

TUUSULA

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018



Sisällys

1. JOHDANTO	2
2. KUNTASTRATEGIAN PÄÄMÄÄRÄT JA VUOSITAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN	3
2.1 Kuntastrategiaan perustuva organisaatiostrategia.....	3
2.2. Vuositavoitteiden toteutuminen	7
2.3 Henkilöstöriskeistä	13
3. HENKILÖSTÖVOIMAVARA	14
3.1 Henkilöstömäärä (palvelussuhteet)	14
4. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE	16
4.1 Henkilöstömäärän kehitys	16
4.2 Henkilöstö- ja ikärakenne.....	19
4.3 Työn jakautuminen.....	21
4.4 Vaihtuvuus.....	26
4.5 Eläkkeelle siirtyminen.....	27
4.5 Rekrytointitarve	29
5. HENKILÖSTÖKULUT (=KUNTA JA VESIHUOLTOLIIKELAITOS).....	30
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	31
7. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU	33
7.1 Henkilöstökysely	33
7.1.1 Henkilöstökyselyn tunnuslukuja 2011 – 2017	33
7.2 Tyhytoiminta	33
7.3 Työterveyshuollon toiminta	34
7.4 Työsuojaelu	35
7.5 Työtapaturmat.....	36
7.5.1 Työtapaturma- ja väkivalta-/ uhkatilanneilmoitukset.....	36
7.5.2 Verikontaktitapaturmat	37
8. YHTEISTOIMINTA	37
9. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	39
9.1 Kaikkien aikojen suurimmat organisaatiomuutokset	39
9.2. Henkilöstösuunnittelu ja osaaminen	39
9.2 Työhyvinvointi, muutos ja työnantajakuva	40

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa päättäjille, esimiehille ja henkilöstölle kuntatason henkilöstötavoitteiden seurantaan ja tilastotietoihin perustuva kokonaiskuva kunnan henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä vuonna 2018. Lisäksi em. historiatiedot lisättyinä analyysillä tulevista toimintaympäristön ja henkilöstörakenteen sekä osaamistarpeiden muutoksista, antavat mahdollisuuden päättäjille ja koko henkilöstölle suunnata oikein tulevia henkilöstötoimenpiteitä.

Vuoden 2018 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. Tässä kertomuksessa on henkilöstömäärää ja suoritteita koskevien tunnuslukujen lisäksi arvioitu kaudelle asetettujen henkilöstötavoitteiden toteutumista. Tulevaa rekryointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymis- ja vaihtuvuustietojen perusteella.

2. KUNTASTRATEGIAN PÄÄMÄÄRÄT JA VUOSITAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

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.

Tuusulan kunnan strateginen johtamisjärjestelmä



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.

Visio

Vireä, kasvava ja hyvinvoiva Tuusula

Tuusula on vireä, yhteistyöstään tunnettu hyvinvoivien ihmisten kunta.

Tuusula kasvaa ja houkuttelee puoleensa niin asukkaita, yrityksiä kuin matkailijoita.

Strategian kolme päämäärä

Vireä Tuusula

Tuusulassa asiat sujuvat – olennaiseen keskittyen, ihmisten ja yritysten tarpeet ymmärtäen.

Hyvien palvelujen lisäksi sujuvuutta arkeen tuovat toimiva joukkoliikenne ja uudet liikkumisen muodot sekä digitalisaation mahdollisuuksien hyödyntäminen.

Luomme yhdessä sujuvan arjen puitteet.

Sujuva Tuusula

Tuusulassa ihmiset, ympäristö, yhteisöt ja yritykset voivat hyvin ja luovat hyvinvointia ympärilleen.

Edistämme turvallisuutta, hyvinvointia ja terveyttä. Otamme vastuuta itsestämme ja toisistamme.

Lähellä oleva luonto lisää onnellisuutta. Huolehdimme, että Tuusulan kaunis luonto voi hyvin.

Hyvinvoiva Tuusula

Tuusulalaiset ovat kunnan suurin voimavara. Tuusulassa riittää tekemistä ja tapahtumia. Kulttuuri, matkailu, liikunta- ja harrastusmahdollisuudet luovat vireyttä Tuusulaan.

Tuusulan sopivan kaupunkimaiset keskustat ja maaseudun kylät ovat omaleimaisia, viihtyisiä ja vireitä.

Tuusula kansainvälistyy. Yksi avaintekijöistä menestykseen on lentokentän läheisyyden hyödyntäminen.

Kasvamme ja lisäämme rakentamista kestävästi kehittyen.

TUUSULA

**Elämisen
taidetta.**

Valtuustokauden 2018-2021 tärkein tavoite henkilöstönäkökulmasta:

15. Johdamme ihmisiä innostaen ja yhdessä uutta tehden. Tuusulan kunta on vetovoimainen työnantaja ja kunnan henkilöstö voi hyvin.

Henkilöstönäkökulmasta tärkeimpiä valtuustotasoisia henkilöstötavoitteita vuonna 2018 koostuivat seuraavista päätavoitteista:

Vahvistamme muutosjohtajuutta ja varmistamme suurien muutosten laadukkaan läpiviennin muuttuvassa kunnassa

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

Tuemme operatiivisen organisaation uudistamistarpeiden toteutusta uuden kunnan muodostamisessa

Varmistamme henkilöstön osallistumisen muutosten suunnittelussa ja toteutuksessa
Vuositavoitteista

Nämä tavoitteet ovat toteutuneet hyvin. Näitä käsitellään jäljempänä vielä tarkemmin.

Indikaattorit

	TA2018 ennuste	TA2018	TP2018
Henkilökunnan palkat€ /asukas	1 996 €	2 024 €	2 088€
Henkilötyövuodet (htv3)	1 713	1 728	1 746
Työkyvyttömyyspoissaolokalenteripäivät	27 860	27 360	30 934
Poissaolopäivät / vakinainen henkilöstön lkm	12,8	12,6	13,7
Ylityökustannukset €	240 000 €	245 000 €	500 000 €
Työhyvinvointikyselyn yleisarvosana	7,7		-

Indikaattorit ovat toteutuneet vuonna 2018 vain osittain. Organisaation suuret muutokset ovat vaikeuttaneet kunnianhimoisten tavoitteiden saavuttamista. Asetut tavoitteet ovat tärkeitä henkilöstön hyvinvoinnin, henkilöstöbudjetoinnin sekä resurssien kannalta, ja siten tavoitteisiin tulee valtuustokaudella pyrkiä.

Toimintatapamme

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.

2.2. Vuositavoitteiden toteutuminen

Kuntatason henkilöstötavoitteet on määritelty kuntastrategiassa sekä vuosittaisissa talousarvioissa. Vuotta 2018 leimasivat organisaatioon ja henkilöstöön liittyvät suuret muutokset. Maakunta- ja soteuudistuksen valmistelu- ja toimeenpano sekä Tuusulan kunnan organisaatiouudistus vaativat vahvaa muutosjohtamista ja panostusta valmisteluun. Muutokset liittyen Keski-Uudenmaan soten kuntayhtymään henkilöstön siirtymisestä tai kunnan uuden organisaation muutokset astuivat voimaan 1.1.2019.

Kunta-alan uusien virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi alkoi 1.2.2018, joka toi monia muutoksia. Vuonna 2018 toteutettiin TS sopimuksen palkkausjärjestelmän uudistaminen yhdessä TS kehittämisryhmän kanssa. TS kehittämisryhmän tavoitteena on palkkojen kehittymisen jatkuva seuranta säännöllisillä palavereilla.

Seuraavassa on arvioitu kuntastrategian perusteella asetettujen vuoden 2018 tavoitteiden ja toteutusohjelmien toteutumista **henkilöstönäkökulmasta**.

PORMESTARI-OHJELMAN PÄÄMÄÄRÄ	PORMESTARIOHJELMASTA NOUSEVAT TAVOITTEET	TOIMENPITEET 2018 JA NIIDEN SEURANTA AJALTA TAMMI-JOULUKUU 2018
1. Uusi Tuusula on kulttuuri-muutos	1.2 Otamme rohkeita askeleita viestinnässä, markkinoinnissa ja kokeilutoiminnassa	Hyödynnämme työntekijä- ja asukaslähettiläisyyttä kunnan brändin vahvistamisessa Etenemisaste: 5 Tuusula rekrytoi syksyllä 2017 50 asukas- ja työntekijälähettilästä viestimään positiivisia uutisia Tuusulasta. Lähettilästoiminnan kehittämistä jatketaan ja sitä päätettiin syksyllä 2018 jatkaa vuodelle 2019. Parannamme kunnan työnantajakuvaa kehittämällä uusia rekrytointimateriaaleja ja uusia verkkomedioita hyödyntämällä. Etenemisaste: 3 Kunnan kehittämismyönteisyyttä ja työnantajakuvaa on rakennettu aktiivisella ja monikanavaisella viestinnällä erityisesti rekrytoinneissa. Myös paikallislehdistö on huomionnut kunnan kehittämistyön ja kertonut siitä lukijakunnalleen. Rekrytointi-ilmoitusten asu on muokattu uuden brändin mukaiseksi. Jatkotyö on vaatinut uuden brändin mukaisia linjauksia.

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

Uudistamme ja pilotoimme digitaalisia toimintatapoja sisäisessä työnteossa ja luottamuselinten toiminnassa

Etenemisaste 4

Henkilökunnalle opastettiin ja koulutettiin valmistuneen pelikirjan mukaisesti digitaalisten työvälineiden käyttöä.

Digitaalisia työvälineitä on pilotoitu syksystä 2017 lähtien kasvatus- ja sivistystoimen lautakunnassa. Pilotointia jatketaan ja kokemuksia kerätään jatkokehittämisen suunnitteluun.

Kokouksissa on hyödynnetty Skypeä ja Yammeria.

Yammerista saatujen käyttökokemusten perusteella lähdettiin hakemaan vielä sopivampaa alustaa. Sen tiimoilta on kokeiltu Teamsia kasvatus- ja sivistystoimessa erilaisissa työryhmissä. Pilotointia on tarkoitus laajentaa vuoden 2019 aikana.

Keskitetyn asiakaspalvelun avaamisen yhteydessä uudistettiin sisäisiä prosesseja hyödyntäen digitaalisia työtapoja.

Keskitetyn asiakaspalvelun aloitettua otettiin käyttöön sähköisiä lomakkeita kunnan sisäisissä asiakkuuksissa. Vanhat toimintamallit vaihdettiin sähköiseen käsittelyyn. Uutta toimintamallia kehitetään saadun palautteen pohjalta eteenpäin.

2. Kuntalaiset ja kuntalaisille järjestettävät palvelut ovat keskiössä (kuntalaiset arvostavat hyviä palveluita)

2.5 Varmistamme sosiaali- ja terveyspalveluiden saavuuden ja saavutettavuuden sote- maakuntauudistuksessa yhtenä kunnan menestekijänä

Käynnistämme sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluiden järjestämistehtävän toteuttamisen Keski-Uudenmaan sote- kuntayhtymässä

Etenemisaste: 5

Keski-Uudenmaan järjestämiskuntayhtymä aloitti toimintansa 1.1.2018.

6. Kasvatus ja koulutus on uuden kunnan keskeinen painopistealue

6.8 Varmistamme puhtaan sisäilman kunnan kiinteistöissä. Tuusula asettaa nollatoleranssin sisäilmaongelmille. Havaittuihin ongelmiin puututaan ripeästi.

Varmistamme sisäilma-asioiden sujuvan käsittelyn ja avoimuuden sekä ratkaisun tarkastelemalla prosesseja, oirekartoitusten toteutusta, raporttien julkaisua ja kohde/yksikkökohtaisia työryhmiä sekä viestintää ja suunnittelua.

Etenemisaste: 5

Sisäilma-asioiden prosesseja tarkennettiin. Kehittämisen keskiössä ovat olleet toimintaohjeiden tarkentaminen, viestinnän kehittäminen ja sujuvoittaminen, terveydellisen haitan arvioimisen prosessin luominen sekä lasten ja nuorten oireilmoitusten tilastoinnin kehittäminen.

Sisäilmaraportit julkaistiin kunnan nettisivuilla ja viestintää kehitettiin. Sisäilma-asioista viestitään avoimesti kunnan verkkosivuilla www.tuusula.fi/sisailma-asiat

Sisäilma-asioiden kehittämistyöryhmä perustettiin elokuussa 2018 ja se kokoontui 5 kertaa

Perustimme yksikkökohtaisia sisäilmaryhmiä. Kohdekohtaiset sisäilmatyöryhmät kokoontuivat kahdeksassa koulussa/ päiväkodissa (Hyökkälä, Hyrylä, Kirkonkylä, Pellava, Riihikallio, Roinila, Ruotsinkylä, Vaunukangas) yhteensä 19 kertaa.

	<p>6.13 Tiivistämme yhteistyötä koulutuskuntayhtymä Keudan ja kolmannen sektorin kanssa.</p>	<p>Selvitämme uusia oppilaitosyhteistyömahdollisuuksia ennakoivan rekrytoinnin tueksi.</p> <p>Etenemisaste: 3</p> <p>Oppilaitosyhteistyön mahdollisuuksia on selvitetty esim. osallisuustyön edistämiseen liittyen. Harjoittelijoiden/työssäoppijoiden määrää on pyritty lisäämään, mutta määrä voisi olla vieläkin suurempi.</p>
<p>9. Kohti uutta kuntaa ja maakuntaa</p>	<p>9.1 Valmistelemme uuden kunnan rakentamista, maakuntahallintoon siirtymistä ja sote-tehtävien siirtoa yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa</p>	<p>Rakennamme uuden kunnan prosesseja ja organisaatiota ja kehitämme uuden kunnan hallinto- ja tukipalveluita</p> <p>Prosessien ja organisaation uudistamista jatketaan vuonna 2018 tukipalveluiden uudistuksella. Hallinnon ja tukipalveluiden uudistus on käynnistetty vuonna 2017 ja se otetaan asteittain käyttöön. Viimeiset osat otetaan käyttöön viimeistään 31.12.2018 (taloushallinnon kehittäminen, päätöksenteon tuki ja HR-palvelut)</p> <p>Selvitämme ruokapalveluiden seudullisia yhteistyömuotoja ja teemme päätökset asiassa.</p> <p>Arvioimme perustietotekniikkapalveluiden järjestämistä uudessa kunnassa</p> <p>Etenemisaste: 5</p> <p>Uuden kunnan palveluiden ja organisaation kehittäminen käynnistyi kevään aikana ja uudistusta käsiteltiin kunnanhallituksen seminaarissa kesäkuussa. Asiaa käsiteltiin valtuustossa syyskuussa ja joulukuussa. Uusi organisaatorakenne otettiin käyttöön 1.1.2019.</p>
		<p>Valmistelemme Kuuden Sote-kuntayhtymän käyttöönottoa yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa</p> <p>Etenemisaste: 5</p> <p>Sote-tuotannon siirtoon liittyvät yhteistoimintamenettelyt aloitettiin</p> <p>23.4.2018. Kunnanvaltuusto käsitteli sosiaali- ja terveyspalvelutuotannon siirtoa kokouksessaan 4.6.2018 ja päätti tuotannon siirtämisestä kuntayhtymälle 1.1.2019 lukien. Yhteistoiminta toteutettiin jatkuvassa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Keksi-Uudenmaan kuntayhtymä aloitti toimintansa 1.1.2019.</p>

Kehitämme luottamushenkilö- ja viranhaltijaorganisaation toimintakulttuuria

Etenemisaste: 4

Otettu käyttöön poliittisen johtoryhmän ja kunnan johtoryhmän säännölliset yhteiskokoukset asioiden valmistelussa ja toimeenpanossa. Pöoikkihallinnollista tekemistä on vahvistettu uusilla tekemisen tavoilla yhteisissä foorumeissa ja yhteisillä työvälineillä, mm. Teams.

Vahvistamme esimiesten muutosjohtamisosaamista

Etenemisaste: 4

Esimiestilaisuuksia on hyödynnetty tiedottamisessa niin kunnan organisaatiouudistukseen kuin Keusoteen liittyen. Uusille esimiehille on järjestetty johtamisvalmennus. Keusoten esimiehille järjestettiin mahdollisuus osallistua moniin eri esimiesvalmennuksiin.

Varmistamme riittävän tiedottamisen henkilöstölle muutokseen liittyvissä asioissa.

Etenemisaste: 4

Henkilöstölle on tiedotettu muutoksiin liittyvistä asioista säännöllisesti ja asioista on pyritty tiedottamaan mahdollisimman pian. Yhteistoimintaneuvottelut on hoidettu organisaatiomuutoksiin liittyen. Henkilöstölle on järjestetty infotilaisuuksia.

9.2 Olemme reilu ja oikeudenmukainen työnantaja

Tarkennamme kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Etenemisaste: 4

Kuntaan ja yksiköihin on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia

Hyödynnämme tarvittaessa nimetöntä rekrytointia tasa-arvoisen rekrytointien varmistamiseksi.

Etenemisaste: 4

Esimiehet voivat halutessaan hyödyntää nimetöntä rekrytointia

9.3 Huolehdimme työntekijöiden koulutuksesta ja ammatillisesta kasvusta sekä terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä

Huolehdimme työntekijöiden turvallisesta työympäristöstä ja panostamme sisäilma-asioiden viestintään

Etenemisaste: 4

Sisäilma-ilta järjestettiin 14.5.2018

Sisäilmaohjeet päivitettiin helmikuussa 2018 ja käytössä on kunnan avoimet sisäilmasivut

Työterveyshuolto teki työpaikkakartoitukset sovittujen kohteiden osalta Me teemme yhdessä uutta Tuusulaa – pormestariohjelmasta kohti uutta kuntastrategiaa

Uudistamme sisäilmaprosesseja ja luomme toimintamallin havaittujen sisäilmaongelmien ratkaisuun

Etenemisaste: 4

Sisäilmaprosesseja uudistettiin vuoden 2018 aikana ja kehittämistyössä painotettiin avoimuuden ja aktiivisen viestinnän merkitystä.

Tavoittelemme palvelun paranemista ja kustannusten hallinta seudullisen työterveyshuollon myötä

Etenemisaste: 4

Seudullinen työterveyshuolto on toiminnallisesti lähtenyt hyvin käyntiin. Kustannusten toteutumista arvioidaan vuoden 2019 aikana.

Jatkamme suoriutumiseen perustuvan palkitsemisen kehittämistä

Etenemisaste: 3

Pikapalkitsemisen toimintamallia jälleen kehitettiin henkilöstön edustajien kanssa pilotti vuoden kokemusten perusteella. Tulospalkkioperusteista palkitsemista tullaan kehittämään.

Hyödynnämme työhyvinvointiohjelmaa osana kunnan työhyvinvointijohtamista.

Etenemisaste: 2

Työhyvinvointiohjelmaa on lähdetty työstämään. Keusote on tarjonnut valmennuksia siirtyvälle henkilöstölle työhyvinvoinnin tueksi. Työhyvinvointijohtamista on edistetty yhteistyössä Keski-Uudenmaan työterveys Oy:n kanssa.

Luomme edellytykset työyhteisöjen työhyvinvointikorttikoulutuksille sisäisten korttikouluttajien avulla.

Etenemisaste: 4

Työhyvinvointikorttikoulutuksia järjestettiin vuoden aikana. Koulutukset jatkuvat vuoden 2019 aikana.

9.8 Puramme yhteistyötä haittaavat siilot ja raja-aidat hallinnossamme ja toiminnassamme.

Organisoimme hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisuuden johtamisen

Etenemisaste: 5

Hyvinvointijohtamisen toimintamallia valmisteltiin organisaatiouudistuksen yhteydessä. HYTE-kokonaisuus organisoitiin kuntatoimialalle kansliapäällikön alaisuuteen. Työtä ohjaamaan perustettiin Hyvinvoinnin ja terveyden

Vahvistamme henkilöstön osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia ja jatkamme esimiesvalmennuksia

Etenemisaste: 4

Lähes kaikki kunnan esimiehet ovat suorittaneet kunnan järjestämän esimiesvalmennuksen.

Käynnistämme ja vakiinnutamme keskitetyn taloushallinnon toiminnan

Etenemisaste: 4

Keskitetyn talouspalvelutiimin toiminta käynnistyi 6/2018. Tiimi on ottanut asteittain vastuulleen toimialojen ostolaskuja ja yleislaskutusta.

Toimintaa kehitetään ja laajennetaan 2019.

Varmistamme uuden tietosuoja-asetuksen mukaiset toimintatapojen sujuvan käyttöönoton

Etenemisaste: 5

Tietosuojavastaavan johdolla valmistauduttiin EU:n tietosuoja-asetuksen voimaantuloon kartoittamalla henkilökistereitä, päivittämällä tietosuojaselosteita ja ohjeistoa sekä informoimalla kuntalaisia kunnan tietosuojakäytännöistä kunnan verkkosivuilla. Lisäksi laadittiin tietosuojariskien arviointi, perustettiin tietoturva- ja tietosuojaryhmä tietosuojaan liittyvän kehittämistyön tueksi ja kunta osallistui henkilötietojen tietoturvaloukkauksiin varautumista koskevaan valmiusharjoitukseen.

Jatkamme digitaalisten työvälineiden ja työskentelytapojen hyödyntämistä

Etenemisaste: 4

Digitaalisia työvälineitä otettiin käyttöön ja niihin liittyviä koulutuksia jatkettiin.

Hyödynnämme kattavasti Kuntaria toiminnan, talouden ja henkilöstön johtamisessa ja kehitämme järjestelmää mm. talous- ja toimintasuunnitelman laadinnan työvälineeksi

Etenemisaste: 4

Hyödynsimme koko organisaatiossa raportointityökalu Kuntaria talouden ja toiminnan seuraamiseen ja johtamiseen. Kuntari ei vielä palvele talous- ja toimintasuunnitelman laadinnan työvälineenä. Kuntarin esitysgrafiikkaa ja raportteja kehitetään edelleen.

Uudistamme varautumisen johtamisen toimintamallin ja otamme sen käyttöön

Etenemisaste: 4

Turvallisuusjohtamisen malli valmistui vuoden aikana. Käyttöönotto tapahtuu vuonna 2019.

2.3 Henkilöstöriskeistä

Osana kunnan riskienarviointia arvioitiin vuodelle 2018 myös kunnan henkilöstöriskejä. Merkittävänä ja tuntuvina riskeinä tunnistettiin, muutosjohtaminen ja henkilöstön motivaation laskeminen, organisaation ohuus ja kehittämispanosten vähäisyys sekä työnantajakuvan heikkeneminen. Henkilöstöriskinä nähtiin sisäilma-asioihin liittyvät riskit sietämättöminä, jotka kuormittavat monin eri tavoin henkilöstöä.

Henkilöstöriskien toteutumista on pyritty välttämään varmistamalla henkilöstön riittävä osallistuminen muutosten ja henkilöstövaikutusten suunnitteluun ja toteuttamiseen. Strategisten hankkeiden toteuttaminen varmistetaan kohdistamalla resurssit niiden toteuttamiseen. Johtamista ja sitä kautta työyhteisöjen toimintaa tuetaan. Uusille esimiehille järjestettiin Tuusulan oma esimiesvalmennus, jonka muut esimiehet kävivät jo viime vuonna.

Keski-Uudenmaan soteuudistuksen valmistelu- ja toimeenpano vaati hankkeen mittavuuden takia kunnan henkilöstöltä mittavaa työpanosta. Kunta on panostanut erilaisiin niin Uudenmaan-, kuin seudullisiinkin työryhmiin osallistumiseen, joka on kuormittanut erityisesti päälliköitä ja johtoa. Mutta samalla avainhenkilöiden osallistuminen tärkeään työhön, on tukenut siirtyvää henkilöstöä ja on samalla tukenut uuden organisaation valmiuksia saada prosessit ajoissa valmiiksi.

Kunnassa on pyritty tukemaan Keski-Uudenmaan soteen siirtyvien henkilöiden siirtymistä monin eri tavoin. Vuonna 2018 henkilöstön edustajien ajan-käyttöä tarkasteltiin ja SUPERin, TEHYn ja lääkäreiden pääluottamusmiehelle lisättiin ajankäyttöä määräaikaisesti, jotta varmistettiin Keusoten laa-dukas läpivienti henkilöstön osalta. Esimiehille ja työyhteisöille pidettiin säännöllisin väliajoin info-tilaisuuksia niin kunnan kuin keusoten toimesta.

Tuusulan sosiaali- ja terveystoimen esimiesten valmiuksia muutosjohtamiseen panostettiin jo aiemmin. Myös Keusoten valmennuksiin henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua.

3. HENKILÖSTÖVOIMAVARA

3.1 Henkilöstömäärä (palvelussuhteet)

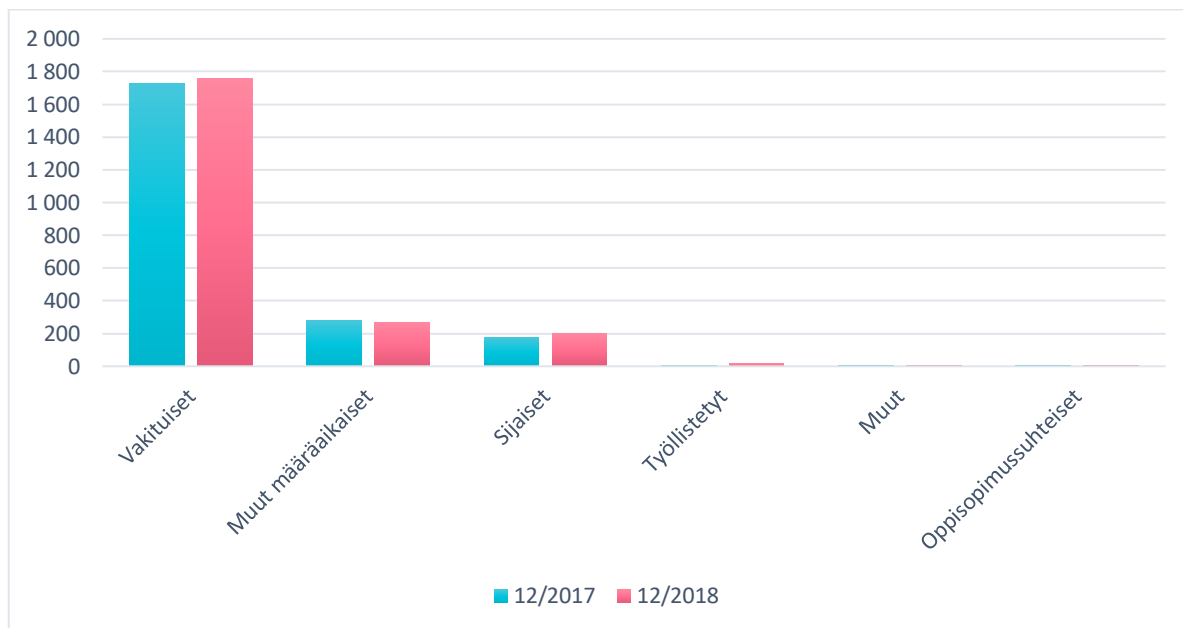
Tuusulan kunnan henkilöstömäärä ajankohtana 31.12.2018 oli 2256, kun vastaava luku 31.12.2017 oli 2200. Luvut kuvaavat henkilöstömäärää, joka oli 31.12. palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöstömäärä on suhteessa asukaslukuun 56,6 (tuhatta asukasta kohden). Toisaalta yhden päivän henkilöstömäärä ei anna tarkkaa kuvaa henkilöstömäärän kehityksestä, jonka vuoksi sen rinnalla tulee seurata vuosittaista keskimääräistä henkilöstömäärää.

Kuukauden viimeisen päivän tilanne	12/2017	%	12/2018	%	Muutos
Vakituiset	1 728	78,5 %	1 759	78,0 %	1,8 %
Miehet	282	12,8 %	288	12,8 %	2,1 %
Naiset	1 446	65,7 %	1 471	65,2 %	1,7 %
Muut määräaikaiset	280	12,7 %	270	12,0 %	-3,6 %
Miehet	59	2,7 %	48	2,1 %	-18,6 %
Naiset	221	10,0 %	222	9,8 %	0,5 %
Sijaiset	178	8,1 %	203	9,0 %	14,0 %
Miehet	14	0,6 %	19	0,8 %	35,7 %
Naiset	164	7,5 %	184	8,2 %	12,2 %
Työllistetyt	7	0,3 %	20	0,9 %	185,7 %
Miehet	5	0,2 %	7	0,3 %	40,0 %
Naiset	2	0,1 %	13	0,6 %	550,0 %
Muut	3	0,1 %	2	0,1 %	-33,3 %
Miehet	3	0,1 %	2	0,1 %	-33,3 %
Naiset					
Oppisopimussuhteiset	4	0,2 %	2	0,1 %	-50,0 %
Miehet	1	0,0 %			-100,0 %
Naiset	3	0,1 %	2	0,1 %	-33,3 %
Yhteensä	2 200	100,0 %	2 256	100,0 %	2,5 %

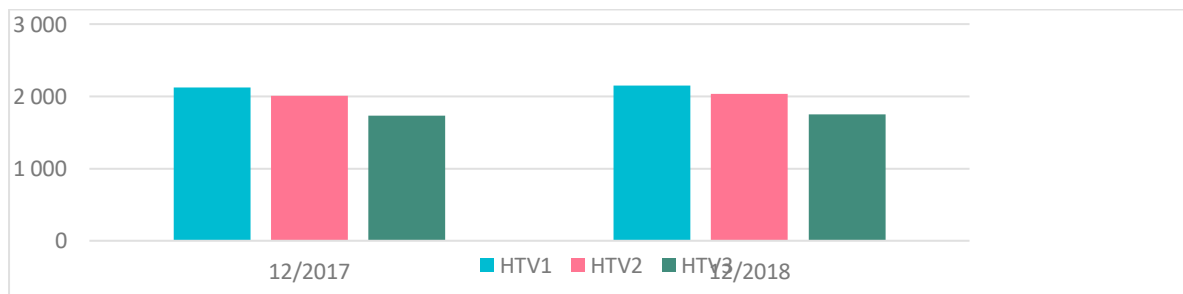
Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin

ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos

hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhte samassa kuntaorganisaatiossa.



Työpanoshenkilötyövuodet (=työssäoloaika henkilötyövuosina) oli vuonna 2018 1746,4 henkilötyövuotta (v. 2017 1732,4). Vuoden 2018 työpanos on edellisvuoteen verrattuna kasvanut 14 htv:ta. (Työpanoksen määrä on kehittynyt vuoden 2012 luvusta 1656 vuoden 2018 lukuun 1746,4.)



	12/2017	12/2018	Muutos	Muutos
HTV1	2 121,6	2 145,9	24,3	1,1 %
HTV2	2 009,6	2 030,2	20,6	1,0 %
HTV3	1 732,4	1 746,4	13,9	0,8 %

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

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

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

Palkanlaskentaohjelmiston ja raportointiohjelmiston (Kuntari) vaihtuminen on vaikuttanut raportoinnin laskentatavan muuttumiseen 1.1.2015 lukien (opettajien kesävapaa lasketaan mukaan 2015 lukien), eikä siksi anna vertailukelpoista tulosta opettajien osalta ennen vuotta 2015.

TUUSULA

**Elämisen
taidetta.**

4. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

4.1 Henkilöstömäärän kehitys

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2018 2256 henkilöä, joista vakituisia 1759 (78 %) ja määräaikaisia 497 (22 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää myös kaksi oppisopimuksen kautta työssä ollutta sekä 20 työllistettyä. Laskelma ei sisällä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan, eikä muita ns. päällekkäisiä palvelussuhteita (=yhdellä vakanssilla yksi hoitaja).

Henkilöstön kokonaismäärä nousi 56 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Luvussa on sisällä suuri määrä velvoitetöyöllistettäviä, joiden palkkaaminen edesauttaa kokonaisbudjettia alentaen pitkäaikaistyöttömistä kunnan maksamia korvauksia. Asukasmäärään suhteutettuna kunnan henkilöstöä oli 56,6 henkilöä/tuhat asukasta, (vuonna 2017 54,9 (tuhatta asukasta kohden)). Tämä luku ei sisällä seudullisten palvelujen henkilöstöä, joita 31.12.2017 oli 49 henkilöä.

Valtuusto perusti vuodelle 2018 vakinaisia palvelussuhteita 34 vakanssin verran:

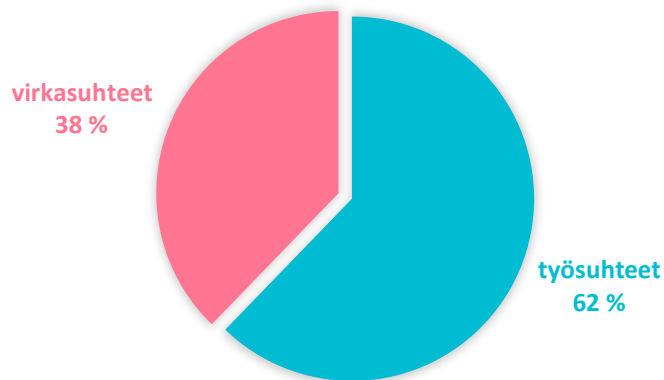
- konsernipalvelut
 - o 1 edunvalvontasihteeri,
- sosiaali- ja terveystoimi
 - o 3 lähihoitajaa
 - o 1 perhetyöntekijä
 - o 1 ammatillinen tukihenkilö
 - o 13 ohjaajaa
- kasvatus- ja sivistystoimi
 - o 2 lehtoria
 - o 2 laaja-alaista erityisopettajaa
 - o 2 oppilaan ohjaajaa
 - o 1 oppimisen tuen asiantuntija
 - o 1 kouluisäntä
 - o 1 ICT-asiantuntija
 - o 1 koulupsykologi
 - o 1 koulukuraattori
 - o 1 erityislastentarhanopettaja
 - o 1 yleisötyön amanuenssi.
- kuntakehitys ja tekniikan toimiala
 - o 2 pysäköinnin tarkastajaa.

Henkilökunta toimialoittain 31.12.2018

PALVELUSSUHTEET TOIMIALOITTAIN 31.12.2018					
	vakinaiset	määräaikai- set ja sij.	oppisopimus- koulutus	työllistetyt	yhteensä toimialalla
Yleisjohto ja konsernipalvelu	107	15	2	7	131
Sosiaali- ja terveystoimi	493	112	1	2	608
Kasvatus- ja sivistystoimi	971	333	1	7	1312
Kuntakehitys ja tekninen toim.	172	13		4	189
Vesihuoltoliikelaitos	16				16
yhteensä	1759	473	4	20	2256

Raportointijärjestelmä raportoi uuden organisaation mukaisesti luvut eli Ruokapalvelut on siirtynyt Sivistystoimen alle. Työllisyys- ja maahanmuuttopalvelut on siirretty vuonna 2018 Konsernipalveluihin. Koulukuraattorit ja koulupsykologit siirrettiin jo aiemmin vuodenvaihteessa 2017-2018 Sivistystoimen alle. Tästä syystä aiempien vuosien vertailtavuus määrissä on haastavaa.

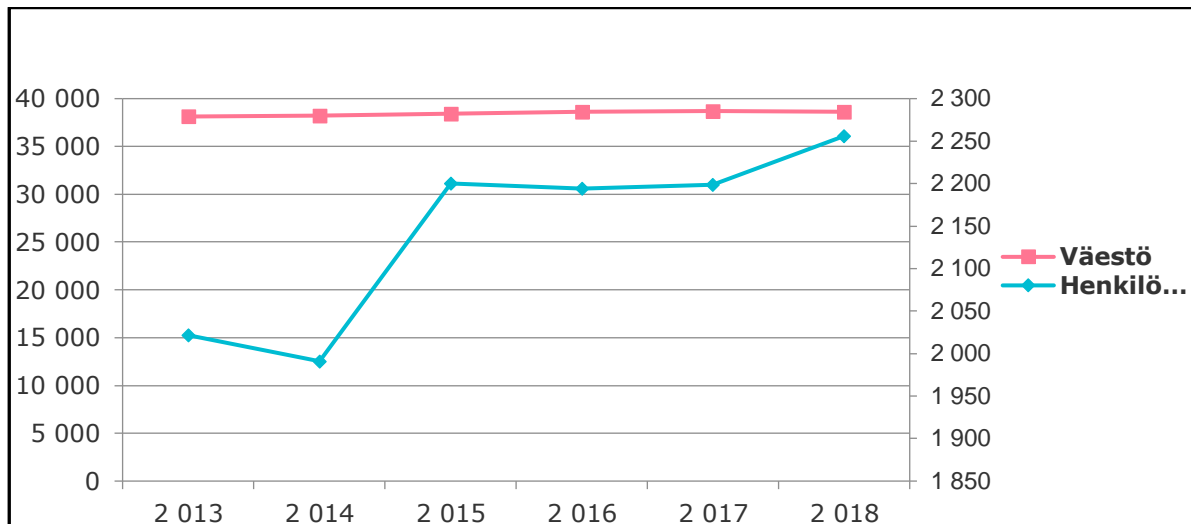
VAKITUISET PALVELUSSUHTEET 31.12.2018



Henkilöstömäärän (31.12.) kehitys vuosina 2016 – 2018

	2018	2017	2016
Vakinaiset	1759	1728	1704
Määräaik., sijaiset ja oppisopimuskoulutus	477	465	490
Työllistetyt	20	7	3
Yhteensä	2256	2200	2197

Henkilöstön ja väestön kehitys vuosina 2013-2018



Työpanos (htv) 2018

Henkilötyövuosilaskenta antaa vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää huomattavasti paremman tiedon henkilöstömäärästä ja henkilöstön työpanoksesta sekä niiden kehittymisestä. Henkilötyövuosiseurantaa on toteutettu vuoden 2011 tiedoista alkaen. Tässä on kuvattu henkilötyövuodet toimialoittain kalenterivuosilta 2014–2018 ja kuntatasolla vuosina 2017- 2018. 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 2014 - 2018

HENKILÖTYÖVUOSI	2018	2017	2016	2015
TOIMIALOITTAIN (htv)	HTV3*	HTV3*	HTV3*	htv3
Yleisjohto ja				
konsernipalvelut	107,6	139,3	138	169,84
sosiaali- ja terveystoimi	443,1	453,0	453,4	436,54
kasvatus- ja sivistystoimi	1039,6	983,5	970,7	883,86
Kuntakehitys ja tekninen toimi	142,8	142,3	137	108,19
Vesihuoltoliikelaitos	13,3	13,7	13,9	13,42
htv yhteensä	1746,4	1731,8	1713	1611,85

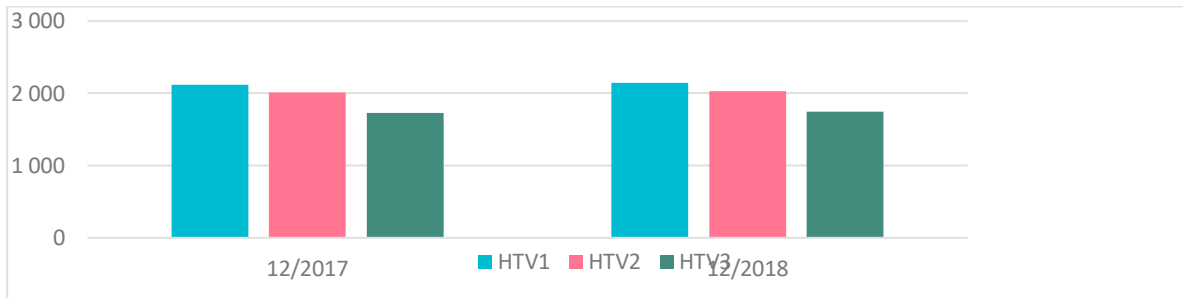
HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

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

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

Palkanlaskentaohjelmiston ja raportointiohjelmiston (Kuntari) vaihtuminen on vaikuttanut raportoinnin laskentatavan muuttumiseen 1.1.2015 lukien (opettajien kesävacaa lasketaan mukaan 2015 lukien), eikä siksi anna vertailukelpoista tulosta opettajien osalta ennen vuotta 2015

Henkilötyövuosi (työpanos) kuntatasolla 2017-2018

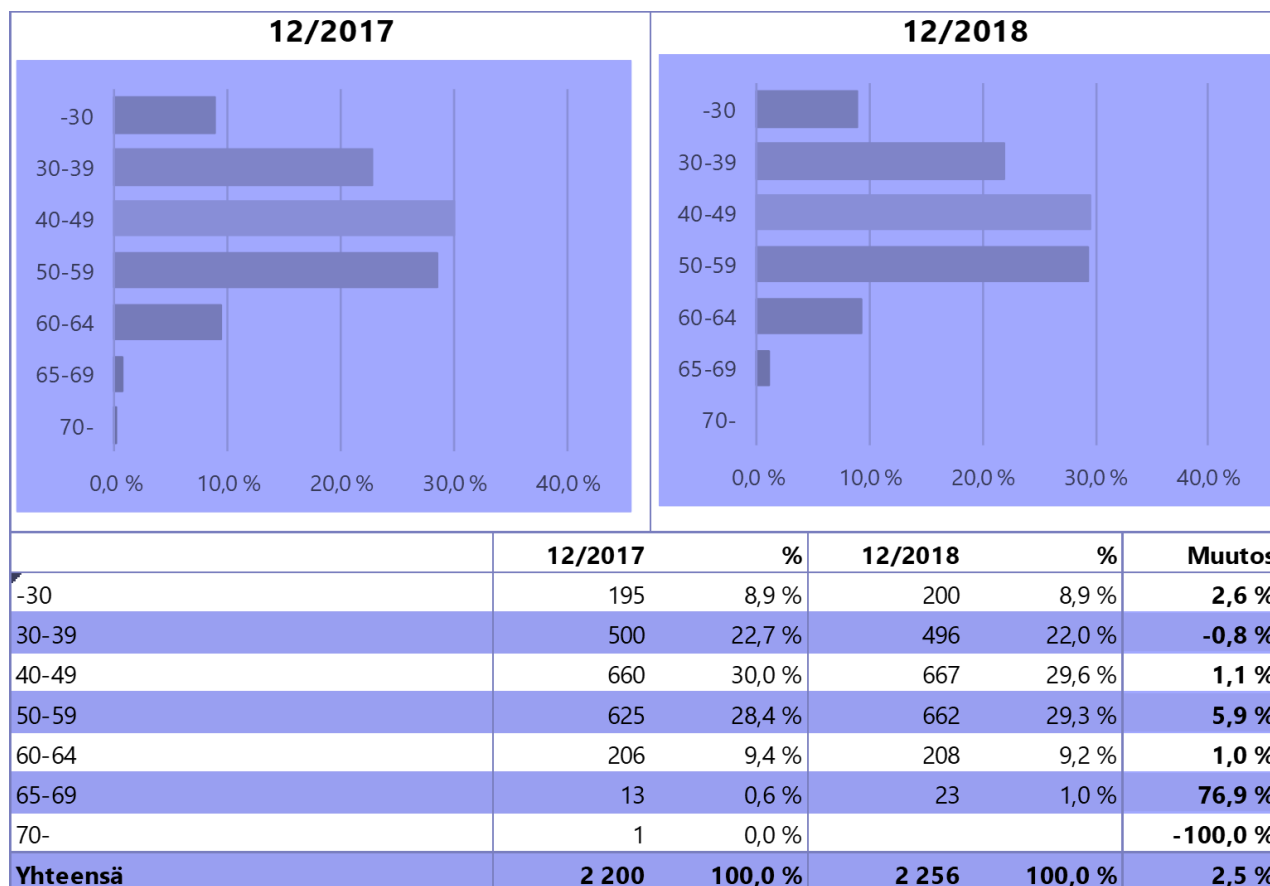


HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
 HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
 HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-%/100)

4.2 Henkilöstö- ja ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuoden lopussa 47,1 vuotta (v. 2017: 46,6 vuotta). Toimialoittain tarkasteltuna keski-ikänsä nuorinta henkilöstö on sosiaali- ja terveystoimialalla ja kasvatus- ja sivistystoimialalla, Kuntakehitys- ja tekniikan toimialalla puolestaan ikääntyneintä.

Tuusulan ikärakenteen osalta suurimmat henkilöstöryhmät kertomusvuonna olivat 40-50-vuotiaat ja 50-59-vuotiaat. Henkilöstöstä 50–60-vuotiaita oli 29,3 % ja 40–50-vuotiaita oli 29,6 %. Yli 60 vuotiaiden osuus on pysynyt suunnilleen edellisen vuoden suuruisena



Sukupuolijakaumaltaan kunta on selvästi naisvaltainen organisaatio, sillä edellisten vuosien tapaan 83,8 % henkilöstä on naisia ja 16,2 % miehiä.

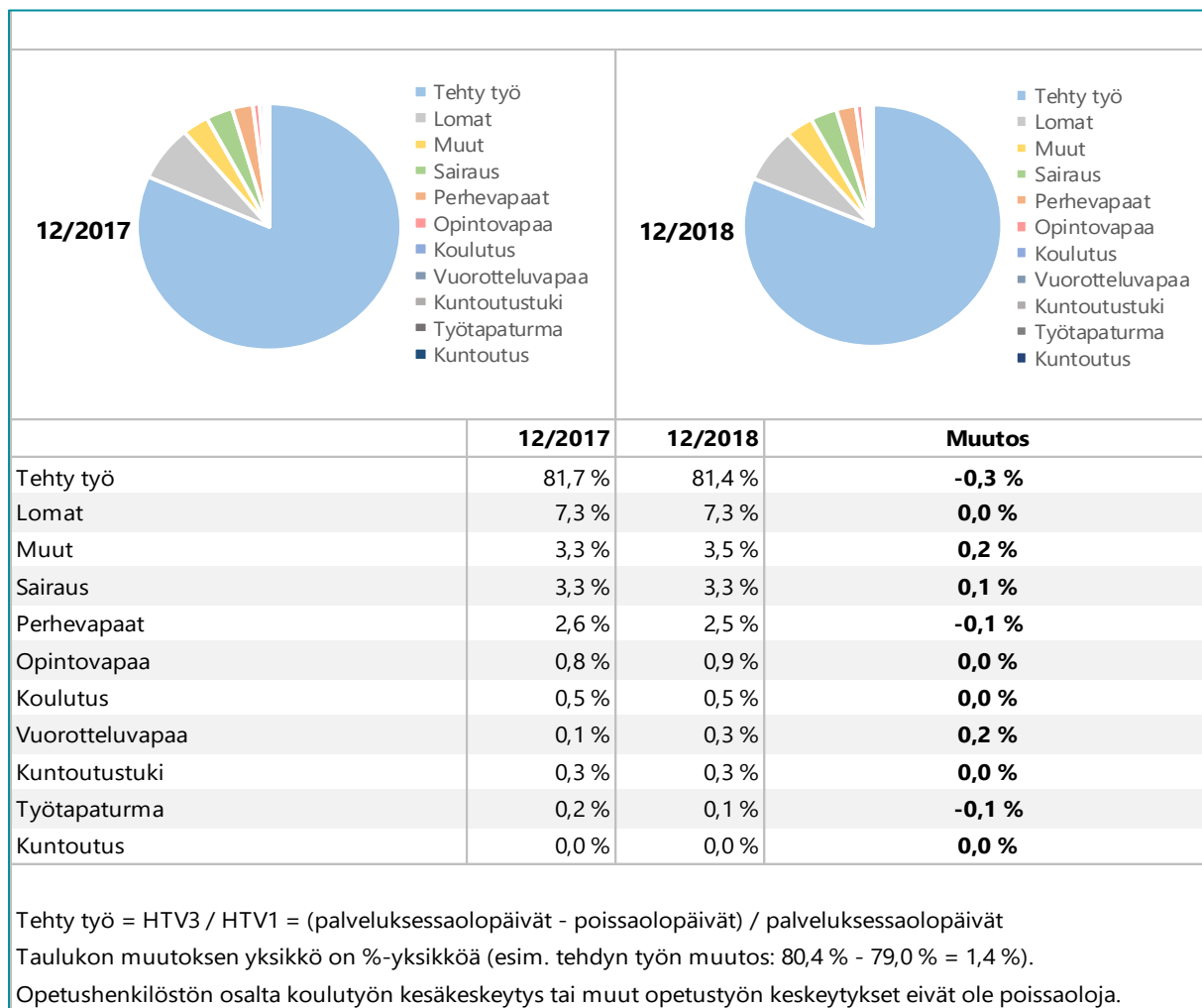
Kunnan henkilöstö kuuluu viiden eri työ- ja virkaehtosopimuksen piiriin (KVTES, OVTES, LS, TS, TTES). Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu valtaosa henkilöstöstä ja opetusalan sopimukseen (OVTES) viidennes. Henkilöstöstä suurin osa on kuukausipalkkaisia. Tuntipalkkaisia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

Koko henkilöstöstä koko-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 87 % ja osa-aikaisten määrä oli 13 %. Osa-aikaisten määrässä ovat mukana osittaisella hoitovapaalla tai muusta harkinnanvaraisesta syystä osittaista työaikaa tekevät henkilöt. Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 0,31 % henkilöstöstä.



4.3 Työn jakautuminen

Henkilökunnan työstä poissaoloja muodostuu pääasiassa erilaisista perhevapaista, sairauspoissaoloista, koulutuksiin osallistumisista ja vuosilomista. Vuoden 2018 poissaoloista suurin osuus kertyi vuosilomista. Vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden osuus aleni 0,1 % verrattuna vuoteen 2017. Sairauspoissaolojen osuus pysyi samana 3,3 % (v 2017 3,3 %) ja tapaturmasta johtuneiden sairauspoissaolojen osuus aleni 0,1 % edelliseen vuoteen verrattuna.



Vuonna 2018 sairauspoissaolojen kokonaismäärä lisääntyi hieman verrattuna vuoteen 2017. Määrässä on mukana sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolot.

Kalenteripäivinä laskettuna poissaoloja oli yhteensä 30 934 pv (vuonna 2017: 30 608 pv), josta 1-3 päivän lyhyitä poissaoloja oli 8 625 päivää (vuonna 2017: 8 860 pv), lääkärintodistukseen perustuvia 22 309 päivää (vuonna 2017: 21 722 pv). Terveysperusteisten poissaolojen kokonaishuomausprosentti oli 3,9 % (vuonna 2017: 4,0 %). Lyhyiden sairauspoissaolojen (1-3 päivää) osuus on 27,9 %, joka on 1,1 % vähemmän kuin edellisellä vuonnalla. Henkilökunnasta 22,6 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä (21,2 % vuonna 2017).

Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät)

	2 017	%	2018	%	Muutos-%
1-3 päivää	8 860	28,9 %	8 625	27,9 %	-1,1 %
4-7 päivää	3 833	12,5 %	4 638	15,0 %	2,5 %
8-29 päivää	9 286	30,3 %	9 950	32,2 %	1,8 %
30-60 päivää	5 663	18,5 %	5 472	17,7 %	-0,8 %
61-90 päivää	1 646	5,4 %	988	3,2 %	-2,2 %
91-180 päivää	1 075	3,5 %	1 077	3,5 %	0,0 %
yli 180 päivää	245	0,8 %	184	0,6 %	-0,2 %
Yhteensä	30 608	100,0 %	30 934	100,0 %	
Poissaolopäivät / HTV1	14,4		14,4		
Poissaolopäivät / henkilöstön lkm	13,9		13,7		
Poissaolo-%	4,0 %		3,9 %		

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

Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 13,7 kalenteripäivää henkilöä kohden koko henkilöstö huomioiden (vuonna 2017: 13,9 päivää) eli sairauspoissaolot ovat vähentyneet.

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

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

Terveysperusteiset poissaolot (kpl/ lukumäärät)

	2 017	%	2018	%	Muutos-%
1-3 päivää	4 744	75,3 %	4 642	72,4 %	-2,8 %
4-7 päivää	744	11,8 %	896	14,0 %	2,2 %
8-29 päivää	644	10,2 %	706	11,0 %	0,8 %
30-60 päivää	137	2,2 %	139	2,2 %	0,0 %
61-90 päivää	23	0,4 %	15	0,2 %	-0,1 %
91-180 päivää	10	0,2 %	9	0,1 %	0,0 %
yli 180 päivää	1	0,0 %	1	0,0 %	0,0 %
Yhteensä	6 303	100,0 %	6 408	100,0 %	

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

Pitkien sairauspoissaolopäivien osuus kaikista poissaoloista on pysynyt suunnilleen samana viime vuoteen verrattuna.

Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti vuositasolla 20 työpäivää ylittävät poissaolot ovat kynnys, jolloin esimiehen on otettava asia puheeksi ko. henkilön kanssa. Vuoden 2012 aikana uusitun ja tarkennetun toimintamallin esimiehen velvollisuudesta ottaa puheeksi ja seurata henkilöstön sairauspoissaolojen kehittymistä yhdessä työterveyshuollon kanssa työpaikkakohtaisia koulutuksia jatkettiin. Vuonna 2016 saatiin palkanlaskentajärjestelmään Populukseen poissaolohälytys-toiminto, joka lähettää kehotuksen esimiehen sähköpostiin poissaolokeskustelun järjestämisestä. Hälytys tulee esimiehelle työntekijän ollessa vuositasolla yli 20 työpäivää/ 30 kalenteripäivää kestävänsä sairauspoissaolomäärän ylittyttyä. Poissaolokeskustelu tallennetaan Populukseen, josta tarvittaessa saa seurantaraportteja.

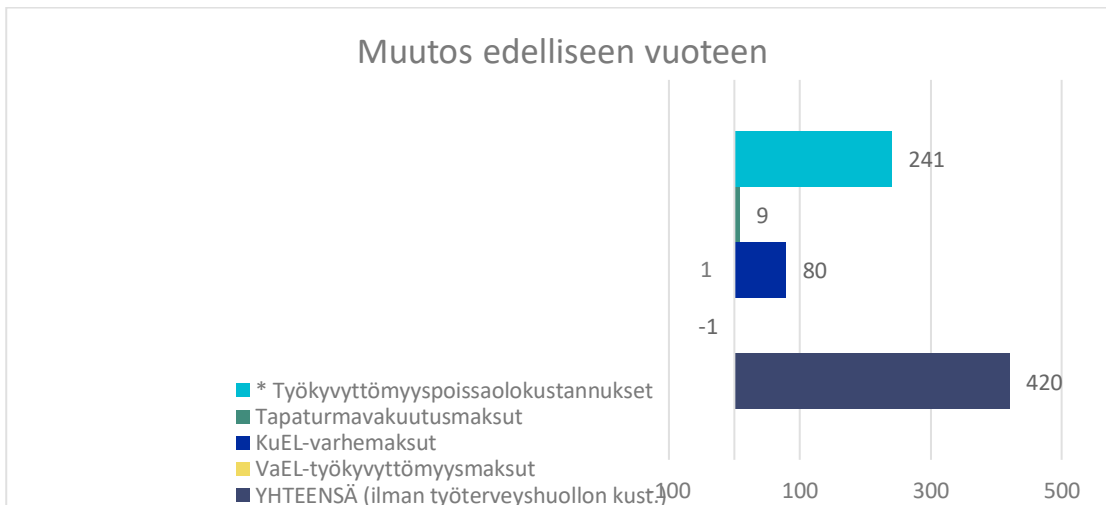
Seudullisessa vertailussa Tuusulan koko henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrät ovat yleisesti olleet keskitason alapuolella.

Työkyvyttömyydestä aiheutuneet kokonaiskustannukset (KAARI-laskuri)

Kumulatiiviset arvot 1 000€	12/2017	12/2018	Ero ed. vuosi	Ero ed. vuosi
Työkyvyttömyyskustannukset				
* Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset	-7 250	-7 491	241	3,3%
Tapaturmavakuutusmaksut	-201	-209	9	4,3%
KuEL-varhemaksut	-711	-791	80	11,2%
VaEL-työkyvyttömyysmaksut	-15	-14	-1	-6,6%
Henkilöstökorvaukset				
Sairausvakuutuskorvaukset	752	710	-41	-5,5%
Kuntoutusrahat	72	32	-40	-55,6%
Tapaturma- ja tapaturmavakuutus	80	76	-4	-5,1%
Muut KELA:n korvaukset	45	38	-7	-16,1%
YHTEENSÄ (ilman työterveyshuollon kust.)	-7 229	-7 649	420	5,8%
Ennakonpidätyksen alaiset palkat	78 569	81 507		
Kustannusten osuus palkkasummasta	9,2%	9,4%		

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

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

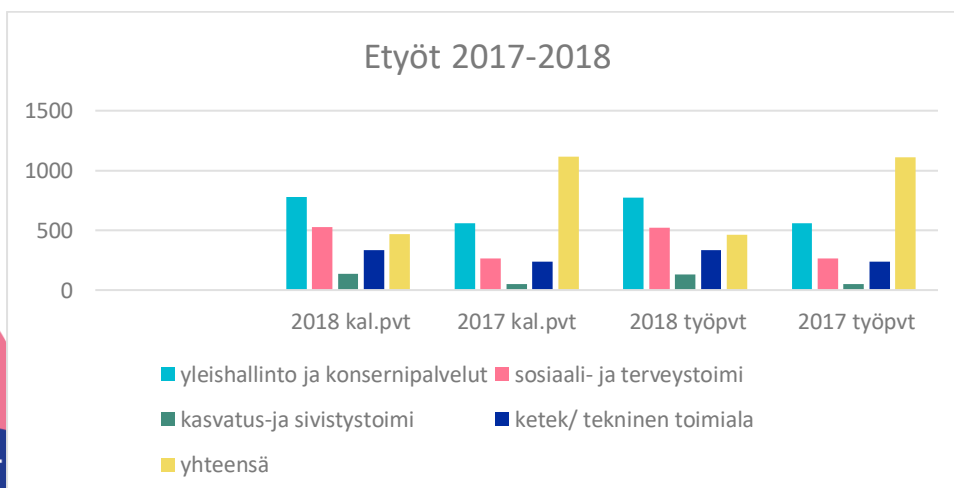


Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset ovat nousseet 3,3%. Yhteistyö työterveyshuollon ja Kevan kanssa on tuonut erilaisia keinoja tukea henkilöstöä ja erityisesti pitkillä sairauspoissaoloilla olevien henkilöiden kuntoutusta ja uudelleen koulutusta- ja sijoitusta. Tästä syystä vastaavasti kuntoutusrahat ovat laskeneet selvästi.

Etätöiden tekeminen

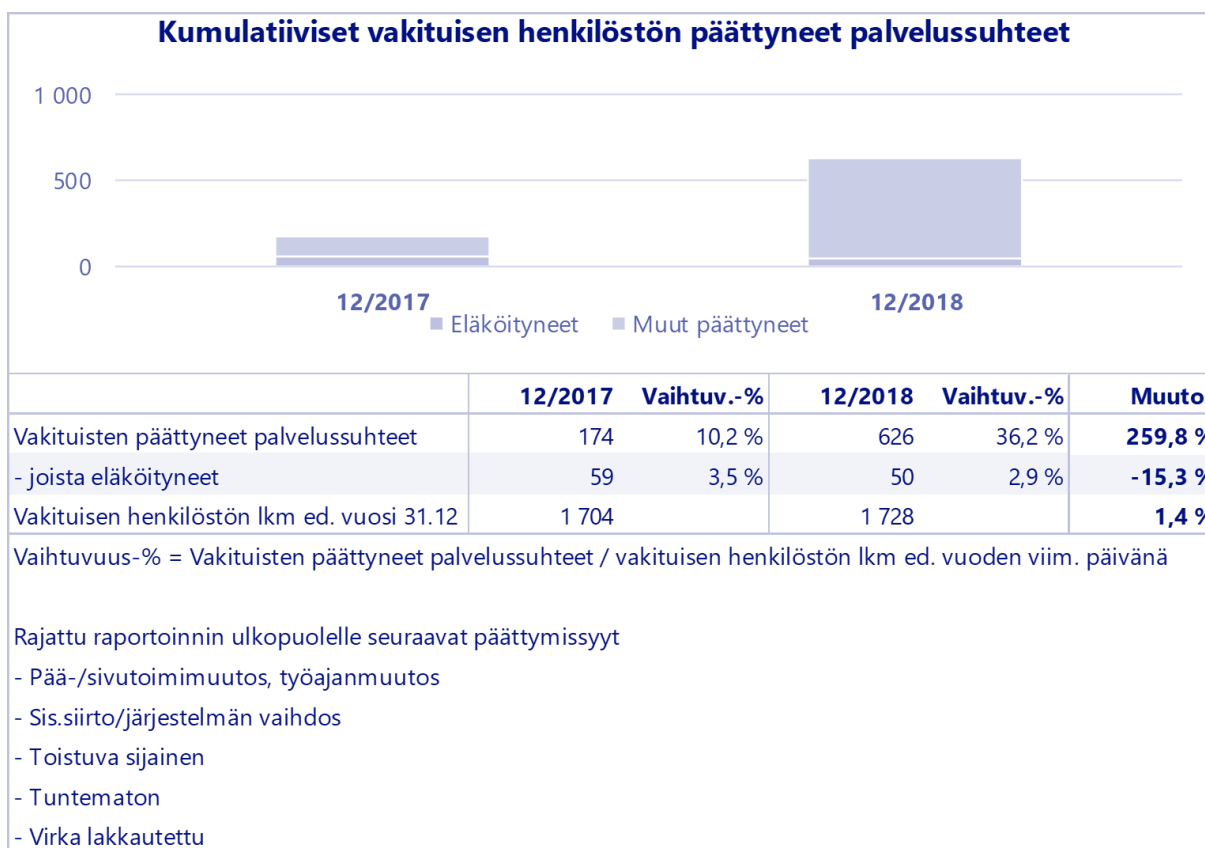
Vuonna 2016 laadittiin kuntaan yhtenäiset ohjeet henkilöstön mahdollisuudesta tehdä etätöitä. Kunnassa on linjattu etätöiden määräksi enintään neljä päivää/kuukausi. Seuranta on toteutettu kevästä 2016 lukien. Alla on kuvattu vuonna 2017-2018 pidetyt etätöiden päivät toimialoittain.

Prosentuaalisesti laskettuna suhteessa henkilöstömäärään on selkeää, että konsernipalveluissa tehdään eniten etätöitä. Toimistotyötä tekeillä on lähtökohtaisesti parempi mahdollisuus etätöiden tekemiseen. Etätöiden avulla kunnassa tuetaan perheen ja työn yhteensovittamista, työssä-jaksamista ja oman työn sujuvampaa organisoimista.



Etätyötä tehneiden henkilöiden lukumäärät toimialoittain	2018 hlömäärä	2017 hlömäärä
yleishallinto ja konsernipalvelut	58	48
sosiaali- ja terveystoimi	58	36
kasvatus- ja sivistystoimi	35	14
ketek/ tekninen toimiala	28	19
yhteensä	63	117

4.4 Vaihtuvuus



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. Vaihtuvuuslukua kasvattaa Keski-Uudenmaan sote- kuntayhtymään siirtyneet henkilöt.

4.5 Eläkkeelle siirtyminen

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

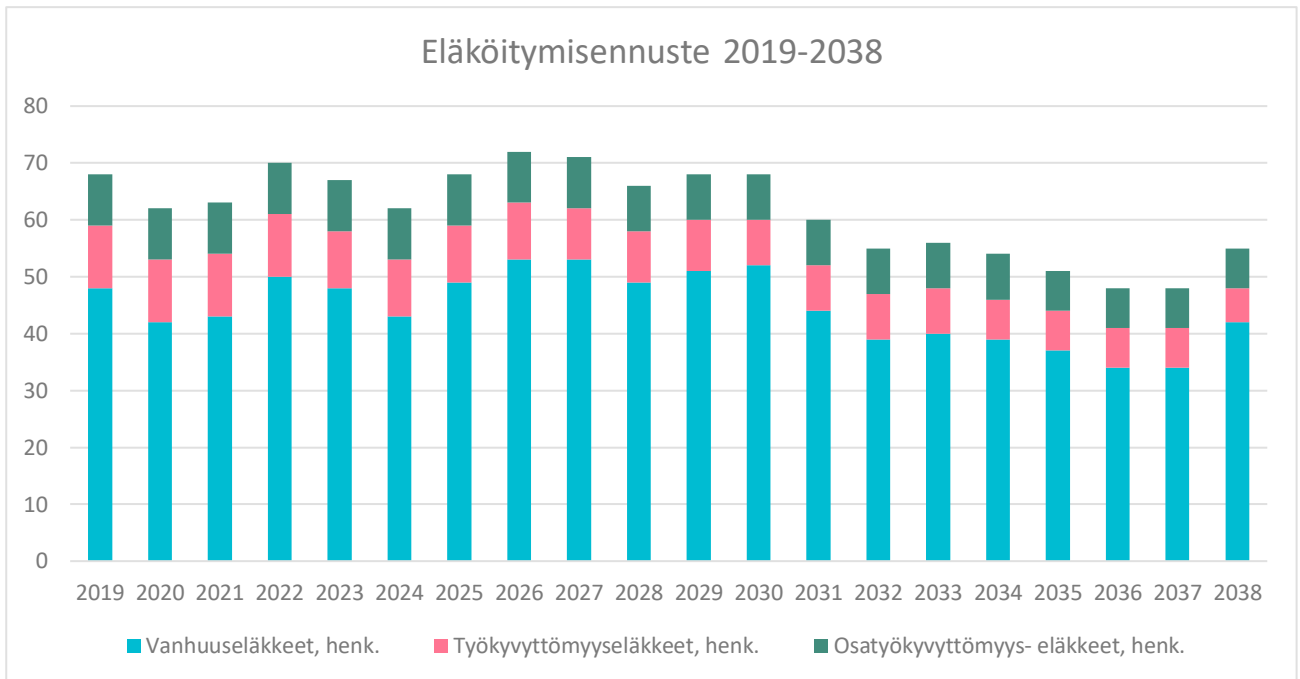
Kevan tietojen mukaan kertomusvuonna kunnan henkilöstöstä siirtyi erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) yhteensä 55 henkilöä (v. 2017: 53 henkilöä). Eläkkeelle jääneistä 41 henkilöä siirtyi vanhuuseläkkeelle (v. 2017 47 henkilöä), 4 henkilöä osatyökyvyttömyyseläkkeelle (v.2017 3 henkilöä) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle ja täydelle kuntoutustuelle 10 henkilöä (v.2017 3 henkilöä).

Erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 60,1 vuotta (vuonna 2017: 62,2 vuotta).

Vanhuuseläkkeelle (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 63,4 vuotta (v. 2017: 63,4 vuotta). Työkyvyttömyyseläkkeelle ja täydelle kuntoutustuelle siirtyneitä henkilöitä oli vuonna 2018 huomattavasti enemmän kuin vuonna 2017.



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



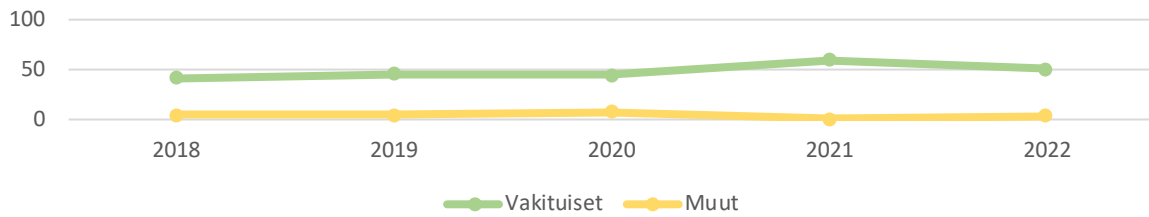
Uudessa ennusteessa pyrittiin ottamaan huomioon vuoden 2017 eläkeuudistuksen vaikutuksia eläkkeelle siirtymiseen. Uudistus nostaa yleisen vanhuuseläkeiän alarajaa vuosittain ensin kolme kuukautta kerrallaan 65 vuoteen saakka ja sen jälkeen elinajanodotteen kehityksen mukaan. Julkisella sektorilla on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

Kuntatyöntekijät ovat hyödyntäneet aktiivisesti joustavan vanhuuseläkeiän tarjoamaa mahdollisuutta työssä jatkamiseen.

Kunnan henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy tulevana vuosina Kevan laatiman arvion perusteella 40–55 henkilöä vuosittain, ja eläkepoistuma on keskimäärin 2,9 %. Eläkepoistuma on suurin vuonna 2026. Henkilöstön keski-ikä perusteella eläköitymisen määrä vaihtelee eri toimialoilla ja ammattiryhmissä. Seuraavan neljän vuoden aikana Kevan tilaston mukaan 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



	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	42	46	45	60	51
Muut	5	5	8	1	4
Yhteensä	47	51	53	61	55

63 vuotta jo täyttäneet	12/2017
Vakituiset	49
Muut	20
Yhteensä	69

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 toiminnoittain tuleva rekrytointitarve.

Alla olevassa on otettu huomioon sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön siirtyminen Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymään 1.1.2019 lukien. Edellä olevan eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2019- 2022 rekrytointitarve seuraavasti:

- eläköityminen	220
- lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	304
Rekrytointitarve	524

Arvioitu vuosien 2019-2022 rekrytointitarve on yhteensä 23,23 % 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.

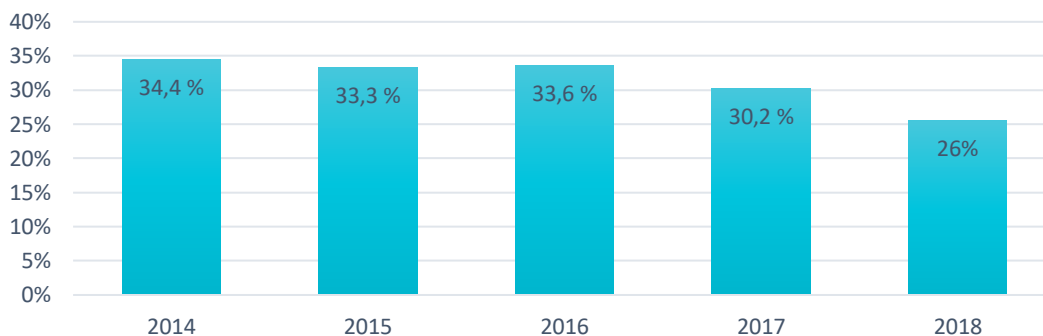
Henkilöstökulujen määrä oli kaikkiaan 100.729.298 euroa (talousarvio 99.946.522 euroa).

Henkilöstökulujen määrä nousi edellisvuoteen verrattuna 3,2 prosenttia. Ero selittyy pääosin yleiskorotuksilla ja TS sopimuksen palkkausjärjestelmän uudistamisella ja henkilöstön lisääntymisellä.

Henkilöstökuluista palkkakulut olivat 80,7 M€ (76,9 M€) ja sivukulut 20 M€ (20,7 M€). Eläkekuluja sivukuluista oli 17,1 M€ (16,9 M€). Palkkakulut sisältävät kokous- ja asiantuntija-palkkioita yhteensä 0,51 M€.

Palkkojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli 26 % (vuonna 2017: 30,2 %). Henkilökunnan palkat asukasta kohden vuodessa olivat vuonna 2018 2088 € (vuonna 2017: 1986 €).

Henkilökunnan palkkojen osuus toimintakuluista



Kumulatiiviset maksetut palkat, 1 000 €	12/2017	%	12/2018	%	Muutos
Peruspalkka	66 103	84,1 %	68 615	84,2 %	3,8 %
Lisät ja palkkiot	11 095	14,1 %	11 749	14,4 %	5,9 %
Lomarahat ja -korvaukset	3 510	4,5 %	3 508	4,3 %	-0,1 %
Työaikalisät	1 821	2,3 %	1 942	2,4 %	6,7 %
Yli- ja lisätyöt	415	0,5 %	500	0,6 %	20,3 %
Luontaisedut	422	0,5 %	430	0,5 %	2,1 %
Poissaolot	-4 798	-6,1 %	-5 237	-6,4 %	9,2 %
Yhteensä	78 569	100,0 %	81 507	100,0 %	3,7 %

Maksetuissa palkoissa näytetään ennakonpidätyksen alaiset palkat (esim. henkilösivukulut ja verottomat

korvaukset on rajattu henkilöstökertomuksen ulkopuolelle).

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 neljässä koulutustilaisuudessa sekä sosiaalisen median käyttöön yhdessä koulutustilaisuudessa. Kesäkuussa järjestettiin koulutusta keskeisistä KVTES-muutoksista.

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

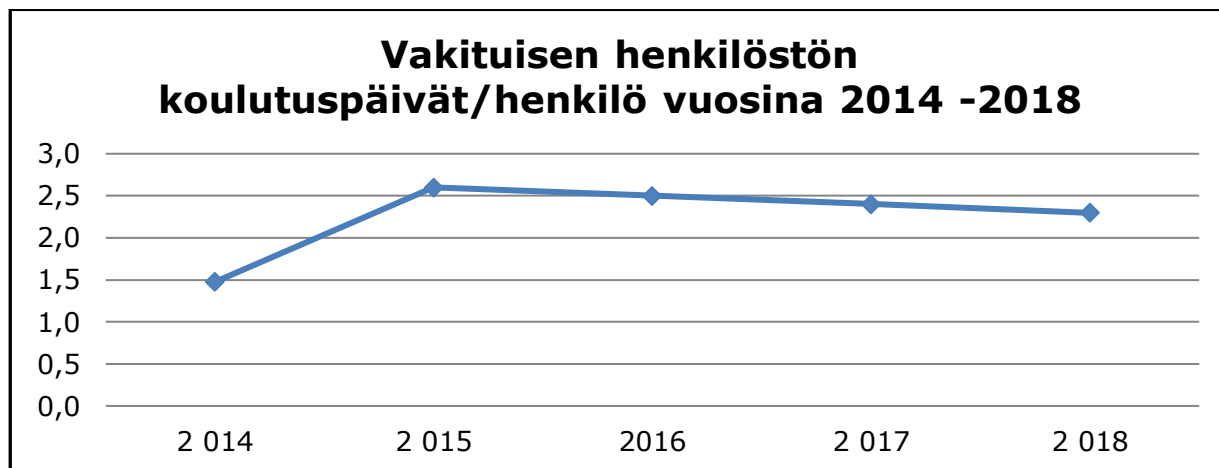
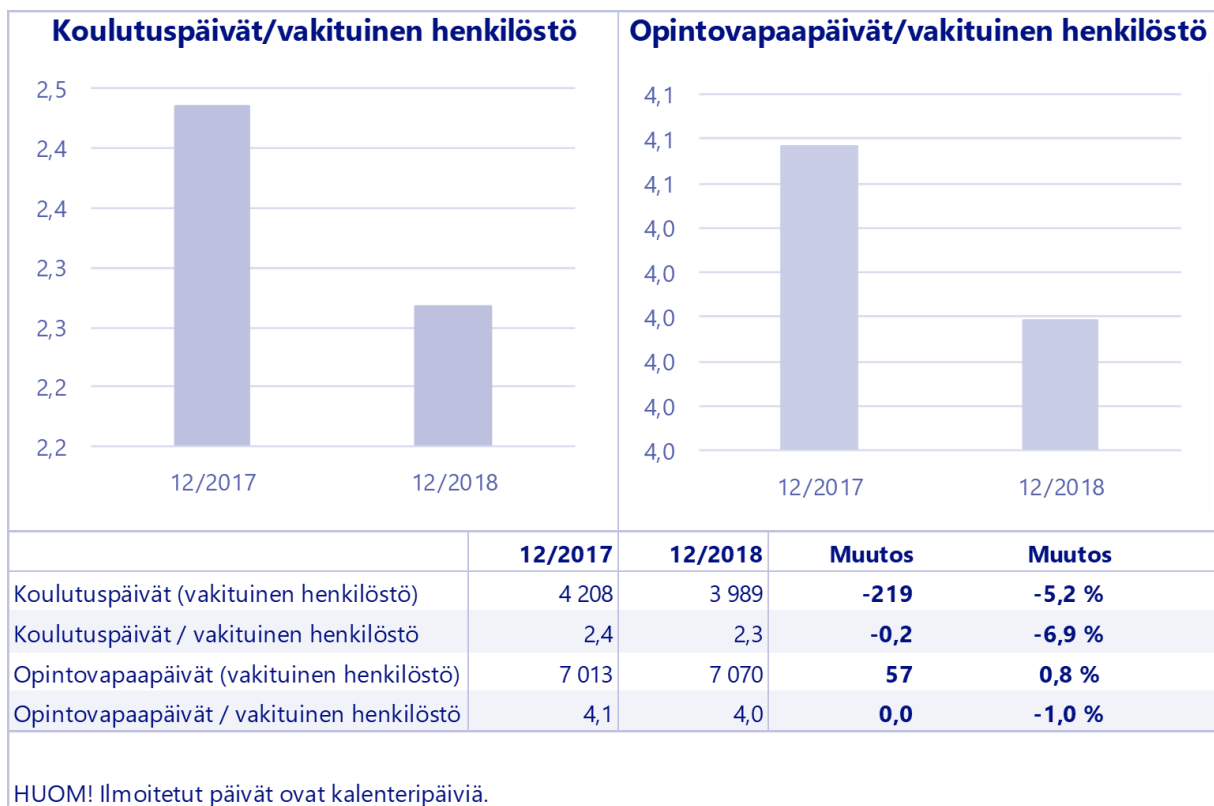
Vuonna 2016 aloitettiin esimiesten johtamisvalmennus, jolla luodaan yhteistä perustaa Tuusulan omille johtamiskäytännöille johtamisperiaatteiden jalkauttamiseksi. Kaikkiaan 108 esimiestä kävi valmennuksen vuosina 2016-2017. Keväällä 2018 valmennettiin 22 esimiestä.

Johtamisvalmennuksen tavoitteet: valmennuskokonaisuuden jälkeen osallistuja

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

Vuonna 2018 henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 480 928,39 0,6 % käyttötalouden henkilökunnan palkoista (vuonna 2017: 507 309 euroa ja 0,66 %). Koulutuskulut sisältävät myös majoitus- ja ravintokulut, matka- ja päivärahat sekä ulkopuolisten kouluttajien palkkiot. Ulkoisten koulutuskustannusten määrä on pienentynyt edelliseen vuoteen nähden.

Työnantajan järjestämästä tai muutoin hankitusta koulutuksesta vakituiselle henkilöstölle kertyi yhteensä 3989 koulutuspäivää (vuonna 2017: 4208 päivää). Työntekijää/viranhaltijaa kohden tämä on keskimäärin 2,3 koulutuspäivää vuodessa (vuonna 2017: 2,4 pv). Opintovapaapäiviä oli keskimäärin 4,0 päivää/henkilö (vuonna 2017: 4,1 pv/henkilö).



7. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

7.1 Henkilöstökysely

7.1.1 Henkilöstökyselyn tunnuslukuja 2011 – 2017

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

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

Kyselyllä kerättiin henkilöstöltä palautetta työyhteisöjen toimivuudesta, niiden vahvuuksista ja kehittämiskohteista sekä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kyselyyn vastasi 1125 henkilöä, ja vastausprosentti oli 59. Vuoden 2017 henkilöstökyselyjen tulokset käytiin lävitse kaikilla organisaatiotasoilla ja työyksiköittäin laadittiin erilliset toimenpidesuunnitelmat.

7.2 Tyhytoiminta

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

Helmikuussa järjestettiin kymmenes omatoimiseen liikuntaan kannustava Hikihelmiä hangella haastekisa. Tykyryhmän ideoimaan kisaan osallistui 30 joukkuetta, joissa osallistujia oli yhteensä 116(vuonna 2017 oli 21 joukkuetta ja 139 osallistujaa). Kisassa liikuntapisteitä kertyi jokaisesta puolen tunnin liikuntasuorituksesta, ja tarkoituksena oli aktivoida lisäämään vapaa-ajalla tapahtuvaa terveystoimintaa. Ryhmien lukumäärät ja henkilömäärä vaihtelevat vuosittain jonkin verran.

HIKIHelmiä HANGELLA toteutuminen 2012-2018

HIKIHelmiä HANGELLA		
vuosi	ryhmiä	henkilöitä
2012	27	150
2013	44	309
2014	47	265
2015	38	217
2016	41	228
2017	21	139
2018	30	116

Uimahallilla järjestettiin toimintavuoden aikana tyhyliikuntaa (syvänveden vesijumppa, vesitreeni, kahvakuula, kehonhuolto, kuntomix) viikoittain kahdeksassa ryhmässä, jotka ovat yhteisiä kuntalaisten kunto- ja terveysliikuntaryhmien kanssa. Jokelassa ja Kellokoskella kokoontuivat viikoittain vain henkilökunnalle tarkoitettut kahvakuularyhmät ja kehonhuoltoryhmä. Näissä kaikissa ryhmissä henkilökunnan käyntejä oli noin 2 200 (2017 noin 2 100 käyntiä).

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

7.3 Työterveyshuollon toiminta

Uusien alueellisten Tuusulan, Nurmijärven ja Mäntsälän kuntien omistamien työterveysyhtiöiden (kuntien henkilöstölle työterveyshuoltopalveluita tuottava Keski-Uudenmaan Työterveys Oy sekä kuntien järjestämistä vastaava oleva tuusulalaisten yritysten henkilöstön työterveyshuoltopalveluita tuottava Uudenmaan Työterveys Oy) toiminta käynnistyi vuodenvaihteessa 2017- 2018.

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

Työterveyshuollon toimintaa on toteutettu Hyrylän päätoimipisteessä ja lisäksi lääkärinvastaanottoa lukuun ottamatta Jokelan ja Kellokosken terveysasemilla. Työterveyshuollon lääkärin virkoihin rekrytoinnissa on ollut vaikeuksia, jonka takia lääkäripalvelut on toteutettu ostopalveluina.

TUUSULA

**Elämisen
taidetta.**

Työpaikkaselvitysten, terveystarkastusten ja sairaanhoidon lisäksi työterveyspalveluna on tehty moniammatillista työkyvyn arviointia ja työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää konsultointia ja ohjausta sekä koordinoitu kuntoutuskursseille osallistumista. Työterveyshuollon tavoitteena on tehdä toimipisteissä työpaikkaselvityksiä 3-5 vuoden välein ja niiden tarkoituksena on kartoittaa työolosuhteita ja antaa niiden parantamiseksi toimenpidesuosituksia. Työterveysneuvotteluja käytiin v.2018 72kpl (v. 2017 44 kpl). Uuden Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:n myötä esimerkiksi lääkäriresursseja on saatu lisättyä ja siten myös neuvotteluiden määrä on noussut.

7.4 Työsuojelu

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

Työsuojeluorganisaatioon kuuluivat työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö ja henkilöstöjohtaja sekä henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut. Työsuojeluorganisaation toimikausi 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. Uuden yhteistoimintasopimuksen myötä tulevana kautena työsuojelujaoksen nimi muutettiin työsuojelutoimikunnaksi. Uusi työsuojelutoimikunta aloitti toimintansa 1.1.2018. Työsuojelutoimikunta kokoontui kertomusvuoden aikana 10 kertaa. Työsuojelutoimikunta käsitteli edustuksellisenä työsuojelun yhteistoimintaelimenä laajasti erilaisia asioita, painopisteen ollessa ennakkoivassa työsuojelussa mm. riskienarviointien ja työpaikkojen tarkastusten käsittelyssä sekä erityisesti sisäilmaongelmien ratkaisussa. Työsuojelun edustaja on ollut mukana kunnan sisäilmaryhmässä, kohdekohtaisissa sisäilmaryhmässä sekä sisäilman kehittämissyöryhmässä.

Marraskuussa 2016 käyttöön otetun sähköisen työturvallisuusjärjestelmän WPron käyttöönottoa tuettiin. Keväällä panostettiin erityisesti riskien arviointien tekoon sähköisellä järjestelmällä.

Työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojeluvaravaltuutettuja koulutettiin täydennyskoulutuksilla toimikauden aikana.

7.5 Työtaturmat

Kertomusvuoden aikana sattui vain 82 työtaturmaa (vuonna 2017 91), joihin haettiin korvauksia vakuutusyhtiötä. Näistä 71 tapahtui työssä tai työpaikalla ja 11 työmatkalla. Ammattitauteja ei ollut yhtään tapausta. Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 57 tapaturmasta.

Tapaturmien lukumäärä vähentyi hieman edellisvuoteen verrattuna, mutta niistä aiheutui 802 korvattavaa poissaolopäivää, joka oli hieman enemmän kuin edeltävänä vuonna. Korvauksia maksettiin 103 601 euroa (vuonna 2017 120 533 euroa), joka on vastaavasti vähemmän edellisvuoteen verrattuna.

Tapaturman tyypillisimpiä syitä olivat liukastuminen, kaatuminen tai terävään esineeseen satuttaminen. Vammat kohdistuivat pääsääntöisesti yläraajoihin, käsiin, ranteisiin ja sormiin.

Tyypillisimmät tapaturmista syntyneet vammat olivat haavoja, sijoiltaan menoja ja tärähdyksiä.

Tapaturmat vuosina 2012 – 2017

Vuosi	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Työtaturmat yhteensä kpl	82	91	106	103	115	97
Korvauspäivät	802	795	438	447	289	680
Korvattu, euroa	103 604	120 533	51392	51 484	33 241	90 451

7.5.1 Työtaturma- ja väkivalta- / uhkatilanneilmoitukset

Työntekijälle sattuvista työ- ja työmatkatapaturmista sekä työntekijään kohdistuvista uhka- ja väkivaltilanteista tehdään ilmoitus sähköisellä lomakkeella Wpro-järjestelmään. Samoin ilmoitetaan läheltä piti –tilanteet. Sähköinen järjestelmä helpottaa ilmoitusten tekemistä sekä tiedonkulkua organisaatiossa.

Sähköinen järjestelmä helpottaa ilmoitusten tekemistä sekä tiedonkulkua organisaatiossa. Työturvallisuusilmoituksia tehtiin kertomusvuoden aikana 654 kpl (378 kpl vuonna 2017, 142 kpl vuonna 2016, 225 kpl vuonna 2015 ja 193 kpl vuonna 2014). Näistä ilmoituksista 286 kpl sosiaali- ja terveystoimessa ja 323 kpl kasvatus- ja sivistystoimialalla, 26 kpl yleisjohto ja konsernipalveluissa sekä 19 kpl Kuntakehityksen- ja tekniikan toimialalla. (Tulos ei ole aiempiin vuosiin vertailukelpoinen.)

Työtaturmailmoitukset toimialoittain (työväkivaltailmoitukset ilmoitettu vuosina 2013-2017)

TUUSULA

**Elämisen
taidetta.**

Vuosi	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Yleisjohto ja konsernipalvelut	26	21	0	1	3	3
Sosiaali- ja terveystoimi	286	175	50	66	68	66
Kasvatus- ja sivistystoimi	323	165	92	158	122	110
Kuntakehitys- ja tekniikka	19	16				
Tuusulan vesihuoltoliikelaitos	3	1				
Kaikki yhteensä	654	378	142	225	193	179

Tapaturmien määrä on Tuusulan kunnassa suuri. Työsuojelussa on panostettu ennalta ehkäiseviin toimiin, tapaturmien vähentämiseksi. Sähköisen raportointijärjestelmän avulla voidaan aiempaa tarkemmin seurata, mitä tapaturmia sattuu ja mihin toimenpiteisiin kunnassa tulisi ryhtyä.

7.5.2 Verikontaktitapaturmat

Kertomusvuoden aikana sattui veri-/eritekontaktitapaturmia 10kpl, vuonna 2017 22kpl, vuonna 2016 7kpl, vuonna 2015 18 kpl, vuonna 2014 17 kpl, vuonna 2013 20 kpl ja vuonna 2012 22 kpl.

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 132 työntekijää Kuntaliiton ansiomerkein ja kunnan lahjoin.

8. YHTEISTOIMINTA

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

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

Toimialoilla on noudatettu laajennettujen johtoryhmien kokouskäytäntöä. Kuntatasolla laajennettu johtoryhmä vuonna 2018 kokoontui kerran.

Yhteistyökomitea toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Sen tehtävänä on huolehtia kunnan yhteistoiminnan kehittämisestä. Kertomusvuonna yhteistyökomitea kokoontui kuusi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. tilinpäätöstä ja osavuosikatsauksia, 2017 henkilöstökertomusta, siirtymistä Keski-Uudenmaan sote:een. Lisäksi yhteistyökomitea jakoi koulutus-avustuksia yhteensä kolmelle työntekijälle/viranhaltijalle omaehtoisen kouluttautumisen kustannuksiin.

Pääluottamusmiesjärjestelmän avulla seurataan sopimusten noudattamista, työntekijöiden etuja ja oikeuksia sekä ajankohtaisia valmistelussa olevia asioita. Pääluottamusmiesten kokouksia on pidetty pääsääntöisesti kerran kuukaudessa kesäkautta lukuun ottamatta. Kertomusvuonna käsiteltiin mm. sote-alueen valmistelua sekä siirtoa Keski-Uudenmaan soteen sekä vuoden 2018 talousarviota. Sote uudistuksen vuoksi Tehyn, Superin ja LS sopimuksen pääluottamusmiehillä annettiin enemmän luottamusmiesaikaa muutosvaiheen läpiviemiseksi.

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

9. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

9.1 Kaikkien aikojen suurimmat muutokset

Vuoden 2019 alusta toteutettavaksi suunniteltu maakunta-, sote- ja Keski-Uudenmaan Sote uudistus siihen liittyvine muutoksineen vaati vahvaa muutosjohtamista. Huomioitavaa oli muutoksiin liittyvä riittävä resursointi kunnassa ja toisaalta uuden kunnan palveluiden ja palveluorganisaation valmisteluresurssien ja osaamisen varmistaminen. Keski-Uudenmaan soten järjestämiskuntayhtymä aloitti toimintansa 1.1.2019. Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö sekä neljä henkilöä tukipalveluista siirtyivät Keski-Uudenmaan eli Keusoteen. Tämä on 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. Vuoden aikana työstettiin suuria hankkeita kuten palveluverkkouudistus. Sisäilma-asiat puhuttivat paljon ja toi osaltaan monissa paikoissa haasteita.

Henkilöstöä ja esimiehiä tuettiin vahvasti muutosten aikana esimies- ja infotilaisuuksilla. Yhteistoiminta muutoksissa pyrittiin hoitamaan laadukkaasti ja yhteistyöhön henkilöstön edustajien kanssa panostettiin. Kaikkiaan muutos sujui hyvin henkilöstön näkökulmasta vuoden 2018 aikana suhteutettuna muutosten laajuuteen.

9.2. Henkilöstösuunnittelu ja osaaminen

Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus on arvion mukaan aiempaa korkeammalla tasolla.

Kunnan hallinnon ja palvelutoiminnan kehittämisresurssit ovat edelleen ohuet, mutta uuden kehitysjohtajan rekrytointi vuonna 2019 tuo parannusta tilanteeseen.

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

1. suurien kehittämishankkeiden, erityisesti Asuntomessut vuonna 2020, laadukas läpivienti

TUUSULA

**Elämisen
taidetta.**

2. kunnan elinvoimaa tukevien ja palvelutoiminnan sisällön ja suunnan määrittelyyn ja toteuttamiseen
3. kehittämis- ja asiantuntijaosaamisen varmistaminen eri ikäkausijohtamisessa sekä
4. kilpailu työvoimasta Uudellamaalla.

Toimintatapojen ja johtamiskulttuurin kehittämiseen tullaan panostamaan tulevina vuosina. Keskeistä on osallistaa koko henkilöstö mukaan toimintatapojen ja yhteistyön kehittämiseen.

9.2 Työhyvinvointi, muutos ja työnantajakuva

Työhyvinvoinnin edistäminen on keskeinen osa kunnan nykyistä organisaatiostrategiaa.

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

Yhteistoimintasopimus päivitettiin tukemaan työnantajan ja henkilöstöedustajien välistä yhteistyötä, yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan merkitys yhteishengessä on tärkeää hyvän muutoksen aikaan saamiseksi. Tästä ovat olleet hyvin sujuneet muutokset hyvänä esimerkkinä.

Työhyvinvointiin liittyvillä toimenpiteillä huolehditaan työntekijän työkyvyn ja työskentely-edellytyksien lisäksi hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä sekä kiinnitetään huomiota osaamisen kehittämiseen. Vuoden 2018 muutosjohtaminen ja henkilöstöviestintä ovat olleet vahvassa keskiössä.

Toistaiseksi henkilöstön saatavuus on ollut hyvä joitakin ammattiryhmiä lukuun ottamatta.

Toisaalta osaamistarpeet lisääntyvät jatkuvasti tehtävien muuttuessa vaativimmiksi

asiantuntijatehtäviksi. Henkilöstö-suunnitteluun, työnantajakuvaan sekä rekrytoinnin sujuvuuteen ja laatuun on kiinnitettävä huomiota ja asetettava tavoitteita, koska kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy ja kunnalla on lähivuosina merkittävää 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.