

TUUSULA

**Tekemisen  
taidetta.**

**HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023**

## Sisältö

<b>Lukijalle .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Johdanto .....</b>	<b>4</b>
1.1. Henkilöstöjohtamisen tavoitteet 2023.....	4
<b>2. Henkilöstömäärä ja rakenne .....</b>	<b>6</b>
2.1. Henkilöstömäärä.....	6
2.2. Henkilötyövuodet (HTV2).....	7
2.3. Henkilöstö- ja ikärakenne.....	8
2.4. Työajan jakautuminen.....	9
2.5. Terveysperusteiset poissaolot .....	10
2.6. Henkilöstön vaihtuvuus.....	11
2.7. Eläkkeelle siirtyminen.....	12
<b>3. Henkilöstökulut .....</b>	<b>13</b>
3.1. Palkkojen osuus .....	13
3.2. Palkkaukseen liittyviä muutoksia.....	13
<b>4. Osaamisen vahvistaminen.....</b>	<b>14</b>
4.1. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi .....	14
4.2. Työnantajakuva ja työntekijäkokemus .....	14
4.3. Osaamisen kehittäminen .....	14
<b>5. Hyvinvointia työssä.....</b>	<b>17</b>
5.1. Työkyvyn tilaa seurataan .....	17
5.2. Työterveyshuoltoyhteistyö .....	18
5.3. Monipuolista virkistäytymistä ja etuuksia.....	19
5.4. Turvallinen työympäristö.....	20
<b>6. Johtopäätöksiä .....</b>	<b>23</b>

# Lukijalle

Kuva: Kari Kohvakka



Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa kuntalaisille, päätöksentekijöille, johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle kokonaiskuva kunnan henkilöstön tilasta sekä työ- ja toimintaympäristön kehityksestä vuonna 2023. Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa sekä ennakoinnissa.

Tiedolla johtamisen merkitys henkilöstöjohtamisessa on lisääntynyt ja lisääntyy edelleen toimintaympäristön epävarmuuden ja työelämän muutosnopeuden kiihtyessä. Osaavan henkilöstön rekrytointihaasteet, ennakoiva osaamisen ja kyvykkyyksien suunnittelu, digitalisaatiokehitys, eri sukupolvien työelämäodotukset ja elämäntilanteet huomioiva työurajohtaminen vaativat henkilöstöjohtamiselta kykyä tunnistaa erilaisia muutosajureita ja uudistaa toimintatapoja ja -prosesseja.

Henkilöstökertomus on toteutettu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suositusten mukaisesti. Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu Populus-järjestelmästä, työhyvinvoinnin pulssikyselyn tuloksista sekä työterveyshuollon tilastoista. Tässä kertomuksessa henkilöstömäärää ja suoritteita koskevien tunnuslukujen lisäksi on arvioitu kaudelle asetettujen henkilöstöjohtamisen tavoitteiden toteutumista. Tulevaa rekrytointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymis- ja vaihtuvuustietojen perusteella.

Kunta-alalla tehdään yhteiskunnallisesti merkityksellistä kunnan elinvoimaa ja asukkaiden hyvinvointia tukevaa työtä, josta jokainen Tuusulan kunnan henkilöstöstä voi olla ylpeä. Henkilöstö kokeekin työnsä varsin tärkeäksi ja arvokkaaksi, sillä yli 80 prosenttia työhyvinvoinnin pulssikyselyyn vastanneista on tätä mieltä.

Tuusulan kunnan kasvu ja kehitys näkyy monella tavalla henkilöstön arjessa. Henkilöstö on pystynyt tarjoamaan laadukasta varhaiskasvatusta ja opetusta tilanteessa, jossa lapsimäärän nopea kasvu on haastanut niin palveluverkkoa kuin uuden henkilöstön rekrytointia ja perehdyttämistä. Palveluverkon uudistamisen myötä voidaan tarjota moderneja ja monimuotoisia tiloja työskentelylle sekä vastata paremmin sisäilmahaasteisiin. Palveluverkkotyöhön osallistunut henkilöstö on saanut myös valtakunnallista tunnustusta mm. lukio- ja kulttuuritalo Monion saaman Puupalkinnon ja päiväkotia Martta Wendelinin saaman Arkkitehtuurin Finlandia -palkinnon myötä.

Kasvavan ja elinvoimaisen, muuttovoittoisen kunnan haasteet ovat pääsääntöisesti positiivisia haasteita, kunhan huolehditaan onnistumisen edellytyksistä, kirkastetaan tehtäväkuvat ja tavoitteet, huolehditaan resursien riittävästä mitoituksesta sekä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi.

**Kiitos kuluneesta vuodesta,  
on ollut ilo oppia ja tehdä yhdessä uutta!**

**Satu Kuivasto**

Henkilöstöjohtaja

# 1. Johdanto

## 1.1. Henkilöstöjohtamisen tavoitteet 2023

Strategiakaudella 2021–2025 henkilöstöjohtamista ohjaa Osaaminen ja kyvykkyydet -ohjelma. Ohjelmassa kehittämisen kärkiä ovat henkilöstön osaamisen strateginen kehittäminen sekä osaamisen kehittämistä tukevan johtamisen, rakenteiden ja menetelmien kehittäminen. Ohjelman pohjalta määritellään henkilöstöjohtamiselle vuosittaiset tavoitteet.

**Vuonna 2023 henkilöstöjohtamiselle oli asetettu neljä kuntatasoista tavoitetta.**

- 1. Vahvistamme ennakoivaa ja osaamistarpeisiin perustuvaa henkilöstösuunnittelua sekä muotoilemme osaamisen kehittämisen rakenteita ja menetelmiä tukemaan paremmin organisaation ja henkilöstön osaamistarpeita.**
- 2. Kehitämme työkykyjohtamista ja edistämme kestäviä työuria.**
- 3. Edistämme työyhteisökeskeistä johtamista sekä itseohjautuvaa ja keskustelevaa toimintakulttuuria.**
- 4. Kehitämme työnantajakuva.**

Vuonna 2023 otettiin käyttöön kuntatasoiset koulutuslinjaukset, jolla halutaan kannustaa henkilöstöä osaamiseen kehittämiseen ja kouluttautumiseen. Henkilöstöä kannustetaan mm. rekrytointihaasteellisissa tehtävissä lisä- ja täydennyskoulutuksen hankkimiseen ja samalla varmistetaan, että organisaatiossa on tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista ja kyvykkyyksiä. Tämä on kaivattu keino erityisesti varhaiskasvatuksen rekrytointihaasteisiin.

Henkilöstön tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu on henkilöstöjohtamisen keskeisiä arvoja. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin syksyllä 2023. Vuonna 2023 osaamisen kehittämisessä kiinnitettiin erityistä huomiota perehdyttämiseen. Uusille työntekijöille järjestettiin kaksi perehdytystilaisuutta. Esihenkilöille käynnistettiin viikoittaiset TuusPerehtyy -infot, joita laajennettiin vuoden aikana ajankohtaisista henkilöstöasioista myös hallinto- ja ICT-asioihin hyväksi todetun konseptin ja palautteen perusteella.

Osaamisen hallinnan järjestelmän TuusOsaan asteittaista käyttöönottoa jatkettiin siten, että kevään kehityskeskustelut oli mahdollista hoitaa sähköisesti järjestelmää hyödyntäen. Henkilöstösuunnittelu saatiin nivottua paremmin osaksi talousarvioprosessia tiivistämällä yhteistyötä, mutta muilta osin henkilöstövajaus ja -vaihdokset henkilöstöpalveluissa eivät mahdollistaneet tavoitteiden mukaista henkilöstösuunnitteluprosessin kehittämistä.

”Me teemme yhdessä uutta” -periaatetta noudatetaan niin johtamisessa kuin yhdessä kehittämisessä. Vuonna 2023 saatiin yhteisten palveluiden toimialueen ja varhaiskasvatuksen valmentavan johtamisen ja työyhteisökulttuurin pilotit päätökseen. Syksyllä käynnistettiin Keudan kanssa yhteistyössä esihenkilöille suunnattu osaamisen johtamisen koulutus, jossa vahvistetaan valmentavaa työtettä sekä esihenkilövalmiuksia. Syksyllä käynnistettiin myös asiantuntijoiden ammatillista kehittymistä tukeva koulutuskokonaisuus Kuntavalmennuksen ja Saskyn kanssa. Opetuksessa johtamisjärjestelmää kehitettiin apulaisrehtorijärjestelmän sekä koulusihteeri- ja palveluiden järjestelyjen kautta. Tiimi- ja yhteisopettajuuden kehittämisellä edistettiin opettajien hyvinvointia.

Työhyvinvoinnin pulssikyselyn tulokset käsiteltiin johtoryhmissä ja palveluyksiköissä. Pulssikyselyn vastaajat olivat toivoneet lisää yhteisöllistä tekemistä ja nämä toiveet huomioiden järjestettiin ensimmäistä kertaa koko henkilöstölle suunnattu Unelmien liikuntapäivä keväällä ja tutustumispäivä lukio- ja kulttuuritalo Monioon syksyllä. Monion uudet tilat ovat satunnaisten kävijöiden lisäksi innostaneet arjessa niin opetuksen, kulttuurin kuin opiston henkilöstöä. Uudistuva palveluverkko lisää monella tavalla yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia.

Työterveyshuollon palveluissa painopistettä kohdennettiin lakisääteisiin työkykyä edistäviin ja ennaltaehkäiseviin palveluihin ja tehtiin rajauksia vapaaehtoisissa sairaanhoitopalveluissa, jotka kuuluvat perusterveydenhuoltoon. Nämä muutokset olivat välttämättömiä palveluiden vaikuttavuuden lisäämiseksi ja jatkuvasti kasvaneen kustannuskehityksen hillitsemiseksi.

Lisääntynyt kilpailu osaavasta työvoimasta vaatii rekrytointiosaamisen vahvistamista sekä työnantajakuvan

kehittämistä pitkäjänteisesti henkilöstökokemuksen ja ulkoisen näkyvyyden kautta. Rekrytoinnissa hyödynnettiin aikaisempaa enemmän kohdennettuja kampanjoita ja hakijakokemuksen kehittämiseksi esihenkilöille järjestettiin rekrytointikoulutusta ja hankittiin rekrytointijärjestelmään lisäosa hakijakokemuksen seuraamiseksi. Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksien palkkojen järjestelyeriä on kohdennettu erityisesti rekrytointihaasteellisiin ja matalapalkkaisiin tehtäviin.

Lisääntynyt lapsimäärä ja valtakunnalliset rekrytointihaasteet näkyivät erityisesti varhaiskasvatuksen rekrytoinneissa. Ruokapalveluissa on kohdattu haasteita pätevän henkilöstön rekrytoinnissa, mitä on lisännyt poikkeuksellisen suuri henkilöstövaihtuvuus. Tämän seurauksena toimintaa on jouduttu sopeuttamaan vaihtelevan henkilöstökapasiteetin mukaisesti, mikä on saattanut johtaa osan toiminnoista siirtämiseen tai niiden kokonaan lopettamiseen ja aiheuttanut jatkuvia rekrytointeja ja laajoja perehdytysprosesseja. Haasteisiin on vastattu lisäämällä oppisopimuskoulutusta ja panostamalla enemmän oman henkilökunnan koulutukseen. Yhtenä merkittävänä koulutuskokonaisuutena on ollut Keudan kanssa yhteistyössä toteutettu vastuullisuuskoulutus. Yksittäisiä rekrytointihaasteita on ilmennyt myös joissakin päällikkö- ja asiantuntijatehtävissä, mutta hakuaikaa jatkamalla on tehtävät pystytty kuitenkin pääsääntöisesti täyttämään.



## 1.2. Yhteinen toimintatapamme

Yhteinen toimintatapamme on "Me teemme yhdessä uutta". Se korostaa sekä yhdessä tekemisen tärkeyttä että palveluiden kehittämistä kuntalaislähtöisesti.

### ME

**Me olemme asukkaita, yhteisöjä, yrityksiä, luottamushenkilöitä ja kunnan työntekijöitä. Me teemme ja toteutamme kunnan strategian. Me luomme kasvavan Tuusulan tarinaa ja tulevaisuutta.**

### TEEMME

**Teemme uutta Tuusulaa toisiamme ymmärtäen. Saamme tuloksia aikaan ja onnistumme yhdessä. Meistä jokainen on merkityksellinen ja voimme tehdä elämisen taidetta joka päivä. Autamme ja kannustamme toisiamme sekä kerromme myönteisiä tarinoita Tuusulasta!**

### YHDESSÄ

**Saamme voimaa yhteistyöstä, jota rakennamme jokaisessa kohtaamisessa ja keskustelussa. Arvostamme moninaisuutta ja kunnioitamme erilaisuutta. Kannamme vastuuta toistemme hyvinvoinnista. Tarvitsemme kaikkien ideat käyttöön. Yhdessä olemme enemmän.**

### UUTTA

**Uutta syntyy luovasti ideoiden. Uutta syntyy rohkeudesta yrittää ja erehtyä. Olemme edelläkävijöitä ja suuntaamme kestävään tulevaisuuteen. Iloitsemme yhdessä pienistäkin onnistumisista!**

**Me teemme yhdessä uutta**

# 2. Henkilöstömäärä ja rakenne

## 2.1. Henkilöstömäärä

Tuusulan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 1 789, kun vastaava luku 31.12.2022 oli 1 743. Luvut kuvaavat henkilöstömäärää, joka oli 31.12. palvelussuhteessa kuntaan.

Kunnan palveluksessa 31.12.2023 olleista vakituisia oli 1 298 (73 %) ja määräaikaista 480 (27 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää myös oppisopimuksen kautta työssä olleet sekä työllistetyt. Laskelma ei sisällä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan, eikä ns. päällekkäisiä palvelussuhteita (=yhdellä vakanssilla yksi hoitaja). Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet tarkastellaan vuosittain henkilöstösuunnitelman yhteydessä. Vuonna 2023 jatkettiin esimerkiksi alueellisen nuorisotyön tehtävien vakinaistamista.

Henkilöstön kokonaismäärä nousi 46 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Asukasmäärään suhteutettuna kunnan henkilöstöä oli 43,3 henkilöä/tuhatta asukasta, (vuonna 2022 43,1 henkilöä tuhatta asukasta kohden).

Koko henkilöstöstä koko-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 87,8 % ja osa-aikaisten määrä oli 12,2 %. Osa-aikaisten määrässä ovat mukana osittaisella hoitopaalla tai muusta harkinnanvaraisesta syystä osittaista työaikaa tekevät henkilöt.

Valtuusto perusti vuodelle 2023 uusia vakinaisia palvelussuhteita 18:

Kuntatoimiala  
– valvontaeläinlääkäri

Yhteiset palvelut  
– hallintopalvelusihteeri  
– henkilöstösihteeri

Sivistyksen toimialue  
– 2 laaja-alaista erityisopettajaa  
– oppilaanohjaaja  
– päätoiminen tuntiopettaja  
– konsultoiva varhaiskasvatuksen erityisopettaja  
– 3 kouluvalmentajaa  
– koulusihteeri  
– varhaiskasvatuksen talousasiantuntija  
– kirjastonhoitaja  
– nuoriso-ohjaaja

Kasvun ja ympäristön toimialue  
– kaavasuunnittelija  
– tekninen isännöitsijä  
– vesihuoltoasentaja

Edellä mainittujen lisäksi valtuusto vakinaisti  
– 6 koulunkäynninohjaajaa  
– 5 nuoriso-ohjaajaa  
– suunnitteluhortonomi  
– kunnossapitorakennuttaja

### Palvelussuhteet palvelussuhdetyypeittäin ja toimialueittain 31.12.2023

	Vakinaiset	Määräaikaiset ja sijaiset	Oppisopimuskoulutus	Työllistetyt	Muut	Yhteensä
Kuntatoimiala	62	10		1		73
Yhteiset palvelut	74	12		6		92
Sivistys	981	443	9	3		1 426
Kasvu ja ympäristö	164	6		1		171
Vesihuolto- liikelaitos	17					17
Yhteensä	1 298	471	9	11		1 789

### Henkilöstömäärän kehitys 2021–2023

	2021	2022	2023
Vakinaiset	1 259	1 257	1 298
Määräaikaiset, sijaiset, oppisopimuskoulutus	440	464	480
Työllistetyt	14	22	11
Yhteensä	1 713	1 743	1 789

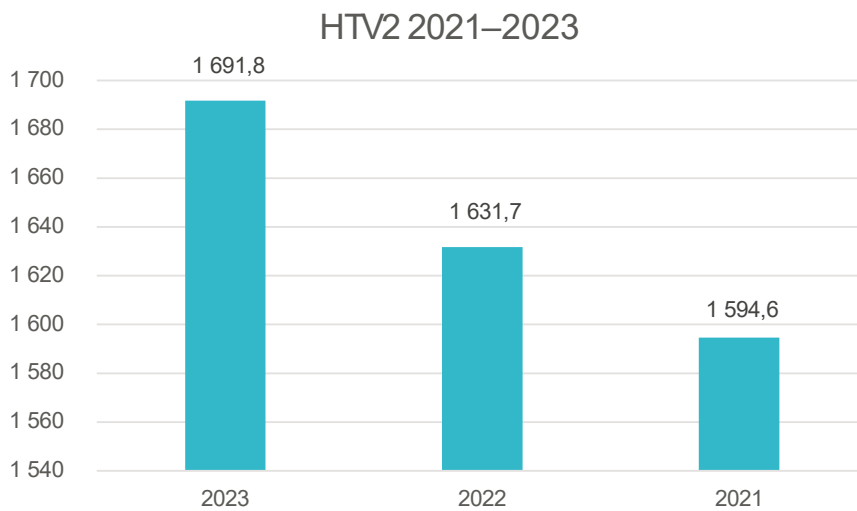
## 2.2. Henkilötyövuodet (HTV2)

Henkilötyövuosilaskenta antaa vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää huomattavasti paremman tiedon henkilöstömäärästä ja henkilöstön työpanoksesta sekä niiden kehittymisestä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan

henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Henkilötyövuosiseurantaa on toteutettu vuoden 2011 tiedoista alkaen. KT:n uuden suosituksen mukaan henkilötyövuodet raportoidaan HTV2:n mukaan.

### Henkilötyövuodet HTV 2 koko kunnassa 2021–2023



### Henkilötyövuodet HTV 2 (työpanos) toimialoittain 2021–2023

HTV2 toimialueittain 2021–2023			
	2023	2022	2021
Kuntatoimiala	67,12	61,96	63,29
Yhteiset palvelut	96,67	96,19	85,10
Sivistys	1 340,56	1 287,82	1 261,22
Kasvu ja ympäristö	171,33	171,48	173,12
Vesihuoltoliikelaitos	18,89	17,26	16,40
<b>Yhteensä</b>	<b>1 694,57</b>	<b>1 634,71</b>	<b>1 599,13</b>

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

## 2.3. Henkilöstö- ja ikärakenne

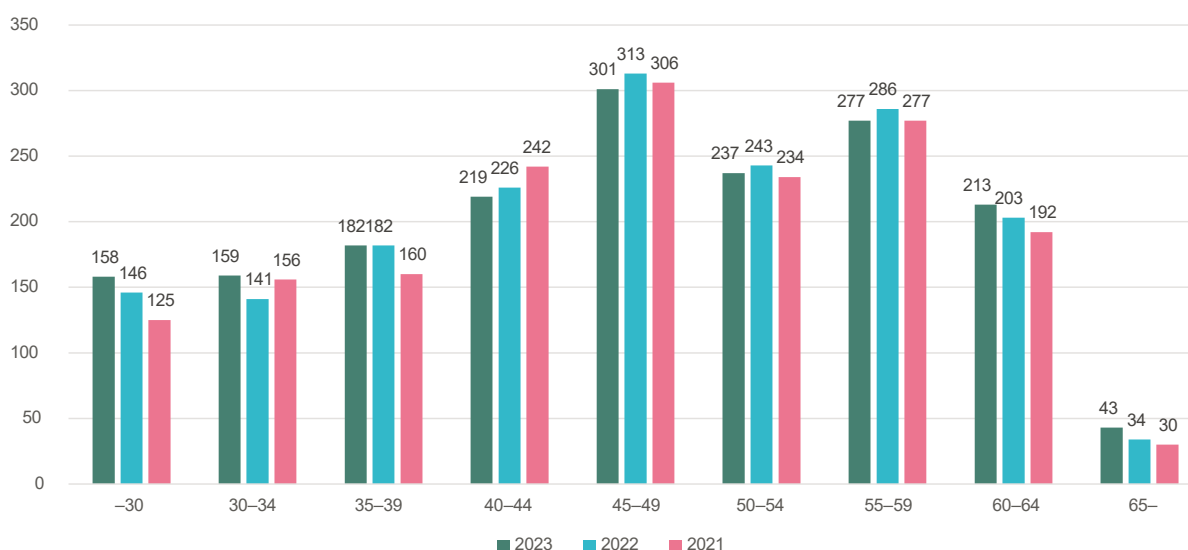
Sukupuolijakaumaltaan kunta on selvästi naisvaltainen organisaatio, n. 79 % henkilöstä on naisia.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuoden lopussa 48,1 vuotta (v. 2022: 48 vuotta). Toimialueittain

tarkasteltuna keski-ikältään nuorinta henkilöstö on siviis-tyksen toimialueella, kasvun ja ympäristön toimialueella puolestaan ikääntyneintä.

**Tuusulan ikärakenteen osalta suurimmat henkilöstöryhmät kertomusvuonna olivat 45–49-vuotiaat ja 55–59-vuotiaat.**

Ikärakenne 2021–2023



Ikä	Lkm 2023	%	Lkm 2022	%	Lkm 2021	%
-30	158	8,8	146	8,23	125	7,26
30-34	159	8,8	141	7,95	156	9,06
35-39	182	10,2	182	10,26	160	9,29
40-44	219	12,2	225	12,74	242	14,05
45-49	301	16,8	313	17,64	306	17,77
50-54	237	13,4	243	13,7	234	13,59
55-59	277	15,5	286	16,12	277	16,09
60-64	213	11,9	203	11,44	192	11,15
65-	43	2,4	34	1,92	30	1,74
<b>Yhteensä</b>	<b>1 789</b>	<b>100</b>	<b>1 774</b>	<b>100</b>	<b>1 722</b>	<b>100</b>



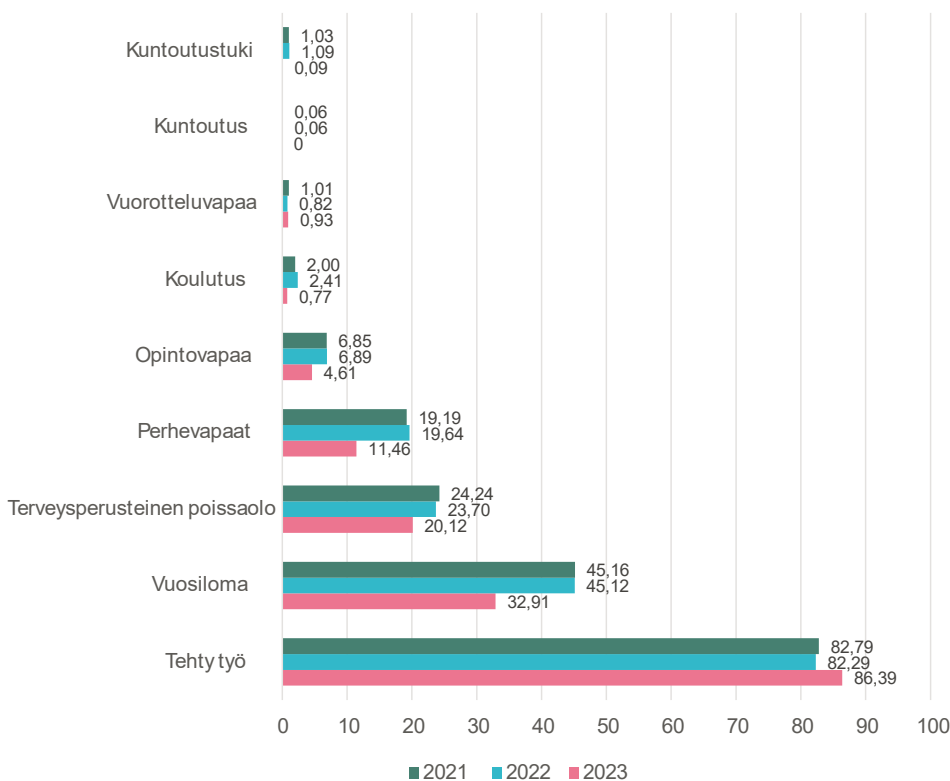
## 2.4. Työajan jakautuminen

Henkilökunnan työstä poissaoloja muodostuu pääasiassa vuosilomista, erilaisista perhevapaista, sairauspoissaoloista ja koulutuksiin osallistumisista.

Vuoden 2023 poissaoloista suurin osuus kertyi vuosilomista. Vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden osuus laski jonkin verran vuoteen 2022 verrattuna. Terveysperusteisissa poissaoloissa on mukana sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolot.



Työajan jakautuminen 2021–2023



*Tehty työ=HTV3/HTV1 (palveluksessaolopäivät-poissaolopäivät/palveluksessaolopäivät)*



## 2.5. Terveysperusteiset poissaolot

Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 15,26 kalenteripäivää henkilöä kohden (vuonna 2022: 16,46 päivää). 32 %:lla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden 2023 aikana.

Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti poissaolot otetaan puheeksi työntekijän kanssa heti, kun huoli herää ja viimeistään silloin, kun kuluneen 12 kuukauden aikana joko kynnysraja 20 päivää tai 5 kertaa ja 30 päivää täyttyvät. Palkanlaskentajärjestelmä Populuksen poissaolohälytys-toiminto lähettää kehotuksen sekä esihenkilön että työntekijän sähköpostiin aktiivisen tuen keskustelun käymisestä. Poissaolokeskustelu tallennetaan Populukseen.

### Työkyvyttömyydestä aiheutuneet kokonaiskustannukset

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista. Kevan tilastoja työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksista vuodelta 2023 ei ollut käytettävissä henkilöstökertomusta laadittaessa. Työterveyshuollon ja Kevan kanssa suunnitellaan erilaisia keinoja henkilöstön työkyvyn tukemiseksi.

Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät)				
Poissaoloryhmä	Poissaolopäivät 2023 yhteensä	Poissaolopäivien osuus %	Poissaolopäivät 2022 yhteensä	Poissaolopäivien osuus %
1–7 pvä	13 289	49,2	14 903	52,43
8–29 pvä	7 195	26,64	7 753	27,28
30–59 pvä	3 210	11,88	3 135	11,03
60–89 pvä	1 130	4,18	1 029	3,62
90–179 pvä	1 787	6,62	1 237	4,35
Yli 180 pvä	399	1,48	366	1,29
<b>Yhteensä</b>	<b>27 010</b>	<b>100</b>	<b>28 423</b>	<b>100</b>

Terveysperusteiset poissaolot (kpl/lukumäärät)				
Poissaoloryhmä	Poissaolopäivät 2023 lkm	Poissaolopäivät %	Poissaolopäivät 2022 lkm	Poissaolopäivät %
1–7 pvä	5 107	89,19	5 177	87,92
8–29 pvä	496	8,66	600	10,19
30–59 pvä	86	1,50	82	1,39
60–89 pvä	18	0,31	16	0,27
90–179 pvä	17	0,30	11	0,19
Yli 180 pvä	2	0,03	2	0,03
<b>Yhteensä</b>	<b>5 726</b>	<b>100</b>	<b>5 888</b>	<b>100</b>

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot 2023 (kalenteripäivät)			
	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1–7 pvä	13 176	113	13 289
8–29 pvä	6 943	252	7 195
30–59 pvä	2 786	424	3 210
60–89 pvä	1 006	124	1 130
90–179 pvä	797	990	1 787
Yli 180 pvä		399	399
<b>Yhteensä</b>	<b>24 708</b>	<b>2 302</b>	<b>27 010</b>

## 2.6. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuudessa on tarkasteltu vakinaisen henkilöstön alkaneita ja päättyneitä palvelussuhteita sekä sisäistä liikkuvuutta. Luvuissa on erikseen raportoitu eläkkeelle siirtyneet ja muut päättyneet palvelussuhteet.

Prosentit on laskettu suhteuttamalla palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään

Vuonna 2023 kunnassa aloitti 204 uutta vakinaista palvelussuhdetta (16,2 % vakinaisten määrästä). Luvussa ei ole huomioitu esim. sisäisiä siirtoja tai uudelleen-sijoituksia.



Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset palvelussuhteet)						
	2023	%	2022	%	2021	%
Alkaneet palvelussuhteet	204	16,2	152	12,1	152	5,8
Päättyneet palvelussuhteet	149	11,8	150	11,9	142	11,15
Eläkkeelle	24	1,9	41	3,3	31	2,44
Sisäinen siirto/ oma toive	5	0,4	1	0,08		

Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet toimialueittain	
Toimialue	kpl
Kuntatoimiala	9
Sivistys	153
Yhteiset palvelut	13
Kasvu ja ympäristö	27
Vesihuoltoliikelaitos	2
Yhteensä	204

## 2.7. Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tietojen mukaan kertomusvuonna kunnan henkilöstöstä siirtyi erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) yhteensä 39 henkilöä (v. 2022: 46 henkilöä). Eläkkeelle jääneistä 26 siirtyi vanhuuseläkkeelle (v. 2022 34 henkilöä) ja työkyvyttömyyseläkkeelle (kaikki työkyvyttömyyseläkkeet) 13 henkilöä (v. 2022 12 henkilöä).

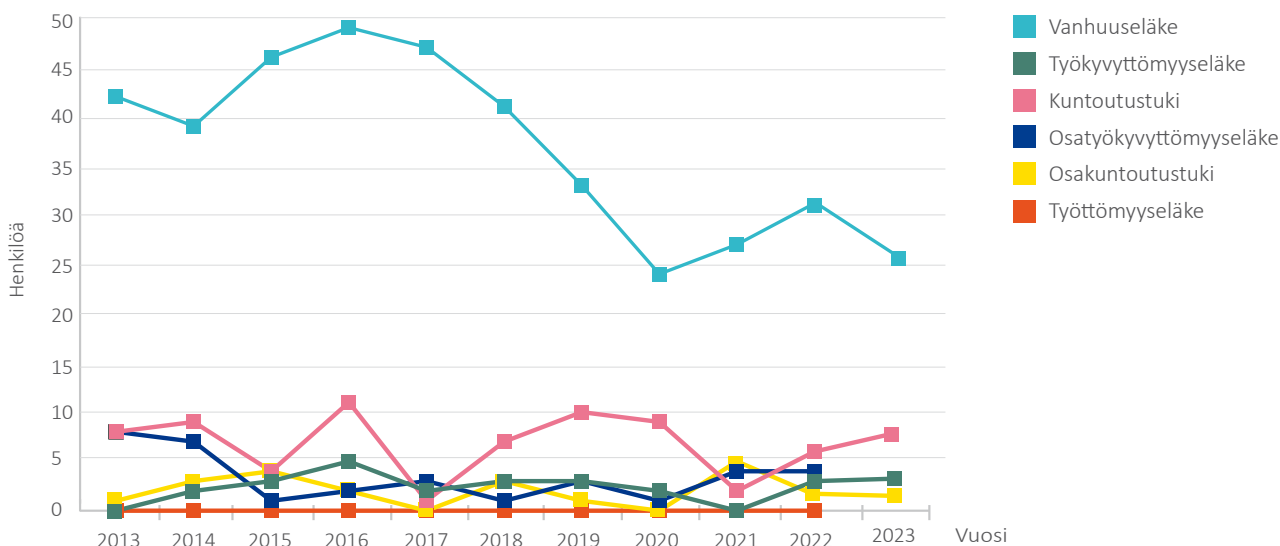
Vanhuuseläkkeelle (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta (v. 2022: 64,8 vuotta).

Julkisella sektorilla on vuoden 2017 eläkeuudistuksen jälkeen ryhmiä, joilla on yhä voimassa yleistä eläkeikää alempia ammatillisia eläkeikäiä. Ammatillisia eläkeikäiä on esimerkiksi osalla opettajista.

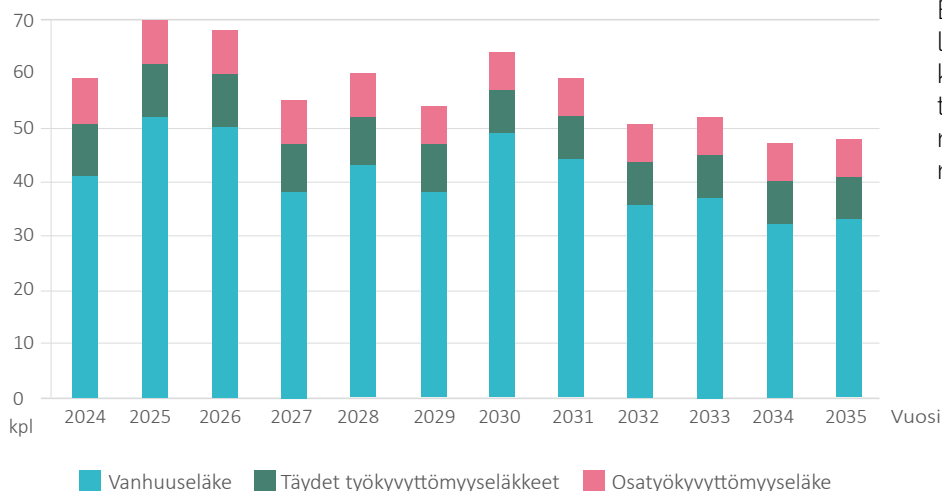
Kuntatyöntekijät ovat hyödyntäneet aktiivisesti joustavan vanhuuseläkeiän tarjoamaa mahdollisuutta työssä jatkamiseen.

Kevan laatiman arvion perusteella kunnan henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy seuraavan viiden vuoden aikana 38–52 henkilöä vuosittain. Eläkepoistuma on suurin vuosina 2025 ja 2026. Henkilöstön keski-ian perusteella eläköitymisen määrä vaihtelee eri toimialoilla ja ammattiryhmissä. Seuraavan neljän vuoden aikana Kevan tilaston mukaan Tuusulassa eniten eläkkeelle siirtyviä henkilöitä on seuraavissa ammattiryhmissä: opettajat ja muu opetusala, lastenhoitajan ja koulunkäynninohjaajat.

### Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain



### Eläköitymisennuste



Eläköitymiseen ja muuhun henkilöstön vaihtuvuuteen pyritään jatkossa varautumaan vuosittain työyksiköittäin laadittavissa pidemmän aikavälin henkilöstösuunnitelmissa.

# 3. Henkilöstökulut

## 3.1. Palkkojen osuus

Henkilöstökulut (ilman sivukuluja) nousivat kuntata-solla 7,87 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstökulujen määrä oli kaikkiaan 89 884 170 euroa. Henkilöstökuluista palkkakulut olivat 72 459 790 euroa ja sivukulut 17 123 969 euroa.

Palkkakulut asukasta kohden vuodessa olivat 1 753 euroa vuonna 2023 (vuonna 2022: 1 670 €).

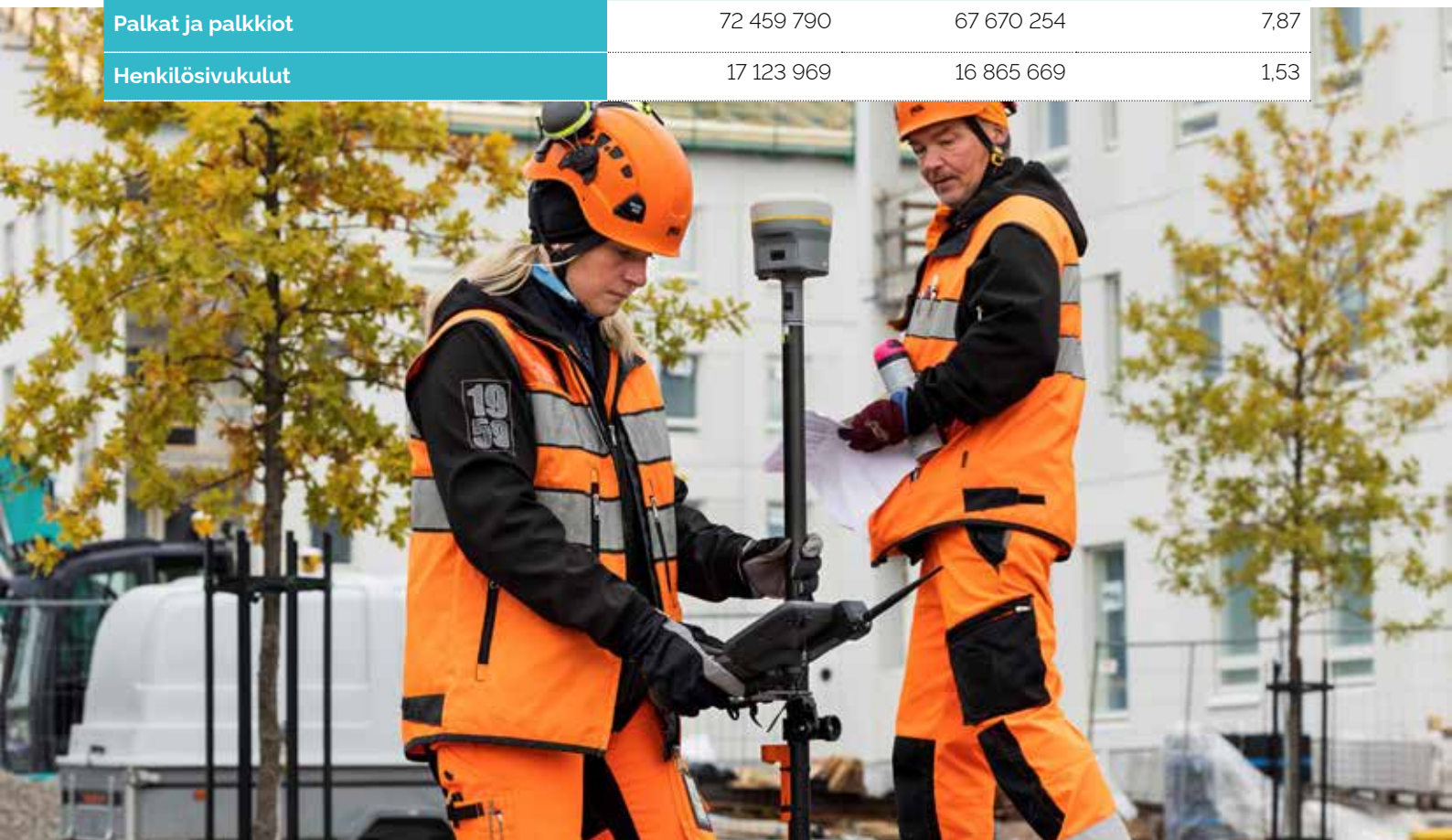
## 3.2. Palkkaukseen liittyviä muutoksia

Kunnan henkilöstö kuuluu viiden eri työ- ja virkaehtosopimuksen piiriin (KVTES, OVTES, LS, TS, TTES). Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu valtaosa henkilöstöstä ja opetusalan sopimukseen (OVTES) viidennes. Henkilöstöstä suurin osa on kuukausipalkkaisia. Tuntipalkkaisia kunnan palveluksessa on yhteensä n. 26 henkilöä.

1.5.2022 voimaan tulleiden virka- ja työehtosopimusten (2022–2025) perusteella viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.6.2023 lukien 2,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Opetus-henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osalta yleiskorotus oli 2,02 %.

Sopimuskauteen kuului myös paikallinen järjestely-erä, joka tuli maksuun 1.6.2023 lukien. Sen suuruus oli 0,4 prosenttia palkkasummasta. Verrokkialojen kustannusvaikutuksena jaettiin samana ajankohtana myös toinen paikallinen järjestelyerä 0,3 %. Lisäksi kesäkuussa maksettiin kehittämisohjelmaerä 1,2 % sekä 467 euron suuruinen kertaerä. Varhaiskasvatuk-sen KVTES liitteen 5 piiriin kuuluville maksettiin lisäksi 120 euron suuruinen kertapalkkio sekä vastaavasti myös OVTES osio G:n piiriin kuuluville maksettiin 150 euron kertapalkkio.

Henkilöstökulut	2023	2022	Muutos -%
Palkat ja palkkiot	72 459 790	67 670 254	7,87
Henkilösivukulut	17 123 969	16 865 669	1,53



# 4. Osaamisen vahvistaminen

## 4.1. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2024–2028 vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden rekrytointitarve seuraavasti :

Rekrytointitarve, josta	630
Eläköityminen	250
Lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	380

Ennusteessa on käytetty pohjatietona raportointivuoden lukuja, ja ne kerrotaan suunnitteluvuosien määrällä. Arvioitu vuosien 2024–2028 rekrytointitarve on yhteensä 48,5 % kunnan vakinaisesta henkilöstöstä. Vuonna 2023 työpaikkoja avattiin 413 ja hakemuksia näihin työpaikkoihin saatiin 4527. Tämä tarkoittaa keskimäärin 11 hakemusta työpaikkaa kohti.

Rekrytoinneissa hyödynnettiin aikaisempaa enemmän kohdennettuja markkinointikampanjoita. Esihenkilöitä perehdytettiin keväällä ja syksyllä rekrytointisuunnitteluun sekä haku- ja valintaprosessiin. Rekrytointijärjestelmään hankittiin lisäosa hakijakokemuksen mittaamiseksi.

Hakuprosessin jälkeen hakijoille lähetettyyn hakijakokemuskyselyyn vastasi 41 hakijaa. Erityisen tyytyväisiä hakijat olivat haastattelun sujumiseen (arvosana 4,1 asteikolla 1–5) ja haastattelijan valmistautumiseen haastatteluun (arvosana 4,2). Kyselyssä pyydettiin arvioimaan myös rekrytointia yleisesti (3,5), mielikuvaa työnantajasta työnhaun jälkeen (3,5), rekrytointi-ilmoitusta (3,7), työtehtävien kattavaa kuvaamista rekrytointi-ilmoituksessa (3,8), lisätietojen saamisen helppoutta (3,5) sekä hakemuksen lähettämisen sujuvuutta (3,8).

## 4.2. Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Vuoden 2023 työhyvinvoinnin pulssikyselyjen vastusten perusteella Tuusulan kuntaa työnantajana suosittelee 40 % vastaajista (arvosana 9–10 asteikolla 0–10). Neutraalin arvostuksen 7–8 antoi 46 % vastaajista. Tuusulan kuntaa arvosteli työnantajana 14 % vastaajista (arvosana 0–6). Tuusulan kunnan ns. eNPS-indeksiksi saatiin kyselyissä 26 (-100 – + 100), kun suosittelijoitten prosentiosuudesta vähennettiin arvostelijoiden prosentiosuus.

## 4.3. Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu kuntastrategiaan, josta nousevat strategiset ja kriittiset nykyhetken ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Osaamisen kehittämiseksi asetetaan tavoitteet ja näiden toteutumista seurataan.

Henkilöstön osaaminen ja uudistuminen sekä hyvä johtaminen mahdollistavat strategisten tavoitteiden toteuttamisen ja laadukkaiden kuntapalvelujen tarjoamisen. Päämääränä on, että henkilöstön ammattitaitoa, osaamista ja työhyvinvointia johdetaan ja kehitetään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

Vuonna 2023 jatkettiin valmentavan johtamiskulttuurin juurruttamista, yhdessä kehittämistä ja keskustelevan toimintakulttuurin edistämistä. Yhteisten palveluiden toimialueen ja varhaiskasvatuksen valmentavan johtamisen ja työyhteisöohjautuvuuden pilotit saatiin päätökseen kevään aikana. Syksyllä käynnistettiin Keudan kanssa yhteistyössä esihenkilöille suunnattu osaamisen johtamisen koulutus, jossa vahvistetaan valmentavaa työtettä ja esihenkilövalmiuksia. Syksyllä käynnistettiin myös asiantuntijoiden ammatillista kehittymistä tukeva valmennus yhdessä Kuntavalmennuksen ja Saskyn kanssa.

Osaamisen kehittämisen keskeinen keino on koulutus. Työssäoppimisen merkitys osaamisen vahvistamisessa on entistä paremmin tunnistettu. Myös muita osaamisen kehittämisen keinoja, kuten toisilta oppimista, yhdessä kehittämistä sekä tehtäväkiertoa ja mentoointia on jonkin verran hyödynnetty.

Vuonna 2023 laadittiin koulutusohje, jolla halutaan kannustaa henkilöstöä osaamisen kehittämiseen ja kouluttautumiseen. Koulutusohjeen linjaukset kannustavat mm. rekrytointihaasteellisissa tehtävissä lisä- ja täydennyskoulutuksen hankkimiseen.

Työyhteisöt, palvelualueet ja toimialueet ovat järjestäneet ammatillista koulutusta työntekijöilleen palvelutuotannon määrittelemien osaamistarpeiden mukaisesti. Koko henkilöstöllä on käytössä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jossa on laaja valikoima eri aiheisia verkkokoulutuksia.

Syksyllä kartoitettiin lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisen pohjaksi palvelualueiden strategiaan osaamistarpeisiin perustuvia koulutustarpeita ja -suunnitelmia.

Kartoituksessa nousi esiin mm. seuraavia koulutus- ja kehittämistarpeita:

> **Osallisuusajattelu**

- Erätaukomenetelmä
- Fasilitointi
- Palvelumuotoilu
- Verkostojohtaminen/-työskentely

> **Digikehittäminen**

- Digiturvallisuus
- Ketterä kehittäminen
- Lean
- Palveluiden digitalisointi
- Robotiikka
- Tekoäly

> **Projektin- ja salkunhallinta**

- Projektin johtaminen
- Salkun johtaminen

> **Esihenkilötyö ja johtaminen**

- HR-asiat
- Työyhteisö- ja itseohjautuvuus
- Valmentava johtaminen

> **Hyvä hallintotapa**

- Eettiset pelisäännöt
- Hallintosääntö
- Julkiset hankinnat
- Valmistelijan ja esittelijät vastuut

Kehityskeskusteluissa on sovittu työntekijän ja esihenkilön kesken kunkin henkilökohtaisista osaamisen kehittämisen tarpeista ja keinoista osaamisen kehittämiseksi.

Koko organisaation osaamisen vahvistamiseksi panostimme henkilöstön ja esihenkilöiden perehdyttämiseen. Uusille työntekijöille järjestettiin keväällä ja syksyllä perehdytystilaisuus. Esihenkilöiden jatkuvan perehdyttämisen varmistamiseksi jatkettiin Tuus-Perehtyy -tilaisuuksia, joissa tarjoamme perehdytystä rekrytointiin, osaamisen kehittämiseen, työhyvinvointi- ja työsuojeluasioihin ja palvelussuhdeasioihin. Lisäksi ICT-palvelut ja hallintopalvelut hyödynsivät TuusPerehtyy -tilaisuuksia ajankohtaisten aiheidensa perehdyttämiseen.

## **Koulutus- ja opintovapaapäivät**

Työnantajan järjestämästä tai muutoin hankitusta koulutuksesta koko henkilöstölle kertyi yhteensä 2294 koulutuspäivää.

Opintovapaapäivien määrä väheni edellisvuoteen verrattuna jonkin verran, ja niitä pidettiin vuonna 2023 yhteensä 5 096 kalenteripäivää, kun vuonna 2022 vastaava luku oli 5 304 kalenteripäivää. Keskimäärin opintovapaapäiviä oli 3,6 päivää/vakituisen työntekijä tai viranhaltija.

Vuonna 2023 henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 473 190 euroa. Vuonna 2021 vastaavat kulut olivat 404 142 euroa. Koulutuskulut sisältävät myös majoitus- ja ravintokulut sekä matkustuskulut. Koulutuskustannusten määrä on noussut 17 prosentilla edelliseen vuoteen nähden.

## **TuusOsaa-järjestelmän käyttöä jatkettiin**

TuusOsaa-järjestelmän avulla hallinnoidaan ja kehitetään niin yksittäisen työntekijän, työyhteisön kuin koko kunnan osaamisista. TuusOsaa-järjestelmässä olivat käytössä seuraavat toiminnot:

- Ulkoisiin koulutuksiin hakeminen ja hakemusten hyväksyminen
- Sisäisiin koulutuksiin hakeutuminen
- Luvat ja pätevyudet
- Kehityskeskustelut
- Perehdytysuunnitelma
- Lähtöhaastattelut

## **Osaamisesta ja johtamisesta pulssikyselyssä**

Kysyimme loka-marraskuun vaihteessa kaikilta Tuusulan kunnan työntekijöiltä kokemuksia ja näkemyksiä osaamisesta ja johtamisesta. Vastaajia pyydettiin arvioimaan kyselyssä esitetyjä väittämiä asteikolla 1–6 (1=täysin eri mieltä, 6=täysin samaa mieltä).

Tuusulan kunnan työntekijät kokevat työnsä varsin tärkeäksi ja arvokkaaksi, sillä yli 80 prosenttia työhyvinvoinnin pulssikyselyyn vastanneista antoi väittämälle arvion 5–6. Vielä useampi, noin 85 prosenttia, tuntee työnsä tavoitteet hyvin.

Työyhteisössä tapahtuvaan perehdyttämiseen sen sijaan vastaajat eivät olleet erityisen tyytyväisiä. Lähes 11 prosenttia vastaajista arvioi perehdyttämisen riittävyyttä koskevan väittämän arviolla 1–2 ja 17 prosenttia arviolla 3.

Vastausten perusteella strateginen toimintatapamme "Me teemme yhdessä uutta Tuusulaa" ei ole vielä kovin tuttu, sillä vain noin 24 prosenttia vastaajista arvioi toimintatavan näkyvän työssä ja työyhteisössä hyvin. Toisaalta kyselyn perusteella työyhteisöissä jaetaan tietoa ja osaamista, ollaan avoimia uusille ideoille ja

ajatuksille sekä annetaan rehellistä palautetta. Työntekijöillä on vastausten perusteella myös mahdollisuus kehittää omaa työtään.

Johtamista ja esihenkilötyötä arvioitiin kyselyssä seitsemällä väittämällä. Vastaajat olivat erityisen tyytyväisiä työnsä itsenäisyyteen, sillä jopa 90 prosenttia vastaajista arvioi, että esihenkilö luottaa alaisensa kykyyn toimia itsenäisesti. Esihenkilöt tukevat vastaajien osaamisen ylläpitämistä ja ovat kiinnostuneita näiden työhyvinvoinnista. Suurin osa vastaajista arvioi myös, että esihenkilö suhtautuu työntekijöihin tasapuolisesti.

Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että esihenkilö ei anna riittävästi palautetta, joka tukisi onnistumista työssä. Samoin puolet vastaajista arvioi, että esihenkilöllä ei ole riittävästi aikaa vastaajalle.

**Suurin osa  
vastaajista arvioi,  
että esihenkilö  
suhtautuu  
työntekijöihin  
tasapuolisesti.**

Kuva: Timo Nurmi





# 5. Hyvinvointia työssä

Tavoitteenamme on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Meillä työhyvinvoinnin johtaminen on osa "Osaaminen ja kyvykkydet"-strateginen keino-ohjelmaa, jossa vuosina 2022–2025 kiinnitetään huomiota työhyvinvoinnin- ja työkyvyn johtamiseen sekä mielen hyvinvoinnin tukemiseen. Keskeisiä toimintamallejamme ovat aktiivisen tuen toimintamalli, työympäristön riskienarviointi sekä kahdesti vuodessa toistuva Työhyvinvoinnin Pulssi -kysely. Strategiakauden lopussa tavoitteenamme on hakea Hyvän mielen työpaikka® -merkkiä.

Työkykyjohtamisen avuksi esihenkilöille järjestettiin kaksi valmennustilaisuutta teemalla "Lisää työkykyisiä päiviä". Esihenkilöiden oman työssä jaksamisen tukemiseksi jatkoimme hyväksi koettua AUNTIE-palvelua, joka tarjoaa matalan kynnyksen keskustelupaketteja myös vuonna 2023. Esihenkilöiden vertaistukiryhmät kokoontuivat yhteensä kahdeksan kertaa vaihtuvien teemojen ympärillä.

Työhyvinvointiryhmä ideoi ja edisti henkilöstön työhyvinvointia ja virkistystoimintaa myös vuonna 2023. Työhyvinvointiryhmä esitti liikunta- ja kulttuurietuuden jatkamista ja sen laajentamista hyvinvointipalveluihin, osallisti yksiköitä porraspäiviin sekä julkaisi työhyvinvointiterveisissä vinkkejä mm. hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen liittyen.

Työhyvinvoinnin Pulssi -kyselyissä toivottiin yhteisöllisiä tapahtumia, joten työhyvinvointiryhmä koordinoi vuonna 2023 kaksi erilaista yhteisöllistä tilaisuutta. Unelmien liikuntapäivää vietettiin toukokuussa. Päivä sisälsi lajikokeiluja ja erilaisia aktiviteetteja eri puolilla

Tuusulaa. Kaikkiaan päivään osallistui n. 350 innokasta liikkujaa työyhteisöistämme. Toinen yhteisöllinen tilaisuus pidettiin syksyllä Moniossa, jolloin henkilöstöllä oli mahdollisuus tutustua Monioon opastetuilla kierroksilla, nauttia musiikki- ja sirkusesityksistä sekä cocktail-paloista. Kaikkiaan iltaan osallistui hieman yli 100 kunnan työntekijää.

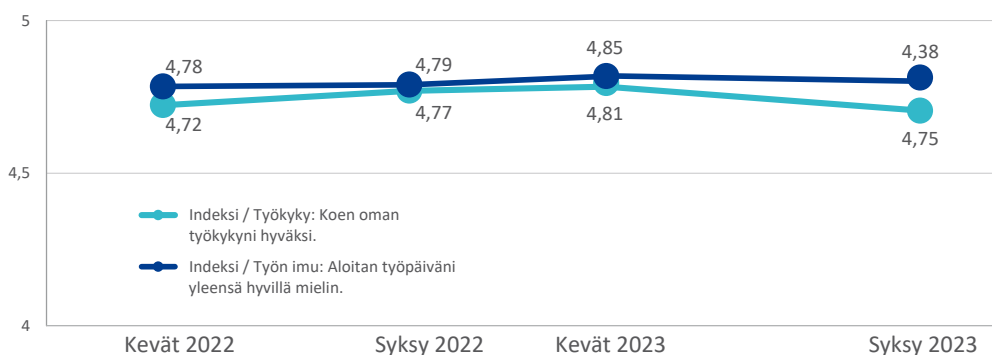
Työhyvinvointikorttikoulutuksiin osallistui vuonna 2023 peräti 16 työyhteisöä. Myös Break Pro-taukoliikunta-ohjelman käyttö oli edelleen suosittua vuonna 2023.

## 5.1. Työkyvyn tilaa seurataan

Työhyvinvoinnin tilaa seurattiin kaksi kertaa toteutetulla Työhyvinvoinnin Pulssi -kyselyjen tuloksista, työterveyshuollon tilastoista ja raporteista sekä sairauspoissaolotilastoista. Työkyvyn tukemisessa keskeisin toimintamallimme on aktiivisen tuen toimintamalli, joka ohjaa ottamaan työkykyasiat puheeksi heti, kun huoli herää.

Työhyvinvoinnin Pulssi- kyselyn perusteella henkilöstömme koki työkykynsä hyväksi sekä keväällä (n=852) että syksyllä (n=858) toistetussa kyselyssä. Myös työn imu oli hyvällä tasolla molemmissa tuloksissa. Eniten kehitettävää koettiin olevan perehdytyksessä ja työn tauottamisessa. Syksyn 2023 kyselyssä oli mukana ensimmäistä kertaa johtamiseen sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen liittyvät kysymykset. Saatujen vastausten perusteella esihenkilötyö ja johtaminen koetaan kaikilla kysytyillä osaluilla hyväksi tai erinomaiseksi. Myös tasa-arvoon ja

### Työhyvinvoinnin Pulssi - kyselyn työkyky ja työn imu -indeksit



5,0 tai yli > Erinomainen taso
4,2–4,9 > Hyvä taso
3,5–4,1 > Tyydyttävä taso
Alle 3,5 > Kehittämistarpeita



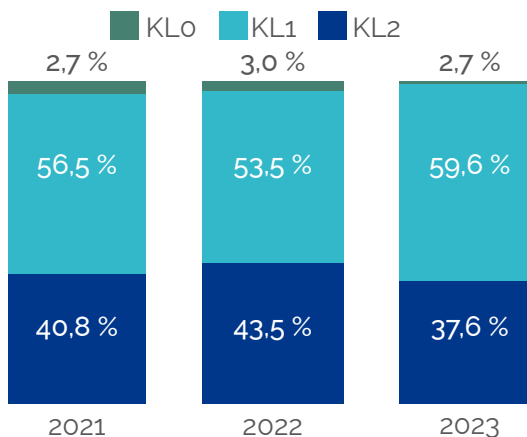
Korvaavan työn toimintatapaa on hyödynnetty osana työkyvyn tukemisen ratkaisuja, mutta sen hyödyntäminen on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna.

Korvaavan työn määrä		
	1–12 kk 2022	1–12 kk 2023
Korvaavan työn päiviä	531	256
Henkilömäärä	28	23
Osuus sairauspoissaoloista	1,80 %	1,00 %

## 5.2 Työterveyshuolto-yhteistyö

Työterveyshuollon tavoitteena on edistää kunnan henkilöstön kokonaisvaltaista työkyvyn ylläpitämistä ja tukea työyhteisöjen toimivuutta ja hyvinvointia yhdessä työnantajan kanssa. Kunnan työterveyspalvelut sisältävät ennaltaehkäisevien palvelujen (KL1) lisäksi sairaanhoidon palveluja (KL2). Työterveyshuoltopalvelumme tuottaa Keski-Uudenmaan Työterveys, jonka kaikki toimipaikat ovat henkilöstömme käytettävissä.

### Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen korvausluokittain



### Työterveyshuollon kustannukset

	2021	2022	2023
Kela 0	27 641	34 755	23 074
Kela 1	581 274	610 815	504 765
Kela 2	419 216	496 380	318 738
<b>Yhteensä</b>	<b>1 028 131</b>	<b>1 141 950</b>	<b>846 577</b>

Ennaltaehkäisevien työterveyshuoltopalveluiden (KL1) osuus toiminnasta oli 59,6 %, ja osuus lisääntyi edellisestä vuodesta. Sairaanhoidollisten (KL2) palveluiden osuus toiminnasta puolestaan vähentyi vuoteen 2022 verrattuna.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet edellisinä vuosina. Vuonna 2023 kustannusten nousujohteisuus viimein kääntyi laskuun työterveyshuollon palveluihin tehtyjen kohdennusten ja rajausten myötä. Työntekijää kohden kustannus vuonna 2023 oli 495 euroa, kun se vuonna 2022 oli 624 euroa/hlö ja vuonna 2021 567 euroa/hlö. Luvut on laskettu huhtikuussa (työterveyshuollon vuosilaskutuksen aikana) voimassaolleiden palvelussuhteiden henkilömäärän mukaan.

Työterveyshuollon tiedossa olevien sairauspoissaolotietojen perusteella eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (3 778 päivää) ja toiseksi eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet (3 038 päivää).

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on ollut tiivistä. Vuonna 2023 olemme suunnitelleet ja seuranneet toimintaa yhteisissä ohjausryhmissä ja huomioineet muuttuneen palvelusisällöstä viestimisen. Lisäksi jokaisella toimialueella on ollut oma tapaaminen työterveystiimin kanssa. Työterveyshuolto on tehnyt useisiin yksiköihin työpaikkaselvityskäyntejä ja antanut raporteissaan vinkkejä turvallisemman ja terveellisemmän työn tekemiseksi sekä huomioinut työhön liittyviä terveysriskejä. Kooste ja huomiot työpaikkaselvityksistä käsitellään yhteistyökomiteassa (=työsuojelutoimikunta) kahdesti vuodessa.

### 5.3 Monipuolista virkistäytymistä ja etuuksia

#### Edenred

Työntekijöillämme on käytössä liikunta- ja kulttuurietuus Edenred. Etuuden suuruus vuonna 2023 oli 100 euroa henkilöä kohti vuodessa. Liikunta- ja kulttuuri-etuutta on käytetty aktiivisesti.

#### Henkilöstöliikunta

Liikuntaetuina Tuusulan kunnan henkilöstölle tarjottiin ilmainen pääsy kunnan kuntosalille (Hyrylä), alennushintaisia uimahallirannekkeita sekä erilaisia



liikuntaryhmiä. Vapaa-aikapalvelut järjestivät 12 erilais- ta liikuntaryhmää vuonna 2023. Käyntikerrat liikunta- ryhmissä lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna. Käyntikertoja oli vuonna 2023 yhteensä 1654 kertaa (vuonna 2022 yhteensä 1472 kertaa). Myös uimahal- lin palveluiden käyttö on lisääntynyt edelleen muka- vasti; kunnan uintirannekkeita käytettiin vuonna 2023 yhteensä 2154 kertaa (vuonna 2022 yhteensä 1460 kertaa). Lisäksi uimahallin kuntosalietuutta käytettiin 229 kertaa, kun vuotta aiemmin käyttökertoja oli 114. Kunnan työntekijöiden kuntosalin avoimia kuntosali- ohjauksia järjestettiin keväällä 2023 kaksi kertaa.

### Hikihelmiä hangella

Helmikuussa järjestettiin kuudestoista omatoimiseen liikuntaan kannustava Hikihelmiä hangella -haaste- kisa, jossa liikuntapisteitä kertyi jokaisesta puolen tunnin liikuntasuorituksesta. Kisan tarkoituksena oli aktivoita lisäämään vapaa-ajalla tapahtuvaa terveys- liikuntaa. Kisaan osallistui 21 joukkuetta, ja iloisia liikku- jia oli yhteensä 128 Tuusulan kunnan työntekijää.

### Palvelusvuosien huomioiminen

Henkilökuntaa huomioidaan pitkäaikaisesta pal- veluksesta Tuusulan kunnassa. Tuusulan kunnan palveluksesta palkitaan, kun työntekijä on ollut Tuu- sulan kunnan palveluksessa 10, 20, 30 tai 40 vuot- ta. Tuusulan kunta muisti yhteensä 87 viranhaltijaa ja työntekijää kertapalkkion muodossa. Kuntaliiton ansiomerkkejä ei enää kunnassa haeta.

## 5.4 Turvallinen työympäristö

Työsuojeluorganisaation toimintakausi on 2022–2025. Työsuojelutoiminnassa tarpeellisena tunnistettiin työ- hyvinvoinnin ja mielen hyvinvoinnin edistäminen, työ- suojelu ja turvallisuus osaamisen vahvistaminen ja työhyvinvoinnin ja työsuojelun vahvistaminen osana jokapäiväistä arkijohtamista. Keskeisinä keinoina ovat työolojen haittojen ja vaarojen arviointi (riskienarviointi) ja työturvallisuusilmoitukset.

### Työtapaturmat ja työturvallisuusilmoitukset

Tuusulassa työtapaturmat ja työturvallisuutta vaaran- taneet tilanteet kirjataan työturvallisuusjärjestelmään (WPro).

### TYÖTAPATURMAT

Työturvallisuusjärjestelmä WPro:hon tehtyjen ilmoi- tusten perusteella työtapaturmien määrä vähentyi vuonna 2023 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2023 aikana ilmoitettiin yhteensä 148 työtapaturmaa, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 164 työtapatur- maa. Näistä työpaikalla sattuneita tapaturmia oli 128 kpl ja työmatkalla sattuneita tapaturmia 20 kpl. Työta- paturmista aiheutuneet poissaolot ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Sarastia Power Bi -oh- jelmasta raportoituna vuonna 2023 työtapaturman ai- heuttamia sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2023 yhteensä 327 päivää (vuonna 2022 yhteensä 436 päivää).

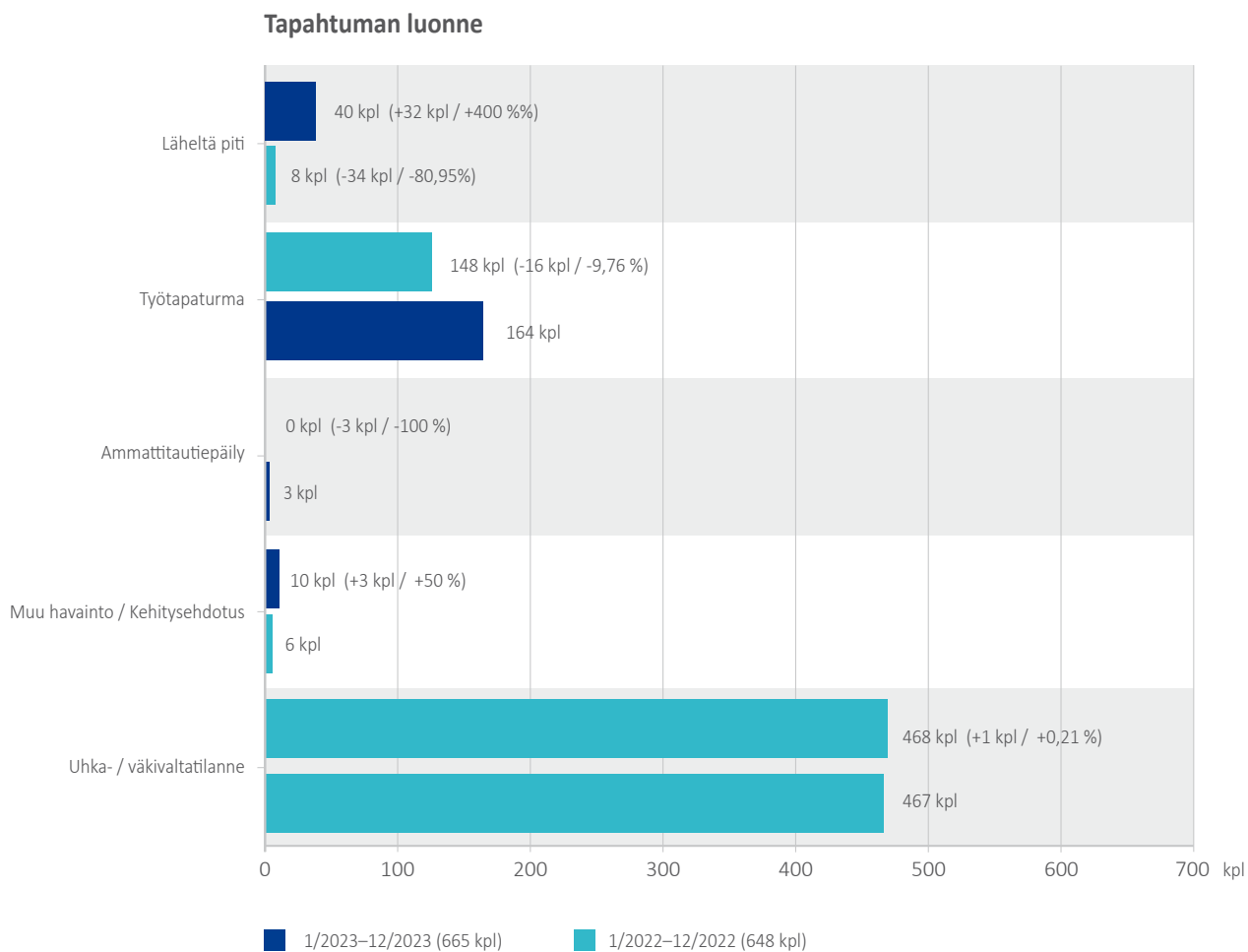
### TYÖTURVALLISUUSILMOITUKSET

Työturvallisuusilmoitukset (läheltä piti, työtapaturma, ammattitautiepäily, muu havainto/kehitysehdotus, uhka- ja väkivaltilanne) tehdään WPro-järjestel- mään. Työturvallisuusilmoitukset menevät käsiteltä- väksi esihenkilölle ja tiedoksi työsuojeluhenkilöstölle. Työturvallisuusilmoitusten määrää ja luonnetta seu- rataan työyksiköiden lisäksi kunnan ja toimialueiden johtoryhmissä ja yhteistoiminnassa.

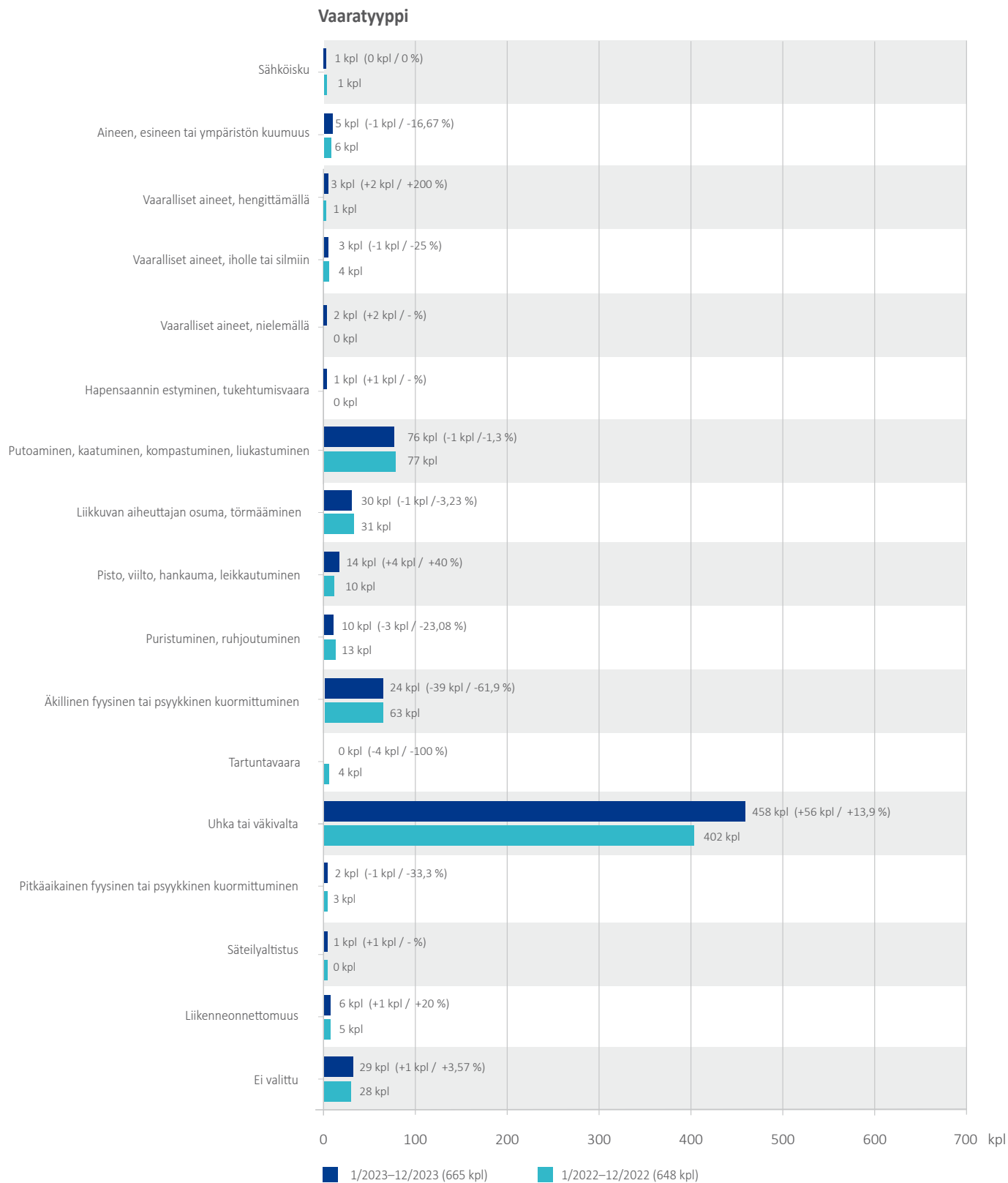
WPro:hon tehtyjen työturvallisuusilmoitusten mää- rä hieman lisääntyi vuonna 2023 edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikkiaan työturvallisuusilmoituksia tehtiin 665 kpl, kun edellisenä vuonna luku oli 648 kpl.

Eniten työturvallisuusilmoituksia on tullut uhka- ja väkivaltilanteista (458 kpl), joissa tyypillisin ilmoitet- tu vaaratyyppi on ollut raapiminen, pureminen, sylkeminen, ruhjominen tai lyöminen (41 %). Uhka- ja väkivaltilanne tapahtumat ovat liittyneet pääosin työskentelyyn erityislasten ryhmissä.

## Ilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan vuonna 2023 ja 2022



## Ilmoitukset vaaratyypeittäin vuonna 2023 ja 2022



## 6. Johtopäätöksiä

Henkilöstön osaamistarpeita ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen ovat tulevaisuudessa kunnan menestystekijöitä, sillä kilpailu osaavasta henkilöstöstä kiristyy entisestään. Tähän pyritään vastaamaan Osaaminen ja kyvykkyydet -strategisen ohjelman mukaisilla toimenpiteillä. Huomiota on kiinnitettävä niin henkilöstön pito- kuin vetovoimatekijöihin. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin ja henkilöstökokemuksen säännöllinen seuraaminen sekä toimenpiteiden kohdentaminen tulosten perusteella on erityisen tärkeää.

Tuusula koetaan työnantajana houkuttelevaksi, ja pääsääntöisesti saamme täytettyä avoimet tehtävät hyvin. Kuitenkin valtakunnallisesti rekrytointihaasteellisilla aloilla, kuten varhaiskasvatuksessa, ruokapalveluissa sekä tietyillä erityisasiantuntija-aloilla, esiintyy myös Tuusulassa haasteita henkilöstön saatavuudessa.

Ilahduttavaa on, että työhyvinvoinnin pulssikyselyn vastausten perusteella henkilöstön työhyvinvointi on hyvällä tasolla. Esihenkilötyö ja johtaminen koetaan kaikilla kysytyillä osa-alueilla hyväksi tai erinomaiseksi. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat koettiin olevan hyvällä tai erinomaisella tasolla. Työkyky ja työn imu ovat hyvällä tasolla. Myös henkilöstön sairauspoissaolot ovat laskeneet edellisvuodesta.

Palvelutarpeiden muutokset ja muuttuva toimintaympäristö edellyttävät palveluiden järjestämisen säännöllistä tarkastelua ja tämä työ on käynnistetty toimialueilla palvelukatalogitarkastelun myötä. Myös kunnan sisäisiltä asiantuntija- ja tukipalveluilta edellytetään uudistumista ja sujuvia prosesseja palvelutuotannon tueksi. Yhteisten palveluiden toimialueella on menossa monia kehittämistoimia hallinnollisen työn sujuvoittamiseksi.

Työelämässä tärkeimpinä taitoina voidaan pitää oman osaamisen kehittämistä ja kykyä oppia uutta. Digitalisaation ja tekoälyn tuomat mahdollisuudet sekä turvallisuusympäristön muutokset esimerkiksi kyberturvallisuuden osalta vaativat uudenlaista osaamista ja disinformaation tunnistamista. Tämä koskee valtaosaa henkilöstöstä. Vuonna 2024 kunta siirtyy Sarastialta Monetra Oy:n talous- ja henkilöstöjärjestelmiin ja tämä edellyttää jokaiselta uusien järjestelmien oppimista. Tämä voi tuntua haastavalta oman työarjen keskellä, mutta saatavilla on koulutuksia, infoja ja tukea matalalla kynnyksellä, jotta kaikilla on mahdollisuus oppia omaan tahtiinsa.

Katse kohti kevättä, uusia haasteita, uuden oppimista ja osaamisen iloa!

### Satu Kuivasto

Henkilöstöjohtaja



**Tehdään yhdessä  
työelämästä inhimillistä  
ja tuetaan kestäviä  
työuria**

**TUUSULA**

**Tekemisen taidetta.**