

TUUSULA



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2019

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	5
1.1. Uusi organisaatio- ja johtamisen rakenne	5
1.2. Toimintatapamme	7
1.3. Asuntomessut.....	8
2. HENKILÖSTÖTAVOITTEET	9
2.1 Kuntastrategiaan perustuva organisaatiostrategia.....	9
2.2. Vuositavoitteiden toteutuminen.....	9
2.3 Henkilöstöriskeistä.....	12
3. HENKILÖSTÖVOIMAVARA	13
4. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE	15
4.1 Henkilöstömäärän kehitys	15
4.2 Henkilöstö- ja ikärakenne	19
4.3 Työn jakautuminen.....	21
4.4. Etätyö	23
4.4 Vaihtuvuus	24
4.5 Eläkkeelle siirtyminen.....	24
4.5 Rekrytointitarve.....	26
5. HENKILÖSTÖKULUT (=KUNTA JA VESIHUOLTOLIIKELAITOS)	27
5.1. Palkkojen osuus	27
5.2 Palkkaukseen liittyviä muutoksia.....	28
5.2.1 Paikallinen järjestelyerä	28
5.2.2 Kunnallinen teknisen (TS) henkilöstön virka- ja työehtosopimus ja henkilökohtainen lisä28	
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	28
7. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU	30
7.1 Henkilöstökysely	30
7.2 Tyhytoiminta.....	30
7.3 Työterveyshuollon toiminta.....	31
7.4 Työsuojelu.....	32
7.5 Työtapaturmat	32
7.5.1 Työtapaturma- ja väkivalta- tai uhkatilanneilmoitukset.....	33
7.6 Palvelusvuosien huomioiminen	34

8. YHTEISTOIMINTA.....	34
8.1 Työsuojeluvaltuutetut.....	34
8.2 Pääluottamusmiesten terveiset.....	36
9. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	37
9.1 Suurten muutosten jälkimainingeissa.....	37
9.2. Työhyvinvointi osoittaa henkilöstön selvinneen hyvin muutoksista.....	37
9.3. Suuntana hyvinvoiva henkilöstö ja hyvin hallitut prosessit.....	38

Tekstit HR

Kuvat Kari Kohvakka

TUUSULA

Elämisen
taidetta.

LUKIJALLE

Kädessäsi on Tuusulan kunnan henkilöstökertomus vuodelta 2019. Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa päättäjille, esimiehille ja henkilöstölle kuntatason henkilöstötavoitteiden seurantaan ja tilastotietoihin perustuva kokonaiskuva kunnan henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä vuonna 2019. Lisäksi em. historiatiedot lisättyinä analyysillä tulevista toimintaympäristön ja henkilöstörakenteen sekä osaamistarpeiden muutoksista, antavat mahdollisuuden päättäjille ja koko henkilöstölle suunnata oikein tulevia henkilöstötoimenpiteitä. Vuoden 2019 henkilöstökertomukseen on koottu kunnan henkilöstön (kunta + vesihuoltoliikelaitos) määrää, rakennetta sekä muita kertomusvuoden tapahtumia henkilöstöasioissa.

Henkilöstökertomuksen rakenne vastaa Kuntaliiton suositusta. Raportin tiedot ovat pääsääntöisesti Kuntarin raportointiohjelman tuottamia. Ohjelman laskentatapa poikkeaa osin aikaisemmista vuosista, joten suora vertailu vuodesta 2014 taaksepäin ei kaikilta osin ole mahdollista. Samoin koko kuntaa koskevat luvut eivät välttämättä ole vertailukelpoisia, sillä ne sisältävät vuoteen 2018 asti myös sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön. Tässä kertomuksessa on henkilöstömäärää ja suoritteita koskevien tunnuslukujen lisäksi arvioitu kaudelle asetettujen henkilöstötavoitteiden toteutumista. Tulevaa rekrytointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymis- ja vaihtuvuustietojen perusteella. Kertomusta on hieman uudistettu, esimerkiksi henkilöstön edustajien raportilla vuodesta 2019.

Vuoden 2019 aikana vietiin eteenpäin uuden kunnan rakennetta ja toimintatapoja. Sosiaali- ja terveystoimien henkilöstö oli siirretty Keski-Uudenmaan Sote -kuntayhtymään vuodenvaihteessa 2018-2019. Kunta tuki monissa toiminnoissa vielä uuden kuntayhtymän toimintaa. Uudet organisaatorakenteet, kuten Kuntatoimiala ja Yhteiset palvelut -toimialue, loivat uusia toimintamalleja ja edistivät uusien organisaatorakenteiden toimintaa. Pormestarimallia arvioitiin ja myös henkilöstöltä kysyttiin uuden poliittisen johtamisjärjestelmän vaikutuksista.

Näinä muutoksen vuosina työhyvinvointikyselyn tulokset yllättivät positiivisesti. Syksyllä 2019 tehdyn kyselyn mukaan Tuusulan kunnan työntekijöiden työhyvinvointi oli parantunut. Yleisarvosana nousi arvosanaan 8,08, kun se edellisessä kyselyssä vuonna 2017 oli 7,86.

Alkuvuodesta neuvoteltiin paikallinen järjestelyerä, joka maksettiin 1.1.2019 alkaen. Teknisten sopimuksen TS-palkkausjärjestelmän kehittämistä vietiin eteenpäin ja luotiin henkilökohtaisen lisän arviointimalli. Intranetin, Kaiun sivuja uusittiin erityisesti henkilöstöasioiden osalta.

Sisäilmasta johtuvat haasteet leimasivat vuotta ja väistötiloihin siirtymistä suunniteltiin ja toteutettiin kunnan monessa yksikössä. Kunnantalosta päätettiin luopua ja väistötiloiksi kunnantalon henkilöstölle valittiin tilat Sahankulmassa sekä Tuuskoto. Väistötiloihin siirtymistä on valmisteltu koko syksy. Sahankulman väistötilat saatiin käyttöön jo marraskuussa.

Kehittämiseen panostettiin mm. edistämällä tavoite- ja kehittämissalkun käyttöönottoa ja rekrytoimalla kuntaan kehittämisjohtaja. Elinvoimapalveluja vahvistettiin rekrytoimalla elinvoimajohtajan lisäksi yritysasiainmies. Työsuojelupäällikkö aloitti kesäkuussa. Henkilöstömäärää muilta osin tarkasteltiin ja luotiin Kasvun ja talouden hallintaohjelma, jolla pitkän tähtäimen osalta hallitaan myös henkilöstömäärän ja -kulojen kehitystä.

Henkilöstö on keskeinen ja tärkein voimavara kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa. Haluan kiittää kunnan päättäjiä ja johtoa, henkilöstön edustajia, henkilöstöpalveluiden asiantuntijoita ja muita henkilöstöasioita hoitavia työntekijöitä sekä aivan kaikkia kunnan työntekijöitä ja viranhaltijoita hyvästä yhteistyöstä ja kunnan palveluiden edistämisestä vuonna 2019!



Tanja Rontu-Hokkanen, vs. henkilöstöjohtaja

1. JOHDANTO

1.1. Uusi organisaatio- ja johtamisen rakenne

Tuusulan uusi johtamisen rakenne (organisaatio) tuli voimaan 1.1.2019. Vuoden 2019 alusta siirryttiin yhden toimialan malliin. Toimialan nimi on kuntatoimiala. Toimiala jakaantuu toimialueisiin ja edelleen palvelualueisiin. Toimialueet ovat Yhteiset palvelut, Sivistys sekä Kasvu ja ympäristö. Nämä muutokset perustuvat valtuuston päätökseen 3.9.2018 johtamisen rakennemallin ja johtamisjärjestelmän uudistamistyön jatkovalmistelusta. Hallintosääntö muutettiin vastaamaan 1.1.2019 voimaan tullutta uutta organisaatiota.

Edellä mainittujen yhden toimialan ja kolmen toimialueen ohella muutetussa hallintosäännössä puhutaan nyt palvelualueista ja palveluyksiköistä. Tulosalueiden tilalle tulivat palvelualueet ja tulosityksiköiden tilalle palveluyksiköt. Toimialueiden organisoitumisesta palvelualueiksi päättää kansliapäällikkö ja muilta osin palveluorganisaatiosta (esimerkiksi palveluyksiköt) päättää toimialuejohtaja. Myös toimialajohtaja-, tulosaluejohtaja- ja tulosityksikön esimiesnimikkeet on hallintosäännössä muutettu vastaamaan uutta organisaatiota (toimialuejohtaja, palvelualuepäällikkö, palveluyksiköiden esimies).

Yhteisten palveluiden toimialajohtajana toimii talousjohtaja. Kasvun ja ympäristön toimialuetta johtaa kuntakehitysjohtaja ja Sivistyksen toimialuetta sivistysjohtaja. Jatkossa kaikkien palvelualuepäällikköiden valinta kuuluu kunnanhallitukselle. Johtamisjärjestelmän kehittäminen, eli sen, miten toimitaan organisaatorakenteen sisällä, valmistelu ja toimeenpano jatkuivat vuoden 2019 aikana.



TUUSULAN KUNTAORGANISAATIO 1.1.2019

Tarkastuslautakunta	Valtuusto Puheenjohtaja Kati Lepojärvi				Keski-Uudenmaan ympäristölautakunta			
Konsernijaosto	Kunnanhallitus Pormestari Arto Lindberg				Keski-Uudenmaan ympäristökeskus Ympäristökeskuksen johtaja Risto Mansikkamäki			
Hyte-lautakunta	Kunta- ja ympäristö Pormestari Arto Lindberg, kansliapäällikkö Harri Lipasti Kuntastrategia, edunvalvonta, omistajaohjaus, kuntayhteistyö, hyte-työ, osallisuus, viestintä, KV-toiminta, kunnan ja toimialueiden johtaminen				Ympäristökeskuksen hallinto Risto Mansikkamäki Ympäristövalvonta Ympäristösuojelu Ympäristönsuojelupäällikkö Tapio Reijonen Terveysvalvonta Terveysvalvonnan päällikkö Mira Suurkuukka Eläinlääkintähuolto Eläinlääkintähuollon päällikkö Maja Kallioniemi			
Kuntakehitys-lautakunta					Yhteiset palvelut Talousjohtaja Markku Vehmas Talouden ohjaus Hallintopalvelut Asiakas- ja henkilöstöpalvelut Kehittäminen ja tietohallinto			
Rakennusvalvontajaosto	Sivistys Sivistysjohtaja Virpi Lehmusvaara Kulttuuri Oppiminen Vapaa-aika Varhaiskasvatus				Kasvu ja ympäristö vt. kuntakehitysjohtaja Petri Juhola Elinvoima, asuminen ja kehittäminen, kuntasuunnittelu, rakennusvalvonta, tilapalvelut ja yhdystekniikka			
Tekninen lautakunta	Ruokapalvelut Ruokapalvelupäällikkö Kirsi Hanski				Vesihuoltolaitoksen johtokunta Johtaja Jukka Sahlakari			
Kasvatus- ja sivistyslautakunta	Kuntatoimiala Kansliapäällikkö Harri Lipasti				Yhteisten palveluiden toimialue Talousjohtaja Markku Vehmas			
Kulttuuri ja vapaa-aika-lautakunta	Kuntastrategia, edunvalvonta, omistajaohjaus, kuntayhteistyö, hyte-työ, osallisuus, viestintä, KV-toiminta, kunnan ja toimialueiden johtaminen Kansliapäällikkö Harri Lipasti Pormestari Arto Lindberg Johdon assistentti Minna Mäkitalo Viestintäpäällikkö Paula Kyllä-Harukka Viestinnän asiantuntija Pia Visti-Korhonen Kehittämispäällikkö Heidi Hagman Yhteistömanageri Katja Repo Osallisuus- ja hyvinvointikoordinaattori Marjo-Kaisa Kontinen				Talouden ohjauksen palvelualue Talousjohtaja Markku Vehmas Talouspalvelut Talouspäällikkö Heli Hippeläinen Controller-palvelut Talousjohtaja Markku Vehmas Hankinnat Talousjohtaja Markku Vehmas Työ- ja osakkuusyhteisöjen ohjaus			
	Sivistystoimialue Sivistysjohtaja Virpi Lehmusvaara				Kasvun ja ympäristön -toimialue vt. kuntakehitysjohtaja Petri Juhola			
	Ruokapalvelut Ruokapalvelupäällikkö Kirsi Hanski				Kuntakehitys-lautakunta Puheenjohtaja Mika Mäki-Kuhna			
	Kasvatus- ja sivistyslautakunta Puheenjohtaja Jussi Salonen				Rakennusvalvontajaosto Puheenjohtaja Päivi Kuusisto			
	Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta Puheenjohtaja Janne Mellin				Tekninen lautakunta Puheenjohtaja Raimo Stenwall			
Varhaiskasvatuksen palvelualue Varhaiskasvatus-päällikkö Hannamari Halinen	Oppimisen palvelualue Opetuspäällikkö Markus Torvinen	Kulttuurin palvelualue Kulttuuri- ja museotoimenjohtaja Ulla Kinnunen	Vapaa-aikan palvelualue Vapaa-aikapalveluiden päällikkö Risto Kanerva	Elinvoima, asuminen ja kehittäminen Elinvoimajohtaja Kristiina Salo	Rakennusvalvonta Johtava rakennustarkastaja Johanna Aho	Kuntasuunnittelu Kuntasuunnittelu-päällikkö Pia Sjöros Maankäyttö Maankäyttö-päällikkö Päivi Hämäläinen	Yhdyskuntateknikka Yhdyskuntateknikan päällikkö Petri Juhola	Tilapalvelut vt. tilapalvelu-päällikkö Esa Koskinen
Kunnallinen varhaiskasvatus Varhaiskasvatus-päällikkö Hannamari Halinen	Perusopetus Lukiokoulutus Rehtori Seppo Kärpänen	Kirjastopalvelut Kirjastotoimenjohtaja Annastina Louhisalmi	Alueellinen nuorisotyö ja lapahuonepalvelut Alueellisen nuorisotyön esimies Matti Kemppainen	Elinkeinopalvelut Elinvoimajohtaja Kristiina Salo	Kaavoitus Kaavoitus-päällikkö Pia Sjöros Maankäyttö Maankäyttö-päällikkö Päivi Hämäläinen	Kunnallistalouden suunnittelu Yhdyskuntateknikan päällikkö Petri Juhola	Kiinteistöjohtaminen vt. tilapalvelu-päällikkö Esa Koskinen	Kiinteistöjohtaminen vt. tilapalvelu-päällikkö Esa Koskinen
Yksityinen varhaiskasvatus Varhaiskasvatuksen asiantuntija Vesa Joronen	Kansalaisopisto ja taiteen perusopetus Rehtori Timo Rusanen	Museo- ja kulttuuripalvelut Ulla Kinnunen	Liikuntapaikat ja ulkoilmapalvelut Työnjohtaja Jaska Vilen	Focus Projektipäällikkö Patrik Skogster	Paikkatieto Paikkatietopäällikkö Jarmo Kyllönen	Kunnallistekniikan rakentaminen Työpäällikkö Jyrki Sjöblom	Rakennuttaminen Rakennuspäällikkö Esa Koskinen	Rakennuttaminen Rakennuspäällikkö Esa Koskinen
Esiopetus Varhaiskasvatus-päällikkö Hannamari Halinen		IT-museo	Uimahalli ja terveysliikuntapalvelut Uimahallin esimies Pasi-Jussi Hytönen	Hyrylän keskusta Kiinteistökehitys-päällikkö Hannu Kantola		Kunnossapito Kunnossapito-päällikkö Jani Huhtunen	Kiinteistöjen ylläpito Kiinteistöhoitopäällikkö Atso Vesa	Kiinteistöjen ylläpito Kiinteistöhoitopäällikkö Atso Vesa
				Rykmentinpuisto Ohjelmapäällikkö Tuomo Sipilä		Viherialueet Kunnanpuutarhuri Riitta Kalliokoski	Liikenne Liikennainsinööri Jukka-Matti Laakso	Liikenne Liikennainsinööri Jukka-Matti Laakso

1.2. Toimintatapamme

Kunnassa määriteltiin yhteiset toimintatavat valtuustokauden alussa. Nämä kuuluvat kaikille, erityisesti henkilöstölle.

Me teemme yhdessä uutta!

Me tuusulalaiset

Me olemme asukkaita, kuntalaisia, yhteisöjä, luottamushenkilöitä ja kunnan työntekijöitä. Me teemme Tuusulan tarinan ja tulevaisuuden. Olemme ylpeitä Tuusulasta ja viestiminen kuuluu meille kaikille!

Teemme parempaa huomista

Suunnittelemme asiat huolella ja ketterästi. Saamme tuloksia aikaan ja arvostamme onnistumisia. Voimme vaikuttaa ja tehdä pieniä asioita joka päivä.

Autamme ja kannustamme toisiamme sekä kerromme myönteisiä tarinoita Tuusulasta.

Yhdessä tekemällä pärjäämme

Saamme voimaa yhteistyöstä, jota rakennamme jokaisessa kohtaamisessa.

Luomme sallivuuden kulttuuria, jossa kunnioitetaan erilaisuutta. Tarvitsemme kaikkien ideat käyttöön. Yhdessä olemme enemmän.

Uutta syntyy luovasti ja rohkeasti ideoiden

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



TUUSULA

Elämisen
taidetta.

1.3. Asuntomessut

Asuntomessut järjestetään 3.-30.8.2020 Tuusulassa. Tuusulassa pidetään jo kolmannet Asuntomessut, aivan Tuusulan keskustan, Hyrylän tuntumassa, Rykmentinpuiston alueella. Huikean monipuoliselle asuntomessualueelle rakentuu yhteensä 27 pientaloa, kaksi kerrostaloa, kaksi townhousea ja yksi rivitalo. Hoivakorttelissa on päiväkotia, senioriasuntoja ja ikäihmisten hoivaa sekä koirien päivähoitoa samassa pihapiirissä. Messualueella on puurunkoisia taloja, hirsitaloja ja kivitaloja, sekä yksi- että kaksikerroksisia ratkaisuja. Asuntomessukoteja on näytteillä 41.

Vuonna 2019 Asuntomessutoimisto on tehnyt paljon töitä messuvalmistelujen eteen. Asuntomessujen siirron valmistelu pidettäväksi 3.-30.8.2020 on aloitettu. Jos messuja ei pystytä toteuttamaan elokuussakaan, mietitään pienimuotoisempaa, uudenlaista yleisötapahtumaa myöhemmälle syksyyn. Vaikka messutapahtuman ajankohta nyt siirtyykin eteenpäin, aikataulussa.

”Meille on rakentumassa Rykmentinpuistoon upea messualue, josta voimme olla ylpeitä ja joka kuvastaa uudenlaista Tuusulaa monipuolistaen mielikuvaa asumisesta täällä”, toteaa Asuntomessut Tuusulassa-projektin projektipäällikkö Riikka UusikulkuTuusulan kunnasta.

Messuille rekrytoidaan suuria määriä nuoria kesätyöpaikoihin. Myös henkilöstö on mukana messuilla. Kaikissa tapahtumajärjestelyissä tullaan huomioimaan yleisön ja henkilökunnan turvallisuus ja hyvinvointi.



TUUSULA

**Elämisen
taidetta.**

2. HENKILÖSTÖTAVOITTEET

2.1 Kuntastrategiaan perustuva organisaatiostrategia

Tuusulan kunnanvaltuusto hyväksyi uuden kuntastrategian valtuustokauden tavoitteet ja indikaattorit 19.3.2018. Valtuustokauden tavoitteita on 32 ja ne on johdettu strategian visiosta, päämääristä ja yhteisestä toimintavasta. Tavoitteita laatiessa on huomioitu pormestariohjelma sekä osallistavan strategiaproessin aikana esiin nousseita asioita. Strategiaperustaan kuuluvat visio, toimintatavat ja päämäärät. Toimintatavat on aiemmassa kappaleessa kerrottu tarkemmin.

Kuntastrategian päämääriä ovat sujuvuus, hyvinvointi ja vireys. Strategian hahmottelemaa uutta Tuusulaa rakennetaan asukkaiden, yhteisöjen, luottamushenkilöiden ja kunnan työntekijöiden yhteisen tuusulalaisen toimintavan avulla, jossa korostuvat me-henki ja yhteistyö, yhteisen tarinan rakentaminen, tekemisen kulttuuri, rohkeus kokeilla ja iloitseminen onnistumisista.

2.2. Vuositavoitteiden toteutuminen

Kuntatason henkilöstötavoitteet on määritelty kuntastrategiassa sekä vuosittaisissa talousarvioissa.

Indikaattorit ovat toteutuneet vuonna 2019 osittain. Työhyvinvointikyselyn arvosana sekä ylityökustannukset ovat selkeästi parantuneet. Organisaation suuret muutokset ovat vaikeuttaneet kunnianhimoisten tavoitteiden saavuttamista. Asetut tavoitteet ovat tärkeitä henkilöstön hyvinvoinnin, henkilöstöbudjetoinnin sekä resurssien kannalta.

Indikaattorit

	TP2019	TP2018
Henkilökunnan palkat€ /asukas	1 563 €	2 088€
Henkilötyövuodet (htv3)	1 389,5	1 746
Työkyvyttömyyspoissaolokalenteripäivät	24 061	30 934
Poissaolopäivät / vakinainen henkilöstön lkm	14,4	13,7
Ylityökustannukset €	245 442 €	499 700 €
Työhyvinvointikyselyn yleisarvosana	8,08 (v.2017 7,7)	-

Valtuustokauden 2018-2021 tärkein tavoite sekä vuoden 2019 vuositavoitteet henkilöstönäkökulmasta sekä tavoitteiden toimenpiteet: Johdamme ihmisiä innostaen ja yhdessä uutta tehden. Tuusulan kunta on vetovoimainen työnantaja ja kunnan henkilöstö voi hyvin.

Henkilöstöä sitoutettiin oman toiminnan kehittämiseen mm. kehityskeskusteluissa, joiden teemana oli kuntastrategian yhteydessä määritetty yhteinen toimintatapa "me teemme yhdessä uutta". Vuoden aikana toteutettiin kyselyt henkilöstölle pormestarimallin käyttöönotosta sekä henkilöstön työtyytyväisyydestä ja -hyvinvoinnista. Tavoitteet ovat kaiken kaikkiaan toteutuneet hyvin. (etenemisaste 4).

Vuositavoite 2019: Uudistamme kunnan organisaatiokulttuuria ja tuemme kunnan henkilöstöä muutoksissa

Toimenpide 2019

Toimenpiteiden ja riskien seuranta ajalta tammi-joulukuu 2019

Sitoutamme henkilöstön oman toiminnan kehittämiseen

Etenemisaste: 4

Kunnan uudistetussa organisaatiossa saatiin palvelut, johtamisjärjestelmä ja yhteistyö käyntiin.

Uudet foorumit, kuten Hyte-työryhmän ja -lautakunnan toiminta vakiintui.

Kehityskeskusteluiden teemaksi valittiin "Me teemme yhdessä uutta" ja esimiesten tuli pohtia miten edistää asiaa. Kehityskeskustelut pidettiin huhtikuun loppuun mennessä.

Työterveyshuollon palveluntarjontaa kehitettiin myös työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtääviin valmennuksiin.

Toimintamalli työterveyshuollon ja kunnan välisistä laatupalavereista on käytössä säännöllisesti. Kommunikointia ja palvelutarpeiden määrittelyä on tehostettu työterveyshuollon, kunnan ja työsuojelupäällikön välillä.

Työhyvinvoinnin suunnitelma hyväksyttiin yhteistyökomiteassa joulukuussa.

Henkilöstökysely toteutettiin syksyllä.

Kunnan johdon ja poliittisen johdon yhteistyötä kehitettiin.

Kysely poliittisen johtamisen mallista (pormestarimallista) tehtiin niin luottamushenkilöille kuin henkilöstöllekin.

Kehittämisen- ja tavoitesalkun käyttöönotto edistyi.

Intranetin päivittämisprojekti käynnistettiin.

Talous- ja henkilöstöpalveluiden keskittäminen edistyi. Palveluiden keskittäminen jatkuu vielä vuonna 2020.

Toteutamme valmennuskokonaisuuksina: työyhteisötaidot, valmentava johtaminen, Lean, fasilitointi ja osallisuuden edistäminen sekä toimeenpanokyvyn parantaminen ja sähköisten alustojen käyttäminen

Etenemisaste: 3

Microsoft Teams on päätetty kunnan sähköiseksi alustaksi ja koulutuksia sen käyttöön on järjestetty henkilöstölle.

Valmennuskokonaisuuksien tarjontaa ja valmennusyriytyksiä kartoitettiin ja osa valmennuksista kilpailutettiin ennen kesää.

Kunnassa on käytössä ja tavoitteena edistää osallisuuspeliä sekä jalkauttaa osallisuus osaksi myös henkilöstön ja esimiesten toimintaa.

Yhteisten palvelujen työyhteisövalmennuksen kilpailutus ja suunnittelu saatiin tehtyä.

Uuden kehittämisjohtajan myötä Lean-pilotoinnin suunnittelu edistyi ja saadaan tehtyä ensi vuoden aikana.

*Hyödynämme
tehokkaammin
työterveyshuollon
työhyvinvointipalveluita*

Etenemisaste: 4

Työterveyshuollon kanssa on sovittu säännöllisistä laatupalavereista. Näissä palavereissa on keskusteltu työterveyshuollon jalkautumisista työyhteisöihin. Työterveyshuolto tarjoaa työhyvinvointiluentoja, First beat -mittauksia, ensiapukoulutuksia jne.

Yhteistyötä työsuojelupäällikön ja työterveyshuollon välillä on tiivistetty. Työterveyshuollon ja toimialueiden tapaamiset järjestettiin vuosikellon mukaisesti.

*Sujuvoitamme
uudelleensijoitettavien
prosesseja*

Etenemisaste: 5

Uudelleensijoitettavia kuntatasolla on erittäin vähän. Työsuojelupäällikköresurssin lisääminen näkyy työkykyprosesseissa positiivisesti.

Varhaiskasvatuksen esimiehille pidettiin luento, jossa kerrottiin tarkemmin uudelleensijoitusprosessista.

Perusopetus ja varhaiskasvatus tiedottivat henkilöstöä palveluverkkomuutoksen etenemisestä säännöllisesti.

*Kehitämme
palkkausjärjestelmää*

Etenemisaste: 4

Järjestelyeräneuvottelut on pidetty ja erä saatiin maksuun.

TS-kehittämisryhmä työsti henkilökohtaisten lisien kriteereitä, ja järjestelmä hyväksyttiin kunnanhallituksessa joulukuussa. Järjestelmä otetaan käyttöön kehityskeskusteluiden yhteydessä. TS-kehittämisryhmä kokoontuu säännöllisesti.

Henkilöstökyselyn tulokset tasa-arvon toteutumisesta kunnassa olivat erinomaiset.

Henkilöstöpalvelut suunnittee palkan lisien haun selkeyttämistä ja keskittämistä osavuositarkastusten yhteyteen.

Vuositavoite 2019: Luomme kokeilu-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan malleja, selkeyttämme rakenteita ja parannamme toimeenpanokykyä

*Kirkastamme uuden
organisaation
kehittämisen
mallit, roolit ja
tehtävät.
Luomme ja otamme
käyttöön uuden
kehittämisen
mallin.
Tuemme ketterien
kokeilujen
ja projektien
toteutusta sekä
yhteistyötä
eri tahojen välillä.*

Etenemisaste: 3

Kehittämismallin päivittämistä työstettiin yhteistyössä toimialueiden kanssa. Kehittämisen johtamista tukevan salkkujärjestelmän käyttöönotto on menossa.

Yhteistoimintasopimuksen päivittämisen myötä on tavoitteena selkeyttää henkilökuntajaoksen roolia ja tehtäviä, jotta aloitteet ja henkilöstöltä tulevat ideat saadaan paremmin esille.

2.3 Henkilöstöriskeistä

Osana kunnan riskienarviointia arvioitiin myös kunnan henkilöstöriskejä vuodelle 2019. Tuntuvin riskinä tunnistettiin henkilöstön riittävä osaamisen kehittäminen ja uudistuskyky sekä työhyvinvointi. Sietämättömänä henkilöstöriskinä nähtiin sisäilma-asioihin liittyvät riskit, jotka kuormittavat monin eri tavoin henkilöstöä.

Henkilöstöriskien toteutumista on pyritty varmistamaan henkilöstölle riittävät mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen. Kunnassa kouluttautumiseen kannustetaan ja koulutuksiin on budjetoitu. Esimerkkeinä mainittakoon myös sisäiset koulutukset, kuten monipuoliset Veso-päivät ja sisäinen työhyvinvointikorttikouluttaja. Työhyvinvoinnin tilaa seurattiin syksyllä järjestettävällä henkilöstökyselyllä. Kyselyn tulokset olivat parantuneet vielä entisestään.

Riskin hallintakeinot:

- Uudistumiskyvyn ja tavoitteiden saavuttaminen, hyvä johtaminen ja henkilöstön osaamisesta huolehtiminen.
- Muutostilanteissa osallisuuden ja yhteisöllisyyden varmistaminen ja yhteiskehittäminen.
- Esimiesten ja henkilöstön kouluttaminen, henkilöstön osaamisen kehittämisohjelma kytkettynä käynnissä oleviin muutoksiin.
- Palveluverkon suunnittelussa yhteisöllinen työskentely ja hyvä viestintä mahdollistaa ennakointia ja muutokseen varautumista.

Riskin kehityssuunta: Kuvaus riskin hallintakeinoista 31.12.2019:

- Yhä uudet kehittämishankkeet tulee resursoida ja tiedostaa kuntasektorin ns. jatkuvat, lakisääteiset tehtävät ja velvoitteet.
- Johtoryhmävalmennus ja johtamisen kehittämisen työryhmä perusopetuksessa muutoksessa oleville johtoryhmille sekä varhaiskasvatuksen yksiköille.
- Oppimisympäristöjen ja palveluverkon toimialueet ylittävä ohjausryhmä.
- Työhyvinvointiohjelman toteuttaminen; uusittu ohje uhka- ja väkivaltatilanteista, hyväksytty työsuojelun toimintaohjelma.
- Kunnantalon väistötilanteessa erilaiset henkilöstöinfot ja työpajat.
- Työhyvinvointikysely alkusyksystä.
- Erilaiset koulutukset tarpeiden mukaan; Microsoft Teamsistä, Eduhouse-verkkokoulutusalueesta esimiehille yms.
- Kehittämisesursseihin on panostettu ja uuden kehittämisjohtajan myötä vahvistettu laajaa kehittämisosaamista.
- Kunnassa osaamisen kehittämistä tuetaan. Tärkeissä tehtävissä työskenteleville on mahdollistettu laajojakin koulutuskokonaisuuksia. Kunnassa opetushenkilöstölle järjestetyt Veso-päivät ovat olleet monipuolisia ja laadukkaita. Sisäistä kouluttamista on lisätty: kunnan oma työhyvinvointikorttikouluttaja on kouluttanut jo n. 400 työhyvinvointikorttia.

3. HENKILÖSTÖVOIMAVARA

3.1 Henkilöstömäärä (palvelussuhteet)

Tuusulan kunnan henkilöstömäärä ajankohtana 31.12.2019 oli 1667, kun vastaava luku 31.12.2018 oli 2256. Luvut kuvaavat henkilöstömäärää, joka oli 31.12. palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöstömäärä on suhteessa asukaslukuun 44,2 (tuhatta asukasta kohden).



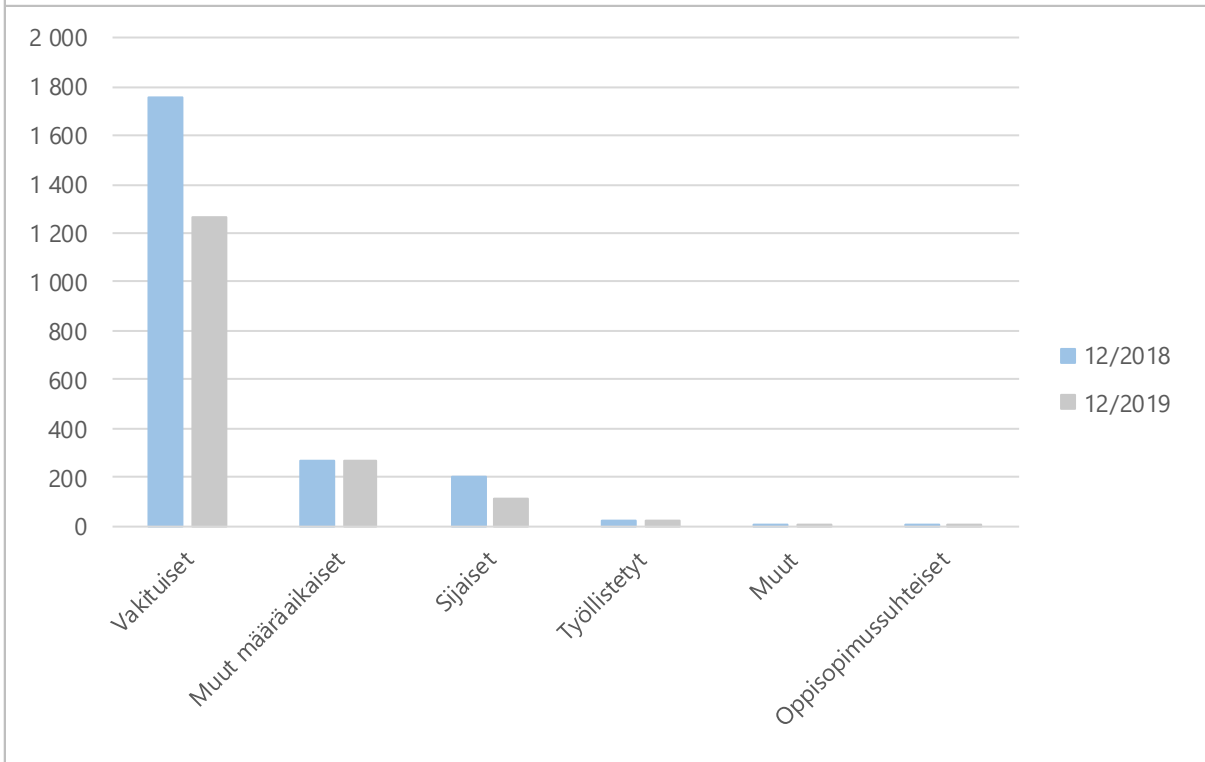
Toisaalta yhden päivän henkilöstömäärä ei anna tarkkaa kuvaa henkilöstömäärän kehityksestä, jonka vuoksi sen rinnalla tulee seurata vuosittaista keskimääräistä henkilöstömäärää.

HUOM! Vuoden 2018 luvuissa on mukana sote-henkilöstö.

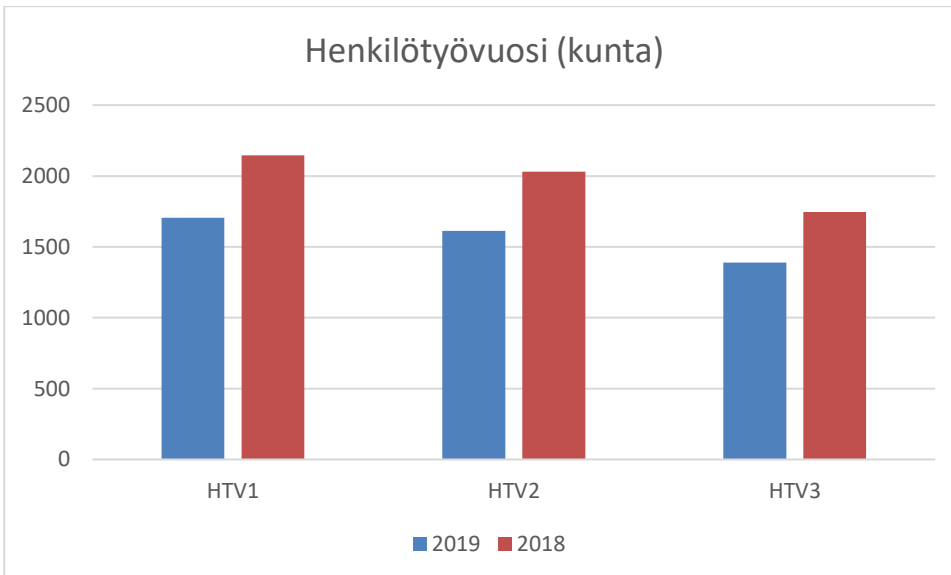
Kuukauden viimeisen päivän tilanne	12/2018	%	12/2019	%	Muutos
Vakituiset	1 759	78,0 %	1 265	75,9 %	-28,1 %
Miehet	288	12,8 %	274	16,4 %	-4,9 %
Naiset	1 471	65,2 %	991	59,4 %	-32,6 %
Muut määräaikaiset	270	12,0 %	268	16,1 %	-0,7 %
Miehet	48	2,1 %	49	2,9 %	2,1 %
Naiset	222	9,8 %	219	13,1 %	-1,4 %
Sijaiset	203	9,0 %	112	6,7 %	-44,8 %
Miehet	19	0,8 %	14	0,8 %	-26,3 %
Naiset	184	8,2 %	98	5,9 %	-46,7 %
Työllistetyt	20	0,9 %	19	1,1 %	-5,0 %
Miehet	7	0,3 %	10	0,6 %	42,9 %
Naiset	13	0,6 %	9	0,5 %	-30,8 %
Muut	2	0,1 %	2	0,1 %	
Miehet	2	0,1 %	2	0,1 %	
Naiset					
Oppisopimussuhteiset	2	0,1 %	1	0,1 %	-50,0 %
Miehet			1	0,1 %	
Naiset	2	0,1 %			-100,0 %
Yhteensä	2 256	100,0 %	1 667	100,0 %	-26,1 %

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 vakainainen virka- tai työsuhte samassa kuntaorganisaatiossa

1) Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin



Työpanoshenkilötyövuodet (=työssäoloaika henkilötyövuosina) oli 1389,5 henkilötyövuotta vuonna 2019 (1746,4 vuonna 2018). Vuoden 2019 työpanos on edellisvuoteen verrattuna laskenut 356,9 htv:ta.



4. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

4.1 Henkilöstömäärän kehitys

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2019 1667 henkilöä, joista vakituisia 1262 (75,7 %) ja määräaikaista 381 (22,8 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää myös oppisopimuksen kautta työssä olleen sekä 19 työllistettyä. Laskelma ei sisällä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan, eikä muita ns. päällekkäisiä palvelussuhteita (=yhdellä vakanssilla yksi hoitaja).

Henkilöstön kokonaismäärä laski 589 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Luvussa on sisällä Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymään siirtyneet henkilöt sekä velvoitetyöllistettäviä, joiden palkkaaminen edesauttaa kokonaisbudjettia alentaen pitkäaikaistyöttömistä kunnan maksamia korvauksia. Asukasmäärään suhteutettuna kunnan henkilöstöä oli 44,2 henkilöä/tuhat asukasta, (vuonna 2018 56,6 (tuhatta asukasta kohden).

Valtuusto perusti vuodelle 2019 vakinaisia palvelussuhteita 20.

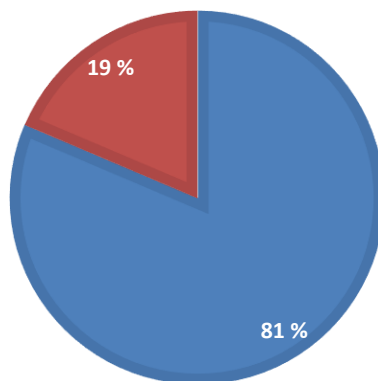
- Kuntatoimiala
 - 2 ympäristötarkastajaa
 - edunvalvontasihteeri
- Sivistyksen toimialue
 - päätoiminen tuntiopettaja (määräaikaisen tuntiopettajan tehtävä jätetään täyttämättä)
 - laaja-alainen erityisopettaja
 - 2 perusopetuksen lehtoria (2 määräaikaista päätoimisen tuntiopettajan tehtävää jätetään täyttämättä)
 - 4 perusopetuksen ja lukion lehtoria (4 määräaikaista tuntiopettajan tehtävää jätetään täyttämättä)
 - perusopetuksen ja lukion päätoiminen tuntiopettaja (määräaikaisen päätoimisen tuntiopettajan tehtävä jätetään täyttämättä)
 - 2 Tuusulan kuvataidekoulun kuvataiteiden opettajaa (määräaikaiset tuntiopettajan tehtävät jätetään täyttämättä)
 - nuoriso-ohjaaja
 - liikuntapaikkojen hoitaja
 - perheohjaaja
- kasvun ja ympäristön toimialue
 - lautakuntasihteeri
 - tontti-insinööri
 - rakennuttajainsinööri

Henkilökunta toimialoittain 31.12.2019

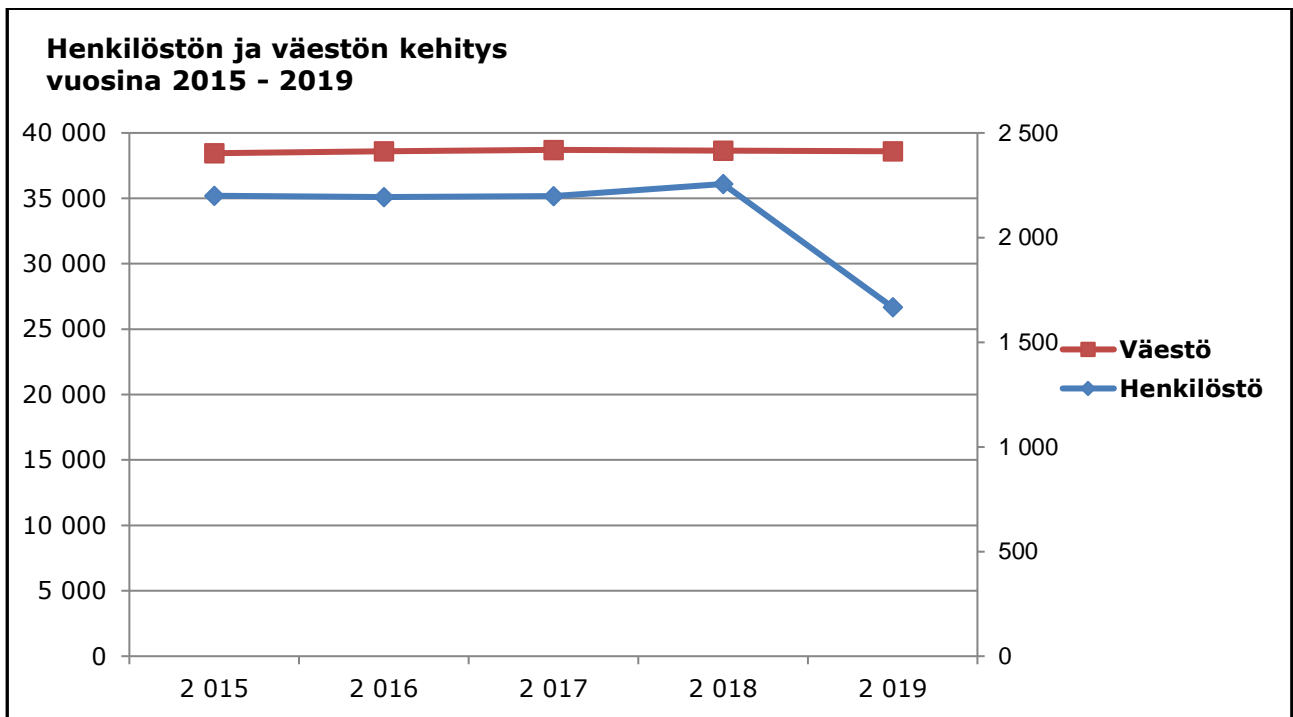
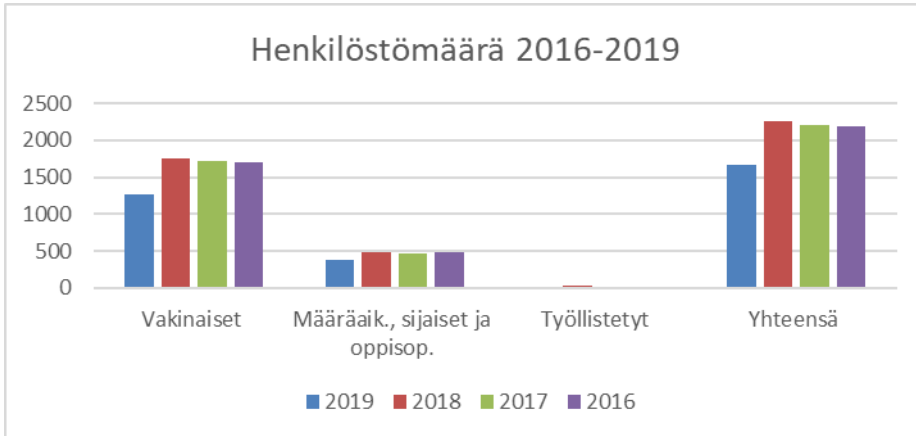
Palvelussuhteet toimialoittain 31.12.2019						
	Vakinaiset	Määrä-aikaiset ja sijaiset	Oppisopimus-koulutus	Työllistetyt	Muut	Yhteensä toimialueella
Kuntatoimiala	48	17	0	1		66
Yhteiset palvelut -toimialue	72	7	0	10		89
Sivistyksen toimialue	961	344	0	7		1312
Kasvun ja ympäristön toimialue	166	14	1	1		182
Vesihuoltoliikelaitos	17	1				18
Yhteensä	1264	383	1	19	0	1667

VAKITUISET PALVELUSSUHTEET 31.12.2019

■ työsuhteet ■ virkasuhteet



Henkilöstömäärän (31.12.) kehitys vuosina 2016 – 2019

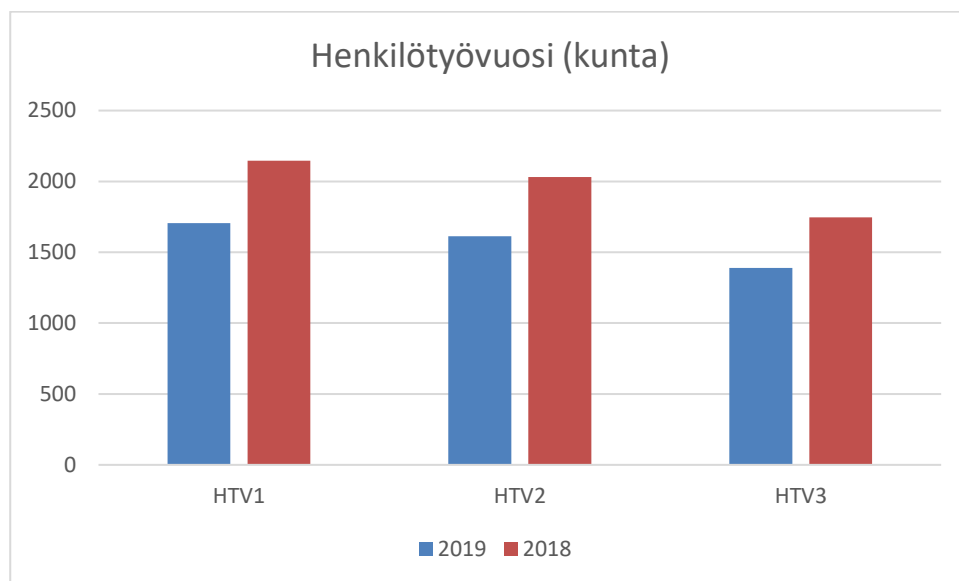


Raportointijärjestelmä raportoi uuden organisaation mukaisesti luvut, ja sosiaali- ja terveystoimi on vuodenvaihteessa 2018-2019 siirtynyt Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään. Tästä syystä aiempien vuosien vertailtavuus henkilöstömäärissä on haastavaa.

Työpanos (htv) 2019

Henkilötyövuosilaskenta antaa vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää huomattavasti paremman tiedon henkilöstömäärästä ja henkilöstön työpanoksesta sekä niiden kehitymisestä.

Henkilötyövuosiseuranta on toteutettu vuoden 2011 tiedoista alkaen. Tässä on kuvattu henkilötyövuodet toimialoittain kalenterivuosilta 2015–2019 ja kuntatasolla vuosina 2018–2019. Henkilötyövuodet tarkoittavat seuraavassa todellista tehtyä työaika eli työpanosta, jossa on otettu huomioon vähennyksinä mahdolliset osa-aikaisuudet ja osavuoden työskentelyt sekä myös vuosilomat, sairauspoissaolot yms.



Henkilötyövuosi (työpanos) toimialoittain 2015 - 2019

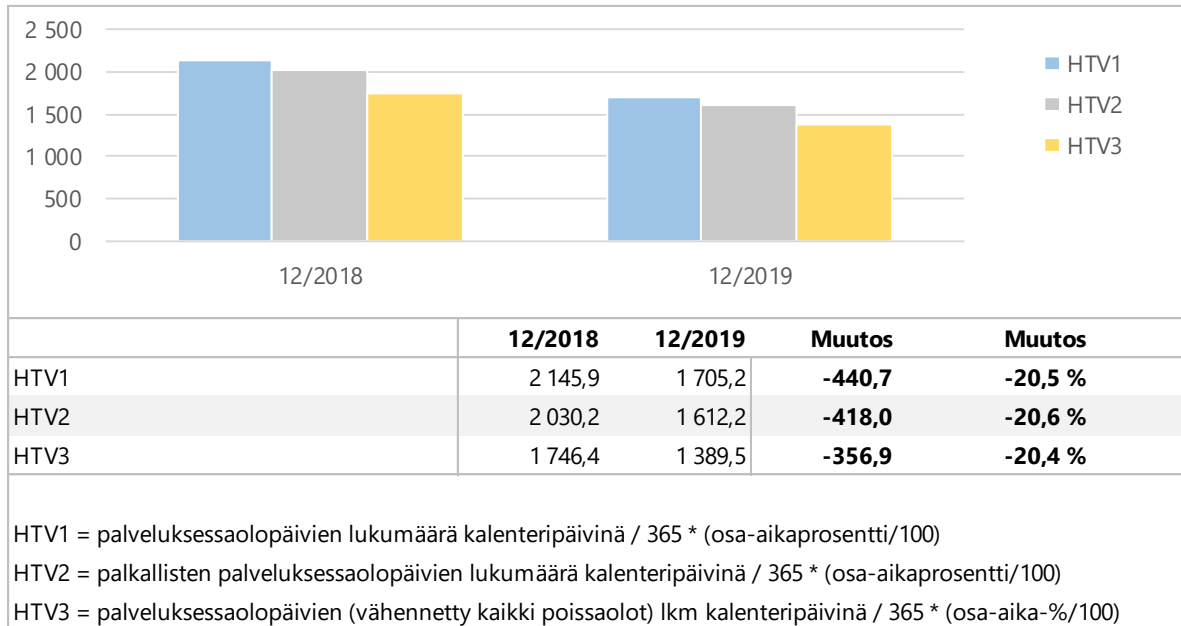
Henkilötyövuosi toimialoittain (htv)	2019 HTV3*	2018 HTV3*	2017 HTV3*	2016 HTV3*	2015 htv3
Kuntatoimiala	47,2	44,1	139,3	138	169,84
Yhteiset palvelut	72,2	61,5			
Sivistys	1044,7	1039,7	983,5	970,7	883,86
Kasvu ja ympäristö	143,2	142,8	142,3	137	108,19
Vesihuoltoliikelaitos	13,2	13,3	13,7	13,9	13,42
htv yhteensä	1320,5	1301,4	1278,8	1259,6	1175,31

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)

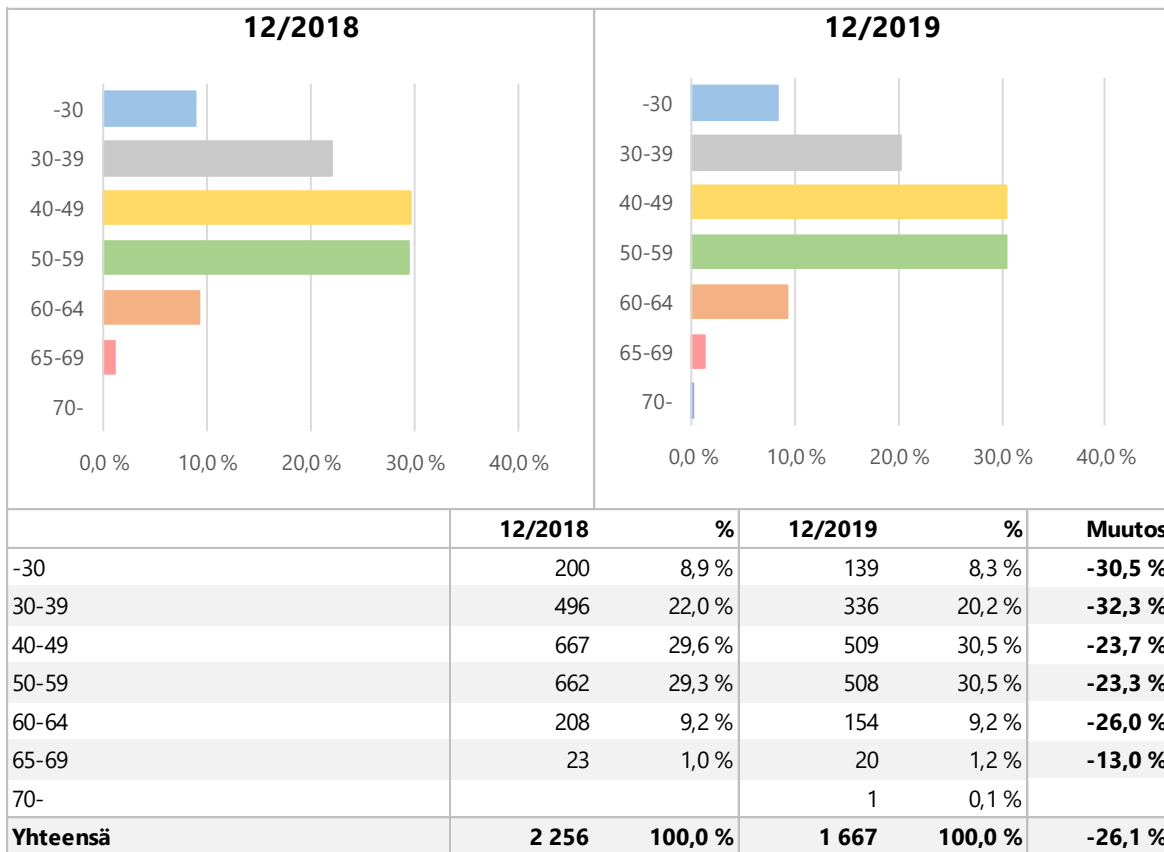
Henkilötyövuosi (työpanos) kuntatasolla 2018-2019



4.2 Henkilöstö- ja ikärakenne

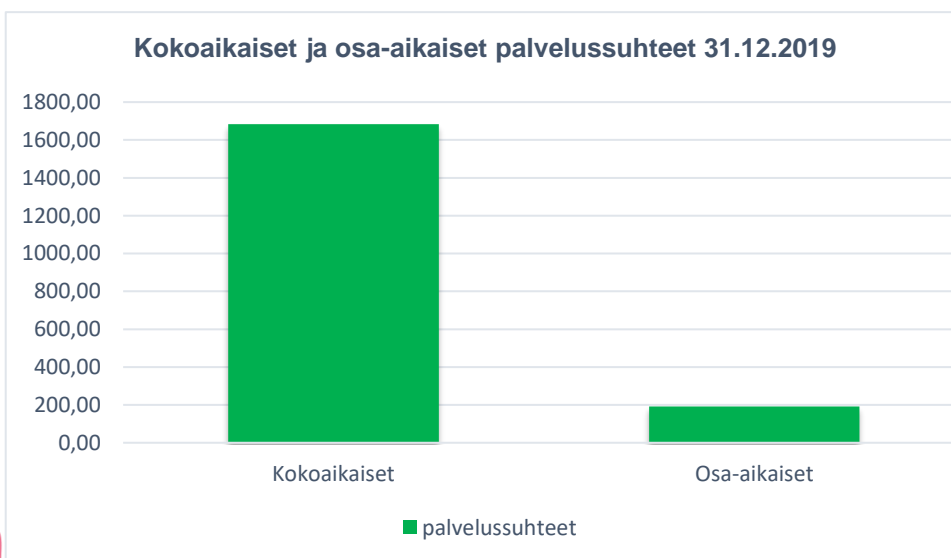
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuoden lopussa 46,1 vuotta (v. 2018: 47,1 vuotta). Toimialueittain tarkasteltuna keski-ikältään nuorinta henkilöstö on sivistyksen toimialalla, kasvun ja ympäristön toimialueella puolestaan ikääntyneintä.

Tuusulan ikärakenteen osalta suurimmat henkilöstöryhmät kertomusvuonna olivat 40-50-vuotiaat ja 50-59-vuotiaat.



Sukupuolijakaumaltaan kunta on selvästi naisvaltainen organisaatio, sillä edellisten vuosien tapaan 79,0 % henkilöstä on naisia.

Koko henkilöstöstä koko-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 89,8 % ja osa-aikaisten määrä oli 10,2 %. Osa-aikaisten määrässä ovat mukana osittaisella hoitovapaalla tai muusta harkinnanvaraisesta syystä osittaista työaikaa tekevät henkilöt.



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. 40 henkilöä.

4.3 Työn jakautuminen

Henkilökunnan työstä poissaoloja muodostuu pääasiassa erilaisista perhevapaista, sairauspoissaoloista, koulutuksiin osallistumisista ja vuosilomista. Vuoden 2019 poissaoloista suurin osuus kertyi vuosilomista. Vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden osuus aleni 0,2 prosenttiyksikköä verrattuna vuoteen 2018. Sairauspoissaolojen osuus nousi 0,1 prosenttiyksiköllä. Samoin tapaturmasta johtuneiden sairauspoissaolojen osuus nousi 0,1 prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna. Määrässä on mukana sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolot.

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli yhteensä 24 061 pv (vuonna 2018: 30 936 pv), josta 1-3 päivän lyhyitä poissaoloja oli 6 672 päivää (vuonna 2018: 8 627pv), lääkärintodistukseen perustuvia 17 389 päivää (vuonna 2018: 22 309 pv). Terveysperusteisten poissaolojen kokonaisprosentti oli sama 3,9 % kuin vuonna 2018. Lyhyiden sairauspoissaolojen (1-3 päivää) osuus on 27,7 % (2018 27,9%). Henkilökunnasta 22,2 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaolo-päiviä (22,6 % vuonna 2018). Vuoden 2018 luvuissa on mukana Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymään siirtynyt sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö.

Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät)

	2 018	%	2019	%	Muutos-%
1-3 päivää	8 627	27,9 %	6 672	27,7 %	-0,2 %
4-7 päivää	4 638	15,0 %	2 959	12,3 %	-2,7 %
8-29 päivää	9 950	32,2 %	6 772	28,1 %	-4,0 %
30-60 päivää	5 472	17,7 %	4 799	19,9 %	2,3 %
61-90 päivää	988	3,2 %	836	3,5 %	0,3 %
91-180 päivää	1 077	3,5 %	1 840	7,6 %	4,2 %
yli 180 päivää	184	0,6 %	183	0,8 %	0,2 %
Yhteensä	30 936	100,0 %	24 061	100,0 %	
Poissaolopäivät / HTV1	14,4		14,1		
Poissaolopäivät / henkilöstön lkm	13,7		14,4		
Poissaolo-%	3,9 %		3,9 %		

Poissaolo-% = Poissaolopäivät / (HTV1 * 365) = kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtapaturmapoissaolot.

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

Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 14,4 kalenteripäivää henkilöä kohden koko henkilöstö huomioiden (vuonna 2018: 13,7 päivää).

Pitkien 30-60 päivän sairauslomien määrä on laskenut, mutta yli 91 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä on noussut huomattavasti. Kunnassa on tehty pitkäjänteisesti työtä työterveyshuollon kanssa, jotta pitkillä sairauslomilla olevia henkilöitä on saatu uudelleen koulutettua ja/tai sijoitettua.

Terveysperusteiset poissaolot (kpl/lukumäärät)

	2 018	%	2 019	%	Muutos-%
1-3 päivää	4 643	72,4 %	3 632	75,4 %	3,0 %
4-7 päivää	896	14,0 %	567	11,8 %	-2,2 %
8-29 päivää	706	11,0 %	473	9,8 %	-1,2 %
30-60 päivää	139	2,2 %	116	2,4 %	0,2 %
61-90 päivää	15	0,2 %	12	0,2 %	0,0 %
91-180 päivää	9	0,1 %	16	0,3 %	0,2 %
yli 180 päivää	1	0,0 %	1	0,0 %	0,0 %
Yhteensä	6 409	100,0 %	4 817	100,0 %	

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

Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti vuositasolla 20 työpäivää ylittävät poissaolot ovat kynns, 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 työpaikka-kohtaisia 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 kestäväns sairauspoissaolomäärän ylityttyä. Poissaolokeskustelu tallennetaan Populukseen, josta tarvittaessa saa seurantaraportteja.

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

Työkyvyttömyydestä aiheutuneet kokonaiskustannukset (KAARI-laskuri)

Kumulatiiviset arvot 1 000€	2/2018	2/2019	2/2020	Ero ed. vuosi	Ero ed. vuosi
Työkyvyttömyyskustannukset					
* Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset	-1 655	-1 198	-615	-583	-48,6%
Tapaturmavakuutusmaksut	-32	-24	-19	-5	-21,7%
KuEL-varhemaksut	-102				
VaEL-työkyvyttömyysmaksut	-2	-2	-2	0	-1,6%
Henkilöstökorvaukset					
Sairausvakuutuskorvaukset	83	91	70	-21	-23,1%
Kuntoutusrahat	7	0		0	-100,0%
Tapaturma- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	9	7	15	8	118,7%
Muut KELA:n korvaukset	5	3	5	3	100,0%
YHTEENSÄ (ilman työterveyshuollon kust.)	-1 687	-1 124	-547	-577	-51,4%
Ennakonpidätyksen alaiset palkat	12 695	9 852	9 800		
Kustannusten osuus palkkasummasta	13,3%	11,4%	5,6%		

* 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 sisältävät kaikki sairaus- ja työtapaturmapoissaolot. Tapaturmavakuutusmaksut, KuEL-varhemaksut, sairausvakuutuskorvaukset, kuntoutusrahat, tapaturma- ja tapaturmavakuutuskorvaukset sekä muut KELA:n korvaukset tulevat kirjanpidon tileiltä.

VaEL-työkyvyttömyysmaksut tulevat kirjanpidon tililtä "VaEL-maksut", joka on kerrottu 0,0091. Tämä on keskimääräinen osuus, joka työnantajilla menee VaEL-maksuista VaEL-työkyvyttömyysmaksuihin.

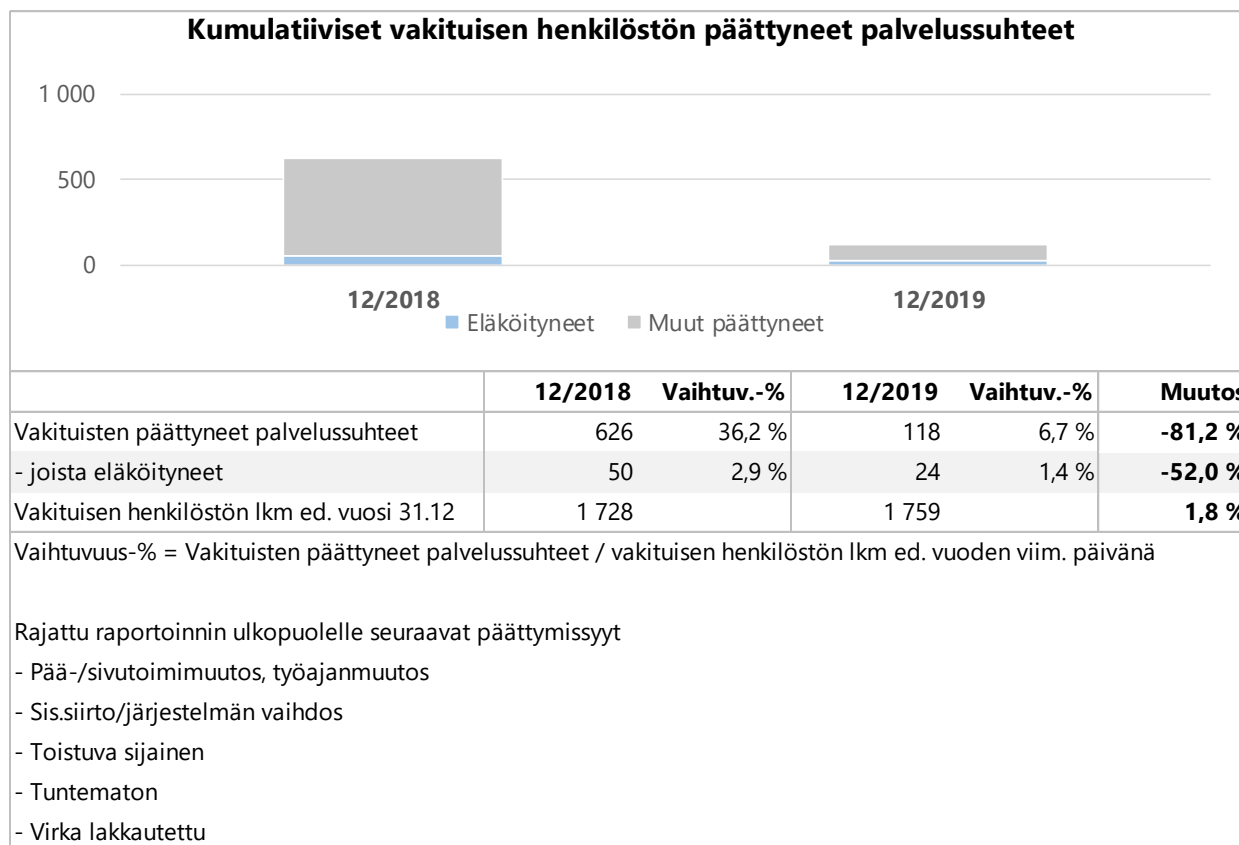
Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset ovat laskeneet n. 48,6 % (HUOM. 2018 luvuissa mukana sote-henkilöstö). Yhteistyö työterveyshuollon ja Kevan kanssa on tuonut erilaisia keinoja tukea henkilöstöä ja erityisesti pitkällä sairauspoissaoloilla olevien henkilöiden kuntoutusta ja uudelleen koulutusta- ja sijoitusta. Tästä syystä vastaavasti kuntoutusrahat ovat laskeneet selvästi.

4.4. Etätyö

Vuonna 2016 laadittiin kuntaan yhtenäiset ohjeet henkilöstön mahdollisuudesta tehdä etätyötä. Etätyön avulla kunnassa tuetaan perheen ja työn yhteensovittamista, työssäjaksamista ja oman työn sujuvampaa organisointia. Kunnassa on linjattu etätyön määräksi enintään neljä päivää/kuukausi. Seuranta on toteutettu kevästä 2016 lukien.

Vaativat sisäilmaongelmat toivat vuonna 2019 painetta laajennettuun etätyöhön ja näin linjattiin lähinnä koskien Kunnantalolla työskentelevien osalta. Raportointi ei pysynyt ajan tasalla pidettyjen etäpäivien osalta laajennetussa mallissa, joten tarkkoja tietoja pidetyistä etäpäivistä vuodelta 2019 ei ole.

4.4 Vaihtuvuus



Vuoden 2018 päätyneiden vakituisen palvelussuhteiden määrä sisältää myös Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymään siirtyneet henkilöt.

Eläköitymisten määrä on suunnilleen samalla tasolla kuin edellisenäkin vuonna eikä muutosta ole lähivuosina odotettavissa. Normaali vaihtuvuus on pysynyt alle 10 % tasolla ja on viime vuonna hieman jopa laskenut aiemmasta.

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 50 henkilöä (v. 2018: 55 henkilöä). Eläkkeelle jääneistä 33 henkilöä siirtyi vanhuuseläkkeelle (v. 2018 41 henkilöä), 4 henkilöä osatyökyvyttömyys-eläkkeelle (v.2018 4 henkilöä) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle ja täydelle kuntoutustuelle 13 henkilöä (v.2018 10 henkilöä).

Erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 60,1 vuotta (vuonna 2018: 60,1 vuotta). Vanhuuseläkkeelle (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 64,4 vuotta (v. 2018: 63,4 vuotta).

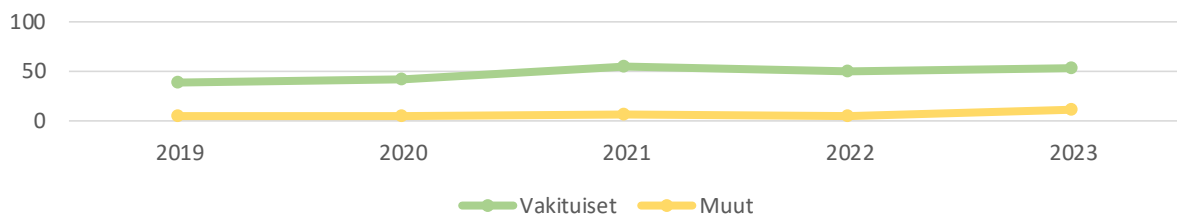


Vuoden 2017 eläkeuudistus nostaa yleisen vanhuuseläkeiän alarajaa vuosittain ensin kolme kuukautta kerrallaan 65 vuoteen saakka ja sen jälkeen elinajanodotteen kehityksen mukaan. Julkisella sektorilla on uudistuksenkin jälkeen ryhmiä, joilla on yhä voimassa alempia ammatillisia eläkeikiä. Ammatillisia eläkeikiä on esimerkiksi osalla hoitajista ja opettajista. Kuntatyöntekijät ovat hyödyntäneet aktiivisesti joustavan vanhuuseläkeiän tarjoamaa mahdollisuutta työssä jatkamiseen.

Kevan laatiman arvion perusteella kunnan henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy seuraavan viiden vuoden aikana 49 - 74 henkilöä vuosittain. Eläkepoistuma on suurin vuonna 2023 ja 2024. Henkilöstön keski-ian perusteella eläköitymisen määrä vaihtelee eri toimialoilla ja ammattiryhmissä. Seuraavan neljän vuoden aikana Kevan tilaston mukaan Tuusulassa eniten eläkkeelle siirtyviä henkilöitä on esimerkiksi lähihoitajissa, peruskoulun yläasteen ja lukion opettajissa, luokanopettajissa ja päiväkodin lastenhoitajissa.

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

Vanhuuseläkeiän (63-vuotta) täyttävien henkilöiden lukumäärä (Kuntari)



	2019	2020	2021	2022	2023
Vakituiset	40	43	55	51	53
Muut	6	6	7	6	12
Yhteensä	46	49	62	57	65

63 vuotta jo täyttäneet	12/2018
Vakituiset	53
Muut	21
Yhteensä	74

Vanhuuseläke:

Vuosina 1940 - 1959 syntyneellä työntekijällä on henk.koht. eläkeikä (63 - 65 vuotta), jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka.

Eläkeuudistus 2017:

Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen).

4.5 Rekrytointitarve

Tuusulan kunnan kannalta on tärkeää arvioida tuleva rekrytointitarve toiminnoittain.

Edellä olevan eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2020 - 2023 rekrytointitarve seuraavasti:

- Eläköityminen	200
- Lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	272
Rekrytointitarve	472

Arvioitu vuosien 2020 - 2023 rekrytointitarve on yhteensä 28,3 % kunnan henkilöstöstä.

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

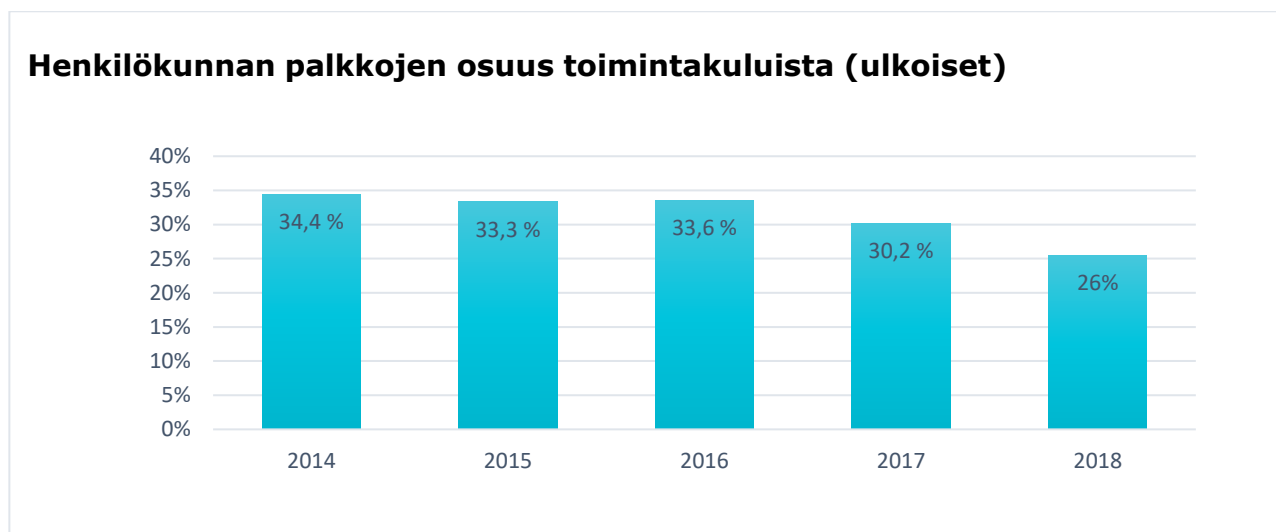
5. HENKILÖSTÖKULUT (=KUNTA JA VESIHUOLTOLIIKELAITOS)

Henkilöstökulut nousivat kuntatasolla hieman muutettuun talousarvioon verrattuna. Henkilöstökulujen määrä oli kaikkiaan 75.197.478 euroa (talousarvio 73.820.003 euroa). Henkilöstökuluista palkkakulut olivat 60,4 M€ (81,5 M€) ja sivukulut 14,8 M€ (20 M€).

Henkilöstökulujen määrä laski edellisvuoteen verrattuna 25,3 prosenttia, mikä selittyy sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön siirtymisellä Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään.

Palkkojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli 24,06 % (vuonna 2018: 26 %). Henkilökunnan palkat asukasta kohden vuodessa olivat vuonna 2019 2090 € (vuonna 2018: 2088 €).

5.1. Palkkojen osuus



Kumulatiiviset maksetut palkat, 1 000 €	12/2018	%	12/2019	%	Muutos
Peruspalkka	68 615	84,2 %	51 057	84,6 %	-25,6 %
Lisät ja palkkiot	11 749	14,4 %	9 241	15,3 %	-21,3 %
Lomarahat ja -korvaukset	3 508	4,3 %	2 603	4,3 %	-25,8 %
Työaikalisät	1 942	2,4 %	672	1,1 %	-65,4 %
Luontaisedut	430	0,5 %	431	0,7 %	0,2 %
Yli- ja lisätyöt	500	0,6 %	245	0,4 %	-50,9 %
Poissaolot	-5 237	-6,4 %	-3 900	-6,5 %	-25,5 %
Yhteensä	81 507	100,0 %	60 350	100,0 %	-26,0 %

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

5.2 Palkkaukseen liittyviä muutoksia

5.2.1 Paikallinen järjestelyerä

Alkuvuodesta neuvoteltiin paikallinen järjestelyerä, joka maksettiin 1.1.2019 alkaen. Paikallinen järjestelyerä oli 1,2 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkasummasta, 0,9 prosenttia OVTES:n piiriin kuuluvien palkkasummasta, 0,7 prosenttia lääkärisopimukseen kuuluvien palkkasummasta, 0,9 prosenttia kunnallisen teknisen (TS) henkilöstön palkkasummasta sekä 1,2 prosenttia kunnallinen tuntipalkkaisen (TTES) henkilöstön osalta palkkasummasta. Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita olivat paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

5.2.2 Kunnallinen teknisen (TS) henkilöstön virka- ja työehtosopimus ja henkilökohtainen lisä

TS:n soveltamisalalla kunnassa on oltava yhtenäinen TS:n II luvun mukainen palkkausjärjestelmä. Palkkausjärjestelmä edellyttää tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän määrittämistä koskevien paikallisten arviointijärjestelmien vahvistamista.

Kunnan Teknisten palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä on työstänyt kunnalle kyseiselle palkkausjärjestelmälle henkilökohtaisen lisän kriteereitä, sekä toimintamallia (kuten lomakkeen, avustavat kysymykset) syksyn aikana.

Tavoitteena on, että työsuorituksen arviointi tehdään teknisten palkkausjärjestelmään kuuluville alkuvuodesta 2020 kehityskeskusteluiden yhteydessä ja käydään läpi vuosittain. Työstetty lomake ohjaa arviointia. Käyttöönottoa tuettiin esimiehille järjestettävällä tilaisuudella.

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

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

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

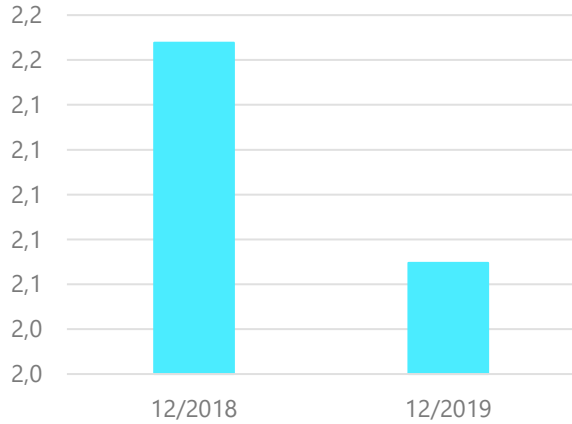
Henkilöstöä koulutettiin keväällä digitaalisten työvälineiden käyttöön kuudessa koulutustilaisuudessa.

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

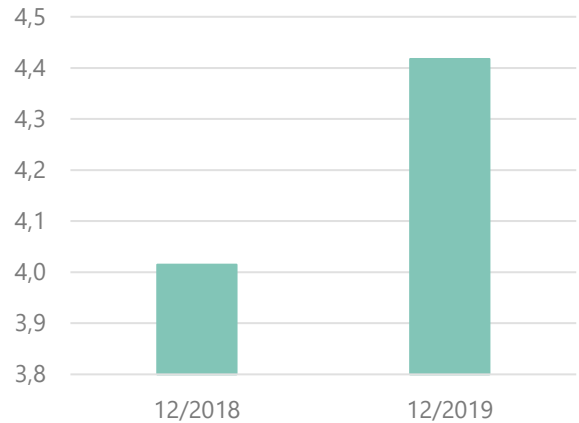
Vuonna 2019 henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 420 486,72 euroa eli 0,7 % henkilökunnan palkoista (vuonna 2018 vastaavat luvut olivat 480 928,39 euroa ja 0,6 %). Koulutuskulut sisältävät myös majoitus- ja ravintokulut, matka- ja päivärahat sekä ulkopuolisten kouluttajien palkkiot. Ulkoisten koulutuskustannusten määrä on pienentynyt edelliseen vuoteen nähden.

Osaamisen kehittäminen

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö



Opintovapaapäivät/vakituinen henkilöstö

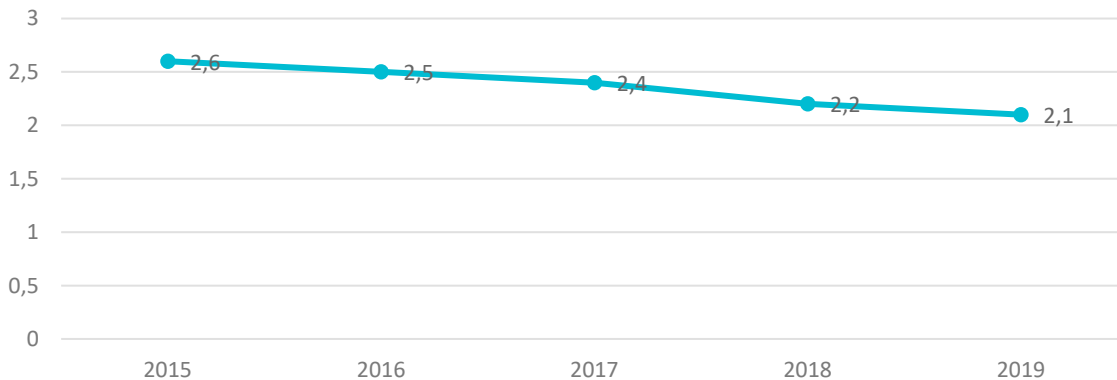


	12/2018	12/2019	Muutos	Muutos
Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)	3 813	2 618	-1 195	-31,3 %
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	2,2	2,1	-0,1	-4,5 %
Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)	7 062	5 588	-1 474	-20,9 %
Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö	4,0	4,4	0,4	10,0 %

HUOM! Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä.

Työnantajan järjestämästä tai muutoin hankitusta koulutuksesta vakitukselle henkilöstölle kertyi yhteensä 2618 koulutuspäivää (vuonna 2018: 3813 pv). Työntekijää/viranhaltijaa kohti tämä on keskimäärin 2,1 koulutuspäivää vuodessa (vuonna 2018: 2,2 pv). Opintovapaapäiviä oli keskimäärin 4,4 päivää/henkilö (vuonna 2018: 4,0 pv/hlö).

Vakituisen henkilöstön koulutuspäivät/henkilö vuosina 2015-2019



7. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

7.1 Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyn tunnuslukuja 2011 – 2019

Vuosi	2019	2017	2015	2013	2011
Kokonaisarvosana, asteikko 4-10	8,08	7,86	7,59	7,70	7,77
Työhyvinvointi, asteikko 1-5	3,51	3,62	3,59	3,63	3,64

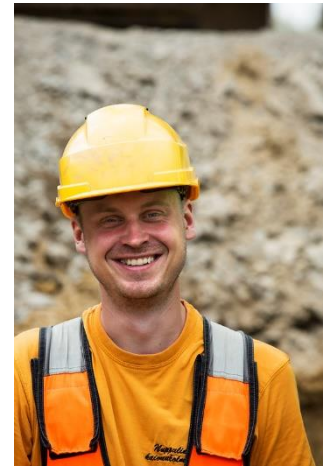
Tuusulan kunnassa teetettiin syksyllä 2019 työhyvinvointikysely, jonka mukaan kunnan työntekijöiden työhyvinvointi on parantunut kokonaisarviointin perusteella. Kysely toteutettiin loka-marraskuun aikana ja siihen vastasi yhteensä 977 työntekijää. Vastausprosentiksi tuli 61. Yleisarvosana on parantunut selvästi edelliseen, vuonna 2017 toteutettuun työhyvinvointikyselyyn verrattuna. Yleisarvosana oli nyt 8,08, kun se kaksi vuotta aiemmin oli 7,86.

Kokonaisuutena tuloksia voidaan pitää hyvinä. Kunta- ja kaupunkitasolla yli kahdeksan keskiarvo on erittäin hyvä tulos. Kuntasektorilla myös vastausprosentti on hyvä. Esimiestoiminnan arvosanojen paraneminen oli nähtävissä jo edellisessä kyselyssä. Tuloksissa näkyy osaltaan sosiaali- ja terveystalouden siirtyminen Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymälle, mutta jäljelle jääneiden työntekijöiden työhyvinvointi on parantunut kautta linjan.

7.2 Tyhytoiminta

Työhyvinvointia edistävällä ja ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät yhteistyössä edistävät ja tukevat työyhteisöjen tai yksittäisen työntekijän hyvinvointia ja työkykyä. Työhyvinvointitoiminnan tavoitteena on, että Tuusulassa työskentelevät hyvinvoivat ja osaavat työntekijät, työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveellisessä ja hyvin johdetussa työympäristössä ja työyhteisössä.

Loppuvuodesta 2019 Tuusulassa kunnassa laadittiin "Työhyvinvointiohjelma vuosille 2020-2021", jota hyödynnetään osana työhyvinvointijohtamista. Työyksiköt laativat myös omat toimenpiteensä ja tavoitteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi työyksiköiden käytössä oli erillinen pienehkö virkistysraha, jonka he saivat käyttää omaan valitsemaansa tyhy ja virkistystoimintaan. Yhtenä keinona työhyvinvointia edistämässä on kunnassa pidetty työhyvinvointikortti-koulutuksia. Vuoden 2019 loppuun mennessä kunnan työntekijöistä n. 400 oli käynyt tämän koulutuksen ja saatu palaute on ollut hyvää.



Helmikuussa järjestettiin yhdestoista omatoimiseen liikuntaan kannustava Hikihelmiä hangella haastekisa. Kisaan osallistui jälleen useita joukkueita. Kisassa liikuntapisteitä kertyi jokaisesta puolen tunnin liikuntasuorituksesta ja tarkoituksena oli aktivoida lisäämään vapaa-ajalla tapahtuvaa terveystuotantoa.

Liikuntaetuina Tuusulan kunnan henkilöstölle tarjottiin ilmainen pääsy kunnan kuntosalille (Hyrylä), alennushintaisia uimahallilippuja sekä erilaisia liikuntaryhmiä. Liikuntaetuja hyödynnettiin ahkerasti ja vuonna 2019 vapaa-aikapalvelut tarjosi 11 erilaista liikuntaryhmää, joissa käyntikertoja oli 2145. Kunnan uintirannekkeita käytettiin vuoden 2019 aikana 2351 kertaa. Toimialueet järjestivät myös omia liikuntavuoroja esim. sulkapalloa.

Aktiivisella välittämällä pyritään reagoimaan työkykyyn vaikuttaviin asioihin varhaisessa vaiheessa. Varhaisella tuella ja toimenpiteillä voidaan usein tukea työkykyä ja välttää pitkittyviä sairauspoissaoloja. Kunnassa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, joka sisältää käytännöllisiä ohjeita ja ratkaisuja työkyvyn tukemiseen eri tilanteissa.

7.3 Työterveyshuollon toiminta

Tuusulan kunnan työterveyspalvelut tuottaa Keski-Uudenmaan Työterveys. Tuusulan kunta tarjoaa lakisääteisen työterveyshuollon sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelut koko henkilöstölle. Työterveyshuollon tehtävänä on edistää henkilöstön fyysisen ja psyykkisen työkyvyn ylläpitämistä, Työterveyshuolto toimii yhteistyössä esimiesten ja henkilöstöhallinnon kanssa. Palveluja antavat työterveyslääkärit, työterveyshoitajat, työfysioterapeutti, työterveyspsykologi ja työterveysavustaja.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2019 olivat yhteensä 775 479 euroa, josta lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon (korvausluokka I) osuus oli 346 205 euroa. Tähän korvausluokkaan sisältyvät mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, kuntoutussuunnitelmien teko ja varhaisen tuen mallin mukaiset työterveyshuollon toimet. Korvausluokkaan II kuuluvan työterveyspainotteisen sairaanhoidon kustannukset olivat 429 275 euroa. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 45 % ja vastaavasti työterveyspainotteisen sairaanhoidon osuus oli 55 %. Kaikkiaan vuonna 2019 työterveyshuollossa tapahtuvien käyntejä toteutui (terveystarkastukset, sairaanhoito, muut työkykykäynnit) yhteensä 6262 kpl. Lisäksi puhelinaikoja oli 1854 kpl ja resepteihin liittyviä kontakteja oli 903 kpl.

Työpaikkaselvitysten tarkoituksena on kartoittaa työolosuhteita ja antaa niiden parantamiseksi toimenpidesuosituksia. Työpaikkaselvityksiä tehtiin vuonna 2019 yhteensä 34 kpl ja ergonomisia työpaikkaselvityksiä 8 kpl. Työterveysneuvotteluja käytiin v.2019 yhteensä 42 kpl (v. 2018 yhteensä 72 kpl). Työterveyshuolto on myös osallistunut aktiivisesti kunnan sisäilmatyöryhmän toimintaan.

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 sekä henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut. Työsuojeluorganisaation toimikausi on 2018–2021. 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.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2019 yhteensä 10 kertaa. Työsuojelutoimikunta käsitteli laajasti erilaisia työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä asioita, painopisteen ollessa ennakkoivassa työsuojelussa mm. riskienarviointien ja työpaikkojen tarkastusten käsittelyssä, työsuojeluun- ja työkykyyn liittyvien ohjeiden ja lomakkeiden päivittämisessä sekä toimintamallien selkiyttämisessä. Työsuojelun edustaja on ollut mukana kunnan sisäilmaryhmässä, kohdekohtaisissa sisäilmaryhmissä sekä sisäilman kehittämisryhmässä.

Tuusulassa työympäristöjen riskien arviointi toimenpide-ehdotuksineen tehdään sähköiseen työturvallisuusjärjestelmään (WPro) vuosittain tammi-maaliskuun aikana tai työolosuhteiden merkittävästi muuttuessa. Riskien arvioinnin tekeminen on yksikön esimiehen vastuulla. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut korostavat riskien arvioinnin tekemisen tärkeyttä työpaikkojen työturvallisuutta käsiteltäessä ja ovat osaltaan olleet ohjaamassa ja avustamassa työyksiköitä tämän tekemisessä.

Työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojeluvaravaltuutettuja koulutettiin täydennyskoulutuksilla toimikauden aikana.

7.5 Työtapaturmat

Tuusulan kunnan lakisääteisen työtapaturmavakuutuksen tuottaa LähiTapiola.

Työpaikalla sattui 69 % tapaturmista ja työmatkalla 30,2 % tapaturmista. Ammattitautiepäilyä oli 0,8 % tapaturmista.

Vuosi 2019	Työtapaturmia	Työmatkatapaturmia	Yhteensä
Yhteensä kaikki ilmoitetut	89 kpl	39 kpl	128 kpl
Maksettu korvauksia	79 kpl	37 kpl	114 kpl
Työkyvyttömyyspäivät	333 pvä	298 pvä	631 pvä
Maksetut korvaukset	52 397 e	71 552 e	123 949 e

Lähde: LähiTapiola

Yleisimmät korvattavat työpaikkatapaturmat vuonna 2019 olivat henkilön kaatuminen/putoaminen (34 %) ja väkivalta/järkyttyminen/poikkeava tila (25 %).

Vakuutusyhtiölle ilmoitettuja vahinkoja oli yhteensä 128 kpl, josta korvattuja vahinkoja oli 114 kappaletta. 107 tapauksessa sairauspoissaoloa tuli alle 3 päivää tai ei ollenkaan ja 21 tapauksessa tapaturmasta seurasi työkyvyttömyyttä yli 3 päivää.

Työpaikalla sattuneet tapaturmat kohdistuivat eniten alaraajoihin (31 %) ja yläraajoihin (29 %). Tapaturmista syntyneet vammat olivat enimmäkseen haavoja ja pinnallisia vammoja (54 %) sekä sijoiltaan menoja/venähdyksiä (35 %).

Työmatkalla sattuneet tapaturmat kohdistuivat eniten alaraajoihin (38 %) tai useisiin kehon alueisiin (21 %). Työmatkalla sattuneista tapaturmista syntyneet vammat olivat enimmäkseen sijoiltaan menoja/venähdyksiä (64 %) sekä haavoja ja pinnallisia vammoja (26 %).

Tuusulan kunnan tilastojen mukaan työtapaturmista aiheutui sairauspoissaoloa vuonna 2019 yhteensä 1177 päivää (vuonna 2018 yhteensä 862 päivää). Eroa vakuutusyhtiön ilmoittamiin päivämääriin saattaa selittää se, että työnantajan omavastuu-aika työtapaturmissa on 1-3, jotka eivät välttämättä kirjaudu vakuutusyhtiön tilastoihin.

7.5.1 Työtapaturma- ja väkivalta- tai uhkatilanneilmoitukset

Työturvallisuusilmoitukset (läheltä piti/uhkatilanne, työtapaturma/väkivaltatilanne, ammattitautiepäily) tehdään sähköiseen WPro työturvallisuusjärjestelmään. Esimies, linjajohto ja työsuojeluorganisaatio seuraavat tehtyjä ilmoituksia, käsittelevät ne ja suunnittelevat tarvittavia jatkotoimia työturvallisuuden lisäämiseksi

Tuusulan kunnassa tehtiin vuonna 2019 kaiken kaikkiaan 464 työturvallisuusilmoitusta (vuonna 2018 tehtiin 654 ilmoitusta). Vuoden 2018 suurempaa ilmoitusmäärää voi selittää myös se, että sosiaali- ja terveystalvet kuuluivat vielä kuntaan.

Ilmoitukset jakaantuivat seuraavasti:

- Läheltä piti/uhkatilanne 73 kpl / 15,7 %
- Työtapaturma/väkivaltatilanne 389 kpl / 83,8 % (työtapaturmailmoituksia 170 kpl ja 219 kpl väkivaltatilanneilmoituksia)
- Ammattitautiepäily 2 kpl / 0,4 %

Vaaratyypeittäin tarkasteltuna eniten ilmoituksia tehtiin väkivaltatilanteista (255 kpl / 56 % ilmoituksista). Toiseksi yleisin vaaratyyppi oli putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen (90 kpl / 20 % ilmoituksista). Kolmanneksi yleisin oli äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (33 kpl / 7,3 % ilmoituksista).

Väkivaltatilanteet olivat enimmäkseen raapimista/puremista/sylkemistä/ruhomista/lyömistä (75 %). Seuraavaksi eniten oli tönimistä/pois hätistelyä/huikomista (9,7 %).

Eniten työturvallisuusilmoituksia tehtiin sivistyksen toimialueelta (420 ilmoitusta). Suurin osa tehtiin perusopetuksesta ja varhaiskasvatuksesta.

7.6 Palvelusvuosien huomioiminen

Henkilökuntaa huomioidaan palvelusvuosista 10, 20, 30 ja 40 vuoden mittaisen työhistorian jälkeen. Koko kunnan yhteinen palvelusvuosijuhla vietettiin marraskuussa. Juhlissa muistettiin yhteensä 107 viranhaltijaa ja työntekijää Kuntaliiton ansiomerkein ja kunnan lahjoin.

8. YHTEISTOIMINTA

8.1 Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojelu tukee turvallisen työpäivän rakentamista

Tuusula on ottanut selkeitä askelia eteenpäin työsuojelussa vuonna 2019. Olemme saaneet vahvistukseksi kokoaikaisen työsuojelupäällikön, ja loppuvuonna valittiin yksi osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu ja nyt kaikilla kunnan työntekijöillä on oma valtuutettu. Työsuojelun ohjeistuksien uudistamistyö lähti myös hyvään vauhtiin syksyllä. Työsuojeluvaltuutetut ovat neuvoneet ja tukeneet työntekijöitä, nostaneet esille ja avustaneet haasteiden ratkaisussa, osallistuneet tarkastuksiin, työryhmien kokouksiin, johtoryhmiin jne. Tätä perustyötä valtuutetut tekevät neljän hengen voimin, joista kaksi kokoaikaista ja kaksi tekee yhden työpäivän verran viikossa.

Riskien arviointi perustana

Tärkein väline työnantajalle ennakoivaan työhön terveellisen, turvallisen ja hyvinvoivan työpaikan edistämiseksi on säännöllinen työpaikkojen vaarojen tunnistaminen, riskin arviointi ja toimenpiteiden määrittäminen riskien poistamiseksi. Tämä toteutettiin kunnassa jälleen alkuvuonna. Valtuutetut olivat laatimassa arviointityöhön ensimmäistä kattavaa ohjeistusta Tuusulassa, kouluttamassa esimiehiä arviointiin ja tarjosivat tukeaan käytännön arviointityöhön. Seurasimme arvioinnin toteutumista ja suuressa osassa työpaikkoja tehty työ täytti hyvän arvioinnin kriteerit. Pidämme olennaisen tärkeänä, että tähän tärkeään ja jatkuvaan työhön osoitetaan riittävästi voimavaroja myös jatkossa.

Tärkeä osa jatkuvaa vaarojen tunnistamista ovat WPro-työturvallisuusilmoitukset, joita tehtiin lähes 500 kappaletta. Työsuojeluvaltuutetut haluavat jatkossakin kehottaa työntekijöitä tekemään ilmoituksia aktiivisesti, myös läheltä piti -tilanteista, jotta vaaran paikkoihin päästään puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Haluamme myös kannustaa esimiehiä käsittelemään ilmoitukset nopeasti ja määrittämään riittävät toimenpiteet riskien poistamiseksi. Työsuojeluvaltuutetut seuraavat kaikkia ilmoituksia ja osallistuvat ongelmanratkaisuun.

Sisäilmahaasteita ratkaisemassa

Tuusulassa on tehty hartiavoimin työtä lukuisten rakennusten sisäilmaongelmien selättämiseksi. Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana tässä työssä kaikissa työryhmissä lukuisista kohdekohtaisista ryhmistä aina kehittämisryhmään. Olemme aktiivisesti neuvoneet ja tukeneet työntekijöitä. Osassa työpaikkoja ongelmiin on löydetty ratkaisuja, mutta työ kunnassa monien rakennusten osalta jatkuu edelleen. Työsuojeluvaltuutetut ovat tyytyväisiä Tuusulan kunnan panoksesta sisäilmaongelmien ratkaisuun ja raskaisiin päätöksiin, joita on tehty jopa rakennuksista luopumisen suhteen.

Työhyvinvointia edistetään Tuusulassa

Ongelmien ennaltaehkäisy työyhteisöissä on paljon helpompaa kuin niiden ratkaiseminen jälkikäteen. Ennakointia edustaa erityisesti työhyvinvoinnin kehittämistyö. Pitkään valmisteltu työhyvinvointiohjelma valmistui syksyllä, joka tekee työhyvinvointia ja siihen liittyviä toimia tutuksi työpaikoilla. Työhyvinvointi vaatii siihen liittymien asioiden aktiivista ja säännöllistä kehittämistä. Tätä tukevat tänäkin vuonna jatkuneet työhyvinvointikortti-koulutukset. Jo joka neljäs työntekijä ja esimies on osallistunut koulutuksiin, joita järjestettiin lähes 20. Koulutuksista saatu palaute on ollut myönteistä. Näiden lisäksi kolmantena toimena on syytä mainita työhyvinvointikysely, josta nousevat toimenpiteet toteutetaan vuonna 2020.

Yhteistyössä eteenpäin

Tärkein yhteistyöfoorumi työsuojeluun liittyvien asioiden käsittelyyn on Tuusulassa työsuojelutoimikunta. Tämä yhteistoimintaelin on kokoontunut säännöllisesti kuukausittain ja käsitellyt monia asioita aktiivisesti keskustellen yhteistyössä eri tahojen kanssa. Toivomme kuitenkin, että työntekijöihin vaikuttavia asioita ja päätöksiä tuotaisiin entistä aktiivisemmin yhteistoiminnassa käsiteltäviksi, jolloin myös työsuojelun, työterveyden ja turvallisuusjohtamisen näkemykset tulisivat huomioiduksi. Tämän lisäksi pidämme tärkeänä tiedonkulun vahvistamista työsuojelun suuntaan, jotta valmisteltavat asiat ja tutkimustulokset ja ovat riittävän ajoissa tiedossamme. Tärkeä yhteistoiminnan muoto on myös yhteistyömme esimiesten, päälliköiden ja johtoryhmien kanssa, joista osa on tänä vuonna vakiintunut säännöllisiksi tapaamisiksi. Näemme, että tällainen aktiivinen keskustelu on omiaan lisäämään luottamusta ja tunnetta yhteisestä päämäärästä - yhä turvallisemmasta ja terveellisestä työpaikasta.

Työsuojeluvaltuutetut ovat aina käytettävissä työpaikoilla mm. uusien ohjeistusten käsittelyssä, neuvomassa yhä turvallisempiin työtapoihin ja ongelmanratkaisussa. Toivomme, että meihin ollaan yhteydessä entistä enemmän jo siinä vaiheessa, kun merkittäviä ongelmia työpaikalla ei ole, sillä yhteinen keskustelu ja työsuojeluun liittyvien asioiden tunteminen ovat paras tapa ehkäistä ongelmia myös tulevaisuudessa.

Tuusulan kunnan työsuojeluvaltuutetut

Simo Aravuori

Markku Kaarlejärvi

Martti Nykänen

Paula Tuulaniemi

8.2 Pääluottamusmiesten terveiset

Tuusulan yhteistoiminnan perustana kunnassa on ns. yhteistoimintalain (YtL eli Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa; 449/2007) perusteella sovittu paikallinen yhteistoimintasopimus. Tuusulassa oli paikallinen sopimus olemassa jo ennen lakia, mutta sitä on päivitetty aina tarpeen tullen. Tuorein päivitys on vuoden 2018 alusta.

Yhteistoimintasopimuksella taataan henkilöstön edustajien osallistuminen henkilöstöön vaikuttavassa päätöksenteossa. Yhteistoimintalain edellyttämä yhteistoimintaelin on Tuusulassa nimeltään yhteistyökomitea (YTK), joka koostuu pääluottamusmiehistä ja työsuojelun edustajasta sekä työnantajan edustajista (pormestari, kansliapäällikkö, henkilöstöjohtaja ja toimialuejohtajat).

Tuusulassa toimii erityspiirteenä henkilökuntajaos (HKJ), jonka jäsenet valitaan eri ammattiyhdistysten sisäisin vaalein kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Henkilökuntajaoksessa järjestäytyneen henkilöstön edustajilla on mahdollisuus tuoda niin oman taustaorganisaationsa kuin työkaveriporukoittensa keskuudessa heränneitä ajatuksia yhteiseen käsittelyyn. Jaoksella on oikeus saattaa yhteisesti päättämänsä kehittämisideat aloitteina Yhteistyökomitealle.

Sujuvan ja yhteistoimintalain periaatteiden mukaisen yhteistoiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että henkilöstöä koskevat asiat tulevat hyvissä ajoin henkilöstön edustajien käsiteltäväksi ja näiden omiin taustaorganisaatioihinsa vietäväksi, ja että näiden näkemyksiä myös kuullaan. Toiveena oli, että henkilöstöä koskevia muutoksia voidaan käsitellä riittävän ajoissa. Voimmekin ilolla todeta, että Tuusulassa on kuluneena vuonna tässä tapahtunut edistystä.

Yhteistoimintasopimuksen päivittämisen jälkeen säännölliset pääluottamusmieskokoukset joka toinen viikko ovat vakiinnuttaneet paikkansa. Lisäksemme kokouksiin ovat osallistuneet vt. henkilöstöjohtaja puheenjohtajana sekä palvelussuhdelakimies ja henkilöstöasiantuntija, joka on kirjannut muistiota. Ei ole asiaa, mitä emme olisi voineet avoimesti ja lieväällä huumorilla höystettynä käsitellä.

Kipukohtiakin toki on ollut ja niitä hiottu pikkuhiljaa, ja osan hiominen jatkuu. Yhteistoimintaan vaikuttavaa henkilötietolain tulkintaa pidettiin ongelmallisena etenkin palkkatietojen osalta, millä oli vaikutuksensa esimerkiksi järjestelyeränevottelujen sujuvuudessa. Yhteistyötä kiireisten toimialueiden kanssa toivottaisiin lisää. Tuusula onkin ollut viime vuosina suurten muutosten kourissa. Mainittakoon vaikkapa pormestari -malliin siirtyminen, sote-kuntayhtymään liittyminen, kunnan organisaatiomuutos, suunnitelmat muutoksista palveluverkossa, sisäilmaongelmat (monien päiväkotien ja koulujen lisäksi myös kunnantalo).

Pääluottamusmiesten näkökulmasta parasta yhteistoimintaa on mahdollista syntyä työyhteisössä, jossa työtä kehitetään toisia kunnioittaen yhdessä, avoimessa vuorovaikutuksessa ja missä työntekijät kokevat johtamisen oikeudenmukaiseksi. Edustuksellisen yhteistoiminnan voimme siis todeta sujuneen kuluneen vuoden aikana hyvin.

Antti Honkanen, JUKO

Taito Räsänen, JHL

Johanna Laakso, SuPer

Jukka Lehtonen, KTN

Tuula Hakonen, JYTY

TUUSULA

**Elämisen
taidetta.**

9. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

9.1 Suurten muutosten jälkimainingeissa

Keski-Uudenmaan soten järjestämiskuntayhtymä aloitti toimintansa 1.1.2019. Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö sekä neljä henkilöä tukipalveluista siirtyivät Keski-Uudenmaan Soteen eli Keusoteen. Tämä oli lähes kolmasosa kunnan henkilöstöstä.

Muutokset aiheuttivat tarvetta organisaatiossa myös muun organisaation tarkastelulle, ja siten kunnan uusi organisaatorakenne astui voimaan 1.1.2019. Myös johtamisjärjestelmät ja johtamisen foorumit tarkasteltiin.

Myös pormestarimalliin sopeutuminen ja sen tuoma uudenlainen johtamismalli toi toimintatapoihin muutoksia. Henkilöstölle toteutettiin kysely pormestarimallin vaikutuksista. Lähestyvän uuden valtuustokauden myötä on tarpeellista tarkastella mallia ja kehittää sitä edelleen. Vuoden 2019 aikana työstettiin suuria hankkeita. Sisäilmasta johtuvat haasteet toivat osaltaan monissa paikoissa tarpeen väistötiloille ja laajennetulle etätyölle.

9.2. Työhyvinvointi osoittaa henkilöstön selvinneen hyvin muutoksista

Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus on arvion mukaan aiempaa matalalla tasolla. Samoin henkilöstökyselyn parantuneet tulokset osoittavat henkilöstön selvinneen hyvin suurista muutoksista.

Kunnan hallinnon ja palvelutoiminnan kehittämisresurssit ovat edelleen ohuet, mutta uuden kehitysjohtajan rekrytointi vuonna 2019 toi parannusta tilanteeseen. Kasvun ja ympäristön hallintoa tuetaan ja tarkastellaan prosessien läpivientiä. Näiden kehittämisessä hyödynnetään mm. Lean-menetelmää.

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

1. Suurten kehittämishankkeiden, erityisesti Asuntomessut vuonna 2020, laadukas läpivienti
2. Kunnan elinvoimaa tukevien ja palvelutoiminnan sisällön ja suunnan määrittelyyn ja toteuttamiseen
3. Kehittämisen- ja asiantuntijaosaamisen varmistaminen eri ikäkausijohtamisessa ja digitalisoinnissa sekä
4. Kilpailu työvoimasta Uudellamaalla.

Toimintatapojen ja johtamiskulttuurin kehittäminen on edelleen kunnan painopistealueita tulevina vuosina. Keskeistä on osallistaa koko henkilöstö mukaan toimintatapojen ja yhteistyön kehittämiseen.

9.3. Suuntana hyvinvoiva henkilöstö ja hyvin hallitut prosessit

Näin Korona-pandemian aikana ja tämän asiakirjan tuottamisen aikana väistämättä korostuu työntekijöiden jaksamisen vaaliminen. Mutta mitä tämä kriisi on meille opettanut? Nyt olemme vielä myrskyn silmässä, mutta kokemuksen läpikäynti tulee tehdä ajallaan ja miettiä, mitä tästä voimme ottaa mukaamme ja hyödyntää. Terveydelliset seikat korostuvat väistämättä, mutta jo nyt on nähtävissä, kuinka yhteistyössä, toimialuerajat rikkoen, saavutamme parempia tuloksia ja saamme projektit päätökseen. Samoin työntekijät pääsevät kokeilemaan työskentelyä eri organisaation osissa ja hieman eri tehtävissä. Tästä esimerkkinä ovat vaihtoehtoiseen työhön siirtyneet työntekijät. Kaikista työntekijöistä, osaamistasosta välittämättä, piti tulla yhtäkkiä digiammattilaisia etätyövälineineen. Tästä meidän kannattaa ottaa paljonkin mukaan tuleviin työtapoihin hyödyntäen uudella tavalla etätyövälineitä.

Työhyvinvoinnin edistäminen on keskeinen osa kunnan nykyistä organisaatiostrategiaa. Kunnassa hyvin alkaneiden työhyvinvointiin tehtyjen kehittämispanostukset alkavat näkyä. Aktiivisen tuen mallia viedään eteenpäin ja työhyvinvointisuunnitelma ohjaa kunnan toimintaa. Tulevaisuudessa panostetaan korvaavan työn mallin kehittämiseen.

Kuntakentässä tulevaisuudessa tulee näkymään väistämättä tiukka talousjohtamisen kulttuuri. Tuusulassa Kasvun ja talouden hallintaohjelmaa noudatetaan, ja siten myös henkilöstömääriä suhteutettuna asiakasmääriin tulee tarkastella.

Koska resurssit eivät tästä tule lisääntymään, tulee organisaatiossa tarkastella prosessien sujuvuutta. Samoin uuden salkun avulla pääsemme tiukempaan priorisointiin. Laadukkaisiin rekrytointeihin tulee panostaa. Toistaiseksi henkilöstön saatavuus on ollut hyvä joitakin ammattiryhmiä lukuun ottamatta. Kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy, ja kunnalla on jatkuvasti merkittävää rekrytointitarvetta.

Tulevan kauden 2019-2022 strategisena toimintatapana on **"Me Teemme Yhdessä Uutta Tuusulaa"**, joka toimii henkilöstölle, esimiehille ja johdolle hyvänä tapana viedä henkilöstöasioita eteenpäin tulevaisuudessakin.



TUUSULA

Elämisen
taidetta.