



## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021



## Sisällys

1.	JOHDANTO .....	3
1.1.	Keskeiset tapahtumat 2021 .....	3
1.2.	Yhteinen toimintatapamme .....	4
2.	HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE .....	5
2.1.	Henkilöstömäärä .....	5
2.2.	Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019 – 2021 .....	6
2.3.	Henkilötyövuodet .....	7
2.4.	Henkilöstö- ja ikärakenne .....	9
2.5.	Työajan jakautuminen .....	10
2.6.	Terveysperusteiset poissaolot .....	11
2.7.	Etätyöstä hybridityöhön .....	12
2.8.	Henkilöstön vaihtuvuus .....	13
2.9.	Eläkkeelle siirtyminen .....	14
2.10.	Rekrytointitarve .....	16
3.	HENKILÖSTÖKULUT .....	17
3.1.	Palkkojen osuus .....	17
3.2.	Palkkaukseen liittyviä muutoksia .....	18
4.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	19
5.	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU .....	21
5.1.	Aktiivista tukea ja korvaavaa työtä .....	22
5.2.	Liikuntaa ja Hikihelmiä hangella .....	22
5.3.	Työterveyshuollon toiminta .....	22
5.4.	Työsuojelu .....	23
5.5.	Työtapaturmat ja työturvallisuusilmoitukset .....	23
5.6.	Palvelusvuosien huomioiminen .....	25
6.	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ .....	26

## LUKIJALLE

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa poliittisille päättäjille, johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle kokonaiskuva kunnan henkilöstön tilasta, toimintaympäristöstä ja kehityksestä vuonna 2021. Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa sekä ennakkoinnissa. Henkilöstötiedolla johtamisen merkitys on lisääntynyt ja lisääntyy edelleen työelämän muutosnopeuden kiihtyessä. Osaavan henkilöstön rekrytointihaasteet, työkyvyn muutostilanteet ja henkilöstöjohtamisen uudet painotukset vaativat ajantasaista tietoa henkilöstöstä.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on antanut uuden suosituksen henkilöstökertomusten laadintaan. Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan on tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Kuntatyönantajien suositellaan ottavan käyttöön viisi valtakunnallisesti yhteistä tunnuslukua henkilöstötietojen seurannassa vuoden 2022 alusta alkaen. Vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa huomioidaan KT:n uudet suositukset niiltä osin kuin tiedot ovat tässä vaiheessa raportoitavissa.

Henkilöstökertomuksen tiedot ovat tuotettu Power BI ja Kuntari-raportointiohjelmilla. Tässä kertomuksessa on henkilöstömäärää ja suoritteita koskevien tunnuslukujen lisäksi arvioitu kaudelle asetettujen henkilöstötavoitteiden toteutumista. Tulevaa rekrytointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymis- ja vaihtuvuustietojen perusteella.

Tätä kirjoittaessani elämme keskellä kahta, jokaisen elämään jollakin tavalla vaikuttavaa kriisiä. Harva olisi uskonut kolme vuotta sitten, että pitkäaikainen viruksen aiheuttama pandemia leviää jokaiseen maailman kolkkaan. Sota Ukrainassa on horjuttanut perusturvallisuuden tunnetta ja aiheuttanut monissa huolta ja ahdistusta. Tuusulan kunnassa on vahva tahtotila ukrainalaisten pakolaisten auttamiseksi. Kunta antoi mm. avustuksia järjestöille sekä valmistelee parhaillaan tilapäistä majoitusta pakolaisille. Samaan aikaan kunnan omaa varautumista on lisätty. Henkilöstöstä on karotettu vapaaehtoisia siirtymään tilapäisesti maahanmuuttopalveluiden avuksi. Näiden poikkeustilanteiden keskellä tuusulalaisten, niin asukkaiden kuin henkilöstön, auttamisen halu ja vahva yhteisöllisyys tekevät minut nöyräksi ja kiitolliseksi siitä mitä meillä on. Tämä on todellista tekemisen taidetta!

Esitän koko Tuusulan kunnan henkilöstölle parhaimmat kiitokset sitkeydestä maratoniksi venyneessä taistelussa koronapandemiaa vastaan sekä rohkeudesta kohdata uusia kehittymisen mahdollisuuksia ja haasteita. Uuden strategiakauden aikana henkilöstöjohtamisen painopisteet ovat henkilöstön osaamisen kehittämisessä sekä hyvän mielenterveyden ja yleensäkin hyvinvoinnin edistämässä. Tällä tavoin kunta haluaa huolehtia sitoutuneesta henkilöstöstä ja kehittää jatkossakin hyviä työn teon edellytyksiä ja laadukasta työelämää.

Satu Kuivasto  
Henkilöstöjohtaja

# 1. JOHDANTO

## 1.1. Keskeiset tapahtumat 2021

Koronapandemia on ravistellut työelämää viimeisen kahden vuoden ajan poikkeuksellisella muutospopeudella. Tämä on haastanut kuntaa ja sen henkilöstöä monella tavalla ja edellyttänyt sopeutumista ja joustamista uusien tilanteiden edessä. Henkilöstö työskenteli koronapandemian aiheuttamien muuttuvien tartuntatautilanteiden ja näiden myötä usein päivittyvien suositusten ja rajoitusten kanssa koko vuoden 2021. Lähityötä tekevillä työssä kulki mukana huoli omasta ja työyhteisön terveysturvallisuudesta. Etätyötä tekevillä kotikonttorin seinät tulivat liiankin tutuiksi ja yksinäisyyden ja irrallisuuden tunne omasta työyhteisöstä lisääntyi. Toisaalta pandemian myötä niin asiakastyössä kuin kunnan palaverikäytännöissä tehdyt muutokset ovat kehittäneet myös työntekemisen tapoja. Nämä käytännöt on syytä säilyttää ja ottaa monessa asiassa opiksi tulevaisuutta varten.

Kunnan Korona-valmiusryhmä kokoontui viikoittain tarkastelemaan alueellista tartuntatilannetta, sekä pohtimaan ja linjaamaan tartuntatautiviranomaisten linjausten soveltamista kunnan palveluihin ja henkilöstöön. Henkilöstölle järjestettiin korona-infoja silloin kuin pandemia oli pahimmassa leviämisvaiheessa. Henkilöstön työhyvinvointia seurattiin koronapulssi-kyselyllä, joka toteutettiin kaksi kertaa. Kyselyiden perusteella henkilöstön työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä oli työyhteisön ja esihenkilön tuki sekä hyvä korona-ajan viestintä. Kuormitusta aiheuttivat mm. työyhteisön rajoitettu mahdollisuus kokoontua sekä asiakastyön järjestämisessä huomioitavat koronarajoitukset. Johtoryhmä asetti työhyvinvointiryhmän kehittämään työhyvinvointia erityisesti pandemiatilanne huomioiden. Henkilöstön sitoutuminen ja joustaminen korona-aikana huomioitiin liikunta- ja kulttuurietuudella. Kunnassa otettiin tammikuussa käyttöön korvaavan työn toimintamalli vaihtoehtona sairauspoissaololle. Uutta toimintamallia hyödynnettiin vuoden aikana selvästi tavoiteltua tasoa paremmin. Kunnan etätyökäytännöt päivitettiin vastaamaan tämän päivän työelämän ja henkilöstön tarpeita.

Toimialueilla varauduttiin pandemian jälkeiseen aikaan laatimalla eri palvelualueiden Korona Exit -suunnitelmat. Näiden suunnitelmien toteutumista seurataan johtoryhmässä, sillä vaikka pandemia jatkuu edelleen, on syytä tehdä korjaavia toimia, jotta voidaan minimoida pandemian aiheuttamat vahingot. Henkilöstön osalta laadittiin oma Korona-Exit -suunnitelma.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on ollut pandemiatilanteesta johtuen lähinnä työssäoppimista, koulutusten verkkototeutuksia ja webinaareja. Koko henkilöstöllä on ollut käytössä Eduhouse-koulutuslusta, jossa on laaja valikoima erilaisia verkkokoulutuksia. Esihenkilöille on järjestetty säännöllisesti HR-kahviloita ajankohtaisista henkilöstöasioista sekä erilaisia järjestelmäkoulutuksia. Osana uuden kuntastrategian valmisteltua aloitettiin strategisen keino-ohjelman, Osaaminen ja kyvykkyydet, valmistelu. Ohjelmassa kehittämisen kärkinä ovat osaamisen kehittämisen strategiaperusteisuus, osaamisen kehittämistä tukeva johtaminen sekä rakenteiden ja menetelmien kehittäminen henkilöstön osaamistarpeita vastaavaksi.

Rekrytointiprosessin ja työnantajakuvan kehittämiseksi laadittiin suunnitelma tulevalle strategia-kaudelle. Esihenkilöille järjestettiin rekrytointikoulutusta rekrytointiprosessin eri vaiheista.



Tuusulan kunnan henkilöstöpalvelujen palvelutarjontaa ja prosesseja kehitettiin asiakaslähtöisemmiksi. Henkilöstöpalveluiden palveluista laadittiin palvelukuvaus ja -lupaus. Henkilöstöpalvelujen tavoitteena on tuottaa henkilöstöhallinnon palveluita kunnan johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle. Palveluihin kuuluvat johdon ja esihenkilöiden tuki ja neuvonta palvelussuhdeasioiden koko elinkaaren ajalta sekä henkilöstön osaamisen kehittämiseen, työhyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyvä kehittämistoiminta ja asiantuntijatuki.

## 1.2. Yhteinen toimintatapamme

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

### Me

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

### Teemme

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

### Yhdessä

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

### Uutta

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



## 2. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

### 2.1. Henkilöstömäärä

Tuusulan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 1713, kun vastaava luku 31.12.2020 oli 1679. Luvut kuvaavat henkilöstömäärää, joka oli 31.12. palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöstömäärä on suhteessa asukaslukuun 43,1 tuhatta asukasta kohden). Toisaalta yhden päivän henkilöstömäärä ei anna tarkkaa kuvaa henkilöstömäärän kehityksestä, jonka vuoksi sen rinnalla tulee seurata vuosittaista keskimääräistä henkilöstömäärää.

	12/2021	%	12/2020	%	Muutos
<b>Vakituiset</b>	<b>1 259</b>	<b>73,5 %</b>	<b>1 280</b>	<b>76,2 %</b>	<b>-1,56 %</b>
<b>Muut määräaikaiset</b>	<b>290</b>	<b>16,9 %</b>	<b>259</b>	<b>15,4 %</b>	<b>11,97 %</b>
<b>Sijaiset</b>	<b>150</b>	<b>8,8 %</b>	<b>126</b>	<b>7,5 %</b>	<b>19,05 %</b>
<b>Työllistetyt</b>	<b>14</b>	<b>0,8 %</b>	<b>8</b>	<b>0,5 %</b>	<b>75,00 %</b>
<b>Oppisopimussuhteiset</b>			<b>4</b>	<b>0,2 %</b>	<b>-100,0 %</b>
<b>Muut</b>			<b>2</b>	<b>0,1 %</b>	<b>-100,0 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>1 713</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1 679</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2,08 %</b>

Kunnan palveluksessa 31.12.2021 olleista vakituisia oli 1259 (73,5 %) ja määräaikaisia 454 (26,5 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää myös oppisopimuksen kautta työssä olleet sekä työllistetyt. Laskelma ei sisällä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan, eikä ns. päällekkäisiä palvelussuhteita (=yhdellä vakanssilla yksi hoitaja).

Henkilöstön kokonaismäärä nousi 34 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Asukasmäärään suhteutettuna kunnan henkilöstöä oli 43,1 henkilöä/tuhat asukasta, (vuonna 2020 41,6 henkilöä tuhatta asukasta kohden).

Henkilökunta toimialueittain 31.12.2021						
	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Oppisopi- mus- koulutus	Työllistetyt	Muut	Yhteensä
Kuntatoimiala	53	12	0	1	0	66
Yhteiset palvelut	72	4	0	11	0	87
Sivistys	952	414	0	2	0	1368
Kasvu ja ympäristö	165	10	0	0	0	175
Vesihuoltoliikelaitos	17	0	0	0	0	17
<b>Yhteensä</b>	<b>1259</b>	<b>440</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1713</b>

Koko henkilöstöstä koko-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 81,1 % ja osa-aikaisten määrä oli 18,9 %. Osa-aikaisten määrässä ovat mukana osittaisella hoitovapaalla tai muusta harkinnanvaraisesta syystä osittaista työaikaa tekevät henkilöt.

## 2.2. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019 – 2021

Henkilöstömäärä 31.12.	2019	2020	2021
Vakinaiset	1265	1279	1259
Määräaikaiset, sijaiset, oppisopimuskoulutettavat	383	389	440
Työllistetyt	19	8	14
Yhteensä	1667	1676	1713

Valtuusto perusti vuodelle 2021 uusia vakinaisia palvelussuhteita 4:

Kuntatoimiala

- työllisyysohjaajan tehtävä

Sivistyksen toimialue

- varhaiskasvatuksen opettajan tehtävä

Kasvun ja ympäristön toimialue

- hankekehittäjän tehtävä

Vesihuoltoliikelaitos

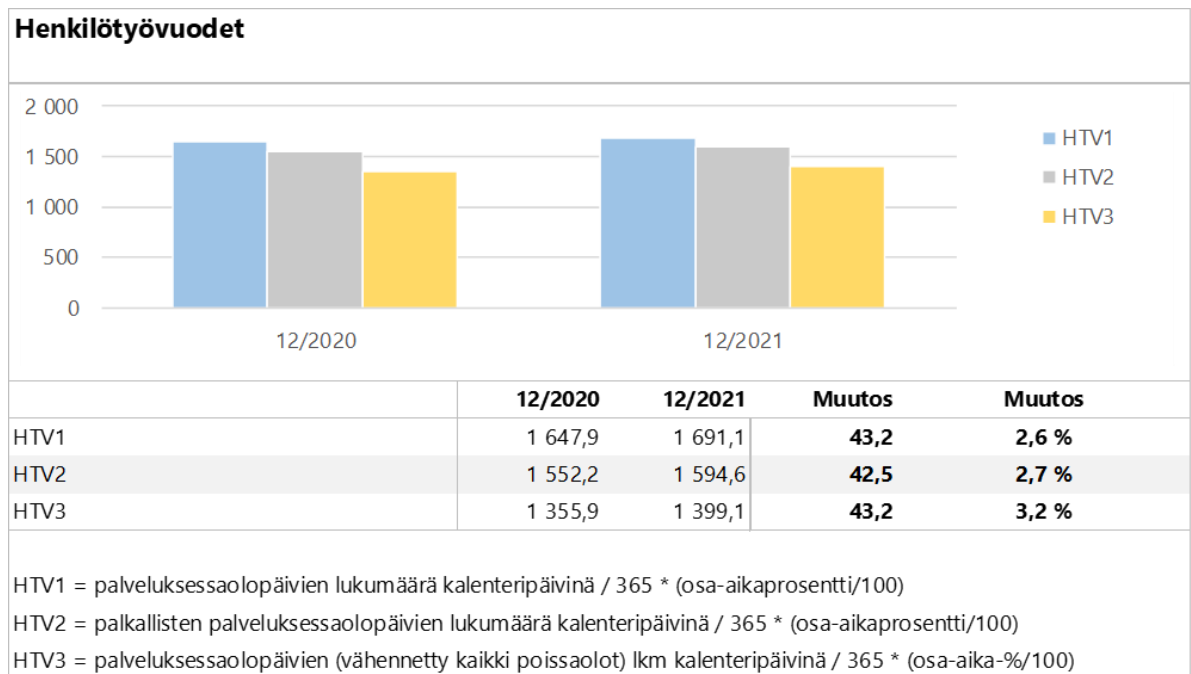
- työnjohtaja

Edellä mainittujen lisäksi valtuusto vakinaisti

- pieneläin hoitajan tehtävän
- ympäristösuunnittelijan viran
- päätoimisen tuntiopettajan (englanti) viran
- tuntiopettajan (liikunta ja terveystieto) viran
- lehtorin (matemaattiset aineet) viran
- oman äidinkielen opettajan (viro ja venäjä) viran
- maankäyttöavustajan tehtävän.

## 2.3. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosilaskenta antaa vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää huomattavasti paremman tiedon henkilöstömäärästä ja henkilöstön työpanoksesta sekä niiden kehittymisestä. Henkilötyövuosiseuranta on toteutettu vuoden 2011 tiedoista alkaen.

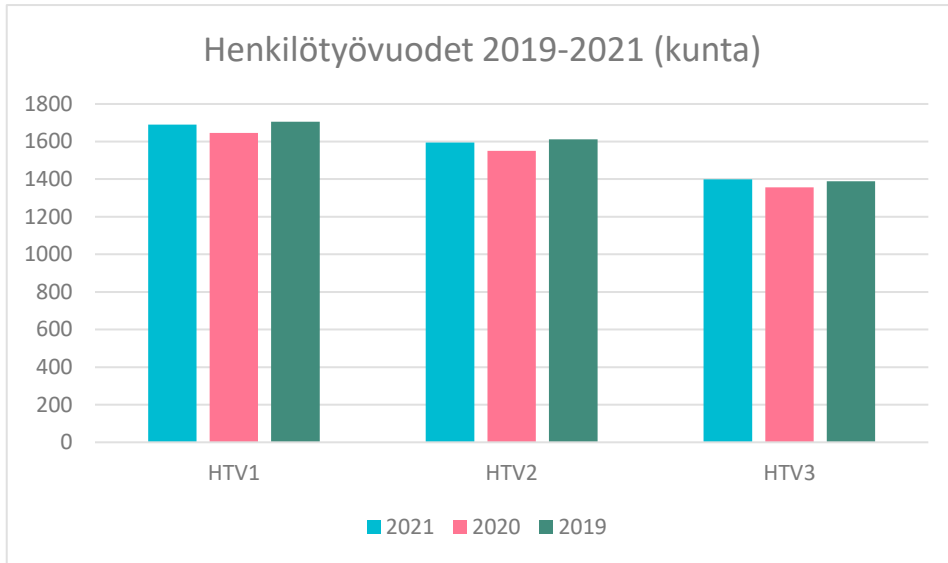


Henkilötyövuodet tarkoittavat todellista tehtyä työaika eli työpanosta, jossa on otettu huomioon vähennyksinä mahdolliset osa-aikaisuudet ja osavuoden työskentelyt sekä myös vuosilomat, sairauspoissaolot yms.

Työpanoshenkilötyövuodet (= työssäolopäivien määrä henkilötyövuosina HTV3) olivat 1399,1 henkilötyövuotta vuonna 2021 (1355,9 vuonna 2020). Vuoden 2021 työpanos on edellisvuoteen verrattuna noussut 43,2 htv:ta (3,26 %).



Alla on kuvattu henkilötyövuodet kuntatasolla ja toimialoittain vuosina 2019–2021.



#### Henkilötyövuosi (työpanos) toimialoittain 2019–2021

HENKILÖTYÖVUOSI	2021	2020	2019
<b>TOIMIALOITTAIN (htv)</b>	<b>HTV3*</b>	<b>HTV3*</b>	<b>HTV3*</b>
Kuntatoimiala	50,6	52,0	47,2
Yhteiset palvelut	72,8	73,4	72,2
Sivistys	1118,0	1064,8	1044,7
Kasvu ja ympäristö	144,1	145,8	143,2
Vesihuoltoliikelaitos	14,3	14,6	13,2
<b>htv yhteensä</b>	<b>1399,8</b>	<b>1350,6</b>	<b>1320,5</b>

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

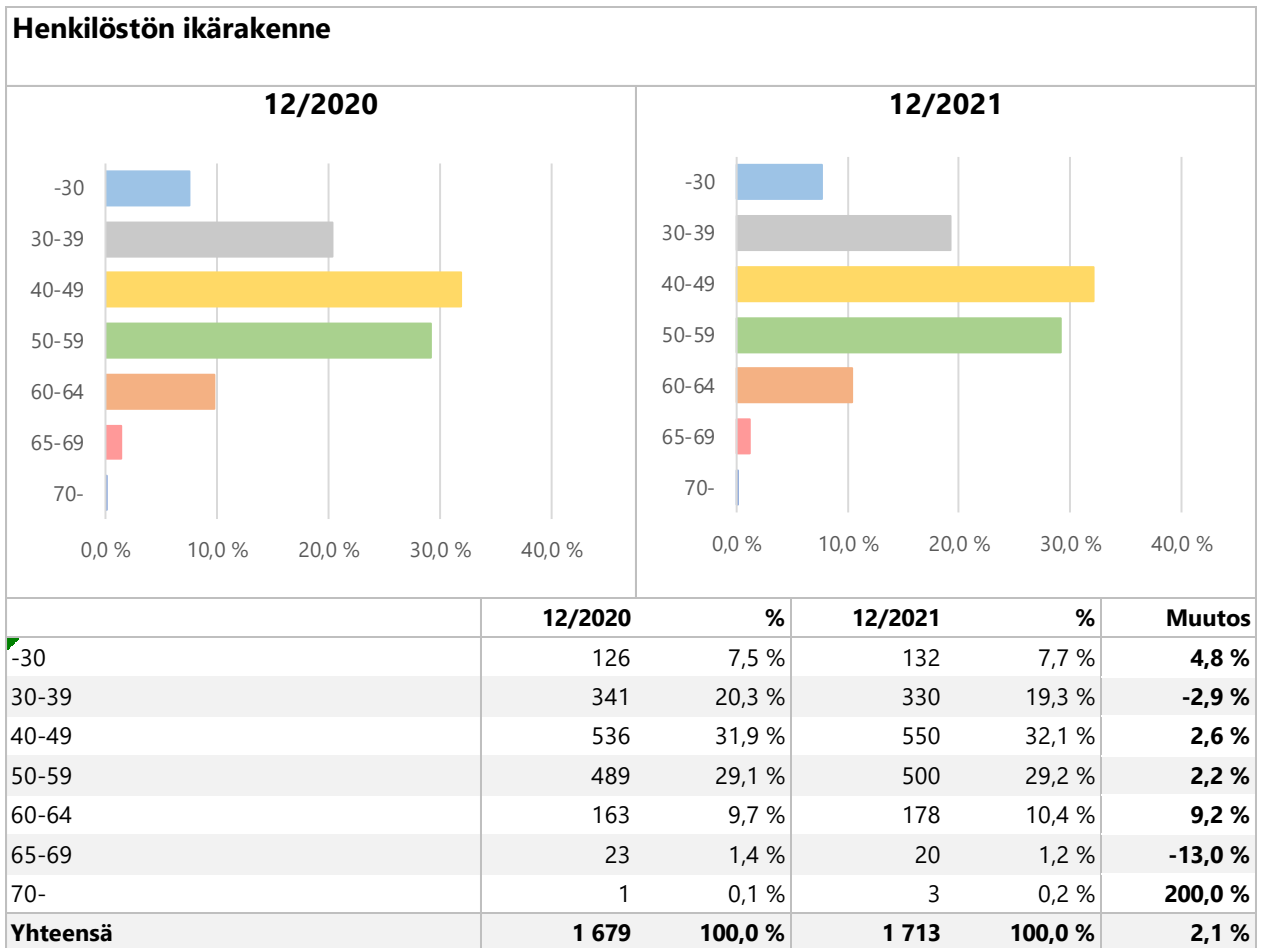
HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)

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

## 2.4. Henkilöstö- ja ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuoden lopussa 46,2 vuotta (v. 2020: 44,8 vuotta). Toimialueittain tarkasteltuna keski-ialtään nuorinta henkilöstö on sivistyksen toimialueella, kasvun ja ympäristön toimialueella puolestaan ikääntyneintä.

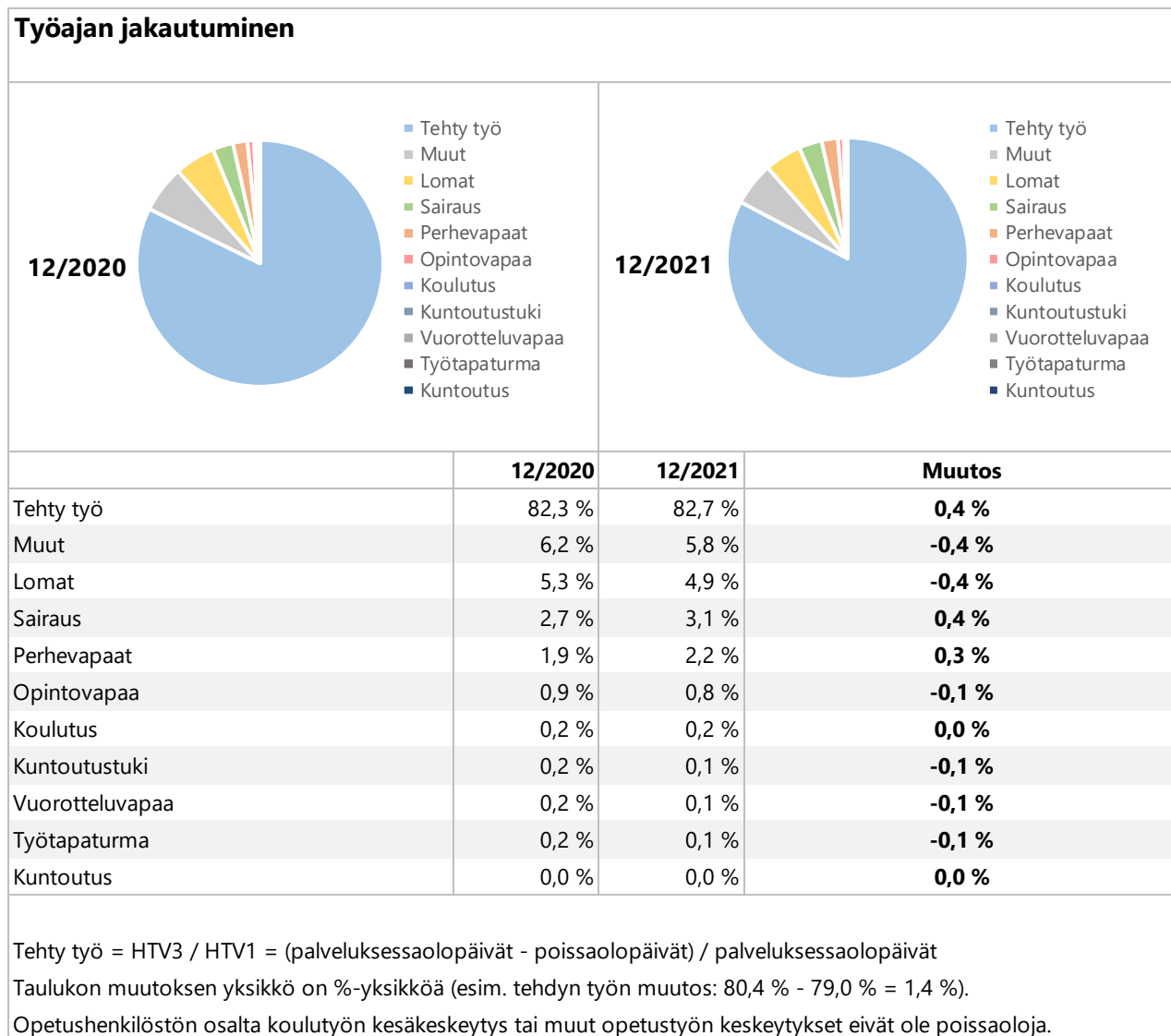
Tuusulan ikärakenteen osalta suurimmat henkilöstöryhmät kertomusvuonna olivat 40-49-vuotiaat ja 50-59-vuotiaat.



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

## 2.5. Työajan jakautuminen

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



Vuoden 2021 poissaoloista suurin osuus kertyi vuosilomista. Vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden osuus nousi 0,3 prosenttiyksikköä verrattuna vuoteen 2020. Sairauspoissaolojen osuus nousi 0,4 prosenttiyksiköllä. Tapaturmasta johtuneiden sairauspoissaolojen osuus laski 0,1 prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna. Määrässä on mukana sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolot.

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli yhteensä 25 806 pv (vuonna 2020: 23 809 pv), josta 1–3 päivän lyhyitä poissaoloja oli 5121 päivää (vuonna 2020: 5152 pv). Terveysperusteisten poissaolojen kokonaisprosentti oli suunnilleen sama kuin vuonna 2020. Lyhyiden sairauspoissaolojen (1–3 päivää) osuus oli 19,8 % (vuonna 2020: 21,6 %).

Vuonna 2021 esihenkilön luvalla sairauspoissaoloa oli 23 % poissaoloista (vuonna 2020 oli 25 %) ja lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksella 46 % poissaoloista (vuonna 2020 oli 56 %). Henkilökunnasta 26,8 %:lla ei ollut lainkaan sairaudesta tai työtapaturmasta johtuvia poissaolopäiviä (22,2 % vuonna 2019).

## 2.6. Terveysperusteiset poissaolot

### Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät)

	2 020	%	2021	%	Muutos-%
1-3 päivää	5 152	21,6 %	5 121	19,8 %	-1,8 %
4-7 päivää	5 266	22,1 %	4 612	17,9 %	-4,2 %
8-29 päivää	8 341	35,0 %	9 104	35,3 %	0,2 %
30-60 päivää	3 531	14,8 %	4 456	17,3 %	2,4 %
61-90 päivää	473	2,0 %	556	2,2 %	0,2 %
91-180 päivää	860	3,6 %	1 773	6,9 %	3,3 %
yli 180 päivää	186	0,8 %	184	0,7 %	-0,1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>23 809</b>	<b>100,0 %</b>	<b>25 806</b>	<b>100,0 %</b>	
<b>Poissaolopäivät / HTV1</b>	<b>14,4</b>		<b>15,3</b>		
<b>Poissaolopäivät / henkilöstön lkm</b>	<b>14,2</b>		<b>15,1</b>		
<b>Poissaolo-%</b>	<b>4,0 %</b>		<b>4,2 %</b>		

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 15 kalenteripäivää henkilöä kohden koko henkilöstö huomioi-  
den (vuonna 2020: 14,4 päivää). Pitkien yli 30 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä on nous-  
sut.

### Terveysperusteiset poissaolot (kpl/lukumäärät)

	2 020	%	2021	%	Muutos-%
1-3 päivää	2 736	61,7 %	2 872	62,9 %	1,2 %
4-7 päivää	1 015	22,9 %	905	19,8 %	-3,1 %
8-29 päivää	578	13,0 %	658	14,4 %	1,4 %
30-60 päivää	92	2,1 %	109	2,4 %	0,3 %
61-90 päivää	7	0,2 %	8	0,2 %	0,0 %
91-180 päivää	7	0,2 %	15	0,3 %	0,2 %
yli 180 päivää	1	0,0 %	1	0,0 %	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>4 436</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4 568</b>	<b>100,0 %</b>	

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

Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti poissaolot otetaan puheeksi työntekijän kanssa, kun kuluu 12 kuukauden aikana joko kynnyksäraja 20 päivää tai 5 kertaa täyttyvät. Työkykyyn liittyvät asiat on ohjeistettu ottamaan puheeksi myös silloin, kun poissaoloa ei vielä välttämättä ole kertynyt, mutta joko esihenkilöllä tai työntekijällä on huolta työkykyyn liittyvistä asioista. Palkanlaskentajärjestelmä Populuksen poissaolohälytys-toiminto lähettää kehotuksen sekä esihenkilön, että työntekijän sähköpostiin Aktiivisen tuen keskustelun käymisestä. Poissaolokeskustelu tallennetaan Populukseen.

### **Työkyvyttömyydestä aiheutuneet kokonaiskustannukset**

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolosten välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista.

Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset ilman työterveyshuoltoa ovat nousseet edellisvuoteen verrattuna n. 2,34 % (6 721 807,11 e/2021, 6 564 603,20 e/2020). Yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa on luotu erilaisia keinoja tukea henkilöstöä erityisesti pitkillä sairauspoissaoloilla olevien henkilöiden kuntoutusta ja uudelleen koulutusta- ja sijoitusta.

## **2.7. Etätyöstä hybridityöhön**

Tuusulan kunta suhtautuu työnantajana myönteisesti etätyön tekemiseen ja tukee etätyömahdollisuuksia niissä työtehtävissä, joihin etätyö soveltuu. Laajennettua etätyötä on hyödynnetty kunnassa jo kolmatta vuotta. Ensin etätyöhön siirryttiin vanhan kunnantalon vakavien sisäilmaongelmien vuoksi vuonna 2019 ja tämän jälkeen kaksi vuotta jatkunut koronapandemia ja valtakunnallinen etätyösuositus on pitänyt tietotyötekevää henkilöstöä kotikonttoreissa.

Kunnan etätyökäytäntöjä päivitettiin toukokuussa. Uudessa etätyöohjeessa huomioitiin pandemian jälkeinen aika ottamalla käyttöön hybridityönmalli. Hybridityö on työnteon malli, jossa on mahdollista yhdistää lähityön ja etätyön edut. Etätyötä suositellaan kunnassa tehtäväksi enintään 10 työpäivää kuukaudessa, koska työnantaja haluaa huolehtia työyhteisön yhteisöllisyydestä, yhdessä kehittämisestä sekä edistää keskustelemaa toimintakulttuuria. Nämä kaikki ovat työn voimavaroja, jotka lisäävät työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Henkilöstökyselyiden perusteella laajan etätyösuosituksen aikana lähityöstä on kaivattu juuri eniten sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä, jotka eivät toteudu yhtä hyvin etäyhteyksissä.

Etätyömahdollisuudet ja tarkemmat yksikkökohtaiset etätyöhön liittyvät pelisäännöt ja käytännöt ratkaistaan työyksiköissä kunnan etätyöohjeen raameissa. Yksikkökohtaisissa pelisäännöissä määritellään tarkemmin työaikoihin ja tavoitettavuuteen liittyvät käytännöt työtehtävien ja toiminnan luonne huomioiden. Lokakuussa Tuusulassa voitiin siirtyä hetkeksi hybridityöhön, mutta loppuvuodesta koronapandemian uusi variantti lisäsi tartuntoja ja kunnassa siirryttiin uudelleen laajaan etätyöhön.

Tuusulan kunnan työntekijöillä on laajennettu etätyövakuutus. Etätyössä työnteon yhteydessä sattuneet tapaturmat ja työtehtävien vuoksi tapahtuvan liikkumisen yhteydessä sattuneet tapaturmat korvataan lähtökohtaisesti työtapaturmina.

## 2.8. Henkilöstön vaihtuvuus

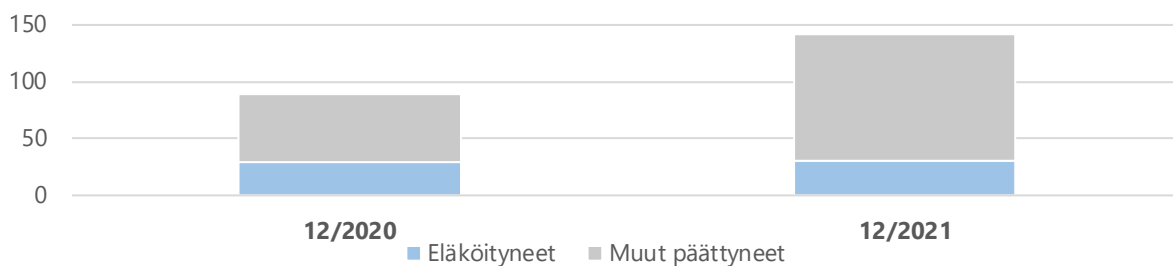
Vuonna 2021 kunnassa aloitti 73 uutta vakinaista palvelussuhdetta (5,8 % vakinaisten määrästä). Luvussa ei ole huomioitu esim. sisäisiä siirtoja tai uudelleensijoituksia.

### Alkaneeet vakinaiset palvelussuhteet toimialueittain

	kpl
Kuntatoimiala	9
Yhteiset palvelut	7
Sivistys	37
Kasvu ja ympäristö	18
Vesihuoltoliikelaitos	2
<b>Yhteensä</b>	<b>73</b>

### Vaihtuvuus ja eläköityminen

#### Kumulatiiviset vakituisen henkilöstön päätyneet palvelussuhteet



	12/2020	Vaihtuv.-%	12/2021	Vaihtuv.-%	Muutos
Vakituisen päätyneet palvelussuhteet	89		142	11,1 %	<b>59,6 %</b>
- joista eläköityneet	29		31	2,4 %	<b>6,9 %</b>
Vakituisen henkilöstön lkm ed. vuosi 31.12			1 280		

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päätyneet palvelussuhteet / vakituisen henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä

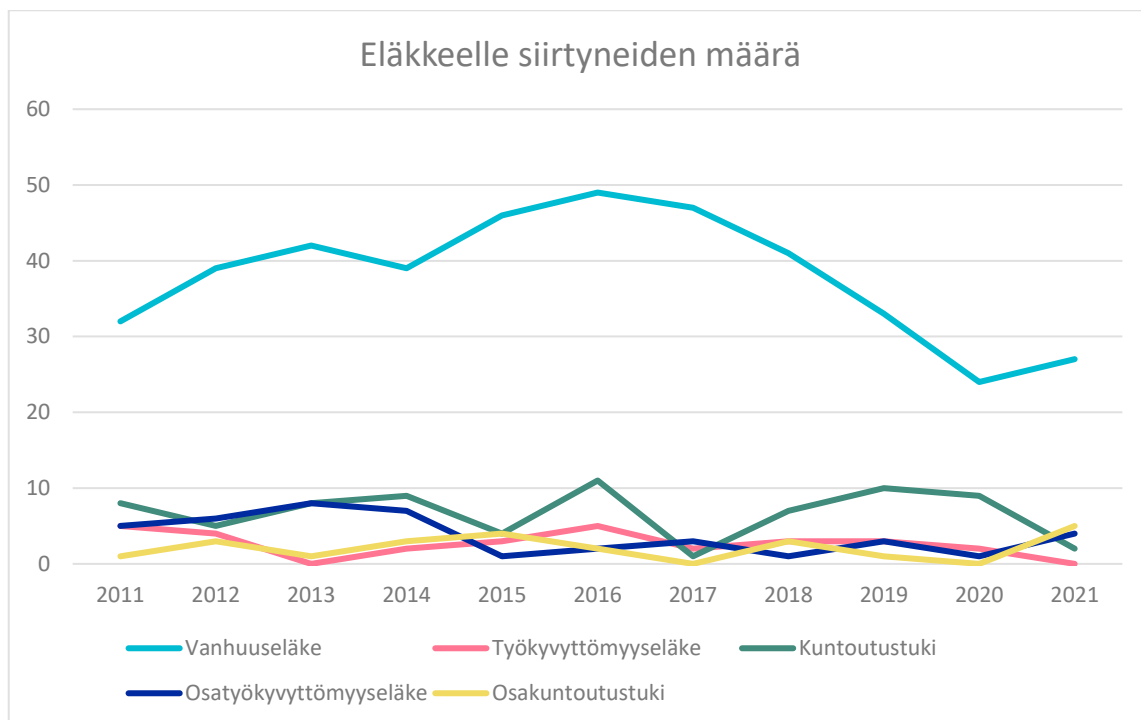
Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päätymissyyt

- Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos
- Sis.siirto/järjestelmän vaihdos
- Toistuva sijainen
- Tunteaton
- Virka lakkautettu

Eläköitymisten määrä on noussut edellisestä vuodesta 6,9 %. Lievää kasvua on odotettavissa myös lähivuosina.



## 2.9. Eläkkeelle siirtyminen

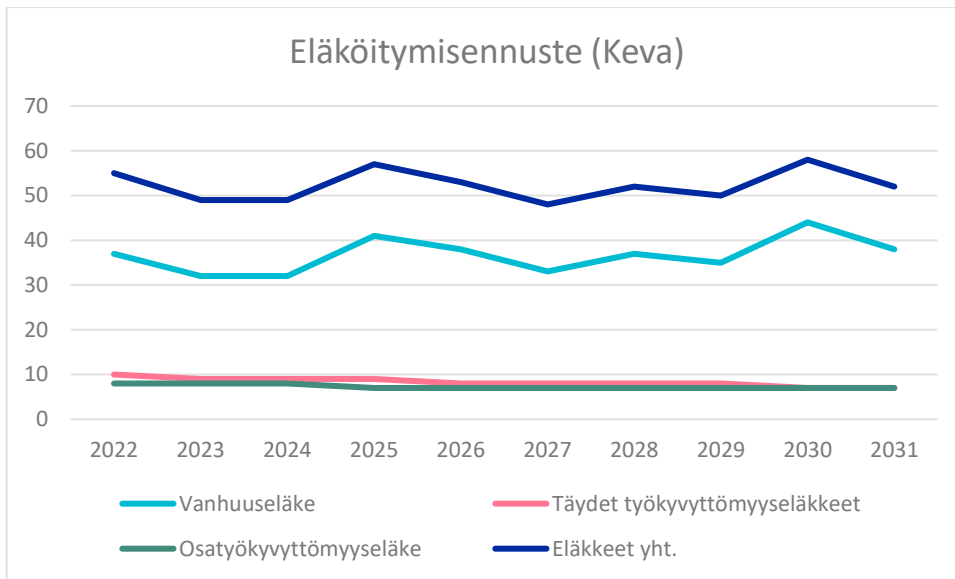


Kevan tietojen mukaan kertomusvuonna kunnan henkilöstöstä siirtyi erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) yhteensä 38 henkilöä (v. 2020: 36 henkilöä). Eläkkeelle jääneistä 27 henkilöä siirtyi vanhuuseläkkeelle (v. 2020: 24 henkilöä), työkyvyttömyyseläkkeelle (kaikki työkyvyttömyyseläkkeet) 11 henkilöä (v.2020: 12 henkilöä).

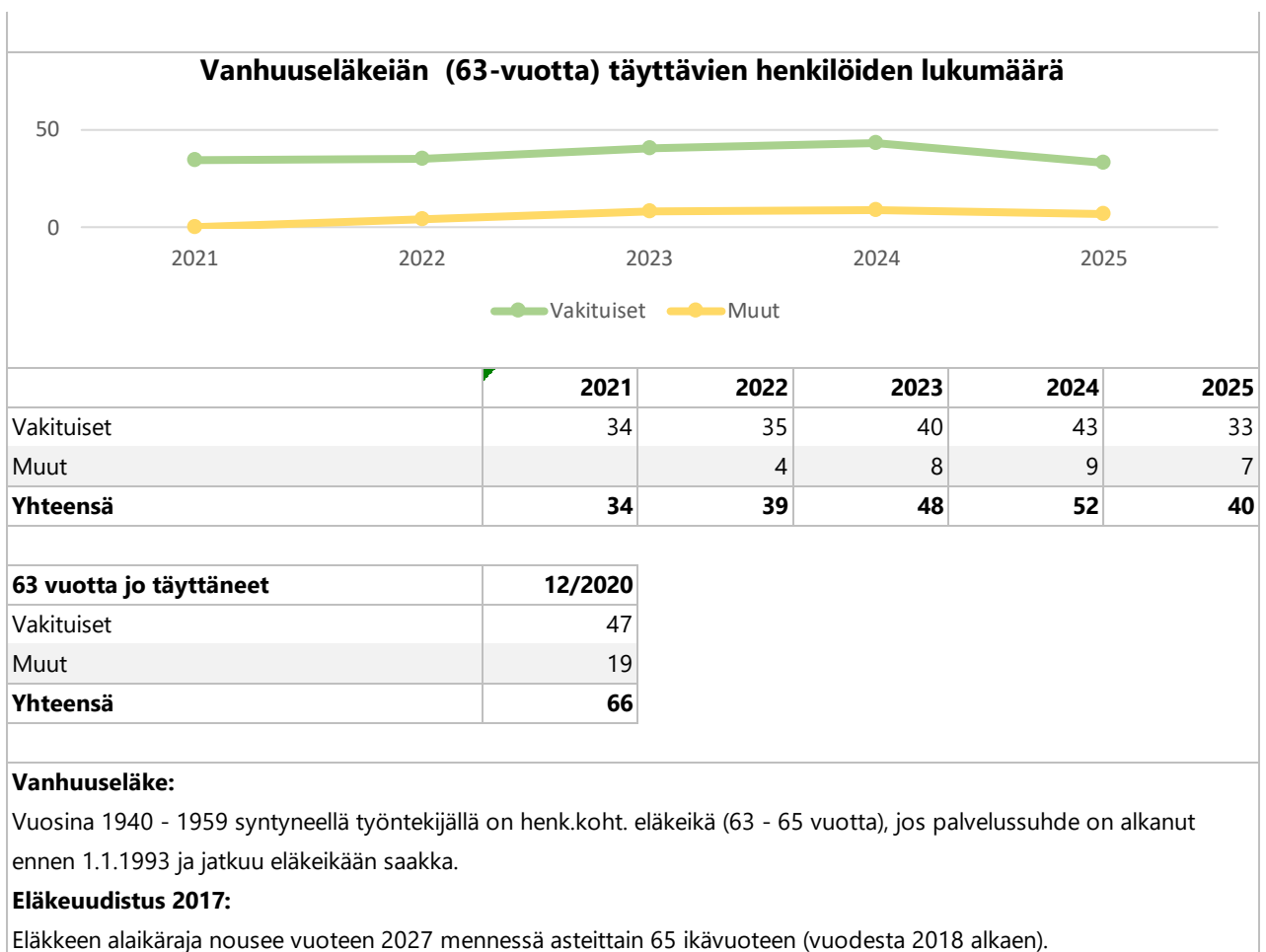
Erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 59 vuotta (vuonna 2020: 60,9 vuotta). Vanhuuseläkkeelle (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 64,2 vuotta (v. 2020: 64,1 vuotta).

Julkisella sektorilla on vuoden 2017 eläkeuudistuksenkin jälkeen ryhmiä, joilla on yhä voimassa yleistä eläkeikää alempia ammatillisia eläkeikää. Ammatillisia eläkeikää on esimerkiksi osalla opettajista. Kuntatyöntekijät ovat hyödyntäneet aktiivisesti joustavan vanhuuseläkeiän tarjoamaa mahdollisuutta työssä jatkamiseen.

Kevan laatiman arvion perusteella kunnan henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy seuraavan viiden vuoden aikana 49–57 henkilöä vuosittain. Eläkepoistuma on suurin vuonna 2022 ja 2025. 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 peruskoulun yläasteen ja lukion opettajissa, luokanopettajissa ja päiväkodin lastenhoitajissa.



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



## 2.10. Rekrytointitarve

Edellä olevan eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2022–2025 rekrytointitarve seuraavasti:

Eläköityminen	124
Lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	444
<b>Rekrytointitarve</b>	<b>568</b>

Ennusteessa on käytetty pohjatietona raportointivuoden lukuja, ja ne kerrotaan suunnitteluvuosien määrällä.

Arvioitu vuosien 2022-2025 rekrytointitarve on yhteensä 33,16 % kunnan henkilöstöstä.

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

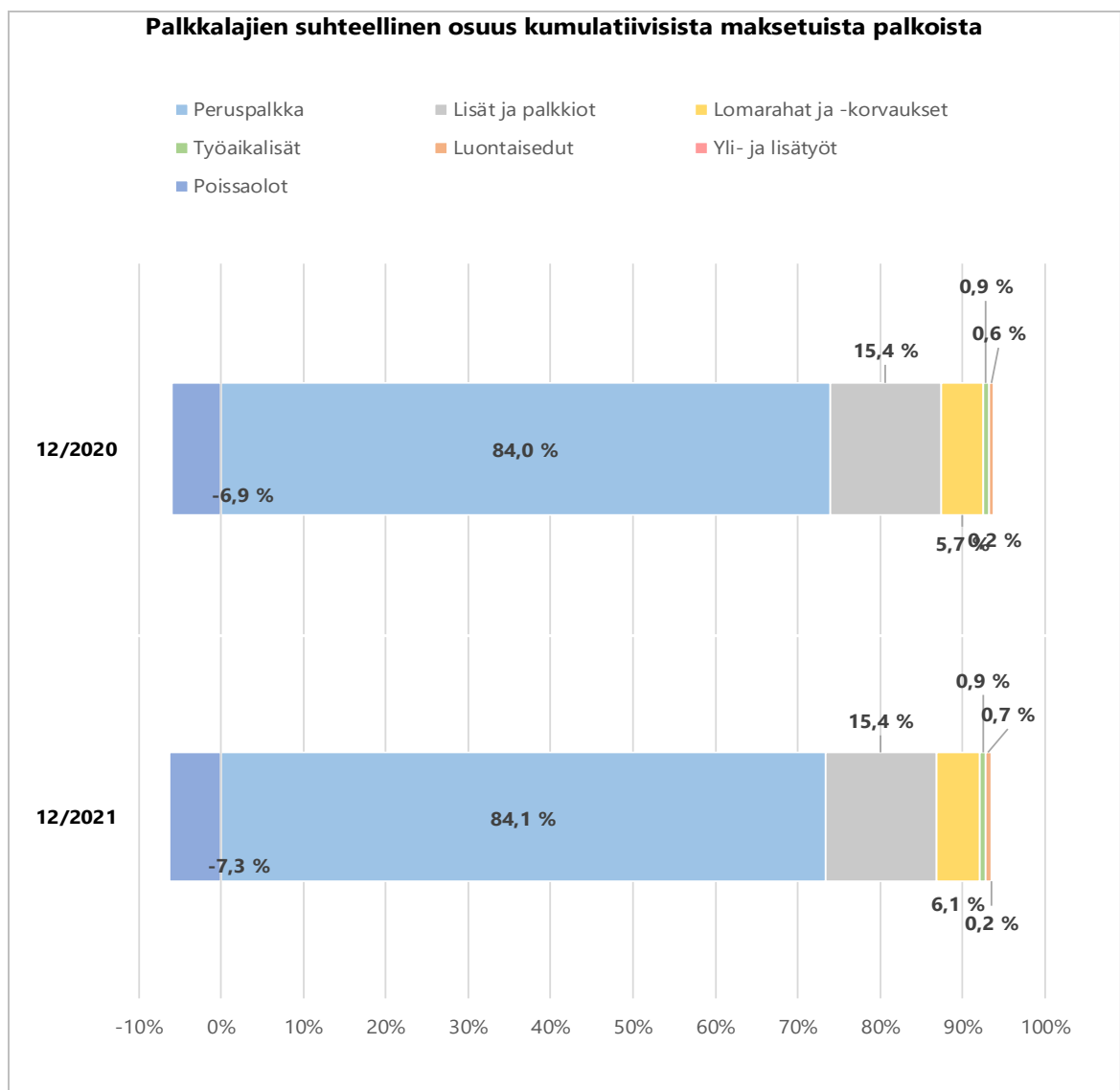
### 3. HENKILÖSTÖKULUT

#### 3.1. Palkkojen osuus

Henkilöstökulut (kunta + vesihuoltoliikelaitos) nousivat kuntatasolla 1,9 prosenttia muutettuun talousarvioon verrattuna. Henkilöstökulujen määrä oli kaikkiaan 80 535 488 euroa (muutettu talousarvio 79 023 906 euroa). Henkilöstökuluista palkkakulut olivat 63 885 829 euroa (MTA 62 138 264 euroa) ja sivukulut 16 649 659 euroa (MTA 16 885 642 euroa).

Henkilöstökulujen määrä nousi edellisvuoteen verrattuna n. 6,22 %.

Palkkojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli 25,13 % (vuonna 2020: 24,15 %). Palkkakulut asukasta kohden vuodessa olivat vuonna 2021 1608 € (vuonna 2020: 1562 €).



<b>Kumulatiiviset maksetut palkat, 1 000 €</b>	<b>12/2020</b>	<b>%</b>	<b>12/2021</b>	<b>%</b>	<b>Muutos</b>
Peruspalkka	52 102	84,0 %	54 346	84,1 %	<b>4,3 %</b>
Lisät ja palkkiot	9 578	15,4 %	9 925	15,4 %	<b>3,6 %</b>
Lomarahat ja -korvaukset	3 537	5,7 %	3 928	6,1 %	<b>11,0 %</b>
Työaikalisät	542	0,9 %	554	0,9 %	<b>2,2 %</b>
Luontaisedut	386	0,6 %	455	0,7 %	<b>17,7 %</b>
Yli- ja lisätyöt	116	0,2 %	142	0,2 %	<b>22,8 %</b>
Poissaolot	-4 248	-6,9 %	-4 706	-7,3 %	<b>10,8 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>62 012</b>	<b>100,0 %</b>	<b>64 643</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4,2 %</b>

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

### 3.2. Palkkaukseen liittyviä muutoksia

Kunnan henkilöstö kuuluu viiden eri työ- ja virkaehtosopimuksen piiriin (KVTES, OVTES, LS, TS, TTES). Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu valtaosa henkilöstöstä ja opetusalan sopimukseen (OVTES) viidennes. Henkilöstöstä suurin osa on kuukausipalkkaisia. Tuntipalkkaisia kunnan palveluksessa on yhteensä n. 36 henkilöä.

Virka- ja työehtosopimusten 2020–2021 perusteella viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.4.2021 lukien 1,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Lisäksi käytettävissä oli paikallinen 0,8 %:n järjestelyerä (sopimusalan palkkasummasta laskettuna) tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

## 4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

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

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

Osaamisen kehittämisen keskeinen keino on koulutus. Koronapandemia-aikana koulutuksia on järjestetty pääosin verkkototeutuksina ja webinaareina.

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

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



Työnantajan järjestämästä tai muutoin hankitusta koulutuksesta vakituiselle henkilöstölle kertyi yhteensä 1534 koulutuspäivää, kun vuonna 2019 koulutukseen käytettiin 1495 päivää. Vakituista työntekijää tai viranhaltijaa kohti koulutuspäiviä oli keskimäärin 1,2 koulutuspäivää vuodessa.

Opintovapaapäivät vähenivät edellisvuoteen verrattuna jonkin verran, ja niitä oli vuonna 2021 keskimäärin 4,3 päivää/henkilö.

Vuonna 2021 henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 290 718 euroa. Vuonna 2020 vastaavat kulut olivat 261 416 euroa. Koulutuskulut sisältävät myös majoitus- ja ravintokulut sekä matkustuskulut. Koulutuskustannusten määrä on noussut 11,21 prosentilla edelliseen vuoteen nähden.



Työyhteisöt, palvelualueet ja toimialueet ovat järjestäneet ammatillista koulutusta työntekijöilleen palvelutuotannon määrittelemien osaamistarpeiden mukaisesti.

Yhteistä koulutusta sisäisistä, työtä tukevista palveluista on järjestetty kertomusvuonna esimerkiksi henkilöstö-, viestintä- ja ict-asioitten tiimoilta. Yhteistä tekemistä ja vuorovaikutusta vahvistamaan on järjestetty erätaukokoulutuksia eri henkilöstöryhmille.

Koko henkilöstöllä on käytössä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jossa on laaja valikoima eri aiheisia verkkokoulutuksia. Myös Digikuun ict-koulutuksia on hyödynnetty digitaalisten taitojen parantamiseksi. Esihenkilöille on järjestetty säännöllisesti HR-kahviloita ajankohtaisista henkilöstöasioista. Esihenkilöille on pidetty koulutuksia esimerkiksi palvelussuhdeasioista ja rekrytoinnista sekä työyhteisön vuorovaikutteisuuden vahvistamisesta.

Syksyllä kartoitettiin lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisen pohjaksi palvelualueiden strategiin osaamistarpeisiin perustuvia koulutustarpeita ja -suunnitelmia. Kartoituksessa nousi esiin mm. seuraavia koulutus- ja kehittämistarpeita:

- Palvelumuotoilun menetelmät ja työvälineet
- Lean-koulutus
- Digitaidot
- Jaetun johtamisen mallien kehittäminen
- Vertaistuen, mentoroinnin ja osaamisen jakamisen mallien kehittäminen
- Työkiertomallit
- Osaamisen kartoitukset
- Hyvinvointiosaaminen
- Osallistavien menetelmien oppiminen (erätauko, dialogi)
- Valmentava johtaminen ja työyhteisöjen yhdessäohjautuvuus
- Projektikoulutus
- Johtamisen ja lähiesihenkilötyön ammattitutkinnot

## 5. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

Työhyvinvoinnin edistäminen on meidän kaikkien yhteinen asia. Keskeisiä toimintamallejamme ovat aktiivisen tuen toimintamalli, korvaavan työn toimintamalli, työympäristön riskienarviointi sekä säännöllisesti toistuva koko henkilöstön työhyvinvointikysely. Meillä aikaisempina vuosina suosittuna pidettyjä työhyvinvointikorttikoulutuksia on koronan vuoksi jouduttu vuonna 2021 siirtämään tai kokonaan perumaan.

Vuonna 2021 henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa seurattiin kahdesti toistetulla Koronapulssi-kyselellä, josta saatuja vastauksia hyödynnettiin työhyvinvointitoiminnan suunnittelussa. Tämän pohjalta meillä mm. otettiin käyttöön liikunta- ja kulttuurietuus, järjestettiin koulutustilaisuuksia kuuluksi tulemiseen ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistämiseen liittyen ja laadittiin Teams-kokousten pelisäännöt. Jo aikaisemmin käyttöön otettua Break Pro-taukoliikuntaohjelmaa sekä hyvinvointivalmennusta jatkettiin myös vuonna 2021.

Jo toista vuotta jatkunut koronatilanne on haastanut henkilöstömme jaksamista ja työhyvinvointia. Tarve hyvän mielenterveyden tukemiselle ja työhyvinvoinnin edistämiseksi nähdään erittäin tärkeänä ja se onkin nostettu uuteen strategiaan asti. Hyvän mielen työpaikan toimenpiteet sekä työhyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen liittyvät toimenpiteiden suunnittelu aloitettiin vuonna 2021 ja ne tulevat jatkumaan merkittävänä tulevien vuosien aikana.



## 5.1. Aktiivista tukea ja korvaavaa työtä

Aktiivisen tuen toimintamallia on hyödynnetty hyvin työkykyjohtamisessa. Aktiivisen tuen toimintamallin lähtökohdaksi on, että työkykyyn liittyvät asiat ovat luontevaa ottaa puheeksi oman esihenkilön kanssa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja sitä kautta vahvistaa työpaikoilla tapahtuvaa ennakoivaa ja varhaisen tuen toimintaa työkyvyn tukemiseksi. Aktiivisen tuen toimintamallimme koostuu ennakoivasta toiminnasta, varhaisesta tuesta, tehostetusta tuesta ja työhön paluun tuesta.

Korvaavan työn toimintatapa otettiin meillä käyttöön 1.1.2021. Korvaavan työn toimintatapa valmisteltiin yhteistyössä henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon, työsuojelun, luottamusmiesten, Kevan ja esihenkilöiden kesken. Korvaava työ on ratkaisu tilanteisiin, joissa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveytään vaarantamatta tekemään soveltaen omaa tai korvaavaa työtä. Vuonna 2021 korvaavaa työtä oli 2,8 % sairauspoissaoloista. Korvaavaa työtä teki 32 henkilöä ja korvaavan työn päiviä kertyi 739. Korvaavan työn toimintatapaa on hyödynnetty osana työkyvyn tukemisen ratkaisua kaikilla toimialueillamme.

## 5.2. Liikuntaa ja Hikihelmiä hangella

Liikuntaetuina Tuusulan kunnan henkilöstölle tarjottiin ilmainen pääsy kunnan kuntosalille (Hyrylä), alennushintaisia uimahallirannekkeita sekä erilaisia liikuntaryhmiä. Vapaa-aikapalvelut tarjosi 12 erilaista liikuntaryhmää vuonna 2021, uutuutena suuren suosion saanut kuntonyrkkeily. Käyntikerhoja kaikissa ryhmissä oli 817. Koronan vuoksi koko keväänä ei järjestetty liikuntaryhmiä, mutta syksyllä kausi saatiin järjestettyä normaalisti. Koronatilanteesta johtuen kävijämäärät ovat normaalia vähäisempiä. Kunnan uintirannekkeita käytettiin vuoden 2021 aikana 768 kertaa.

Helmikuussa järjestettiin kolmastoista omatoimiseen liikuntaan kannustava Hikihelmiä hangella haastekisa. Kisaan osallistui 17 joukkuetta ja iloisia liikkujia oli yhteensä 98 Tuusulan kunnan työntekijää. Kisassa liikuntapisteitä kertyi jokaisesta puolen tunnin liikuntasuorituksesta ja tarkoituksena oli aktivoida lisäämään vapaa-ajalla tapahtuvaa terveystuolia.

## 5.3. Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuoltopalvelumme tuottaa Keski-Uudenmaan Työterveys, jonka kaikki toimipaikat ovat henkilöstömme käytettävissä. Koronan tuomien uusien käytänteiden myötä myös etävastaanottoja on työterveyshuollossa alettu hyödyntää aikaisempaa paremmin.

Työterveyshuollon tiedossa olevien sairauspoissaolotietojen perusteella yhtä paljon sairauspoissaoloja aiheuttivat niin tuki- ja liikuntaelinten sairaudet kuin mielenterveysperusteiset poissaolotkin. Molempien diagnoosiryhmien osalta on poissaolot lisääntyneet vuoteen 2020 verrattuna.

Vuonna 2021:

- Työhöntulotarkastuksissa kävi 211 henkilöä. (2020 työhöntulotarkastuksissa kävi 185 henkilöä)
- Määräaikaistarkastuksissa kävi 60 henkilöä. (2020 määräaikaistarkastuksissa kävi 124 henkilöä)
- Puheluita/etävastaanottoja käytti 924 henkilöä. (2020 puhelut/etävastaanottoa käytti 954 henkilöä)

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet viime vuosina. Vuonna 2021 kustannukset olivat yhteensä 1 028 132 € (vuonna 2020 yht. 940 238 €, vuonna 2019 yht. 768 870 €). Ennaltaehkäisevien työterveyshuoltopalvelujen (KL1) osuus on kasvanut, sen ollessa vuonna 2021 57 % kaikista kustannuksista (vuonna 2020 53 %).

\*KL1 - on ennaltaehkäisevää toimintaa, KL2 - sairaanhoito

Myös vuonna 2021 yhteistyö työterveyshuollon kanssa oli tiivistä. Olemme lisänneet työterveyspalveluiden sähköisten palvelujen käyttömahdollisuutta mm. nettiajanvarauksella ja henkilöasiakkaan POLKU-palvelulla (henkilöasiakkaan suojattu yhteys). Työterveyshuollon toimintaa on suunniteltu yhteisissä ohjausryhmissä. Lisäksi jokaisella toimialueellamme oli tapaaminen työterveystiimin kanssa alkuvuodesta 2021. Työterveyshuolto on myös osallistunut aktiivisen tuen toimintamallin ja korvaavan työn edistämiseen sekä toimintamalliemme päivittämiseen (päihde- ja riippuvuusohje sekä epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy).

## 5.4. Työsuojelu

Tuusulassa työsuojelu on tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Tavoitteenamme on parantaa työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä.

Työsuojeluorganisaation toimikausi oli 2018–2021, joten vuosi 2021 oli kauden viimeinen vuosi. Käytännössä tämä tarkoitti työsuojeluvuorien järjestämistä ja kuluneiden neljän vuoden toiminnan arviointia unohtamatta katsetta tulevaan ja siihen liittyviin tavoitteisiin.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2021 yhteensä 10 kertaa. Keskeisiä käsiteltäviä asioita olivat WPro riskienarvioinneista ja työturvallisuusilmoituksista esiin nousseet asiat, korona-ajan aiheuttama kuormitus henkilöstölle sekä työsuojeluun liittyvien ohjeiden päivittäminen. Vuonna 2021 työsuojelu päivitti yhdessä henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon kanssa mm. seuraavat ohjeet: päihde- ja riippuvuusohje, valmistautuminen työterveysneuvotteluun ja epäasiallinen kohtelu - toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn. Merkittävää oli myös työsuojelun ja työhyvinvoinnin Kaiku - sivujen uudistus ja päivitys, jonka tarkoitus oli tehdä sivuista käyttäjille mahdollisimman selkeät ja informatiiviset.

## 5.5. Työtapaturmat ja työturvallisuusilmoitukset

Tuusulassa työtapaturmat ja työturvallisuutta vaarantaneet tilanteet kirjataan työturvallisuusjärjestelmään (WPro).

### Työtapaturmat

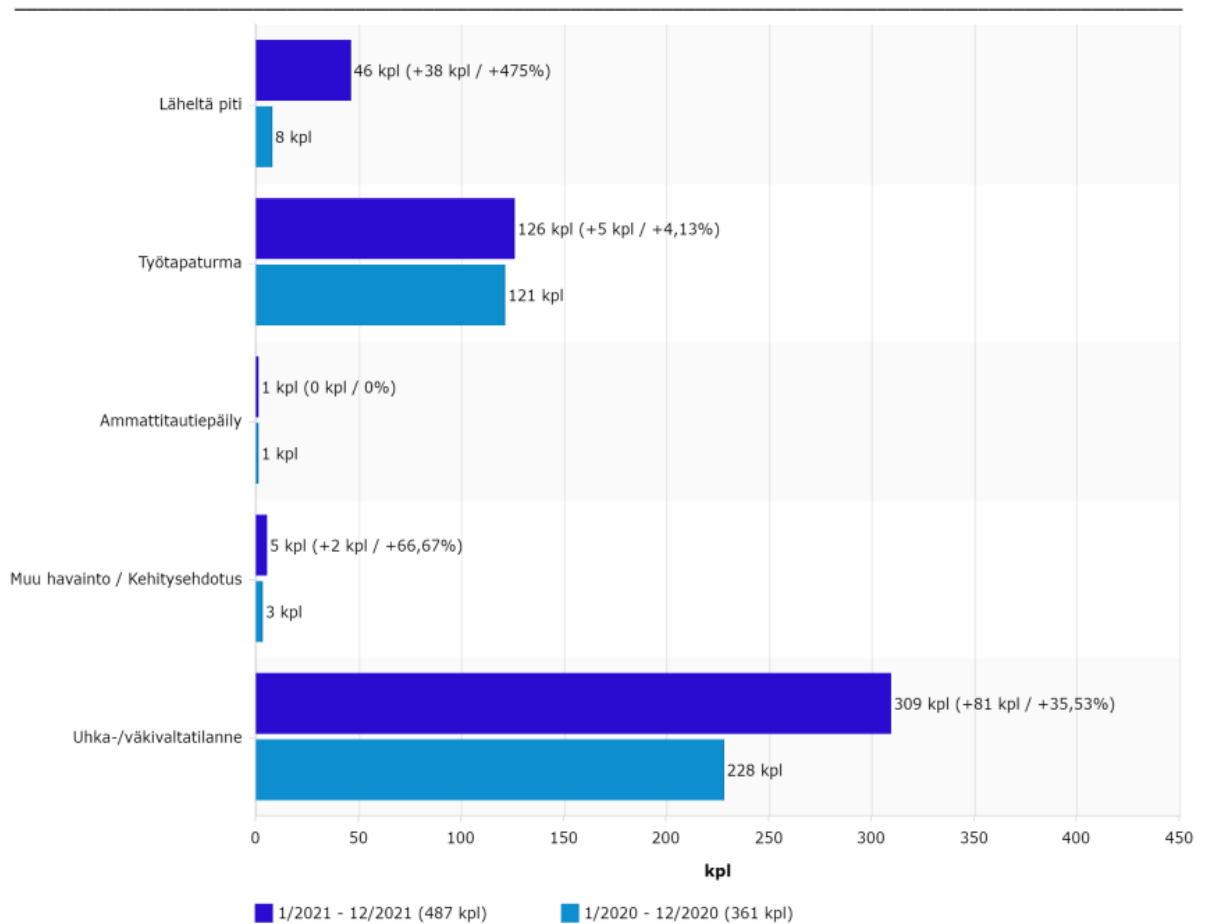
Työturvallisuusjärjestelmä WPro:hon tehtyjen ilmoitusten perusteella työtapaturmien määrä hienan lisääntyi vuonna 2021 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2021 aikana ilmoitettiin yhteensä 126 työtapaturmaa, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 121 työtapaturmaa. Näistä työpäikällä sattuneita tapaturmia oli 111 kpl ja työmatkalla sattuneita tapaturmia 15 kpl. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot ovat merkittävästi vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Sarastia Power Bi - ohjelmasta raportoituina vuonna 2021 työtapaturman aiheuttamia sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2021 yhteensä 531 päivää (vuonna 2020 yhteensä 1451 päivää).

## Työturvallisuusilmoitukset

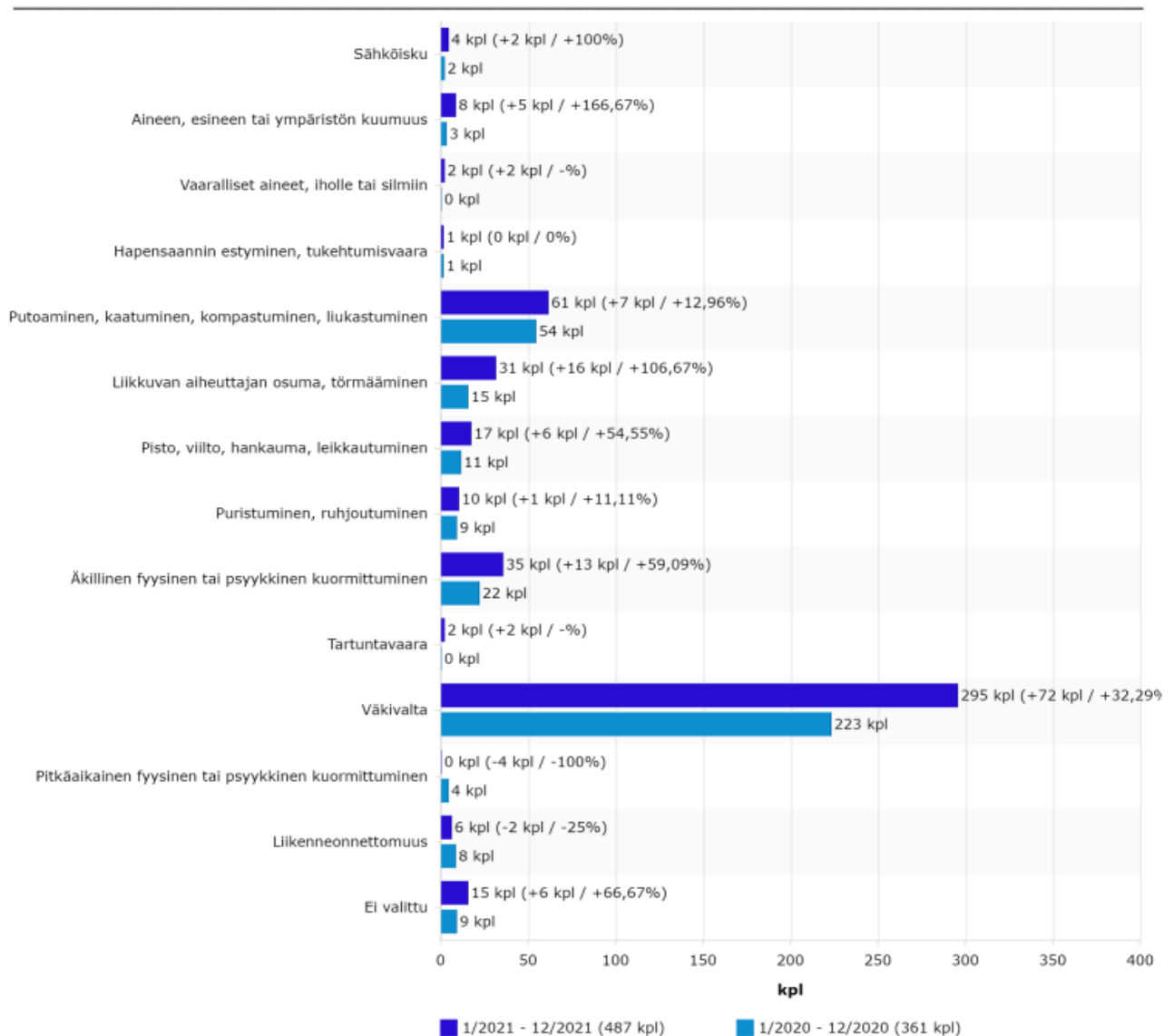
Työturvallisuusilmoitukset (läheltä piti, työtapaturma, ammattitautiepäily, muu havainto/kehitysehdotus, uhka- ja väkivaltatilanne) tehdään sähköiseen WPro työturvallisuusjärjestelmään. Esihenkilö, linjajohto ja työsuojeluorganisaatio seuraavat tehtyjä ilmoituksia, käsittelevät ne ja suunnittelevat tarvittavia jatkotoimia työturvallisuuden lisäämiseksi.

WPro:hon tehtyjen työturvallisuusilmoitusten määrä lisääntyi vuonna 2021 edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikkiaan työturvallisuusilmoituksia tehtiin 487, kun edellisenä vuonna luku oli 361.

### Ilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan vuonna 2021 ja 2020



## Ilmoitukset vaaratyypeittäin vuonna 2021 ja 2020



Erityisesti uhka- ja väkivaltailmoitusten määrä lisääntyi ja tyypillisin ilmoitettu vaaratyyppi oli raapiminen, pureminen, sylkeminen, ruhjominen tai lyöminen (68 %). Vuoden 2021 alussa otimme käyttöön myös ns. moni-ilmoittamisen, joka mahdollistaa useamman saman tyylisen tapahtuman ilmoittamisen kerralla, joka osaltaan selittää lisääntyneiden uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoitusten nousua. Sivistyksen toimialueella otettiin vuonna 2021 käyttöön myös asiakasturvallisuusilmoitukset ja fyysisen rajaamisen ilmoitusmahdollisuus WProssa.

### 5.6. Palvelusvuosien huomioiminen

Henkilökuntaa huomioidaan pitkäaikaisesta palveluksesta Tuusulan kunnassa. Tuusulan kunnan palveluksesta palkitaan, kun työntekijä on ollut Tuusulan kunnan palveluksessa 10, 20, 30 tai 40 vuotta. Tuusulan kunta muisti yhteensä 119 viranhaltijaa ja työntekijää kertapalkkion muodossa. Korona-pandemiasta johtuen palvelusvuosijuhlaa ei järjestetty. Kuntaliiton ansiomerkkejä ei enää kunnassa haeta.



## 6. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Kuntastrategian valmistelutyössä tunnistettiin, että henkilöstön osaamisen kehittäminen on yksi strategisesti merkittävimmistä keinoista, jolla voidaan tukea kuntastrategian toteutumista. Tätä strategista keinoa tukemaan laadittiin oma erillinen ohjelma: Osaaminen ja kyvykkyydet -ohjelma 2021-2025. Ohjelmassa kehittämisen kärkiä ovat henkilöstön osaamisen strateginen kehittäminen sekä osaamisen kehittämistä tukevan johtamisen, rakenteiden ja menetelmien kehittäminen. Keväällä 2022 aloitetaan kunnassa henkilöstön osaamisen kehittämisen järjestelmän käyttöönotto, joka vie osaamisen kehittämisen uudelle, sähköiselle aikakaudelle. Sähköinen järjestelmä avaa uusia mahdollisuuksia ja tuo työkaluja osaamisen kehittämiseen sekä helpottaa tiedon koontia ja raportointia.

Uudella strategiakaudella henkilöstöjohtamisen painoituksia ovat hyvän mielenterveyden, ja yleensäkin hyvinvoinnin edistäminen, sekä henkilöstön osaaminen ja kyvykkyys. Näille painoituksille laadittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan säännöllisesti mm. työhyvinvoinnin pulssikyselyllä. Vuonna 2022 ensimmäisen kyselyn teemana on työhyvinvointi ja työkyky, toisen syksyllä toteutettavan kyselyn teemana on osaaminen ja kyvykkyydet. Työhyvinvoinnin pulssi-kysely korvaa aikaisemman henkilöstökyselyn, joka toteutettiin vain joka toinen vuosi. Pulssikyselyyn vastaaminen on nopeampaa ja useammin toistettavalla kyselyllä saadaan ajankohtaista tietoa henkilöstön tilasta.

Tulevina vuosina rekrytointihaasteet tulevat lisääntymään myös kunta-alalla. Tuusulan palveluverkkouudistuksen ja kehityshankkeiden näkökulmasta osaava henkilöstö on keskiössä. Työnantajakuivan kirkastaminen osana kunnan brändityötä, henkilöstökokemuksen kehittäminen, työhyvinvoinnin varmistaminen, osaamisen kehittäminen ja muut veto- ja pitovoimatekijät vaikuttavat siihen, kuinka sitoutunutta nykyinen henkilöstö on ja kuinka voimme houkuttaa kunnan tehtäviin uusia osaajia. Työurien pidentämisen vaatimus edellyttää työnantajalta osaamista ja kykyä järjestellä työtehtäviä työkyvyn muutostilanteissa. Työperäisen maahanmuuton hyödyntämisellä ja oppilaitosyhteistyöllä voidaan löytää uusia kanavia osaavan henkilöstön rekrytointiin. Tämä kaikki vaikuttaa siihen, kuinka hyvin kunta onnistuu strategian toteuttamisessa ja palvelutehtävässään.

Edelliseltä strategiakaudelta tuttu toimintatapa: "Me Teemme Yhdessä Uutta Tuusulaa," haluttiin säilyttää myös uudessa strategiassa. Poikkeusaika on lisännyt yhdessä tekemisen ja kehittämisen arvostusta entisestään. Pandemiatilanteen helpottaessa työyhteisöjen yhteiset live-kokoontumiset, palaverit ja tyhy-päivät ovat erityisen tärkeitä yhteisöllisyyden vahvistamisessa. Kunta kannustaa aktiiviseen yhteistoimintaan ja yhdessä kehittämiseen työyhteisötasolla. Työyhteisölle osoitettua tyhy-rahaa lisätään. Tyhy-rahalla työyhteisö voi esim. liikkua, ruokailla, kouluttautua ja harrastaa kulttuuria. Jokaisen henkilökohtaista työhyvinvointia tuetaan liikunta- ja kulttuurietuudella.

Työhyvinvointia voidaan edistää monella tasolla. Tärkein tasoista on kuitenkin työpaikan jokapäiväinen arki, jonka sujuvuus varmistetaan selkeillä tehtävänkuvilla ja tavoitteilla, yhteisillä pelisäännöillä, laadukkaalla johtamisella sekä hyvillä työyhteisötaidoilla. Työhyvinvointi on jokaisen asia. Pidetään yhdessä huolta siitä, että jokainen voi aloittaa ja päättää työpäivänsä hyvällä mielellä!

Terveisin

Satu Kuivasto  
Henkilöstöjohtaja