9.2021 koulupsykologit ja -kuraattorit siirtyivät Sote-TES:iin.



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

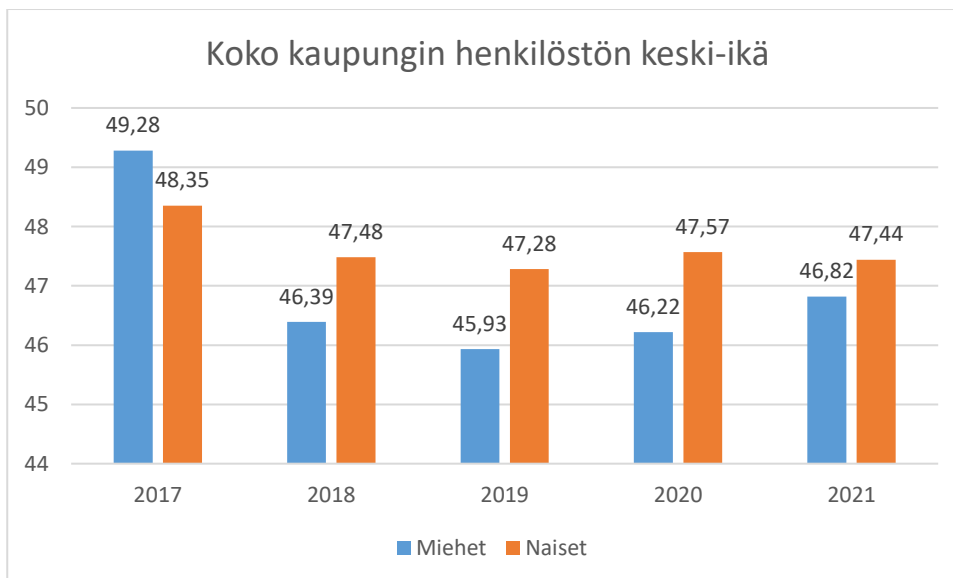
Henkilöstön ikärakenne

Keski-ikä



Konsernihallinnon keski-ikä vuonna 2021 oli 51,58- vuotta. Sivistys- ja hyvinvointitoimialan 46,54- vuotta. Kaupunkikehitys- ja teknisen toimialan 50,42-vuotta.

Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä naisilla vuonna 2021 oli 47,44- vuotta, miesten keski-ikä puolestaan 46,22- vuotta. Keski-ikä nousi miehillä vuodesta 2020.



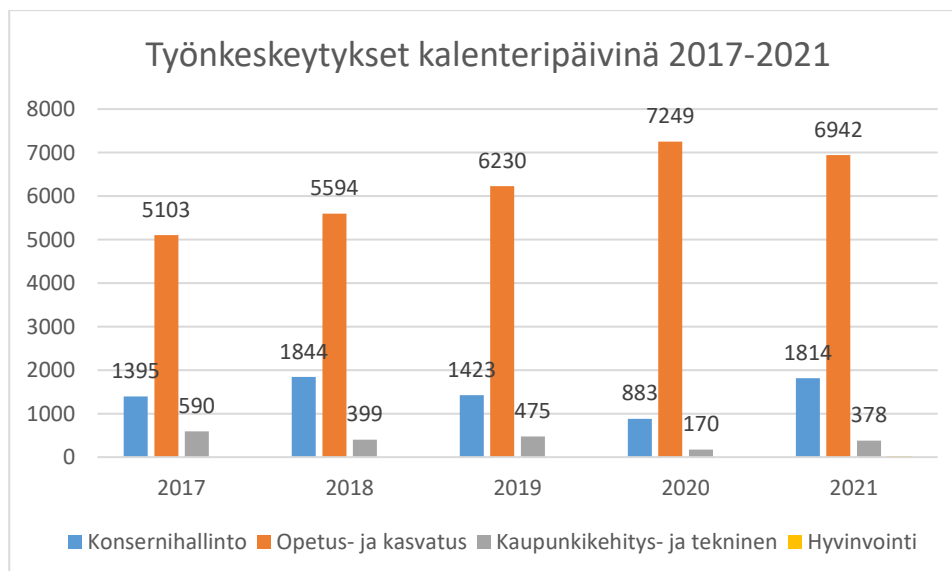
ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Eläkkeelle siirtyminen

Alla olevassa taulukossa eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2017-2021. Vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle jäi 11 henkilöä, varhennetulle vanhuuseläkkeelle yksi, osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle yksi ja kuntoutustuki myönnettiin viidelle henkilölle. Yhteensä 18 henkilöä siirtyi eläkkeelle vuonna 2021, joka on kolme enemmän kuin edellisvuonna 2020.

	2017	2018	2019	2020	2021
Vanhuuseläke	10	20	18	9	11
Varhennettu vanhuuseläke				1	1
Työkyvyttömyyseläke	4		2	2	
Osa-aikainen työkyvyttömyyseläke	1			2	1
Osa-aikaeläkkeelle siirtyneet					
Työttömyyseläke					
Kuntoutustuki	4	2	4	4	5
Ammatillinen kuntoutus ja työkokeilu			1	1	
Yhteensä	19	22	25	15	18

Henkilöstön poissaolot

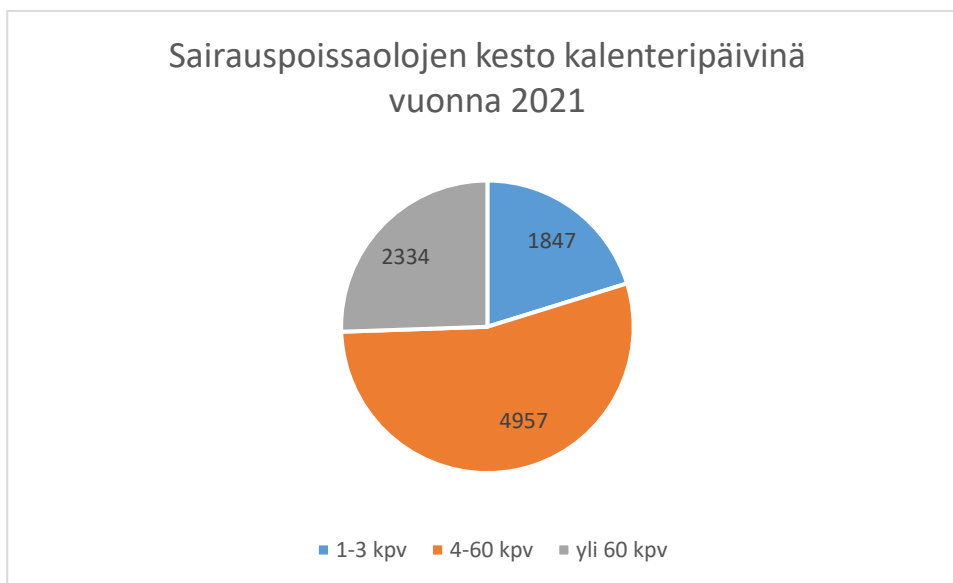


ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Kokonaisuudessaan toimialoilla työnkeskeytysten määrä on lisääntynyt vuodesta 2020.

Konsernihallinnossa työnkeskeytyksiä vuonna 2021 oli 1814 kalenteripäivää, joka on 637 päivää enemmän kuin vuonna 2020. Opetus- ja kasvatus toimialalla työnkeskeytyksiä oli 6942 päivää, joka on 307 päivää vähemmän kuin edellisvuonna. Kaupunkikehitys- ja tekninen toimialalla puolestaan oli 378 päivää, joka tekee 148 päivää edellisvuotta enemmän. Yhteensä työnkeskeytyspäivien määrä 2021 oli 9138 päivää, joka on 4821 päivää enemmän kuin vuonna 2020.

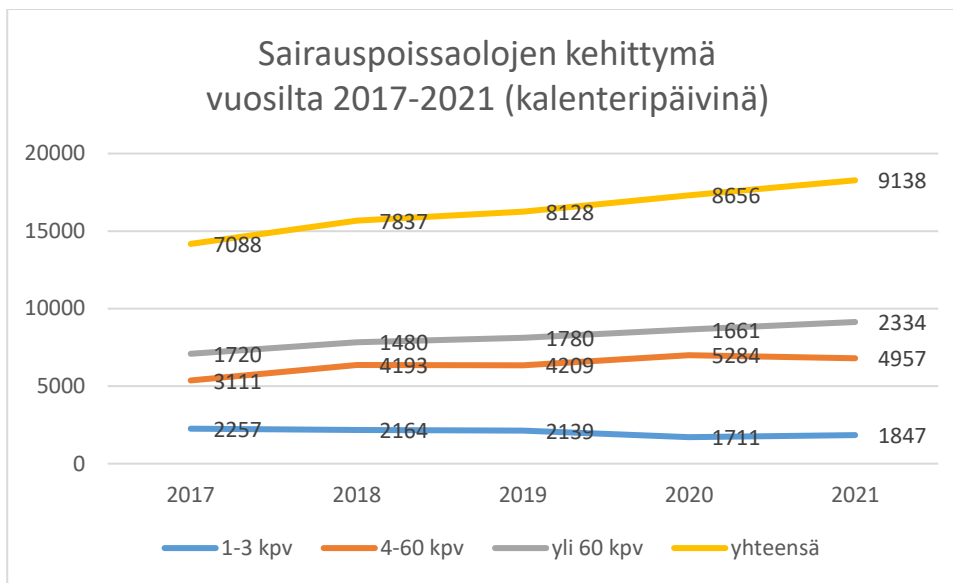
Vuonna 2021 lyhyiden, 1-3 päivää kestävien sairauspoissaolojen kesto kalenteripäivinä oli 1847 päivää. 4-60 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli 4957 kpv. Pitkäkestoisia yli 60 päivän sairauspoissaoloja oli 2334 kpv.



Lyhytaikaiset sairauspoissaolot (1-3 pv) lisääntyivät edellisestä vuodesta 136 päivällä, pitkäaikaisten sairauspoissaolojen (4-60 pv) määrä väheni 327 päivällä. Yli 60 päivää kestäneet sairauslomat lisääntyivät 673 päivällä verrattuna vuoteen 2020. Yhteensä sairauspoissaolojen kesto lisääntyi 482 päivällä.

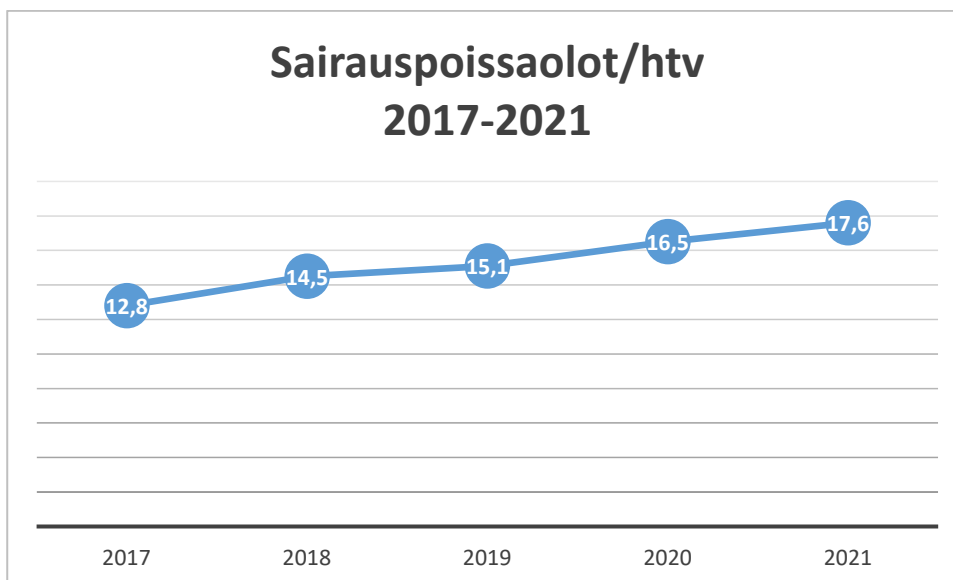


ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-



Henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä henkilötövuotta kohti nousi hieman vuonna 2021 verrattuna vuoteen 2020.

(Valtakunnallinen kunta-alan keskiarvo vuonna 2020 oli 16,7.)



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Perhevapaiden määrä vuonna 2021 oli 5286 päivää, joka on lähes sama kuin vuonna 2020.

Perhevapaat	2017	2018	2019	2020	2021
Konsernihallinto	602	77	60	471	674
Opetus- ja kasvatus + hyvinvointi	4452	4258	4943	4498	4586*
Kaupunkikehitys- ja tekninen	42	54	45	54	26
Yhteensä	5096	4389	5048	5023	5286

*hyvinvointitoimialan
luvut sisältyvät lukuun



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Henkilöstömenot

Kaupungin henkilöstömenot kasvoivat vuonna 2021 noin 898 000 €:lla edellisvuoteen verrattuna. Kokonaishenkilöstömenot vuonna 2021 olivat 26 010 950 €:a.

	2017	2018	2019	2020	2021
Palkat ja palkkiot	19 495 551	19 810 883	20 615 619	19 722 991	20 324 746
Eläkekulut	4 778 548	4 737 088	4 855 895	4 717 385	4 955 398
Muut henkilöstösivukulut	886 462	755 473	661 201	672 878	730 806
Yhteensä	25 160 561	25 303 444	26 132 715	25 113 255	26 010 950
Tapaturma- ja sv-korvaukset	197 079	194 680	267 735	288 080	324 786

Kaupunki maksoi henkilökunnan uimahalli- ja kuntosalilippuihin tukea 1359 € vuonna 2021. Tuen määrä oli 2638 € vuonna 2020, 3943€ vuonna 2019 ja 3416 € vuonna 2018.



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Työterveyshuolto ja työsuojelu

Työterveyshuollosta on vastannut Työterveys Wellamo.

Työterveyshuollon toiminta perustuu vuosittain vahvistettuun ja tarkistettuun toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021 olivat 200 918 euroa (vuonna 2020 n. 185 000 euroa). Kela korvaa työnantajalle näistä kustannuksista n. 50 %

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2021 kaksi kertaa. Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työterveyshuollon edustaja, työsuojeluvaltuutetut- ja päällikkö, talous- ja konsernijohtaja sekä hallintojohtaja. Puheenjohtajana toimi hallintopäällikkö/-johtaja ja valmistelijana työsuojelupäällikkö. Esityslistat ja pöytäkirjat ovat julkisesti nähtävillä kaupungin internet- sivuilla.

Elokuussa 2021 osana organisaatiomuutosta työsuojelupäällikön tehtävät siirtyivät osaksi hyvinvointijohtajan toimenkuvaa. Työsuojeluvaltuutettuina jatkoivat Markus Parviainen, Keijo Saarinen, Nina Reitti ja Pia Tolvanen. Työsuojelu tarjosi neuvontaa ja ohjausta sekä tukihenkilöapua erilaisiin keskustelutilanteisiin.

Vuoden loppupuolella aloitettiin seuraavan kauden työsuojeluvaalien valmistelu ja sovittiin yhteistoiminnassa työsuojeluvaltuutettujen ajankäytön lisäämisestä vastaamaan ympäristökuntia. Lisäksi sovittiin uusi työsuojeluvaltuutettujen aluejako. Ajankäytön lisäämisellä pyritään vastaamaan henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen korona-ajan jälkeen sekä useiden suorittamattomien, lakisääteisten työpaikkakäyntien tekemiseen. Työpaikkakäyntien hallittua suorittamista varten päivitettiin viisivuotissuunnitelma.

Ohjeita uudistettiin syksyllä 2021 seuraavasti:

- * Askel- lomake (esitietolomake työpaikkakäynneille) muutettiin sähköiseksi Webropol- ohjelmalla
- * Työpaikkojen ensiapukurssien tarpeenarviointi sekä esiaputarvikkeiden tilaaminen – ohjeet laadittiin
- * Sujuvaa työpäivää – ohje työpaikkakiusaamisen ja häirinnän ennaltaehkäisyyn ja hallintaan laadittiin



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Sisäilmatyöryhmä kokoontui joka toinen kuukausi. Sisäilmatyöryhmässä on edustajat työsuojelusta (päällikkö ja valtuutetut), terveydensuojelusta, tilapalveluista (sihteeri, valmistelu) sekä kaupungin toimialoilta. Sisäilmatyöryhmän puheenjohtajana toimi työsuojelupäällikkö ja sihteerinä kaupunkikehitys- ja elinvoimatoimialan hallintopäällikkö. Syksyllä 2021 uudistettiin kaupungin sisäilmastohaitasta ilmoittamisen ja sisäilmahaittojen tutkinnan prosessit.

Työtapaturmat 2017-2021

Työtapaturmat 2017-2021	2017	2018	2019	2020	2021
Kpl	28	28	27	18	25
Kalenteripäivät	164	115	200	117	73
Korvaus, €	23 525	12 574	12 615	12 059	8 747
Korvauspäivät/tapaturma	6	4	7	6,5	3
Korvaukset/tapaturma	840	449	467	670	350

Työtapaturmia sattui vuonna 2021, 25 kappaletta, joka on seitsemän enemmän kuin edellisellä vuotena. Korvauksia maksettiin yhteensä koko vuotena 8 747 €.



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutuksella pyritään henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Koulutustarve määritellään yhdessä esimiehen kanssa.

Alla olevassa taulukossa henkilöstön koulutusmenot vuosina 2017–2021:

	2017 € /hlö		2018 € /hlö		2019 € /hlö		2020 € /hlö		2021 € /hlö	
Konserni	13 491	134	12 395	149	21 964	268	16 420	200	33 173	447
Opetus- ja kasvatus ja hyvinvointi	112 553	276	98 175	238	120 090	288	62 314	154	54 072	134
Kaupunkikehitys- ja tekninen	18 100	421	12 517	299	20 008	499	14 300	340	19 197	464
Yhteensä	144 144	261	123 087	228	162 062	301	93 034	176	106 442	205

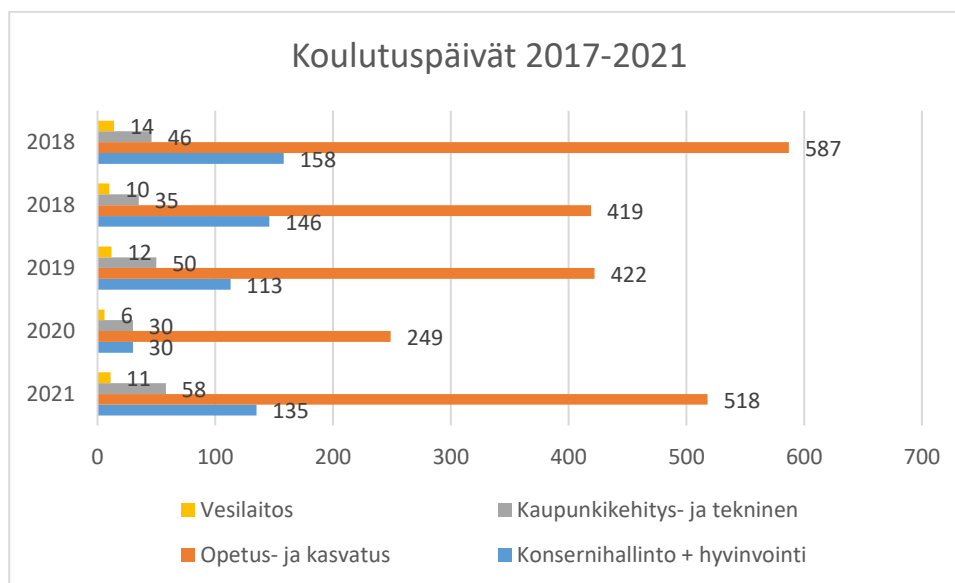
Taulukkoon kirjatut luvut sisältävät koulutus- ja kurssimaksuihin kirjatut kustannukset, joten ne eivät sisällä esimerkiksi matkakorvauksia. Euroa/hlö keskimääriseen lukuun vaikuttaa myös se, miten koulutus on järjestetty (osallistuminen maksuttomiin koulutuspäiviin, osallistuminen seudullisiin koulutuksiin, osallistuminen skype- tai videoneuvottelukoulutuksiin).

Taulukossa esitetyt luvut sisältävät myös luottamushenkilökoulutuksen.



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-

Vuoden 2014 alusta lukien on vahvistetun koulutussuunnitelman perusteella voinut hakea koulutuskorvausta Työttömyysrahastolta. Huomioitava koulutuspäivän pituus on enintään 6 tuntia ja vähintään kahden tunnin koulutus voidaan laskea mukaan. Korvausta voi saada enintään kolmelta päivältä/ henkilö. Tämän perusteella toteutuneet koulutuspäivät vuosilta 2015-2019 ovat toimialoittain alla olevassa taulukossa.



Vuonna 2021 koulutuksiin osallistuminen on palautunut koronavuotta 2020 edeltäviin lukuihin. Opetus- ja kasvatustoimialalla vuonna 2021 koulutuspäiviä oli 518, konsernihallinnossa, johon raportoitu myös hyvinvointitoimialan koulutuspäivät, oli 135 koulutuspäivää, elinvoima- ja tekninen toimialalla 58 koulutuspäivää ja vesilaitoksella 11 koulutuspäivää.



ORIMATTILA
-KANNATTAVA SIIRTO-