

HENKI LÖSTÖKERTOMUS 2017



Sisällys

1. JOHDANTO	3
2. KUNTASTRATEGIAN PÄÄMÄÄRÄT JA VUOSITAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN.....	3
2.1 Kuntastrategiaan perustuva organisaatiostrategia.....	3
2.2. Vuositavoitteiden toteutuminen.....	4
3. HENKILÖSTÖVOIMAVARA	7
3.1 Henkilöstömäärä (palvelussuhteet).....	7
4. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE.....	9
4.1 Henkilöstömäärän kehitys.....	9
4.2 Henkilöstö- ja ikärakenne	12
4.3 Työn jakautuminen.....	13
4.4 Vaihtuvuus	17
4.5 Eläkkeelle siirtyminen	17
4.5 Rekrytointitarve	19
5. HENKILÖSTÖKULUT (=KUNTA JA VESIHUOLTOLIIKELAITOS)	20
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	21
7. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU	23
7.1 Henkilöstökysely	23
7.1.1 Henkilöstökyselyn tunnuslukuja 2011 – 2017	23
7.2 Tyhytoiminta.....	25
7.3 Työterveyshuollon toiminta	25
7.4 Työsuojelu.....	26
7.5 Työtapaturmat	26
7.5.1 Työtapaturma- ja väkivalta-/ uhkatilanneilmoitukset.....	27
7.5.2 Verikontaktitapaturmat	27
7.6 Palvelusvuosien huomioiminen	28
8. YHTEISTOIMINTA	28
9. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	29
9.1 Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen varmistaminen	29
9.2 Työhyvinvointi, muutos ja työnantajakuva.....	29

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa päättäjille, esimiehille ja henkilöstölle kuntatason henkilöstötavoitteiden seurantaan ja tilastotietoihin perustuva kokonaiskuva kunnan henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä vuonna 2017. Lisäksi em. historiatiedot lisättyinä analyysillä tulevista toimintaympäristön ja henkilöstörakenteen sekä osaamistarpeiden muutoksista, antavat mahdollisuuden päättäjille ja koko henkilöstölle suunnata oikein tulevia henkilöstötoimenpiteitä.

Tähän henkilöstökertomukseen on koottu kunnan henkilöstön (kunta + vesihuoltoliikelaitos) määrää, rakennetta sekä muita kertomusvuoden tapahtumia henkilöstöasioissa.

Vuoden 2017 henkilöstökertomuksen rakenne vastaa Kuntaliiton suositusta. Raportin tiedot ovat Kuntarin raportointiohjelman tuottamia. Ohjelman laskentatapa poikkeaa osin aikaisemmista vuosista, joten suora vertailu vuodesta 2014 taaksepäin ei kaikilta osin ole mahdollista. Tässä kertomuksessa on henkilöstömäärää ja suoritteita koskevien tunnuslukujen lisäksi arvioitu kaudelle asetettujen henkilöstötavoitteiden toteutumista. Tulevaa rekryointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymis- ja vaihtuvuustietojen perusteella.

Valmistelussa oleva maakuntaudistus vuoden 2019 alusta lukien tulee muuttamaan kunnan roolia ja palvelutuotantoa sekä sitä kautta vaatii vahvaa keskittymistä henkilöstön määrän, työhyvinvointiin ja osaamisen arviointiin ja suunnitteluun sekä muutoksen johtamisen hallintaan.

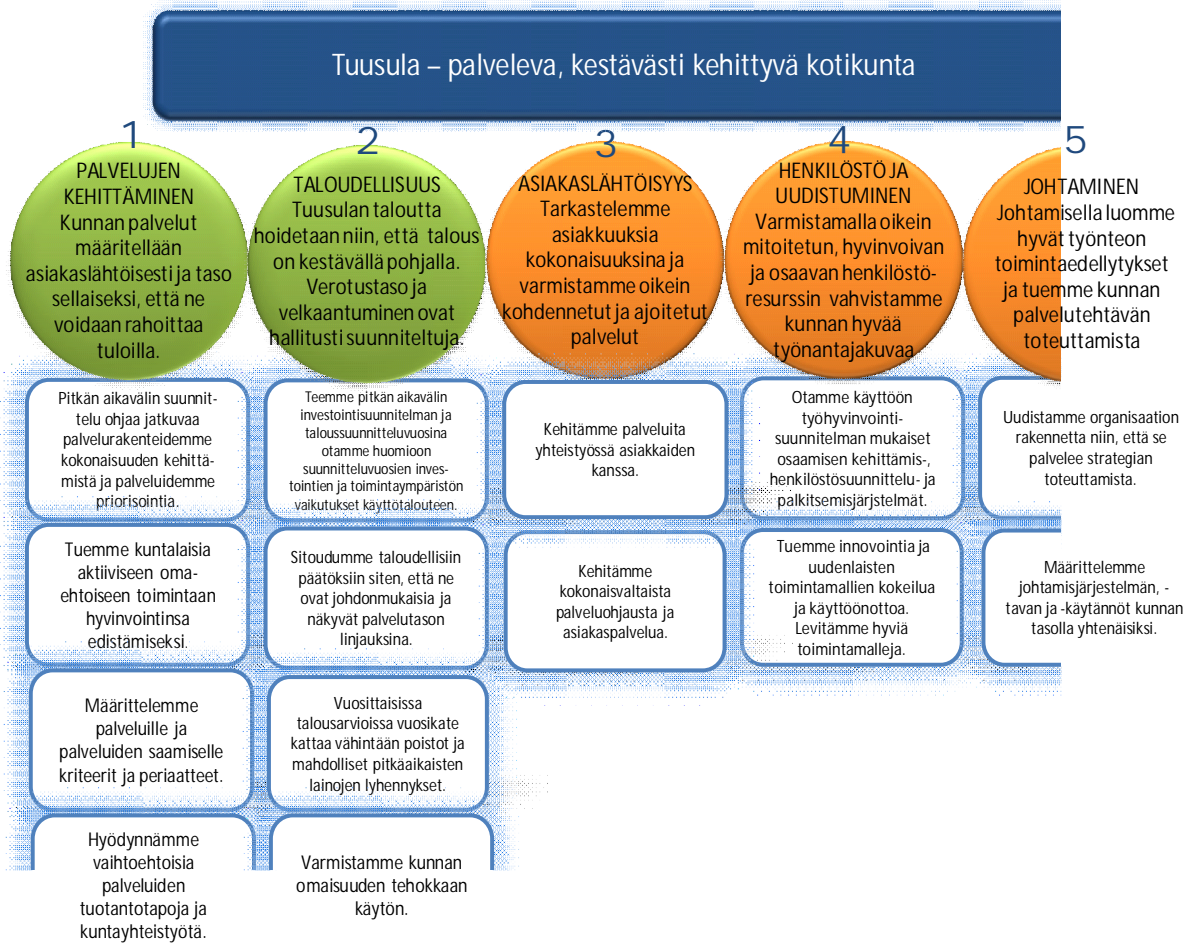
2. KUNTASTRATEGIAN PÄÄMÄÄRÄT JA VUOSITAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

2.1 Kuntastrategiaan perustuva organisaatiostrategia

Kunnanvaltuusto hyväksyi kokouksessaan 10.6.2013 kuntastrategian ja sen perusteella on hyväksytty alla olevat henkilöstöpäämäärät valtuustokaudelle 2014 - 2017. Pormestariohjelman pohjalta työstettiin uutta tulevan kauden strategiaa syksyllä 2017.

Päämääriä on toteutettu vuonna 2017 alla mainituin vuositavoittein.

Tuusulan organisaatiostrategia



2.2. Vuositavoitteiden toteutuminen

Seuraavassa on arvioitu kuntastrategian perusteella asetettujen vuoden 2017 tavoitteiden ja toteutusohjelmien toteutumista henkilöstönäkökulmasta:



2.2.1. Uudistamme johtamista, toimintatapoja ja organisaatiota sekä varmistamme henkilöstön hyvinvoinnin

Toimenpiteet ja toteutusohjelmat:

Parannamme henkilöstön työhyvinvointia

- Kehitämme kannustavaa palkitsemista mm. ottamalla käyttöön pikapalkitsemisen

mallin ja uudistamalla henkilökohtaisen lisän maksuperusteet.

- Toteutamme työhyvinvointiohjelman mukaisia toimenpiteitä ja seuraamme mittareita. Henkilöstökyselyn kokonaisarvosana on parantunut ja ka. yli 7,70.

- Johtamisemme on laadukasta ja kaikki esimiehet ovat käyneet Tuusulan oman johtamisvalmennuksen.

Etenemisaste: 4

Selite:

Pikapalkitsemisen malli otettiin käyttöön koko kunnassa keväällä 2017. Henkilöstökysely toteutettiin keväällä ja kunnan työntekijöiden työtyytyväisyys oli parantunut edelliseen, vuonna 2015, toteutettuun kyselyyn verrattuna. Erityisesti esimiestyö sai aiempaa paremmat arvosanat. Tuusulan kunnan esimiehille räätälöity johtamisvalmennus jatkui siten, että lähes kaikki esimiehet kävivät valmennuksen vuoden 2017 aikana. Wpro -sähköinen työturvallisuusjärjestelmä oli käytössä koko kunnassa ja vakiintunut toimintamalliksi. Raportointia kehitetään vielä eteenpäin tarvittavien toimenpiteiden määrittämisen tueksi.



2.2.2. Johtamisella luomme hyvät työnteon toiminta-edellytykset ja tuemme kunnan palvelutehtävän toteuttamista.

Toimenpiteet ja toteutusohjelmat:

Varmistamme suurien muutosten laadukkaan läpiviennin muuttuvassa kunnassa

- Vahvistamme muutosjohtajuutta tukemalla esimiehiä Tuusulan omalla muutoksen johtamisen mallilla ja tarvittavilla henkilöstöhallinnon tukitoimilla.

- Varmistamme henkilöstön osallistumisen muutosten suunnittelussa ja toteutuksessa.

- Hyödynnämme ohjelma- ja projektijohtamisen malleja.

Etenemisaste: 4

Selite:

Tuusulan omaa muutoksen johtamisen mallia ja henkilöstön tukitoimia toteutettiin. Yhteistoimintamenettelyjen uudistamista valmisteltiin kuntatasoisesti varmistamaan sujuva työnantajan ja henkilöstön yhteistyö tulevaisuudessa. Yhteistoimintasopimus tehtiin yhteistyössä edustuksellisten yhteistyöorganisaatioiden kanssa. Uusittu sopimus hyväksyttiin KH:ssa 18.12. Tuusulaan luotu osallisuusmalli toimii myös kunnan henkilöstön osallisuuden vahvistamisen työkaluna. Kasvatus- ja sivistystoimissa on toteutettu kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden organisaatiomuutosta, joka astui voimaan 1.6.2017. Oppilashuoltohenkilöstön siirtymisen valmistelu kasvatus- ja sivistystoimeen alkoi kesäkuussa 2017 ja päätös muutoksesta tehtiin vuodenvaihteessa 2018.

Ohjelmajohtamisen mallia hyödynnetään toistaiseksi Rykmentinpuiston alueen johtamisessa. Kasvatus- ja sivistystoimialalla on jatkettu ohjelma- ja projektijohtamisen käyttöönottoa esimerkiksi kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden kehittämisohjelman ja sen projektien kautta.

2.3.3. Tarkastelemme uudistamistarpeita toimintatapojen, palveluiden tuottamisen ja roolien näkökulmista

- Hyväksymme yhteiset johtamisen periaatteet toimintatapojen uudistamisen perustaksi
- Hyödynnämme sähköisiä työvälineitä.

Esimerkiksi työyhteisöviestinnässä Yammer uudistaa toimintakulttuuria ja toimintatapoja.

- Otamme käyttöön sähköisen vuorovaikutuksen ja työntekemisen alustat, jotka mahdollistavat viranhaltijoiden, luottamushenkilöiden, kuntalaisten ja muiden osallisten yhteistyön.

Etenemisaste: 5

Selite:

Johtamisen periaatteita on viety käytäntöön esimiesvalmennuksissa.

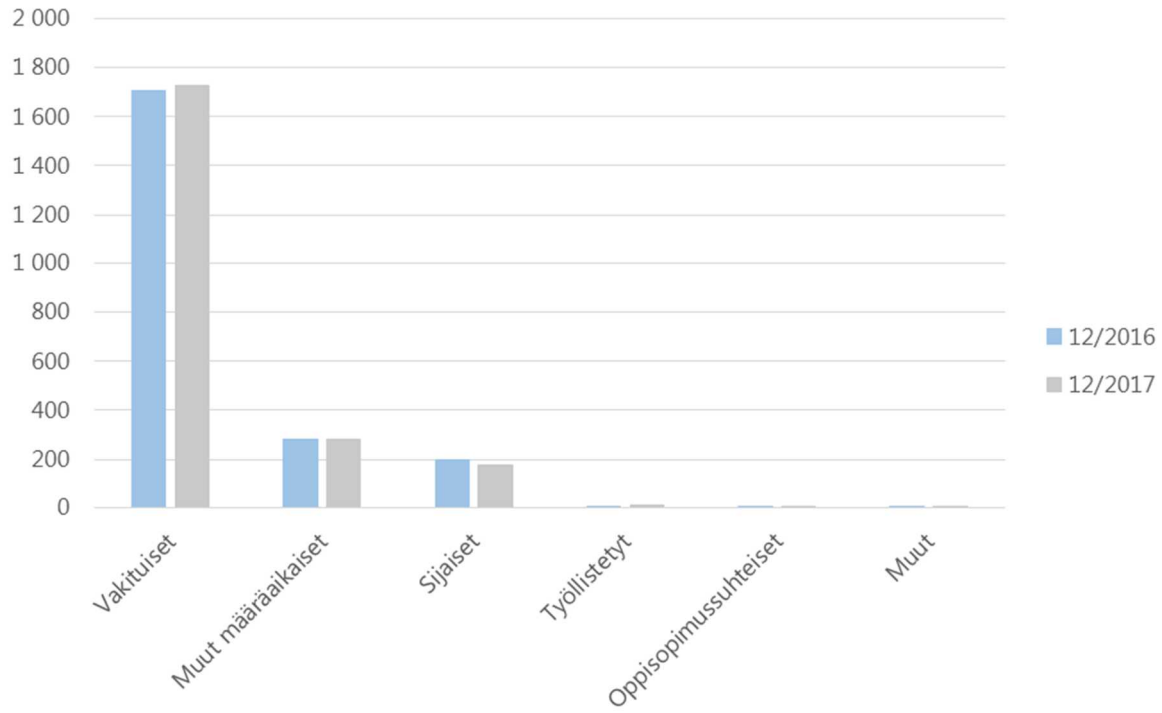
Microsoftin Office 365 sähköisiä työvälineitä, mm. Yammeria on toistaiseksi hyödynnetty kunnan yksittäisissä kehittämisryhmissä ja -projekteissa. Elokuussa 2017 käynnistettiin projekti, jossa määritellään linjaukset digitaalisten työvälineiden käytölle kunnassa. Samalla aloitettiin pilottiprojekti Yammerin käytöstä lautakuntatyöskentelystä. Kunnan johtoryhmä hyväksyi linjaukset digitaalisten työvälineiden käytölle marraskuussa ja linjausten sekä digitaalisten työvälineiden pelikirjan jalkautus aloitettiin marras-joulukuussa. Projektia jatketaan edelleen suorittamalla kysely digityövälineiden käytöstä, määrittelemällä kokonaisuuteen mahdollisesti lisää tarvittavia työvälineitä ja jatkamalla jalkauttamista mm. koulutuksin ja opastuksin.

Tuusula on mukana Valtiovarainministeriön hallinnoimassa Digikuntakokeilussa kehittämisverkostojen toimintatapojen kehittämiseen liittyen, tehden yhteistyötä Kouvolan kaupungin kanssa. Tuusula valittiin alkukesästä Suomidigi.fi Suunnannäyttäjät -kilpailun finalistiksi. Valtiovarainministeriön digikuntakokeilusta myönnettiin Tuusulalle 21 000€ avustus osallisuussivuston rakentamista ja osallistavien työkalujen käyttöönottoa varten. Sivusto valmistui joulukuussa 2018 ja osallistuvan budjetoinnin alusta Decidim otetaan käyttöön alkuvuodesta 2018.

3. HENKILÖSTÖVOIMAVARA

3.1 Henkilöstömäärä (palvelussuhteet)

Henkilöstömäärä per 31.12. kuvaa kunnan voimassa olevien palvelussuhteiden määrää kyseisenä ajankohtana.

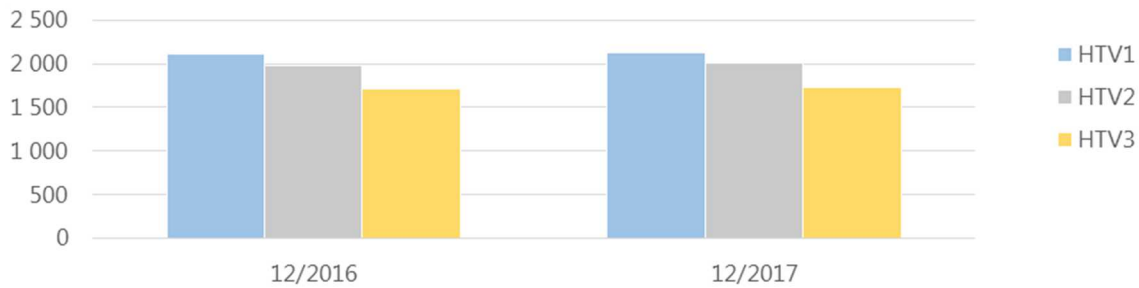


Kuukauden viimeisen päivän tilanne	12/2016	%	12/2017	%	Muutos
Vakituiset	1 704	77,6 %	1 728	78,5 %	1,4 %
Miehet	273	12,4 %	282	12,8 %	3,3 %
Naiset	1 431	65,1 %	1 446	65,7 %	1,0 %
Muut määräaikaiset	284	12,9 %	280	12,7 %	-1,4 %
Miehet	68	3,1 %	59	2,7 %	-13,2 %
Naiset	216	9,8 %	221	10,0 %	2,3 %
Sijaiset	200	9,1 %	177	8,1 %	-11,0 %
Miehet	25	1,1 %	14	0,6 %	-44,0 %
Naiset	175	8,0 %	164	7,5 %	-6,3 %
Työllistetyt	3	0,1 %	7	0,3 %	133,3 %
Miehet	1	0,0 %	5	0,2 %	400,0 %
Naiset	2	0,1 %	2	0,1 %	
Oppisopimussuhteiset	5	0,2 %	4	0,2 %	-20,0 %
Miehet	2	0,1 %	1	0,0 %	-50,0 %
Naiset	3	0,1 %	3	0,1 %	
Muut	1	0,0 %	3	0,1 %	200,0 %
Miehet			3	0,1 %	
Naiset	1	0,0 %			-100,0 %
Yhteensä	2 197	100,0 %	2 199	100,0 %	0,1 %

Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

Henkilöstömäärä per 31.12.2017 oli 2199, vastaava luku 31.12.2016 oli 2197. Luvut kuvaavat henkilöstömäärää, joka oli 31.12. palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöstömäärä on suhteessa asukaslukuun 54,9 (tuhatta asukasta kohden). Toisaalta yhden päivän henkilöstömäärä ei anna tarkkaa kuvaa henkilöstömäärän kehityksestä, jonka vuoksi sen rinnalla tulee seurata vuosittaista keskimääräistä henkilöstömäärää.

Työpanoshenkilötyövuodet (= työssäoloaika henkilötyövuosina) oli vuonna 2017 1732,40 henkilötyövuotta (v. 2016 1713,0). Vuoden 2017 työpanos on edellisvuoteen verrattuna kasvanut 19,4 htv:ta.



	12/2016	12/2017	Muutos	Muutos
HTV1	2 109,8	2 121,6	11,7	0,6 %
HTV2	1 981,6	2 009,6	28,0	1,4 %
HTV3	1 713,0	1 732,4	19,4	1,1 %

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-%/100)

Palkanlaskentaohjelmiston ja raportointiohjelmiston (Kuntari) vaihtuminen vaikuttavat raportoinnin laskentatavan muuttumiseen 1.1.2015 lukien (opettajien kesävacanssia lasketaan mukaan 2015 lukien), eikä siksi anna vertailukelpoista tulosta opettajien osalta ennen vuotta 2015, vaikutus on vuodesta 2015 alkaen lisäyksenä n. 35 - 40 htv:tä.

Työpanoksen määrä on kehittynyt vuoden 2012 luvusta 1656 vuoden 2017 arvioituun vertailukelpoiseen lukuun 1732,4.

Henkilöstökulut alittivat vuoden 2017 talousarvion mukaiset määrät, toteuma oli 98,47% talousarviosta.

4. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

4.1 Henkilöstömäärän kehitys

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2017 (=palvelussuhteita) tilanteen mukaan yhteensä 2199 henkilöä, joista vakituisia 1728 (78,58 %) ja määräaikaista 471 (21,42 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää myös neljä oppisopimuksen kautta työssä ollutta sekä seitsemän työllistettyä. Laskelma ei sisällä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan, eikä muita ns. päällekkäisiä palvelussuhteita (yhdellä vakanssilla yksi hoitaja).

Henkilöstön kokonaismäärä nousi yhdellä henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Asukasmäärään suhteutettuna kunnan henkilöstöä oli 54,9 henkilöä/ tuhat asukasta. Tämä luku ei sisällä seudullisten palvelujen henkilöstöä, joita 31.12.2017 oli 64 henkilöä.

Valtuusto perusti vuodelle 2017 palvelussuhteita 12 vakanssin verran. Vakansseista Konsernipalveluihin tuli 1 edunvalvontasihteeri, Sosiaali- ja terveystoimeen tuli 1 perhetyöntekijä, 2 sairaanhoitajaa, 1 terveydenhoitaja, 1 terveyskeskuspsykologi, 1 ohjaaja ja 1 asumispalveluiden esimies, Kasvatus- ja sivistystoimeen tuli 3 laaja-alaista erityisopettajaa ja Kuntakehitys ja tekniikan toimialalle tuli 1 maankäyttöinsinööri.

Henkilökunta toimialoittain 31.12.2017

PALVELUSSUHTEET TOIMIALOITTAIN 31.12.2017

	vakinaiset	määräaikaiset ja sij.	yhteensä	oppisopimus-koulutus	työllistetyt	yhteensä toimialalla
Yleisjohto ja konsernipalvelut	149	25	174	1	3	178
Sosiaali- ja terveystoimi	501	101	602		4	606
Kasvatus- ja sivistystoimi	890	328	1218	3		1221
Kuntakehitys ja tekninen toimi	172	6	178			178
Vesihuoltoliikelaitos	16		16			16
yhteensä	1728	460	2188	4	7	2199

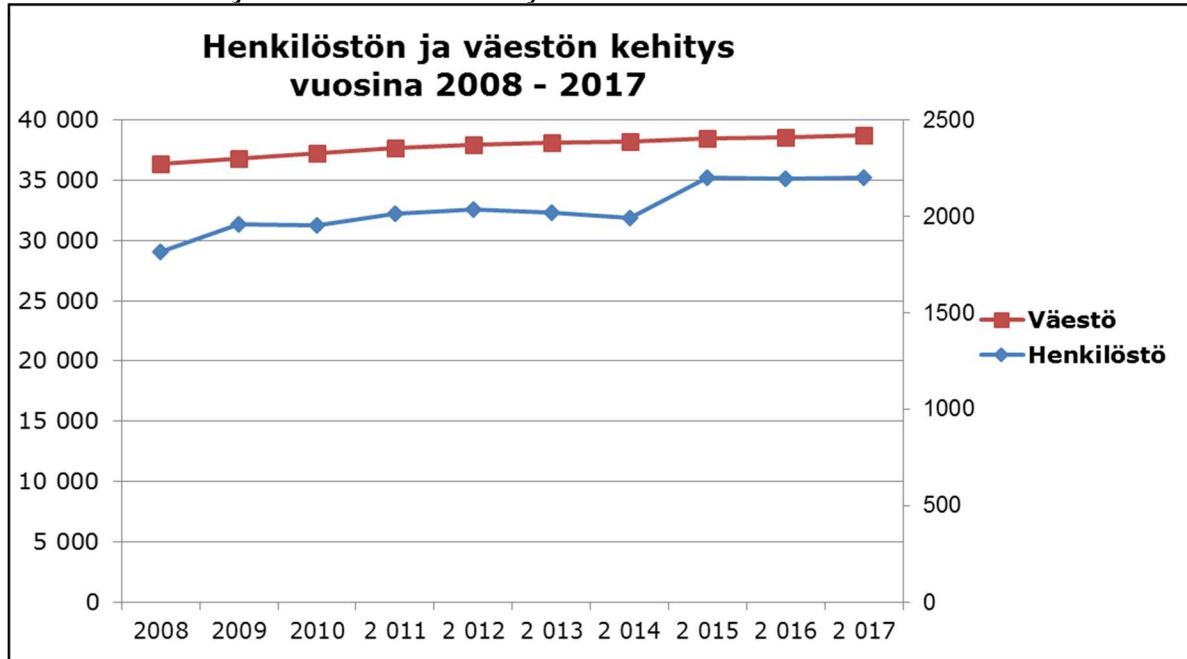
Henkilömäärät=palvelussuhteet, otettu uudesta raportointiohjelmasta Kuntarista



Henkilöstömäärän (31.12.) kehitys vuosina 2015 – 2017

	2017	2016	2015
Vakinaiset	1728	1704	1695
Määräaik., sijaiset ja oppisop	464	490	501
Työllistetyt	7	3	4
Henkilöstö /1000 asukas	54,9	48,7	50,3
Yhteensä	2199	2197	2200

Henkilöstön ja väestön kehitys vuosina 2008 – 2017



Sisältää myös työllistetyt ja oppisopimussuhteiset henkilöt.

Työpanos (htv) 2017

Henkilötyövuosilaskenta antaa vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää huomattavasti paremman tiedon henkilöstömäärästä ja henkilöstön työpanoksesta sekä niiden kehittymisestä. Henkilötyövuosiseuranta on toteutettu vuoden 2011 tiedoista alkaen. Tässä on kuvattu henkilötyövuodet toimialoittain kalenterivuosilta 2013–2017 ja kuntatasolla vuosina 2016- 2017. Henkilötyövuodet tarkoittavat seuraavassa todellista tehtyä työaikaa eli työpanosta, jossa on otettu huomioon vähennyksinä mahdolliset osa-aikaisuudet ja osavuoden työskentelyt sekä myös vuosilomat, sairauspoissaolot yms.

Henkilötyövuosi (työpanos) toimialoittain 2013 - 2017

HENKILÖTYÖVUOSI	2017	2016	2015	2014	2013
TOIMIALOITTAIN (htv)	HTV3*	HTV3*	htv3	htv3	htv3
Yleisjohto ja konsernipalvelut	139,3	138	169,84	173,96	191,14
sosiaali- ja terveystoimi	453,0	453,4	436,54	440,29	450,19
kasvatus- ja sivistystoimi	983,5	970,7	883,86	867,99	874,16
Kuntakehitys ja tekninen toim	142,3	137	108,19	104,45	121,43
Vesihuoltoliikelaitos	13,7	13,9	13,42	12,89	
htv yhteensä	1731,8	1713	1611,85	1599,6	1636,9

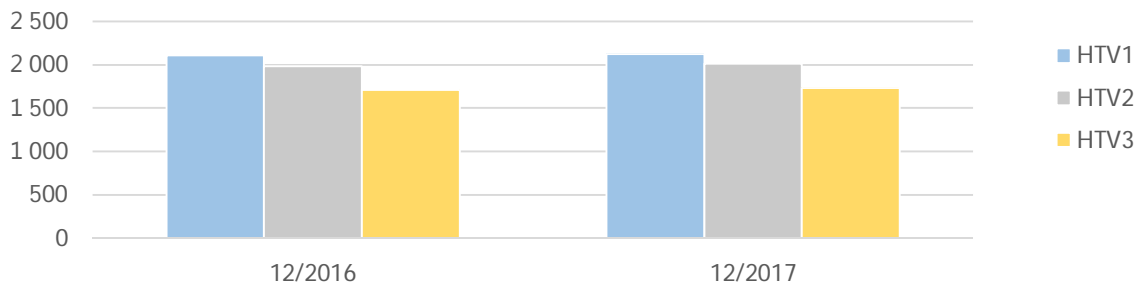
HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

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

HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-%/100)

*Palkanlaskennan raportointiohjelmiston vaihtuminen 1.1.2015 lukien aiheutti raportoinnin laskentatavan muuttumisen (opettajien kesävacans lasketaan mukaan 2015 lukien), eikä siksi anna vertailukelpoista tulosta opettajien osalta ennen vuotta 2015, vaikutus on vuodesta 2015 alkaen lisäyksenä n. 35-40 htv:tä.

Henkilötyövuosi (työpanos) kuntatasolla 2016-2017



	12/2016	12/2017	Muutos	Muutos
HTV1	2 109,8	2 121,6	11,7	0,6 %
HTV2	1 981,6	2 009,6	28,0	1,4 %
HTV3	1 713,0	1 732,4	19,4	1,1 %

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

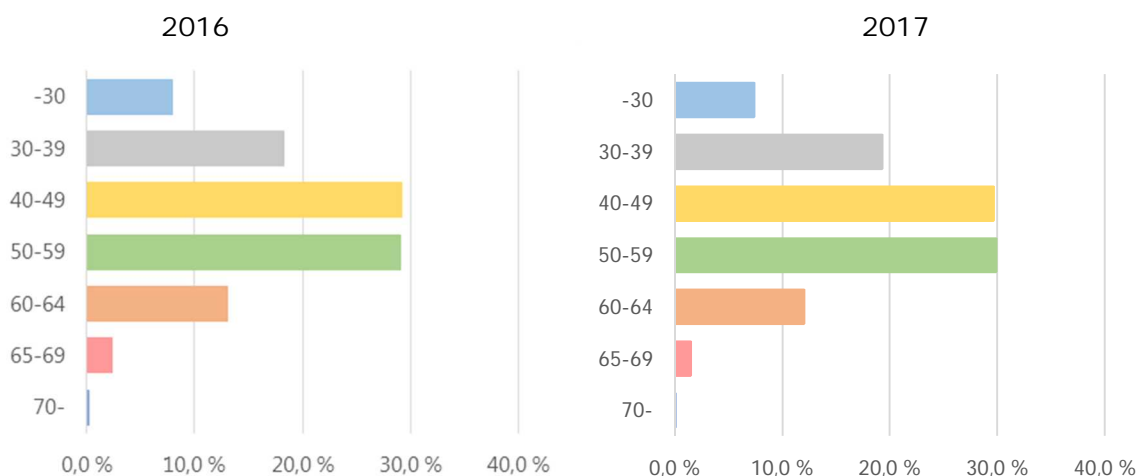
HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-%/100)

4.2 Henkilöstö- ja ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuoden lopussa 46,65 vuotta (v. 2016: 45 vuotta). Toimialoittain tarkasteltuna keski-ikänsä nuorinta henkilöstö on sosiaali- ja terveystoimialalla ja kasvatustoimialalla, Kuntakehitys- ja tekniikan toimialalla puolestaan ikääntyneintä.

Tuusulan ikärakenteen osalta suurimmat henkilöstöryhmät kertomusvuonna olivat 40-50-vuotiaat ja 50-59-vuotiaat. Henkilöstöstä 50–60-vuotiaita oli 29,9 % ja 40–50-vuotiaita oli 29,8 %. Yli 60-vuotiaiden osuus laski edelleen verrattuna vuoteen 2016.



	12/2016	%	12/2017	%	Muutos
-30	173	7,9 %	150	7,4 %	-13,3 %
30-39	400	18,2 %	390	19,3 %	-2,5 %
40-49	639	29,2 %	600	29,7 %	-6,1 %
50-59	637	29,1 %	604	29,9 %	-5,2 %
60-64	286	13,0 %	243	12,0 %	-15,0 %
65-69	51	2,3 %	30	1,5 %	-41,2 %
70-	6	0,3 %	2	0,1 %	-66,7 %
Yhteensä	2 192	100,0 %	2 019	100,0 %	-7,9 %

Sukupuolijakaumaltaan kunta on selvästi naisvaltainen organisaatio, sillä edellisten vuosien tapaan 83,4 % henkilöstä on naisia ja 16,6 % miehiä.

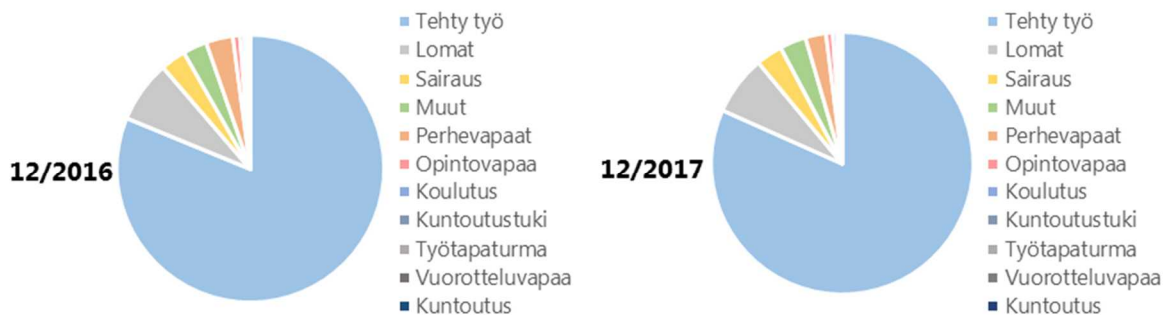
Kunnan henkilöstö kuuluu viiden eri työ- ja virkaehtosopimuksen piiriin (KVTES, OVTES, LS, TS, TTES). Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu valtaosa henkilöstöstä ja opetusalan sopimukseen (OVTES) viidennes. Henkilöstöstä suurin osa on kuukausipalkkaisia. Tuntipalkkaisia teknisessä toimessa on yhteensä n.50 henkilöä.

Koko henkilöstöstä koko-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 88,73 % ja osa-aikaisten määrä oli 11,27 %. Osa-aikaisten määrässä ovat mukana osittaisella hoitovapaalla tai muusta harkinnanvaraisesta syystä osittaista työaikaa tekevät henkilöt. Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 0,29 % henkilöstöstä.



4.3 Työn jakautuminen

Henkilökunnan työstä poissaoloja muodostuu pääasiassa erilaisista perhevapaista, sairauspoissaoloista, koulutuksiin osallistumisista ja vuosilomista. Vuoden 2017 poissaoloista suurin osuus kertyi vuosilomista. Vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden osuus aleni 0,7 % verrattuna vuoteen 2016. 1-3 päivän ja lääkärintodistukseen perustuvien sairauspoissaolojen määrä oli 3,3 % (v 2016 3,1 %) ja tapaturmasta johtuneiden sairauspoissaolojen osuus pysyi samana edelliseen vuoteen verrattuna.



	12/2016	12/2017	Muutos
Tehty työ	81,2 %	81,7 %	0,5 %
Lomat	7,5 %	7,3 %	-0,2 %
Sairaus	3,1 %	3,3 %	0,2 %
Muut	2,9 %	3,3 %	0,3 %
Perhevapaat	3,3 %	2,6 %	-0,7 %
Opintovapaa	0,9 %	0,8 %	0,0 %
Koulutus	0,5 %	0,5 %	0,0 %
Kuntoutustuki	0,3 %	0,3 %	0,0 %
Työtapaturma	0,1 %	0,2 %	0,0 %
Vuorotteluvapaa	0,3 %	0,1 %	-0,2 %
Kuntoutus	0,0 %	0,0 %	0,0 %

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

Taulukon muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. tehdyn työn muutos: 80,4 % - 79,0 % = 1,4 %).

Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja.

Vuonna 2017 sairauspoissaolojen kokonaismäärä lisääntyi hieman verrattuna vuoteen 2016. Määrässä on mukana sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolot.

Kalenteripäivinä laskettuna poissaoloja oli yhteensä 30 563 pv (vuonna 2016: 27 860 pv), josta 1-3 päivän lyhyitä poissaoloja oli 8 841 päivää (vuonna 2016: 8 613 pv), lääkärintodistukseen perustuvia 21 722 päivää (vuonna 2016: 19 247 pv). Terveysperusteisten poissaolojen kokonaisprosentti oli 3,9 % (vuonna 2016: 3,6 %). Lyhyiden sairauspoissaolojen (1-3 päivää) osuus on 28,9 %, joka on 2 % vähemmän kuin edellisellä vuonnalla. Henkilökunnasta 21,2 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä (27,3 % vuonna 2016).

Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät)

	2016	%	2017	%	Muutos-%
1-3 päivää	8 613	30,9 %	8 841	28,9 %	-2,0 %
4-7 päivää	3 334	12,0 %	3 825	12,5 %	0,5 %
8-29 päivää	6 901	24,8 %	9 268	30,3 %	5,6 %
30-60 päivää	5 717	20,5 %	5 663	18,5 %	-2,0 %
61-90 päivää	1 075	3,9 %	1 646	5,4 %	1,5 %
91-180 päivää	1 672	6,0 %	1 075	3,5 %	-2,5 %
yli 180 päivää	548	2,0 %	245	0,8 %	-1,2 %
Yhteensä	27 860	100,0 %	30 563	100,0 %	
Poissaolopäivät / HTV1	13,2		14,4		
Poissaolopäivät / henkilöstön lkm	12,7		13,9		
Poissaolo-%	3,6 %		3,9 %		

Poissaolo-% = Poissaolopäivät / (HTV1 * 365) = kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä
Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtaturmapoissaolot.
Taulukossa ilmoitettu muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. 16,8 % - 16,1 % = 0,7 %).

Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 13,9 kalenteripäivää henkilöä kohden koko henkilöstö huomioiden (vuonna 2016: 12,7 päivää).

Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttavat sairausryhmät olivat hengitystieinfektiot, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyshäiriöt.

Erityisesti pitkien 30-60 päivää ja yli 91 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt selvästi. Kunnassa on tehty pitkäjänteisesti työtä Työterveyshuollon kanssa, jotta pitkällä sairauslomilla olevia henkilöitä on saatu uudelleen koulutettua ja/tai sijoitettua.

Myös työtaturmapoissaolot näkyvät terveysperusteisia poissaoloja tarkasteltaessa. Poikkeuksellisen liukas talvi lisäsi liukastumisista johtuvia työtaturmien määrää.

Terveysperusteiset poissaolot (kpl/ lukumäärät)

	2016	%	2017	%	Muutos-%
1-3 päivää	4 600	77,8 %	4 733	75,3 %	-2,6 %
4-7 päivää	651	11,0 %	742	11,8 %	0,8 %
8-29 päivää	490	8,3 %	643	10,2 %	1,9 %
30-60 päivää	135	2,3 %	137	2,2 %	-0,1 %
61-90 päivää	16	0,3 %	23	0,4 %	0,1 %
91-180 päivää	15	0,3 %	10	0,2 %	-0,1 %
yli 180 päivää	3	0,1 %	1	0,0 %	0,0 %
Yhteensä	5 910	100,0 %	6 289	100,0 %	

Taulukossa ilmoitettu muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. 16,8 % - 16,1 % = 0,7 %)

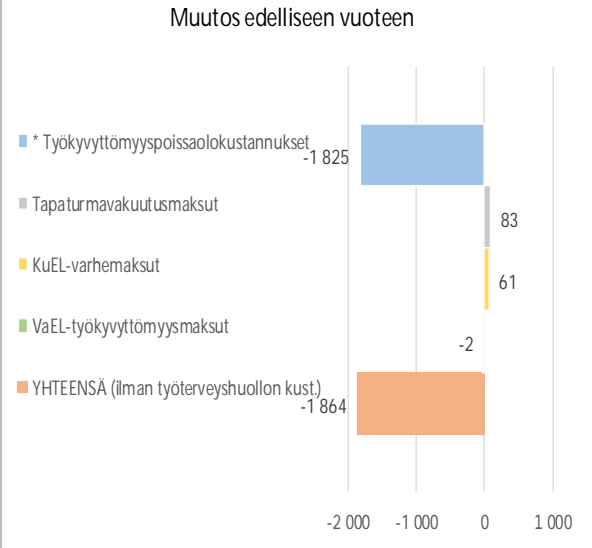
Pitkien sairauspoissaolopäivien osuus kaikista poissaoloista on alentunut edelleen viime vuodesta.

Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti vuositasolla 20 työpäivää ylittävät poissaolot ovat kynnys, jolloin esimiehen on otettava asia puheeksi ko. henkilön kanssa. Vuoden 2012 aikana uusitun ja tarkennetun toimintamallin esimiehen velvollisuudesta ottaa puheeksi ja seurata henkilöstön sairauspoissaolojen kehittymistä yhdessä työterveyshuollon kanssa työpaikkakohtaisia koulutuksia jatkettiin. Vuonna 2016 saatiin palkanlaskentajärjestelmään Populukseen

poissaolohälytys-toiminto, joka lähettää kehotuksen esimiehen sähköpostiin poissaolokeskustelun järjestämisestä. Hälytys tulee esimiehelle työntekijän ollessa vuositasolla yli 20 työpäivää/ 30 kalenteripäivää kestävänsä sairauspoissaolomäärän ylityttyä. Poissaolokeskustelu tallennetaan Populukseen, josta tarvittaessa saa seurantaraportteja.

Seudullisessa vertailussa Tuusulan koko henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrät ovat yleisesti olleet keskitason alapuolella.

KAARI-LASKURI (= TYÖKYVYTTÖMYYDESTÄ AIHEUTUVAT KOKONAISKUSTANNUKSET)				
Kumulatiiviset arvot 1 000€	12/2016	12/2017	Ero ed. vuosi	Ero ed. vuosi
Työkyvyttömyyskustannukset				
* Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset	8 952	7 127	-1 825	-20,4%
Tapaturmavakuutusmaksut	118	201	83	70,1%
KuEL-varhemaksut	650	711	61	9,4%
VaEL-työkyvyttömyysmaksut	17	15	-2	-13,5%
Henkilöstökorvaukset				
Sairausvakuutuskorvaukset	686	752	66	9,6%
Kuntoutusrahat	22	72	49	221,3%
Tapaturma- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	60	80	21	34,6%
Muut KE:n korvaukset		45	45	
YHTEENSÄ (ilman työterveyshuollon kust.)	8 969	7 105	-1 864	-20,8%
Ennakonpidätyksen alaiset palkat	78 055	78 559		
Kustannusten osuus palkkasummasta	11,5%	9,0%		



* Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset = poissaoloajan palkka * 3 (= välilliset kustannukset, kuten sijaisten palkkaus ja työn laadun mahdollinen heikkeneminen)

Yhden työkyvyttömyyspoissaolopäivän hinta on tällöin noin 300 € (= EK:n malli).

Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset ovat laskeneet selvästi. Yhteistyö työterveyshuollon ja Kevan kanssa on tuonut erilaisia keinoja tukea henkilöstöä ja erityisesti pitkillä sairauspoissaoloilla olevien henkilöiden kuntoutusta ja uudelleen koulutusta- ja sijoitusta. Tästä syystä vastaavasti kuntoutusrahat ovat kasvaneet selvästi.

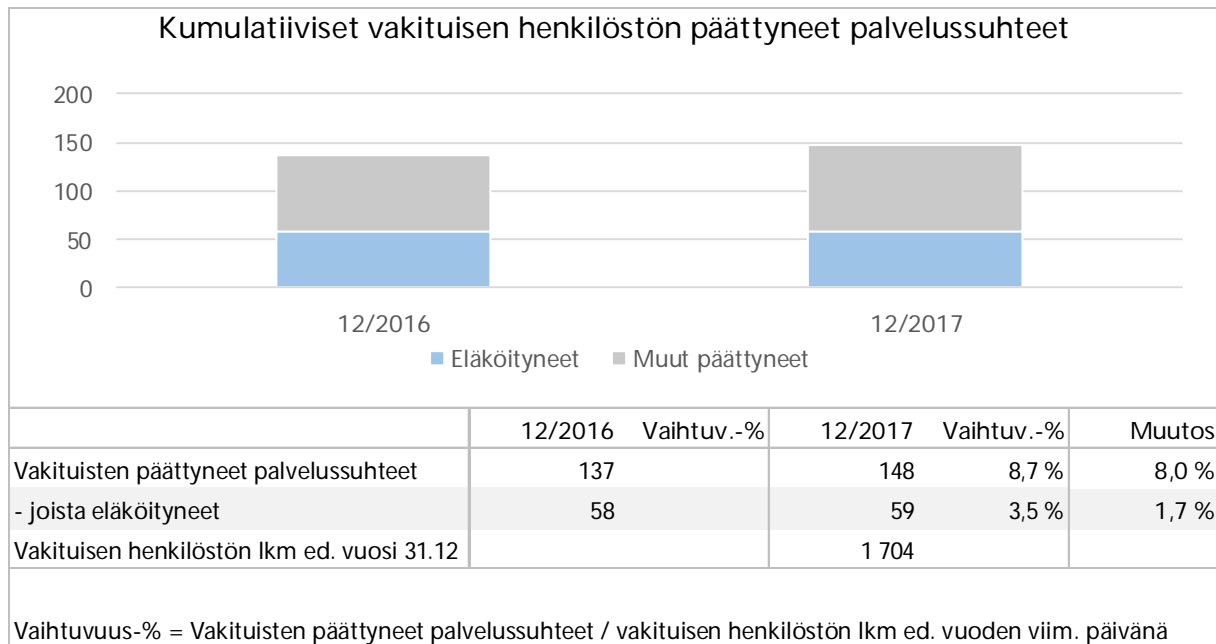
Etätöyön tekeminen

Vuonna 2016 laadittiin kuntaan yhtenäiset ohjeet henkilöstön mahdollisuudesta tehdä etätöyötä. Kunnassa on linjattu etätöyön määräksi enintään neljä päivää/kuukausi. Seuranta on toteutettu kevästä 2016 lukien. Alla on kuvattu vuonna 2017 pidetyt etätöyöpäivät toimialoittain ja etätöyötä tehneiden henkilöiden lukumäärät.

Prosentuaalisesti laskettuna suhteessa henkilöstömäärään on selkeää, että Konsernipalveluissa tehdään eniten etätöyötä. Toimistotyötä tekevillä on lähtökohtaisesti helpompi mahdollisuus etätöyön tekemiseen. Etätöyön avulla kunnassa tuetaan perheen ja työn yhteensovittamista, työssäjaksamista ja oman työn sujuvampaa organisointia.

	kalenteri- päivät	työpäivät	henkilö- määrä
Yleisjohto ja konsernipalvelut	559	559	48
Sosiaali- ja terveystoimiala	267	265	36
Kasvatus- ja sivistystoimiala	52	52	14
Kuntakehitys- ja tekniikan toimiala	235	235	19
Yhteensä	1113	1111	117

4.4 Vaihtuvuus



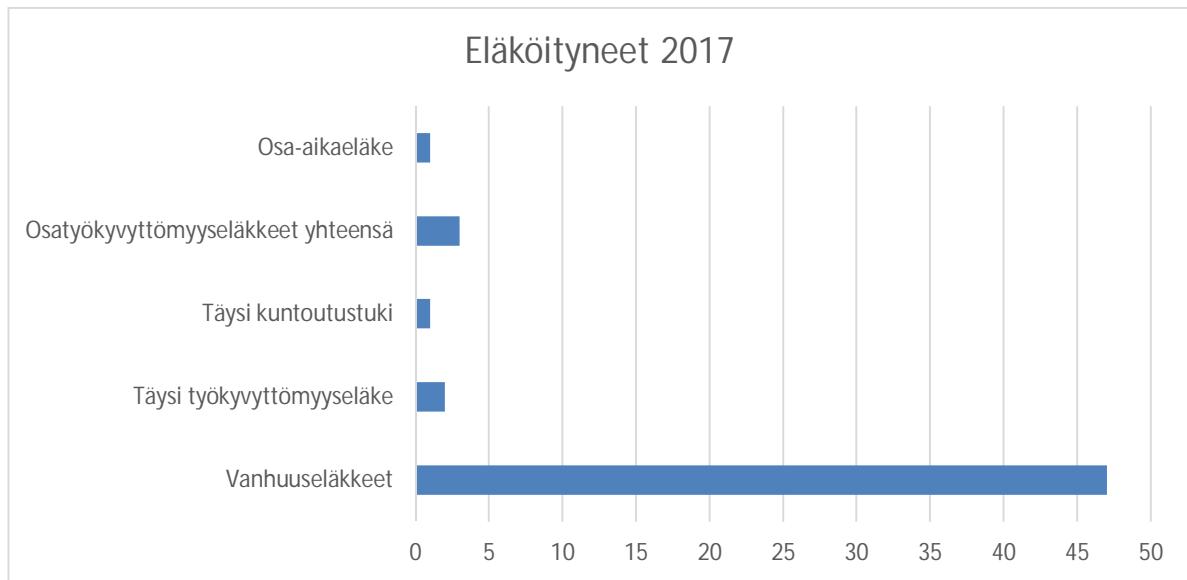
Eläköitymisten määrä on suuri, kuten edellisenäkin vuonna ja muutosta ei ole lähivuosina odotettavissa. Myös vaihtuvuus on pysynyt alle 10% tasolla. (Populukseen laitettu päättymissy saattaa toisinaan olla virheellinen ja siksi tilasto poikkeaa Kevan tiedoista.)

4.5 Eläkkeelle siirtyminen

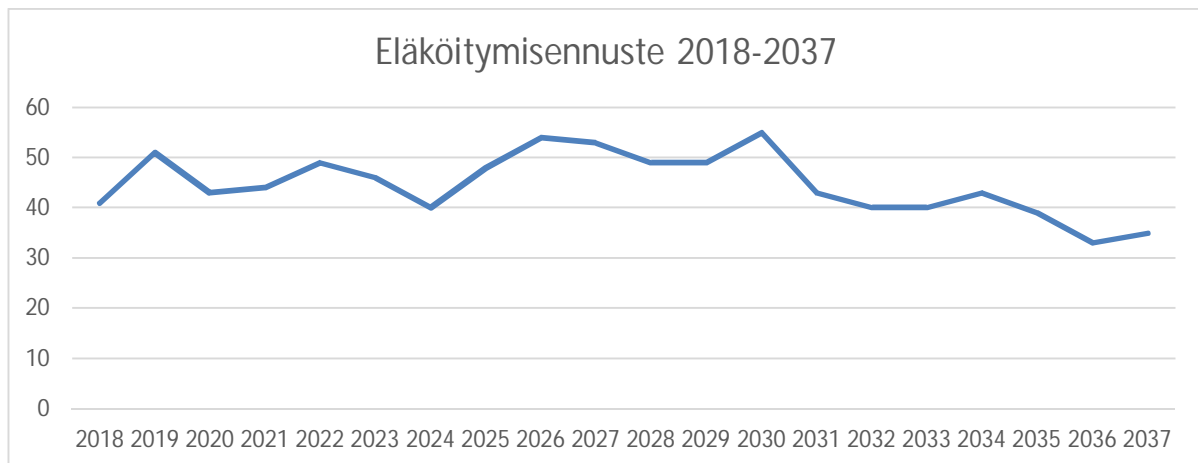
Vuonna 2017 voimaan tulleen eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

Kevan tietojen mukaan kertomusvuonna kunnan henkilöstöstä siirtyi erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) yhteensä 53 henkilöä (v. 2016: 69 henkilöä). Eläkkeelle jääneistä 47 henkilöä siirtyi vanhuuseläkkeelle (v. 2016 49 henkilöä), 3 henkilöä osatyökyvyttömyyseläkkeelle (v.2016 4 henkilöä) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle ja täydelle kuntoutustuelle 3 henkilöä (v.2016 16 henkilöä). Yksi henkilö siirtyi osa-aikaeläkkeelle (v.2016 4 henkilöä).

Erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 62,2 vuotta (vuonna 2016: 59,5 vuotta). Vanhuuseläkkeelle (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 63,4 vuotta (v. 2016: 63,2 vuotta). Työkyvyttömyyseläkkeelle ja täydelle kuntoutustuelle siirtyneitä henkilöitä oli vuonna 2017 huomattavasti vähemmän kuin vuonna 2016.



Alla oleva Kevan tuore eläköitymisennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiän nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

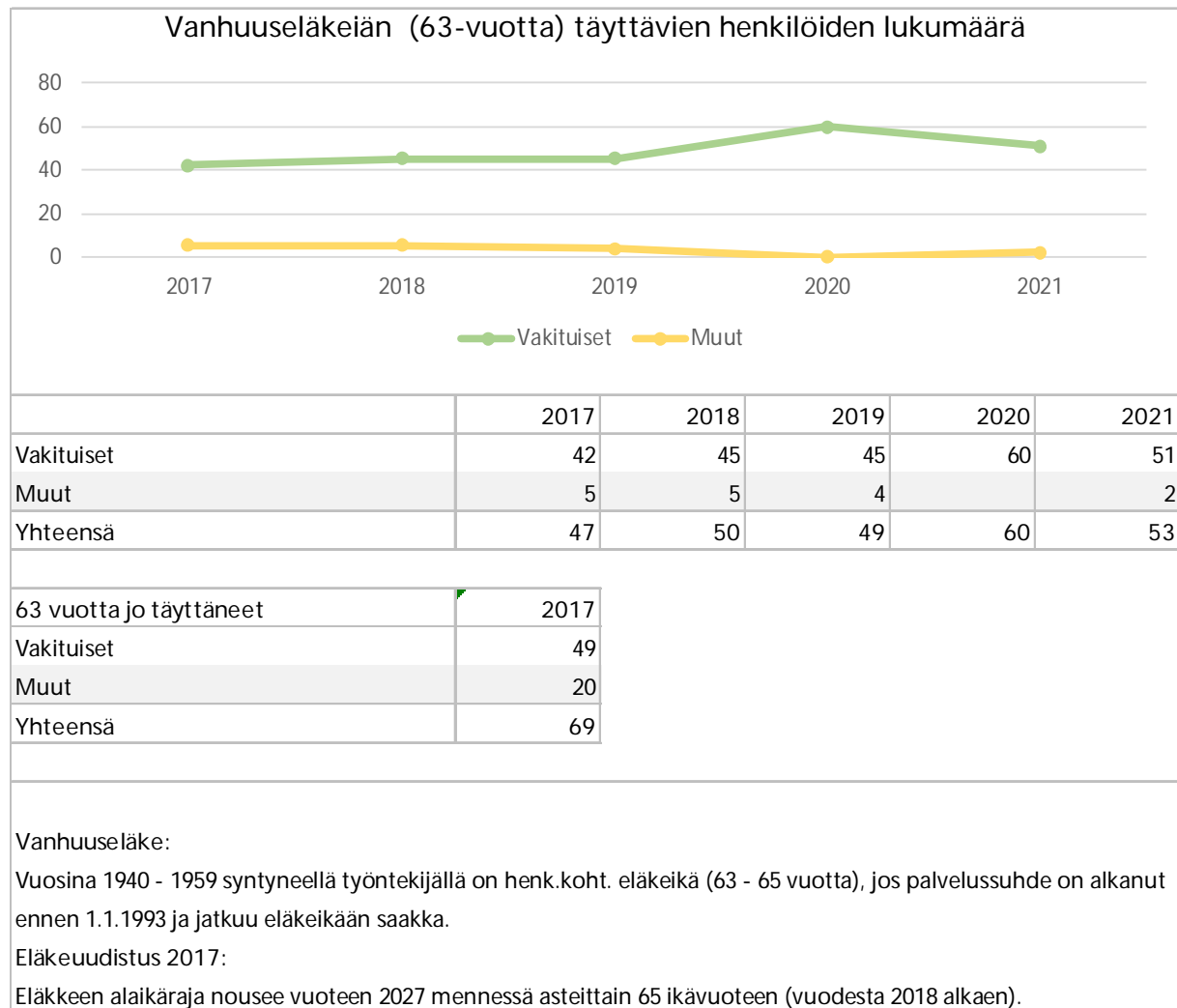


Uudessa ennusteessa pyrittiin ottamaan huomioon vuoden 2017 eläkeuudistuksen vaikutuksia eläkkeelle siirtymiseen. Uudistus nostaa yleisen vanhuuseläkeiän alarajaa vuosittain ensin kolme kuukautta kerrallaan 65 vuoteen saakka ja sen jälkeen elinajanodotteen kehityksen mukaan. Julkisella sektorilla on uudistuksenkin jälkeen ryhmiä, joilla on yhä voimassa alempia ammatillisia eläkeiä. Ammatillisia eläkeiä on esimerkiksi osalla hoitajista ja opettajista.

Kuntatyöntekijät ovat hyödyntäneet aktiivisesti joustavan vanhuuseläkeiän tarjoamaa mahdollisuutta työssä jatkamiseen. Joka kolmas vanhuuseläkkeelle siirtyneistä lykkäsi eläkkeelle jääntiään.

Kunnan henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy tulevina vuosina Kevan laatiman arvion perusteella 50–70 henkilöä vuosittain, ja eläkepoistuma on keskimäärin 2,9 %. Eläkepoistuma on suurin vuonna 2026. Henkilöstön keski-ikä perusteella eläköitymisen määrä vaihtelee eri toimialoilla ja ammattiryhmissä. Seuraavan neljän vuoden aikana Kevan tilaston mukaan Suomen kunnissa eniten eläkkeelle siirtyviä henkilöitä on esimerkiksi johdon sihteereissä, yleissihteereissä, laitoshuoltajissa, perhepäivähoitajissa, lähihoitajissa, opetusalanjohtajissa ja kiinteistöhuollon työntekijöissä.

Eläköitymiseen ja muuhun henkilöstön vaihtuvuuteen varautuminen otetaan jatkossa huomioon vuosittain työyksiköittäin laadittavissa pidemmän aikavälin henkilöstösuunnitelmissa.



4.5 Rekryointitarve

Tuusulan kunnan kannalta on tärkeää arvioida toiminnoittain tuleva rekryointitarve. Alla olevassa ei ole otettu huomioon maakuntaudistuksen vaikutuksia vuodesta 2019 lukien. Edellä olevan eläköitymisenennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2018- 2021 rekryointitarve seuraavasti:

- eläköityminen	212
- lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	<u>380</u>
Rekryointitarve	592

Arvioitu vuosien 2018-2021 rekryointitarve on yhteensä 26,9 % kunnan henkilöstöstä.

Rekrytoinneissa on erittäin tärkeää niin sanotun "hiljaisen tiedon" välittäminen uusille työntekijöille. Tämä vaatii päällekkäisiä työsuhteita työntekijöiden jäädessä eläkkeelle.

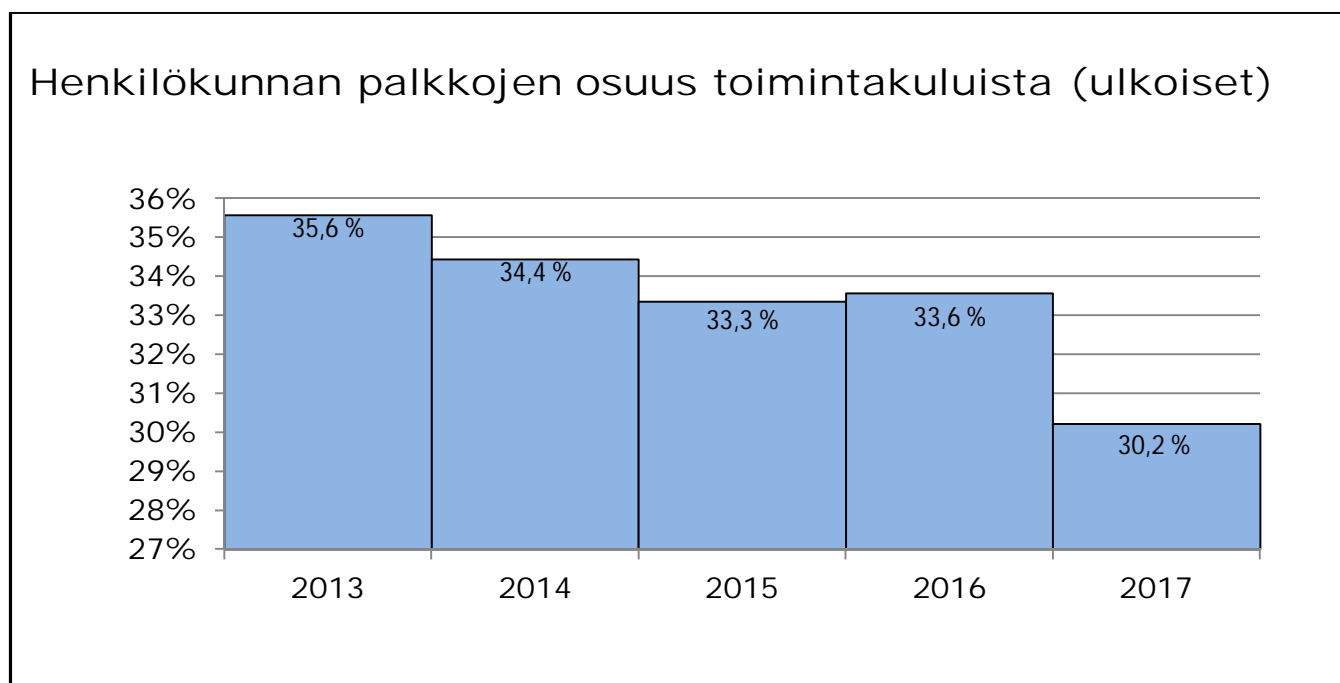
5. HENKILÖSTÖKULUT (=KUNTA JA VESI HUOLTOLI I KELAITOS)

Henkilöstökulut alittivat kuntatasolla hieman muutetussa talousarviossa varatut määrärahat. Henkilöstökulujen määrä oli kaikkiaan 97.531.393 euroa (talousarvio 99.050.329 euroa).

Henkilöstökulujen määrä aleni edellisvuoteen 1,74 prosenttia. Ero selittyy pääosin työnantajamaksujen pienenemisellä.

Henkilöstökuluista palkkakulut olivat 76,9 M€ (78,1 M€) ja sivukulut 20,7 M€ (23 M€). Eläkekuluja sivukuluista oli 16,9 M€ (18,1 M€). Palkkakulut sisältävät kokous- ja asiantuntija-palkkioita yhteensä 0,46 M€.

Palkkojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli 30,2 % (vuonna 2016: 33,6 %). Henkilökunnan palkat asukasta kohden vuodessa olivat vuonna 2017 1986 € (vuonna 2016: 1976 €).



Kumulatiiviset maksetut palkat, 1 000 €	12/2016	%	12/2017	%	Muutos
Lisät ja palkkiot	37 429	48,0 %	37 310	47,5 %	-0,3 %
Peruspalkka	29 856	38,3 %	30 553	38,9 %	2,3 %
Poissaolot	4 266	5,5 %	4 195	5,3 %	-1,7 %
Lomarahat ja -korvaukset	3 597	4,6 %	3 622	4,6 %	0,7 %
Työaikalisät	1 592	2,0 %	1 567	2,0 %	-1,6 %
Yli- ja lisätyöt	883	1,1 %	871	1,1 %	-1,4 %
Luontaisedut	430	0,6 %	439	0,6 %	2,1 %
Yhteensä	78 055	100,0 %	78 559	100,0 %	0,6 %

Maksetuissa palkoissa näytetään ennakonpidätyksen alaiset palkat (esim. henkilösivukulut ja verottomat korvaukset on rajattu henkilöstökertomuksen ulkopuolelle).

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kunnan organisaatiostrategiassa henkilöstön osaaminen ja uudistuminen sekä hyvä johtaminen on nostettu yhdeksi pääteemaksi. Päämääränä on, että henkilöstön ammattitaitoa, osaamista ja työhyvinvointia kehitetään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

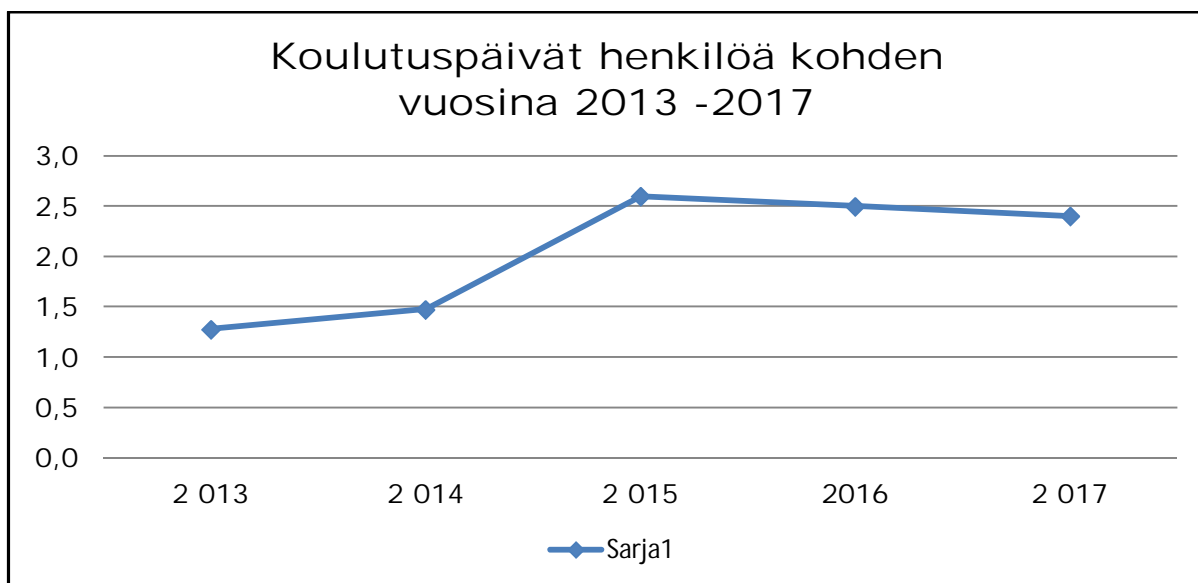
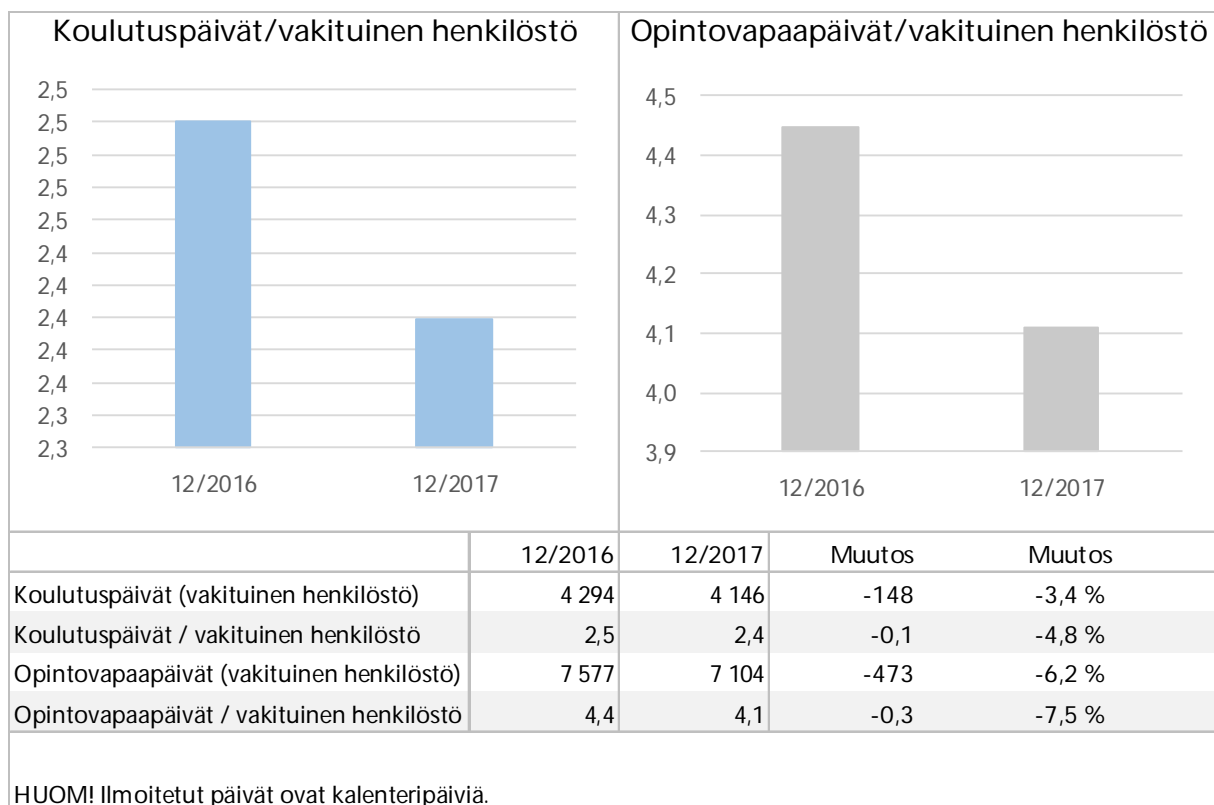
Osaamisen kehittämiseksi käytössä on osaamisen johtamisen toimintamalli, jonka tavoitteena on: 1) kytkeä osaamistarpeet ja -tavoitteet paremmin kuntastrategian toteuttamiseen sekä kunnan ja toimintayksiköiden toiminnallisiin tavoitteisiin, 2) laajentaa osaamisen kehittämisen alueita ammatillisesta osaamisesta muihin osaamisalueisiin, sekä 3) ottaa osaamisen kehittämisen keinoissa enemmän käyttöön muita kehittämiskeinoja kuin perinteinen koulutus. Työyksiköt voivat laatia toiminnallisiin tavoitteisiin kytkeytyneet osaamisen kehittämisen suunnitelmat vuosittain. Osaamisen johtamisen toimintamallia kehitetään tulevana vuonna palvelemaan paremmin osana toimialojen suunnitteluprosesseja.

Yhteistoimintakomitea hyväksyi Tuusulan kunnan henkilöstön kehittämissuunnitelman vuodelle 2017. Suunnitelman pääpainopisteiksi päätettiin organisaatiossa tulevien suurien muutosten tukeminen, esimiesten jatkuvaan kouluttaminen/valmentaminen, sähköisten työvälineiden tehokkaampaan hyödyntäminen sekä työhyvinvointikoulutukset.

Kehityskeskusteluissa sovittiin työntekijän ja esimiehen kesken kunkin henkilökohtaisista osaamisen kehittämisen tarpeista ja niihin vastaavista koulutuksista tai muista kehittymisen tavoista. Käytössä olivat myös ns. ryhmäkehityskeskustelut.

Vuonna 2017 henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 507 309 euroa, mikä on 0,66 % käyttötalouden henkilökunnan palkoista (vuonna 2016: 465 231 euroa ja 0,61 %). Koulutuskulut sisältävät myös majoitus- ja ravintokulut, matka- ja päivärahat sekä ulkopuolisten kouluttajien palkkiot. Ulkoisten koulutuskustannusten määrä on kasvanut edelliseen vuoteen nähden, painopistettä on siirretty myös työssä oppimisen tukemiseen.

Työnantajan järjestämästä tai muutoin hankitusta koulutuksesta vakituiselle henkilöstölle kertyi yhteensä 4146 koulutuspäivää (vuonna 2016: 4294 päivää). Työntekijää/viranhaltijaa kohden tämä on keskimäärin 2,4 koulutuspäivää vuodessa (vuonna 2016: 2,5 pv). Opintovapaapäiviä oli keskimäärin 4,1 päivää/henkilö (vuonna 2016: 4,4 pv/henkilö).



Henkilöstöä koulutettiin digitaalisten työvälineiden käyttöön neljässä koulutustilaisuudessa joulukuussa. Kaikille työntekijöille tarkoitettuja digityövälineiden koulutuksia jatketaan keväällä 2018.

Henkilöstöpalvelut järjesti uusille työntekijöille ja viranhaltijoille 21.9. perehdytystilaisuuden, johon osallistui 35 uutta työntekijää.

Esimiesten osallistuminen työn kehittämiseen varmistettiin mm. säännöllisillä esimiesten aamutapaamisilla, koko esimieskunnan yhteisillä suunnittelupäivillä ja toimialojen johtoryhmien säännöllisillä kokoontumisilla yhteisten hankkeitten ja käytäntöjen valmistelemiseksi.

Erityisesti Tuusulassa panostettiin esimiesten omaan johtamisvalmennukseen, jolla luotiin yhteistä perustaa Tuusulan omille johtamiskäytännöille johtamisperiaatteiden jalkauttamiseksi. Vuonna 2016 aloitettua johtamisvalmennusta jatkettiin keväällä 2017. Kaikkiaan 108 esimiestä kävi valmennuksen vuosina 2016-2017.

Johtamisvalmennuksen tavoitteet: valmennuskokonaisuuden jälkeen osallistuja

- on tunnistanut oman johtamisosaamisensa nykytilan arvioinnin pohjalta ja pystyy kehittämään johtamistaan suunnitelmallisesti
- tunnistaa esimiestyön eri roolit ja osaa johtaa toimintaa arjessa strategialähtöisesti
- osaa johtaa ihmisiä muutoksessa määrätietoisesti ja yksilöllisesti
- pystyy valmentamaan (coachaamaan) vastuualueensa ihmisiä tuloksellisesti sekä osaa hoitaa haasteellisetkin puheeksi ottotilanteet
- pystyy tunnistamaan oman jaksamisensa rajat ja pitää huolta työkyvystään.

Lisäksi järjestettiin tiiminvetäjien valmennus, johon osallistui 19 tiimin tai projektien vetäjää sekä esimiesten sijaista. Valmennuksen tavoitteet olivat soveltaen samat kuin esimiesten johtamisvalmennuksessa.

7. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

7.1 Henkilöstökysely

7.1.1 Henkilöstökyselyn tunnuslukuja 2011 – 2017

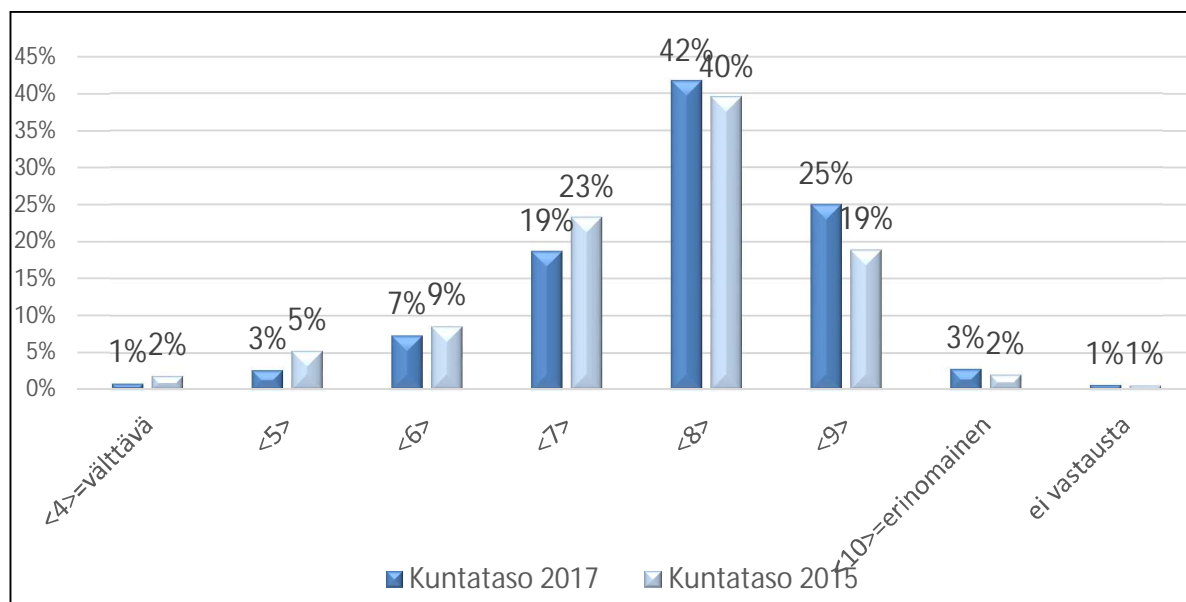
Vuosi	2017	2015	2013	2011
Kokonaisarvosana asteikko 4-10	7,86	7,59	7,70	7,77
Työhyvinvointi, asteikko 1-5	3,62	3,59	3,63	3,64

Koko kunnan kattava henkilöstökysely toteutetaan joka toinen vuosi. Vuoden 2017 henkilöstökysely toteutettiin huhtikuussa. Kokonaisarvosana Tuusulan kunnasta työnantajana (7,86) nousi selkeästi edellisistä kyselyistä. Erityisesti henkilöstön tyytyväisyys esimiesten toimintaan kasvoi. Vuoden 2017 kyselyssä esimiesten toiminta sai kokonaisarvosanan 3,61, kun se edellisessä kyselyssä oli 3,51.

Kyselyllä kerättiin henkilöstöltä palautetta työyhteisöjen toimivuudesta, niiden vahvuuksista ja kehittämiskohteista sekä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kyselyyn vastasi 1125 henkilöä, ja vastausprosentti oli 59.

Vuoden 2017 henkilöstökyselyjen tulokset käytiin lävitse kaikilla organisaatiotasolla ja työyksiköittäin laadittiin erilliset toimenpidesuunnitelmat.

Kyselyissä henkilöstö arvioi kouluarvosanalla 4–10 Tuusulan kuntaa työpaikkana. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 7,86 (7,59 vuonna 2015, 7,70 vuonna 2013, 7,77 vuonna 2011 ja 7,84 vuonna 2009). Arvosana oli parempi kuin aiempina vuosina ja kunta-alalla yleisesti hyvä. Esimiestoiminnan tuloksen paraneminen kuntatasolla asti, voi hyvinkin olla yksi merkittävimmistä selittäjistä kokonaistyytyväisyyden merkittävään paranemiseen.



	Kuntataso 2017	Kuntataso 2015	muutos
*YHTEISTYÖ JA VIESTINTÄ	3,62	3,54	0,09
TYÖHYVINVOINTI	3,62	3,59	0,03
TYÖN TAVOITTEET	3,60	3,55	0,04
TYÖN ORGANISOINTI	3,36	3,32	0,04
ESIMIESTOIMINTA	3,61	3,51	0,10
TASA-ARVO	4,47	4,43	0,04
*MUUTOS JA TULEVAISUUS	3,94	3,94	0,00
Kaikkien arvosanojen ka	3,71	3,66	0,04

Yksittäisissä kysymyksissä pyydettiin arvioita asteikolla 1-5. Vastauksista voidaan nostaa seuraavia muutoksia aiempaan.

- Ymmärrän kehityksen edellyttämät muutostarpeet ja tuen toiminnallani muutoksen eteenpäinviemistä oli selkeästi parantunut (3,80:stä 3,97:ään).
- Lähiesimieheni toimii oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti oli parantunut (3,45:stä 3,61:ään).
- Olen sitoutunut toimimaan kunnan arvojen ja päämäärien mukaisesti (4,27:stä 4,41:ään).
- Saan riittävästi tietoa työhöni liittyvistä toimialani johtoryhmän päätöksistä on laskenut (3,49:stä 3,39:ään.)
- Saan riittävästi tietoa työhöni liittyvistä toimielin (valtuusto, kunnanhallitus, lautakunnat) päätöksistä on heikentynyt (3,52:sta 3,30:ään).

Molemmat heikentyneet mittarit liittyvät tiedonkulun toimivuuteen. On myös huomioitava, että kriittisin arvosana kosketti tiedonkulkua johdon ja henkilöstön välillä.

Kyselyssä tiedusteltiin tuntemuksia ja stressitekijöitä. Yleisimmiksi tuntemuksiksi nousivat innostus, tyytyväisyys sekä sinnikkyys. Vasta sen jälkeen tulivat turhautuminen, uupumus ja epävarmuus. Useamman kerran viikossa tai jatkuvasti stressiä tuntevia oli jopa yli kolmannes vastaajista. Erinomaiset arvosanat kyselyssä annettiin tasa-arvo-kysymyksiin liittyen.

7.2 Tyhytoiminta

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät yhteistyössä edistävät ja tukevat kokonaisten työyhteisöjen tai yksittäisen työntekijän hyvinvointia ja työkykyä. Lisäksi työyksiköt toteuttavat omia tyhytoimintojaan, joihin työyksiköillä on käytettävissään erillinen pienehkö määräraha/ työntekijä ja työajasta voidaan käyttää vuosittain puolipäivää tyhy- ja virkistystoimintaan.

Helmikuussa järjestettiin kymmenes omatoimiseen liikuntaan kannustava Hikihelmiä hangella - haastekisa. Tykyryhmän ideoimaan kisaan osallistui 21 joukkuetta, joissa osallistujia oli yhteensä 139 (vuonna 2016 oli 41 joukkuetta ja 228 osallistujaa). Kisassa liikuntapisteitä kertyi jokaisesta puolen tunnin liikuntasuorituksesta, ja tarkoituksena oli aktivoida lisäämään vapaa-ajalla tapahtuvaa terveystoimintaa. Ryhmien lukumäärät ja henkilömäärä vaihtelevat vuosittain jonkin verran.

HIKIHelmiä HANGELLA toteutuminen 2012-2017

HIKIHelmiä HANGELLA		
vuosi	ryhmiä	henkilöitä
2012	27	150
2013	44	309
2014	47	265
2015	38	217
2016	41	228
2017	21	139

Uimahallilla järjestettiin toimintavuoden aikana työliikuntaa (syvänveden vesijumppa, vesitreeni, kahvakuula, kehonhuolto) viikoittain seitsemässä ryhmässä, jotka ovat yhteisiä kuntalaisten kunto- ja terveystoimintaryhmien kanssa. Jokelassa ja Kellokoskella kokoontuivat viikoittain vain henkilökunnalle tarkoitettut kahvakuularyhmät. Näissä kaikissa ryhmissä henkilökunnan käyntejä oli noin 2 100. Henkilöstön käytössä olevan kuntosalin käytön opastamiseksi pidettiin seitsemän kuntosalin starttikurssia, joihin osallistui yhteensä 47 henkilöä.

Varhaisella tuella ja toimenpiteillä voidaan usein välttää pitkittyessään monimutkaisiksi muodostuvia työkykyä heikentäviä tilanteita. Kunnassa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, joka sisältää käytännöllisiä ohjeita ja ratkaisuja työkyvyn tukemiseen eri tilanteissa. Erityisesti esimiehiä koulutettiin harjoituksin ns. puheeksiottamistilanteisiin esimiesvalmennuksessa.

7.3 Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuolto tuottaa kunnan henkilöstölle laaja-alaiset, fyysistä ja henkistä toimintakykyä tukevat työterveyspalvelut ja toimii hyvässä yhteistyössä esimiesten ja henkilöstöhallinnon kanssa. Palveluja antavat työterveyslääkärit, työterveyshoitajat, työfysioterapeutti, työterveyspsykologi ja työterveysavustaja.

Työterveyshuollon toimintaa on toteutettu Hyrylän päätoimipisteessä ja lisäksi lääkärinvastaanottoa lukuun ottamatta Jokelan ja Kellokosken terveysasemilla. Työterveyshuollon

lääkärien virkoihin rekrytoinnissa on ollut vaikeuksia, jonka takia lääkäripalvelut on toteutettu ostopalveluina.

Työpaikkaselvitysten, terveystarkastusten ja sairaanhoidon lisäksi työterveyspalveluna on tehty moniammatillista työkyvyn arviointia ja työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää konsultointia ja ohjausta sekä koordinoitu kuntoutuskursseille osallistumista. Työterveyshuollon tavoitteena on tehdä toimipisteissä työpaikkaselvityksiä 3-5 vuoden välein ja niiden tarkoituksena on kartoittaa työolosuhteita ja antaa niiden parantamiseksi toimenpidesuosituksia. Työterveysneuvotteluja käytiin v. 2017 44 kpl ja työkykyyn liittyviä käyntejä on kirjattu 134 kpl.

Uusien alueellisten Tuusulan ja Nurmijärven kuntien omistamien työterveysyhtiöiden (kuntien henkilöstölle työterveyshuoltopalveluita tuottava Keski-Uudenmaan Työterveys Oy sekä kuntien järjestämisvastuulla oleva tuusulalaisten yritysten henkilöstön työterveyshuoltopalveluita tuottava Uudenmaan Työterveys Oy) toiminnan käynnistämiseen vuodenvaihteessa 2017- 2018 on valmistauduttu tiiviissä yhteistyössä kuluneen vuoden aikana.

7.4 Työsuojelu

Työsuojelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työsuojeluorganisaatioon kuuluivat työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö ja henkilöstöjohtaja sekä henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut. Työsuojeluorganisaation toimikausi oli 2014–2017. Työsuojelun toimintakauden erityisiksi tavoitteiksi on kirjattu muun muassa työsuojeluorganisaation ja palveluorganisaatioiden välisen työsuojelun yhteistoiminnan toimintamallien ja –kulttuurin sekä vaarojen arvioinnin toimintamallin kehittäminen sekä sähköisten työkalujen hyödyntäminen. Uudelle työsuojelun toimikaudelle 2018-2021 tuli muodostaa uusi työsuojeluorganisaatio ja siten syksyllä järjestettiin työsuojeluvaalit. Sitä ennen työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöä tarkastettiin ja neuvottelutuloksena sitä lisättiin. Uuden yhteistoimintasopimuksen myötä tulevana kautena työsuojelujaoksen nimi muutettiin työsuojelutoimikunnaksi. Uusi työsuojelutoimikunta aloitti toimintansa 1.1.2018.

Marraskuussa 2016 käyttöön otetun WPRO sähköinen työturvallisuusjärjestelmän perehdyttämistä ja käyttöönottoa tuettiin. Keväällä panostettiin erityisesti riskien arviointien tekoon uudella sähköisellä järjestelmällä.

Työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojeluvaravaltuutettuja koulutettiin täydennyskoulutuksilla toimikauden aikana. Työsuojeluvaltuutettujen edustaja on nimetty kunnan työhyvinvointiryhmään.

7.5 Työtapaturmat

Kertomusvuoden aikana sattui vain 91 työtapaturmaa (vuonna 2016 106), joihin haettiin korvauksia vakuutusyhtiötä. Näistä 71 tapahtui työssä tai työpaikalla ja 20 työmatkalla. Ammattitauteja ei ollut yhtään tapausta. Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 63 tapaturmasta. Tapaturmien lukumäärä oli vähentynyt selvästi edellisvuoteen verrattuna, mutta niistä aiheutui 795 poissaolopäivää, joka oli selvästi kuin edeltävänä vuonna. Korvauksia maksettiin 120 533 euroa (vuonna 2016 51 392 euroa), joka on huomattavasti enemmän edellisvuoteen verrattuna.

Tapaturman tyypillisimpiä syitä olivat liukastuminen, kaatuminen tai terävään esineeseen satuttaminen. Vammat kohdistuivat pääsääntöisesti yläraajoihin, käsiin, ranteisiin ja sormiin. Tyypillisimmät tapaturmista syntyneet vammat olivat haavoja, sijoiltaan menoja ja tärähdyksiä.

Tapaturmat vuosina 2012 – 2017

Vuosi	2017	2016	2015	2014	2013
Työtapaturmat yhteensä kpl	91	106	103	115	97
Korvauspäivät	795	438	447	289	680
Korvattu, euroa	120 533	51392	51 484	33 241	90 451

7.5.1 Työtapaturma- ja väkivalta-/ uhkatilanneilmoitukset

Asiakkaiden taholta syntyneistä työntekijään kohdistuvista uhka- ja väkivaltatilanteista tehdään ilmoitus sähköisellä ns. lomakkeella Wpro sähköiseen työtapaturmailmoitusjärjestelmään. Samoin ilmoitetaan muut työtapaturmat sekä lisäksi läheltä piti -tilanteet. Loppuvuodestavuonna 2016 käyttöön otetun sähköisen työturvallisuus-järjestelmän käyttöönotto jatkui ja vakiintui toimintatavaksi. Sähköinen järjestelmä helpottaa ilmoitusten tekemistä sekä tiedonkulkua organisaatiossa. Työturvallisuusilmoituksia tehtiin 378 kpl vuonna 2017, 142 kpl vuonna 2016 (225 kpl vuonna 2015 ja 193 kpl vuonna 2014). Näistä ilmoituksista 175 kpl sosiaali- ja terveystoimessa ja 165 kpl kasvatus- ja sivistystoimialalla, 21 kpl yleisjohto ja konsernipalveluissa sekä 16 kpl Kuntakehityksen- ja tekniikan toimialalla. (Tulos ei ole aiempiin vuosiin vertailukelpoinen.)

Uuden sähköisen järjestelmän myötä raportoinnin varmuutta saatiin lisättyä. Paperisena lähetettävät ja käsin kirjoitettavat ilmoitukset jätettiin helpommin kirjoittamatta tai lähettämättä kaikille tarvittaville henkilöille. Selkeästi vähempi määrä ilmoituksia aiempina vuosina selittyy vajaan raportointina melko suppeasta näkökulmasta eli uuden sähköisen järjestelmän myötä todellinen työtapaturmien määrä voidaan todeta tarkemmin. Myös uuden järjestelmän myötä 89 kpl läheltä piti -ilmoituksia raportoitiin. Kuntakehityksen- ja tekniikan toimialalla ei aiemmin ole systemaattisesti raportoitu työtapaturmailmoituksia. Näistä syistä vuoden 2017 tulos ei ole suoraan vertailukelpoinen.

Työtapaturmailmoitukset toimialoittain (työväkivaltailmoitukset ilmoitettu vuosina 2013-2016)

Vuosi	2017	2016	2015	2014	2013
Yleisjohto ja konsernipalvelut	21	0	1	3	3
Sosiaali- ja terveystoimi	175	50	66	68	66
Kasvatus- ja sivistystoimi	165	92	158	122	110
Kuntakehitys- ja tekniikka	16				
Tuusulan vesihuoltoliikelaitos	1				
Kaikki yhteensä	378	142	225	193	179

Tapaturmien määrä on Tuusulan kunnassa suuri ja siksi tulevina vuosina on tärkeää, että panostaa työsuojelussa ennalta ehkäiseviin toimiin, tapaturmien vähentämiseksi. uuden raportointijärjestelmän avulla voidaan aiempaa tarkemmin seurata, mitä tapaturmia sattuu ja mihin toimenpiteisiin kunnassa tulisi ryhtyä. Esimerkiksi 44,9% ilmoituksista koski väkivaltatilanteita.

7.5.2 Verikontaktitapaturmat

Kertomusvuoden aikana sattui veri-/eritekontaktitapaturmia 22kpl, vuonna 2016 7kpl, vuonna 2015 18 kpl, vuonna 2014 17 kpl, vuonna 2013 20 kpl ja vuonna 2012 22 kpl. Myös tässä voidaan todeta raportoinnin tarkentuneen.

7.6 Palvelusvuosien huomioiminen

Henkilökuntaa huomioidaan palvelusvuosista 10, 20, 30 ja 40 vuoden mittaisen työhistorian jälkeen. Koko kunnan yhteinen palvelusvuosijuhla vietettiin marraskuussa. Juhlassa muistettiin yhteensä 128 työntekijää Kuntaliiton ansiomerkein ja kunnan lahjoin.

8. YHTEISTOIMINTA

Yhteistoimintajärjestelmän tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa, antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmistelussa sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoimintamenettelyjen kautta on huolehdittu virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanosta ja tarvittavasta paikallisesta sopimisesta.

Kunnan johtoryhmän ja pääluottamusmiesten kanssa on pidetty yhteinen laajennetun johtoryhmän kokous 24.10.2017 (talousarvio). Lisäksi toimialoilla on noudatettu laajennettujen johtoryhmien kokouskäytäntöä.

Yhteistyökomitea toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Sen tehtävänä on huolehtia kunnan yhteistoiminnan kehittämisestä. Kertomusvuonna yhteistyökomitea kokoontui yhdeksän kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. sairauspoissaoloseurantaa, tilinpäätöstä ja osavuosi-katsauksia, 2016 henkilöstökertomusta, osaamisen kehittämissuunnitelmia ja toteutumaa vuodelta 2016, Keski-Uudenmaan sote-yksikön suunnittelua sekä maakuntauudistusta. Lisäksi yhteistyökomitea jakoi 1700 euroa koulutus-avustuksia yhteensä 7 työntekijälle/viranhaltijalle omaehtoisen kouluttautumisen kustannuksiin.

Päáluottamusmiesjärjestelmän avulla seurataan sopimusten noudattamista, työntekijöiden etuja ja oikeuksia sekä ajankohtaisia valmistelussa olevia asioita. Päáluottamusmiesten kokouksia on pidetty pääsääntöisesti kerran kuukaudessa kesäkautta lukuun ottamatta. Kertomusvuonna käsiteltiin sote-alueen valmistelua, teknisten palkkausjärjestelmän uudistamista, hr-prosessien ja yhteistoiminnan kehittämistä sekä vuoden 2018 talousarviota.

Henkilökuntajaos toimii kunnan palveluksessa olevan henkilöstön yhteistyöelimenä. Sen tehtävänä on esittää henkilöstön näkökohdat yhteistyökomiteassa esille tulevista asioista sekä päättää henkilöstön virkistykseen osoitettujen varojen käytöstä ja huolehtia saamansa määrärahan puitteissa henkilökunnan liikunta- ja virkistystoiminnasta. Kertomusvuonna henkilökuntajaos kokoontui kymmenen kertaa. Jaos käsitteli vuoden 2018 talousarviota, työterveyshuollon seudullista järjestämistä sekä sote- ja maakuntauudistusta. Henkilökunta-jaoksen määrärahoilla tuettiin henkilökunnan osallistumista Tuusulanjärven maratoniin sekä Keski-Uudenmaan teatterin kesäteatteriesityksiin. Jaos järjesti henkilökunnan pikkujouluristeilyn ja pikkujoulut Krapin Pajalla.

9. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

9.1 Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen varmistaminen

Vuoden 2019 alusta toteutettavaksi suunniteltu maakunta-, sote- ja Keski-Uudenmaan Sote uudistus siihen liittyvine muutoksineen tulee vaatimaan vahvaa henkilöstösuunnittelua. Kyse on jo tällä hetkellä toisaalta muutoksiin liittyvistä riittävästä resursoinnista kunnassa ja toisaalta uuden kunnan palveluiden ja palveluorganisaation valmisteluresurssien ja osaamisen varmistamisesta. Muutokset aiheuttavat tarvetta organisaatioissa myös tukipalveluiden tarkastelulle sekä enimmäillään uusille johtamisen kokonaisuuksille. Tämä työ on jo kunnassa käynnistetty. Samaan aikaan henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus on arvion mukaan aiempaa korkeammalla tasolla. Palvelutoiminnan henkilöstöresursseja ja -määrää on myös viime vuodet monin tavoin supistettu. Kunnan hallinnon ja palvelutoiminnan kehittämisresurssit ovat edelleen hyvin ohuet.

Tämän päivän ja tulevien vuosien haasteina kunnalla ovatkin henkilöstön näkökulmasta osaamisen ja resurssien varmistaminen

1. maakuntaan ja/tai Keski-Uudenmaan soteen siirtyvien toimintojen siirtymisvalmisteluun
2. kunnan elinvoimaa tukevien ja kuntaan jäävän palvelutoiminnan sisällön ja suunnan määrittelyyn ja toteuttamiseen sekä
3. kehittämis- ja asiantuntijaosaamisen varmistaminen eri ikäkausijohtamisessa.

9.2 Työhyvinvointi, muutos ja työnantajakuva

Työhyvinvoinnin edistäminen on keskeinen osa kunnan nykyistä organisaatiostrategiaa. Työhyvinvointia on kunnassa mahdollisuus edelleen parantaa, vaikka lähes kaikilla mittareilla mitattuna vuonna 2017 työhyvinvointi kunnassa on parantunut. Vuonna 2017 kunnan tasolla toteutettiin työhyvinvointimittaus eli henkilöstökysely. Kyselyn yleisarvosana 7,86 on erittäin hyvä verrattuna yleisesti kuntatasolla.

Kunnassa toteutetaan lähivuosina historiallisen suuria muutoshankkeita, kuten aiemmin mainitut muutokset. Muutosten suunnittelu ja on jo pitkällä, vaikkakin työtä vielä tällä saralla riittää. Toteutusta aloitettiin jo vuonna 2017 mm. valinnanvapauskokeilulla ja tukipalvelujen uudelleen järjestelyillä. Muutosten sujuva läpivienti ja onnistuminen edellyttävät edellä mainittujen resurssien ja osaamisen lisäksi käytännön toimenpiteitä ja hyvää muutosjohtajuutta.

Muutosten johtamista tuettiin koko esimieskunnalle suunnatulla esimiesvalmennuksella. Koko esimieskunta (yli 95%) kävi lävitse valmennuksen kesällä 2017 mennessä. Muutosten läpivientiä tuetaan myös yhteisten toimintatapojen ja käytänteiden sekä ohjeistuksen määrittelyllä. Keskeistä on osallistaa koko henkilöstö muutosten suunnitteluun ja toteutukseen.

Muutoksessa on tärkeää yhteiset tavoitteet, niiden toteutumisen arviointi ja palautteen saaminen. Tätä tukemaan kunnassa tulee edelleen kehittää suoriutumiseen perustuvaa palkitsemista.

Yhteistoimintasopimus päivitettiin tukemaan työnantajan ja henkilöstöedustajien välistä yhteistyötä, yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan merkitys yhteishengessä on tärkeää hyvän muutoksen aikaan saamiseksi.

Työhyvinvointiin liittyvillä toimenpiteillä huolehditaan työntekijän työkyvyn ja työskentelyedellytyksien lisäksi hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä sekä kiinnitetään huomiota osaamisen kehittämiseen. Uusi työhyvinvointiohjelma hyväksytään vielä 2018 kevään aikana ja sidotaan vahvasti strategiaan. Ohjelma tukee esimiesten työhyvinvointijohtamista työyhteisöissä.

Toistaiseksi henkilöstön saatavuus on ollut hyvä joitakin ammattiryhmiä lukuun ottamatta. Toisaalta osaamistarpeet lisääntyvät jatkuvasti tehtävien muuttuessa vaativimmiksi asiantuntijatehtäviksi. Henkilöstö-suunnitteluun, työnantajakuvaan sekä rekrytoinnin sujuvuuteen ja laatuun on kiinnitettävä huomiota ja asetettava tavoitteita, koska kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy ja kunnalla on lähivuosina merkittävää rekryointitarvetta.

Tulevan kauden 2018-2021 strategisena toimintatapana on "Me Teemme Yhdessä Uutta Tuusulaa", joka toimii henkilöstölle, esimiehille ja johdolle hyvänä tapana viedä henkilöstöasioita eteenpäin tulevaisuudessakin.