



## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020



## Sisällysluettelo

1. JOHDANTO .....	3
1.1. Keskeiset tapahtumat 2020 .....	3
1.2. Toimintatapamme .....	6
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARA .....	7
2.1. Henkilöstömäärä (palvelussuhteet) .....	7
3. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE .....	9
3.1. Henkilöstömäärän kehitys .....	9
3.2. Henkilöstö- ja ikärakenne .....	13
3.3. Työn jakautuminen .....	15
3.4. Etätyö .....	17
3.5. Vaihtuvuus .....	18
3.6. Eläkkeelle siirtyminen .....	19
3.7. Rekrytointitarve .....	20
4. HENKILÖSTÖKULUT .....	21
4.1. Palkkojen osuus .....	21
4.2. Palkkaukseen liittyviä muutoksia .....	22
5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	22
6. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU .....	24
6.1. Työkyky ja työhyvinvointi .....	24
6.2. Liikunta ja virkistystoiminta .....	24
6.3. Työterveyshuollon toiminta .....	25
6.4. Työsuojelu .....	26
6.5. Työtapaturmat ja työturvallisuusilmoitukset .....	26
6.6. Palvelusvuosien huomioiminen .....	28
7. YHTEISTOIMINTA .....	29
7.1. Työsuojeluvaltuutetut .....	29
7.2. Pääluottamusmiesten terveiset .....	30
8. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ .....	31

## LUKIJALLE

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa päättäjille, johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle kokonaiskuva kunnan henkilöstön tilasta ja kehityksestä vuonna 2020.

Henkilöstökertomuksen tiedot ovat pääsääntöisesti Kuntari-raportointiohjelmalla tuotettuja. Koko kuntaa koskevat luvut eivät välttämättä ole kaikilta osin vertailukelpoisia, sillä ne sisältävät vuoteen 2018 asti myös sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön. Tässä kertomuksessa on henkilöstömäärää ja suoritteita koskevien tunnuslukujen lisäksi arvioitu kaudelle asetettujen henkilöstötavoitteiden toteutumista. Tulevaa rekryointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymis- ja vaihtuvuustietojen perusteella.

Vuosi 2020 tulee jäämään historiaan poikkeuksellisena ajanjaksona. Helmikuussa maailmalta alkoi kantautua uutisia korona-pandemiasta. Tuolloin kukaan ei vielä tiennyt, kuinka vakavasti pandemia tulee haastamaan kansakunnat maailmanlaajuisesti ja horjuttamaan turvallisuuden tunnetta pitkäksi aikaa. Pandemia on aiheuttanut ennen näkemättömiä muutoksia myös työelämässä: perusopetuksessa siirryttiin etäopetukseen, palvelupisteitä suljettiin asiakkailta ja asiantuntijatyössä siirryttiin kansallisen vahvan etätyösuosituksen mukaisesti etätyöskentelyyn.

Tätä kirjoitettaessa pandemian loppua ei ole vielä näkyvässä. Muutosten tahti on edelleen huima. Varmaksi voimme kuitenkin sanoa sen, että poikkeusolojen aikana otettu valtava digiloikka ja käytössä olleet vaihtoehtoiset työskentelymallit tulevat muovaamaan työelämää jatkossakin. Digitaalisuus sekä ajasta ja paikasta riippumaton työ ovat tulleet luultavasti jäädäkseen.

Esitän koko Tuusulan kunnan henkilöstölle ja erityisesti pandemian ajan eturintamassa toimineille työntekijöille ja esihenkilöille parhaimmat kiitokset sinnikkyydestä vaativassa ja haasteellisessa tilanteessa. Tästäkin selviämme yhdessä.

Satu Kuivasto  
Henkilöstöjohtaja

# 1. JOHDANTO

## 1.1. Keskeiset tapahtumat 2020

Henkilöstö joutui pandemiatilanteen eteen yhtäkkiä. Pandemian torjuntaan liittyvät ohjeistukset ja rajoittamistoimet päivittyivät jatkuvasti, huoli omasta ja läheisten sairastumisesta sekä uudet työntekemisen tavat lisäsivät henkilöstön kuormittumista. Toisaalta pandemia ravisteli työelämän totuttuja käytäntöjä ja vauhditti muutoksia, jotka olisivat joka tapauksessa tapahtuneet myöhemmin. Nämä käytännöt on syytä säilyttää ja ottaa monessa asiassa opiksi tulevaisuutta varten.

Henkilöstö on sopeutunut hienosti haastavaan poikkeustilanteeseen. Etäopetukseen siirtyminen, laajennettu etätöyomalli ja palveluiden tuottaminen asukkaalle koronaturvallisesti eivät olisi onnistuneet ilman sitoutunutta ja osaavaa henkilöstöä. Työterveyshuolto on ollut tarvittaessa niin henkilöstön kuin esihenkilöiden tukena tilanteissa, joihin on liittynyt erityisen suuria huolia.

Turvallisuutta on pidetty ehdottoman tärkeänä tekijänä. Johto ja valmiusryhmä (Korona-ryhmä) on kokoontunut tiheästi. Kunnassa seurataan ja noudatetaan Hallituksen ja alueellisten viranomaisten linjauksia tarkasti. Keski-Uudenmaan Sote Kuntayhtymän kanssa yhteistyö on ollut tiivistä tilannepäivitysten osalta.

Suuri osa henkilöstöstä teki hetkessä valtavan digiloikan. Kaikki, joiden työtehtävät soveltuivat tehtäväksi etänä, ohjattiin tekemään etätöitä. Kokoukset siirtyivät Microsoft Teamsiin. Myös koulutukset ovat siirtyneet digitaalisiin ympäristöihin. Uusien toimintatapojen hyödyntäminen jatkuu tulevaisuudessakin.

Uudistettu organisaatio on toiminut reilun vuoden ajan. Johtamisjärjestelmän kyselyn perusteella johtamisjärjestelmän kehittämistä tulee jatkaa edelleen. Myös selkeät kehittämiseen tähtäävät toimet ovat lähteneet käyntiin, kuten Lean-pilottihankkeet. Lean-toimintamallin käyttöönottoa jatketaan kunnassa 2021.

Kunnassa on panostettu henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointiohjelman mukaisia toimenpiteitä jatkettiin vuonna 2020. Käyttöön on otettu mm. uusi taukoliikuntaohjelma Break Pro. Suurin uudistus alkuvuodesta oli aktiivisen tuen mallin käyttöönotto, jolla tavoitellaan työkykymuutosten ratkaisemista varhaisessa vaiheessa. Esihenkilöt koulutettiin uuteen toimintamalliin. Kunnassa siirryttiin sairauspoissaoloilmoittamisessa oman ilmoituksen malliin seitsemän ensimmäisen sairauspäivän osalta. Työhyvinvoinnin edistämiseksi järjestettiin helmikuussa järjestyksessään kahdestoista omatoimiseen liikuntaan kannustava Hiki-helmiä hangella -haastekisa. Alkuvuodesta päivitettiin työturvallisuuden riskienarvioinnit sähköiseen työturvallisuusilmoitusjärjestelmään. Työyhteisöillä oli mahdollisuus osallistua työnantajan organisoimiin työhyvinvointikoulutuksiin. Yksiköissä laadittiin työhyvinvoinnin toimenpidesuunnitelmat työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella.

Osa kunnantalon henkilöstöstä oli siirtynyt jo vuoden 2019 lopussa Sahankulmaan ja loput kunnantalon henkilöstöstä odottivat Tuuskotoon siirtymistä ja hyödynsivät tarvittaessa koronapandemiasta johtuvaa laajennettua etätöyomahdollisuutta. Tuuskotoon muutto tapahtui huhtikuun alussa. Tuuskodossa työskentely hakee vielä muotoaan, koska suuri osa henkilöstöstä on ollut etätöissä.

Tuusulassa 3.–30.8. pidetyt 50. valtakunnalliset asuntomessut saatiin koronapandemian aiheuttamista rajoituksista huolimatta päätökseen. Pystyimme takaamaan sekä työntekijöille että vieraille sujuvan ja turvallisen messukokemuksen. Erityinen kiitos kuuluu kaikille niille lukuisille kunnan työntekijöille ja kesätyöntekijöille, jotka jaksivat epävarmassa tilanteessa tehdä tinkimätöntä työtä messujen onnistumisen eteen.

TUUSULA

**Elämisen**  
taidetta.

## TUUSULAN KUNTAORGANISAATIO 1.1.2019

Tarkastuslautakunta	Valtuusto Puheenjohtaja Ruut Sjöblom	Keski-Uudenmaan ympäristölautakunta
Konsernijaosto	Kunnanhallitus Pormestari Arto Lindberg	<b>Keski-Uudenmaan ympäristökeskus</b> Ympäristökeskuksen johtaja Risto Mansikkamäki
Hyte-lautakunta	<b>Kunta-toimiala</b> <b>Pormestari Arto Lindberg, kansliapäällikkö Harri Lipasti</b> Kuntastrategia, edunvalvonta, omistajaohjaus, kuntayhteistyö, hyte-työ, osallisuus, viestintä, KV-toiminta, kunnan ja toimialueiden johtaminen	<b>Ympäristökeskuksen hallinto</b> Risto Mansikkamäki <b>Ympäristövalvonta</b> Ympäristövalvontapäällikkö Katarina Sarenius <b>Ympäristönsuojelu</b> Ympäristönsuojelupäällikkö Tapio Reijonen
Kuntakehitys-lautakunta		<b>Terveysvalvonta</b> Terveysvalvontan päällikkö Mia Suurkuukka <b>Eläinlääkintähuolto</b> Eläinlääkintähuollon päällikkö Maja Kallioniemi
Rakennusvalvontajaosto		<b>Vesihuoltolaitoksen johtokunta</b>
Tekninen lautakunta		<b>Vesihuoltolaitos</b> Johtaja Jukka Sahlakari
Kasvatus- ja sivistyslautakunta		
Kulttuuri ja vapaa-aika-lautakunta		
	<b>Yhteiset palvelut</b> <b>Talousjohtaja Markku Vehmas</b> Talouden ohjaus Hallintopalvelut Asiakas- ja henkilöstöpalvelut Kehittäminen ja tietohallinto	
	<b>Sivistys</b> <b>Sivistysjohtaja Virpi Lehmusvaara</b> Kulttuuri Oppiminen Vapaa-aika Varhaiskasvatus	
	<b>Kasvu ja ympäristö</b> <b>Kuntakehitysjohtaja Marko Härkönen</b> Elinvoima, asuminen ja kehittämisen, kuntasuunnittelu, rakennusvalvonta, tilapalvelut ja yhdyskuntateknikka	
	<b>Ruokapalvelut</b> <b>Ruokapalvelupäällikkö Kirsi Hanski</b>	

<b>Kunta-toimiala</b> Kansliapäällikkö Harri Lipasti	<b>Yhteisten palveluiden toimialue</b> Talousjohtaja Markku Vehmas			
<b>Kuntastrategia, edunvalvonta, omistajaohjaus, kuntayhteistyö, hyte-työ, osallisuus, viestintä, KV-toiminta, kunnan ja toimialueiden johtaminen</b> Kansliapäällikkö Harri Lipasti Pormestari Arto Lindberg Johdon assistentti Minna Makitalo Viestintäpäällikkö Paula Kyta-Harakka Viestinnän asiantuntija Pia Visti-Körhonen Kehittämispäällikkö Heidi Hagman Yhteistömanageri Katja Repo Osallisuuskoordinaattori Tanja Kivikoski	<b>Talouden ohjauksen palvelualue</b> Talousjohtaja Markku Vehmas	<b>Hallintopalveluiden palvelualue</b> Kunnansihteerit Tuula Hyttinen	<b>Asiakas- ja henkilöstöpalveluiden palvelualue</b> Henkilöstöjohtaja Tanja Rontu-Hokkanen	<b>Kehittämisen ja tietohallinnon palvelualue</b> Kehittämissuunnittelija Teemu
	<b>Talouspalvelut</b> Talouspäällikkö Heli Hippeläinen	<b>Päätöksenteon tuki ja lainopilliset palvelut</b> Kunnansihteerit Tuula Hyttinen	<b>Asiakaspalvelu</b> Tiimivastaava Karam Saini	<b>Kehittämispalvelut</b>
	<b>Controller-palvelut</b> Talousjohtaja Markku Vehmas	<b>Holhustoimien edunvalvontapalvelut</b> Johtava yleisen edunvalvoja Arto Näykkymäki	<b>Asuntopalvelut</b> Asuntopalvelun päällikkö Outi Hämäläinen • Tuusulan kunnan kiinteistöt Oy	<b>ICT-palvelut</b> IT-palvelupäällikkö Milikka Allen
	<b>Hankinnat</b> Talousjohtaja Markku Vehmas		<b>Ohjaamopalvelut</b> Kohdennetun nuorisotyön esimies Jaana Kellosalmi	
	<b>Tytär- ja osakkuusyhteisöjen ohjaus</b>		<b>Henkilöstöpalvelut</b> Henkilöstöjohtaja Tanja Rontu-Hokkanen	
			<b>Turvallisuuspalvelut</b> Turvallisuuspäällikkö Erkki Vähämäki (Henkilöstöjohtaja Tanja Rontu-Hokkanen)	

<b>Sivistystoimialue</b> Sivistysjohtaja Virpi Lehmusvaara				<b>Kasvun ja ympäristön –toimialue</b> Kuntakehitysjohtaja NN			
<b>Kasvatus- ja sivistyslautakunta</b> Puheenjohtaja Jussi Salonen		<b>Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta</b> Puheenjohtaja Janne Meilin		<b>Kuntakehitys-lautakunta</b> Puheenjohtaja Mika Mäki-Kuhna		<b>Tekninen lautakunta</b> Puheenjohtaja Raimo Stenvall	
<b>Rakennusvalvontajaosto</b> Puheenjohtaja Päivö Kuusisto							
<b>Varhaiskasvatuksen palvelualue</b> Varhaiskasvatus-päällikkö Hannamari Halinen	<b>Oppimisen palvelualue</b> Opetuspäällikkö Markus Torvinen	<b>Kulttuurin palvelualue</b> Kulttuuri- ja museotoimenjohtaja Ulla Kinnunen	<b>Vapaa-ajan palvelualue</b> Vapaa-aikapalveluiden päällikkö Risto Kanerva	<b>Elinvoima, asuminen ja kehittäminen</b> Elinvoimajohtaja Seppo Pietarinen	<b>Rakennusvalvonta</b> Johtava rakennus-tarkastaja Johanna Aho	<b>Kuntasuunnittelu</b> Kuntasuunnittelu-päällikkö Asko Honkanen	<b>Yhdyskuntateknikka</b> Yhdyskuntateknikan päällikkö Petri Juhola
<b>Kunnallinen varhaiskasvatus</b> Varhaiskasvatus-päällikkö Hannamari Halinen	<b>Perusopetus</b> <b>Lukiokoulutus</b> Rehtori Seppo Kärpänen	<b>Kirjastopalvelut</b> Kirjastotoimenjohtaja Annastina Louhisalmi	<b>Alueellinen nuorisotyö ja tapahtumapalvelut</b> Alueellisen nuorisotyön esimies Matti Kemppainen	<b>Elinkeinopalvelut</b> Elinvoimajohtaja NN		<b>Kaavoitus</b> Kaavoituspäällikkö Pia Sjöroos	<b>Kunnallistekniikan suunnittelu</b> Yhdyskuntateknikan päällikkö Petri Juhola
<b>Yksityinen varhaiskasvatus</b> Varhaiskasvatuksen asiantuntija Vesa Joronen	<b>Kansalaisopisto ja taiteen perusopetus</b> Rehtori Timo Rusanen	<b>Museo- ja kulttuuripalvelut</b> Ulla Kinnunen	<b>Liikuntapaikat ja ulkoilmapalvelut</b> Työnjohtaja Jaska Vilen	<b>Focus</b> Projektipäällikkö Patrik Skogster		<b>Maankäyttö</b> Maankäyttö-päällikkö Päivi Hämäläinen	<b>Kunnallistekniikan rakentaminen</b> Työpaällikkö Jyrki Sjöblom
<b>Esiopetus</b> Varhaiskasvatus-päällikkö Hannamari Halinen		<b>IT-museo</b>	<b>Uimahalli ja terveysliikuntapalvelut</b> Uimahallin esimies Pasi-Jussi Hyttinen	<b>Hyrylän keskusta</b> Kehittämissuunnittelupäällikkö Hannu Kantola		<b>Paikkatieto</b> Paikkatietopäällikkö Jarmo Kyllönen	<b>Kunnossapito</b> Kunnossapito-päällikkö Jari Huttunen
				<b>Rykmäntöpuisto</b> Ohjelmapäällikkö Tuomo Sipilä			<b>Viheralueet</b> Kunnanpuutarhuri Riitta Kallioskoski
							<b>Liikenne</b> Liikenneinsinööri Jukka-Matti Laakso

## 1.2. Toimintatapamme

Kunnassa määriteltiin yhteiset toimintatavat valtuustokauden alussa. Nämä toimintatavat ohjaavat yhteistä tekemistä ja ne kuuluvat kaikille kunnan toimijoille niin kuntalaisille kuin päätöksentekijöille ja henkilöstölle.

### Me teemme yhdessä uutta!

#### Me tuusulalaiset

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

#### Teemme parempaa huomista

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

Autamme ja kannustamme toisiamme sekä kerromme myönteisiä tarinoita Tuusulasta.

#### Yhdessä tekemällä pärjäämme

Saamme voimaa yhteistyöstä, jota rakennamme jokaisessa kohtaamisessa.

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

#### Uutta syntyy luovasti ja rohkeasti ideoiden

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



TUUSULA

Elämisen  
taidetta.

## 2. HENKILÖSTÖVOIMAVARA

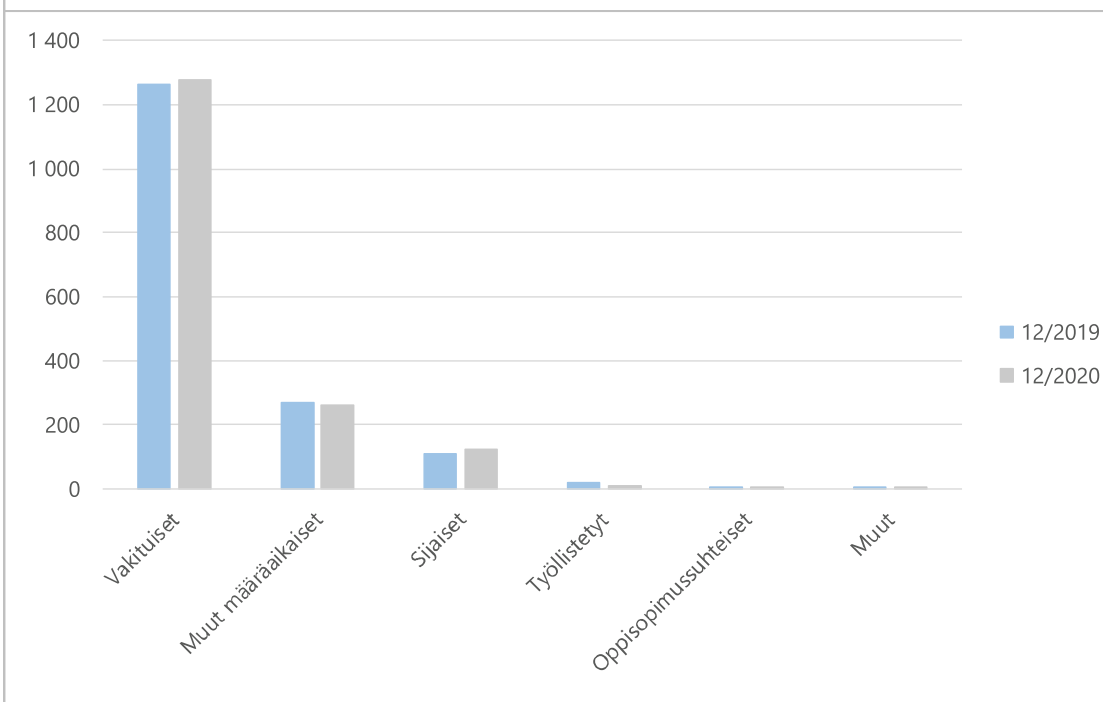
### 2.1. Henkilöstömäärä (palvelussuhteet)

**Tuusulan kunnan henkilöstömäärä** ajankohtana 31.12.2020 oli 1676, kun vastaava luku 31.12.2019 oli 1667. Luvut kuvaavat henkilöstömäärää, joka oli 31.12. palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöstömäärä on suhteessa asukaslukuun 44,1 (tuhatta asukasta kohden). Toisaalta yhden päivän henkilöstömäärä ei anna tarkkaa kuvaa henkilöstömäärän kehityksestä, jonka vuoksi sen rinnalla tulee seurata vuosittaista keskimääräistä henkilöstömäärää.

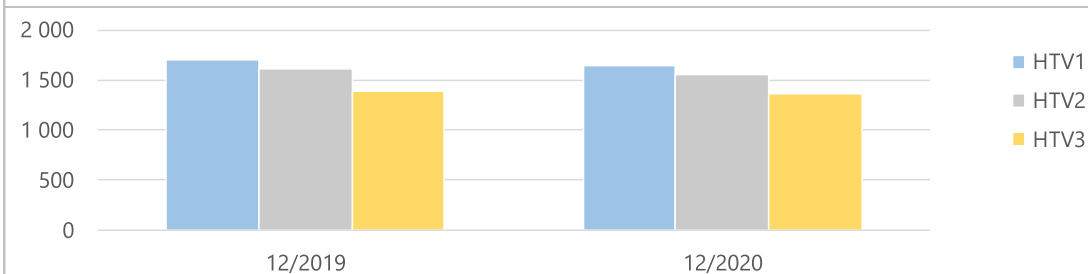
	12/2019	%	12/2020	%	Muutos
<b>Vakituiset</b>	<b>1 265</b>	<b>75,9 %</b>	<b>1 279</b>	<b>76,3 %</b>	<b>1,1 %</b>
Miehet	274	16,4 %	274	16,3 %	
Naiset	991	59,4 %	1 005	60,0 %	1,4 %
<b>Muut määräaikaiset</b>	<b>268</b>	<b>16,1 %</b>	<b>259</b>	<b>15,5 %</b>	<b>-3,4 %</b>
Miehet	49	2,9 %	57	3,4 %	16,3 %
Naiset	219	13,1 %	202	12,1 %	-7,8 %
<b>Sijaiset</b>	<b>112</b>	<b>6,7 %</b>	<b>124</b>	<b>7,4 %</b>	<b>10,7 %</b>
Miehet	14	0,8 %	17	1,0 %	21,4 %
Naiset	98	5,9 %	107	6,4 %	9,2 %
<b>Työllistetyt</b>	<b>19</b>	<b>1,1 %</b>	<b>8</b>	<b>0,5 %</b>	<b>-57,9 %</b>
Miehet	10	0,6 %	4	0,2 %	-60,0 %
Naiset	9	0,5 %	4	0,2 %	-55,6 %
<b>Oppisopimussuhteiset</b>	<b>1</b>	<b>0,1 %</b>	<b>4</b>	<b>0,2 %</b>	<b>300,0 %</b>
Miehet	1	0,1 %			-100,0 %
Naiset			4	0,2 %	
<b>Muut</b>	<b>2</b>	<b>0,1 %</b>	<b>2</b>	<b>0,1 %</b>	
Miehet	2	0,1 %	2	0,1 %	
Naiset					
<b>Yhteensä</b>	<b>1 667</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1 676</b>	<b>100,0 %</b>	<b>0,5 %</b>



### Henkilöstömäärä palvelusuhdetypeittain



### Henkilötyövuodet



	12/2019	12/2020	Muutos	Muutos
HTV1	1 705,2	1 646,5	-58,7	-3,4 %
HTV2	1 612,2	1 551,0	-61,2	-3,8 %
HTV3	1 389,5	1 355,8	-33,7	-2,4 %

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)

**Työpanoshenkilötyövuodet** (=työssäoloaika henkilötyövuosina) olivat 1355,8 henkilötyövuotta vuonna 2020 (1389,5 vuonna 2019). Vuoden 2020 työpanos on edellisvuoteen verrattuna laskenut 33,7 htv:ta.

## 3. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

### 3.1. Henkilöstömäärän kehitys

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2020 1676 henkilöä, joista vakituisia 1279 (76,3 %) ja määräaikaista 397 (23,7 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää myös oppisopimuksen kautta työssä olleen sekä työllistetyt (8 henkilöä). Laskelma ei sisällä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan, eikä muita ns. päällekkäisiä palvelussuhteita (=yhdellä vakanssilla yksi hoitaja).

Henkilöstön kokonaismäärä nousi 9 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Asukasmäärään suhteutettuna kunnan henkilöstöä oli 41,6 henkilöä/tuhat asukasta, (vuonna 2019 44,2 henkilöä tuhatta asukasta kohden).

Valtuusto perusti vuodelle 2020 vakinaisia palvelussuhteita 20.

#### Kuntatoimiala

- 2 ympäristötarkastajan virkaa
- edunvalvontasihteerin virka

#### Sivistyksen toimialue

- päätoimisen tuntiopettajan virka (määräaikaisen tuntiopettajan tehtävä jätetään täyttämättä)
- laaja-alaisen erityisopettajan virka
- 2 perusopetuksen lehtorin virkaa (2 määräaikaista päätoimisen tuntiopettajan tehtävää jätetään täyttämättä)
- 4 perusopetuksen ja lukion lehtorin virkaa (4 määräaikaista tuntiopettajan tehtävää jätetään täyttämättä)
- perusopetuksen ja lukion päätoimisen tuntiopettajan virka (määräaikaisen päätoimisen tuntiopettajan tehtävä jätetään täyttämättä)
- 2 Tuusulan kuvataidekoulun kuvataiteiden opettajan virkaa (määräaikaiset tuntiopettajan tehtävät jätetään täyttämättä)
- nuoriso-ohjaajan tehtävä
- liikuntapaikkojen hoitajan tehtävä
- perheohjaajan tehtävä

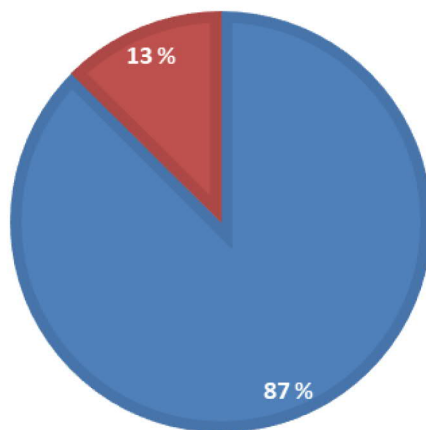
#### Kasvun ja ympäristön toimialue

- lautakuntasihteerin tehtävä
- tontti-insinöörin tehtävä
- rakennuttajainsinöörin tehtävä

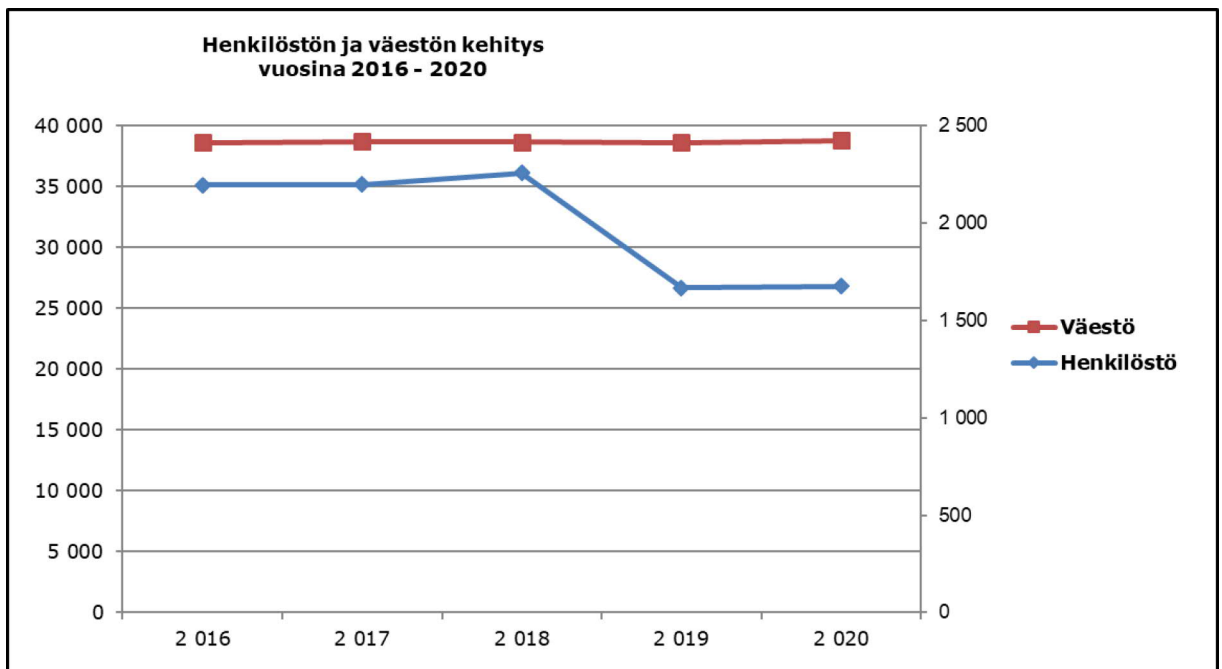
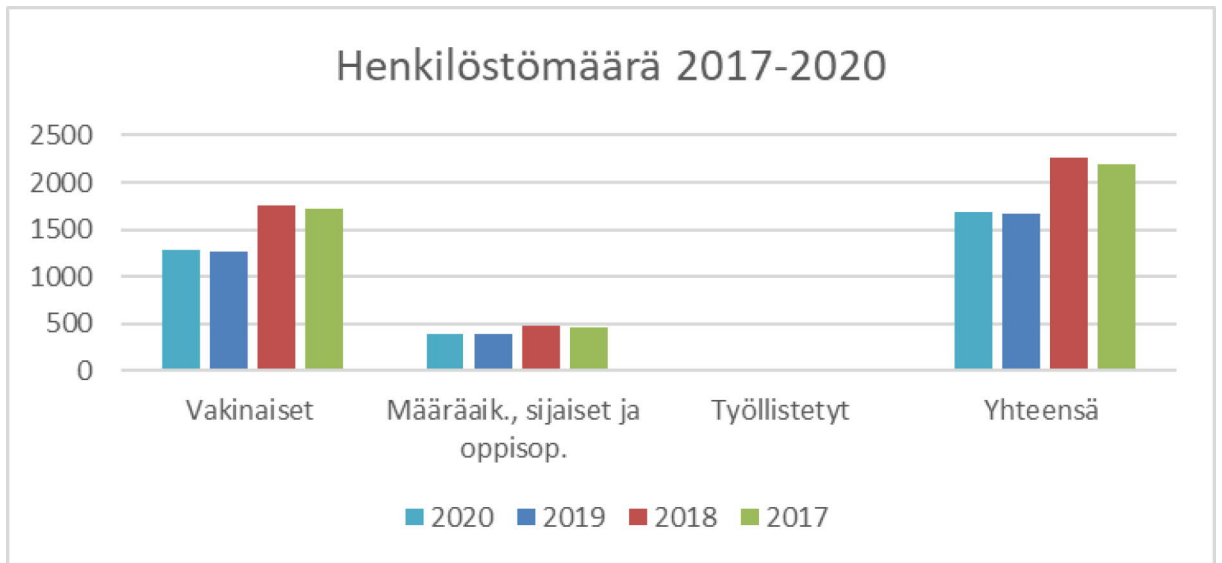
Henkilökunta toimialueittain 31.12.2020						
	Vakinai- set	Määrä- aikaiset ja sijaiset	Oppisopi- mus- koulutus	Työllistetyt	Muut	Yhteensä toimi- alueella
Kuntatoimiala	51	16	0	1	2	70
Yhteiset palvelut	68	7	0	2	0	77
Sivistys	973	346	4	5	0	1328
Kasvu ja ympäristö	170	14	0	0	0	184
Vesihuoltoliikelaitos	17	0	0	0	0	17
<b>Yhteensä</b>	<b>1279</b>	<b>383</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1676</b>

#### VAKITUISET PALVELUSSUHTEET 31.12.2020

■ työsuhteet ■ virkasuhteet



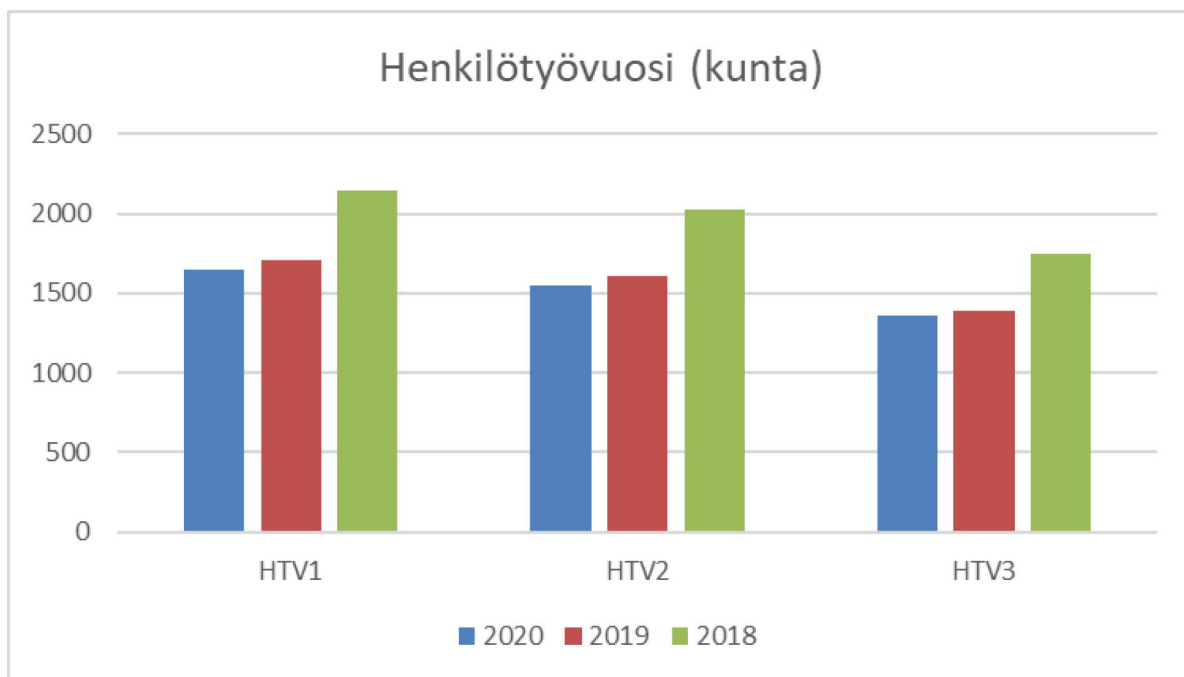
## Henkilöstömäärän (31.12.) kehitys vuosina 2017 – 2020



Sosiaali- ja terveystoimi siirtyi 31.12.2018 Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään, joten tästä syystä aiempien vuosien vertailtavuus henkilöstömäärissä on haastavaa.

## Työpanos (htv) 2020

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 2016–2020 ja kuntatasolla vuosina 2018- 2020. 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 2016 - 2020

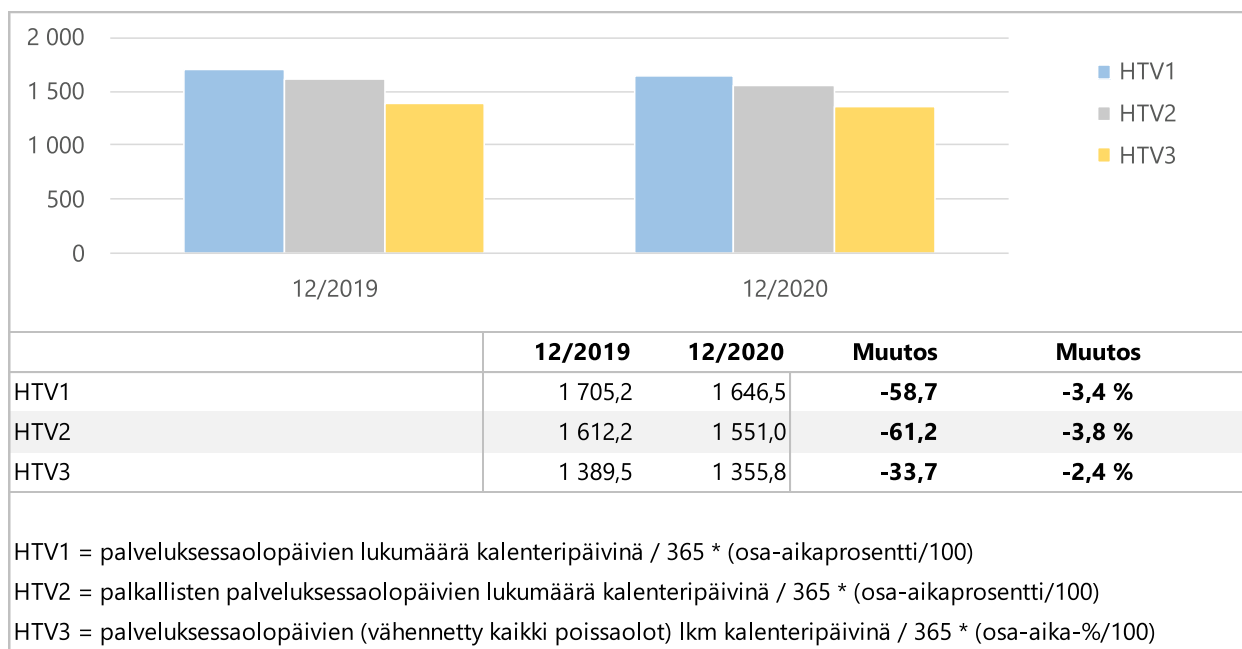
HENKILÖTYÖVUOSI	2020	2019	2018	2017	2016
TOIMIALOITTAIN (htv)	HTV3*	HTV3*	HTV3*	HTV3*	HTV3*
Kuntatoimiala	52,0	47,2	44,1	139,3	138
Yhteiset palvelut	73,4	72,2	61,5		
Sivistys	1064,8	1044,7	1039,7	983,5	970,7
Kasvu ja ympäristö	145,8	143,2	142,8	142,3	137
Vesihuoltoliikelaitos	14,6	13,2	13,3	13,7	13,9
<b>htv yhteensä</b>	<b>1350,6</b>	<b>1320,5</b>	<b>1301,4</b>	<b>1278,8</b>	<b>1259,6</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)

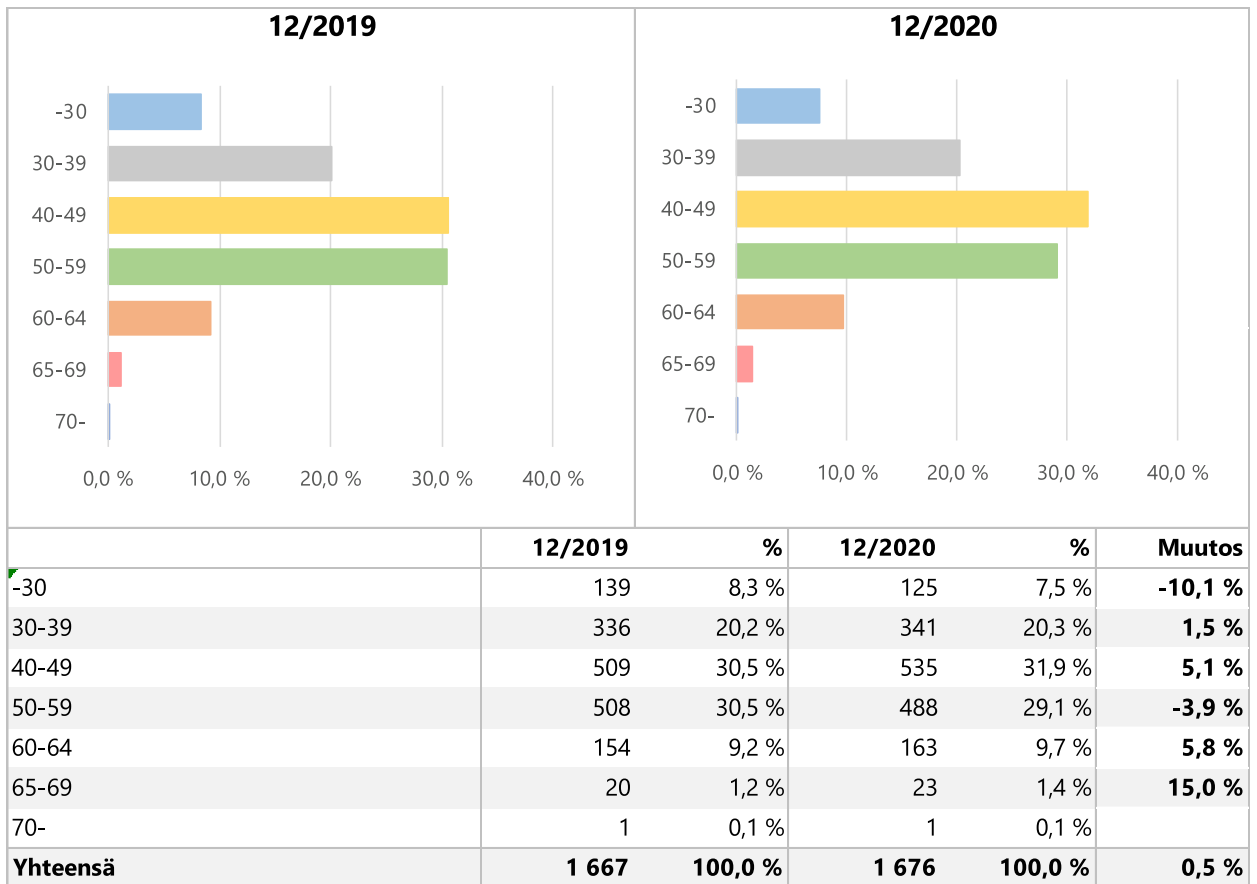
### Henkilötyövuosi (työpanos) kuntatasolla 2019-20



### 3.2. Henkilöstö- ja ikärakenne

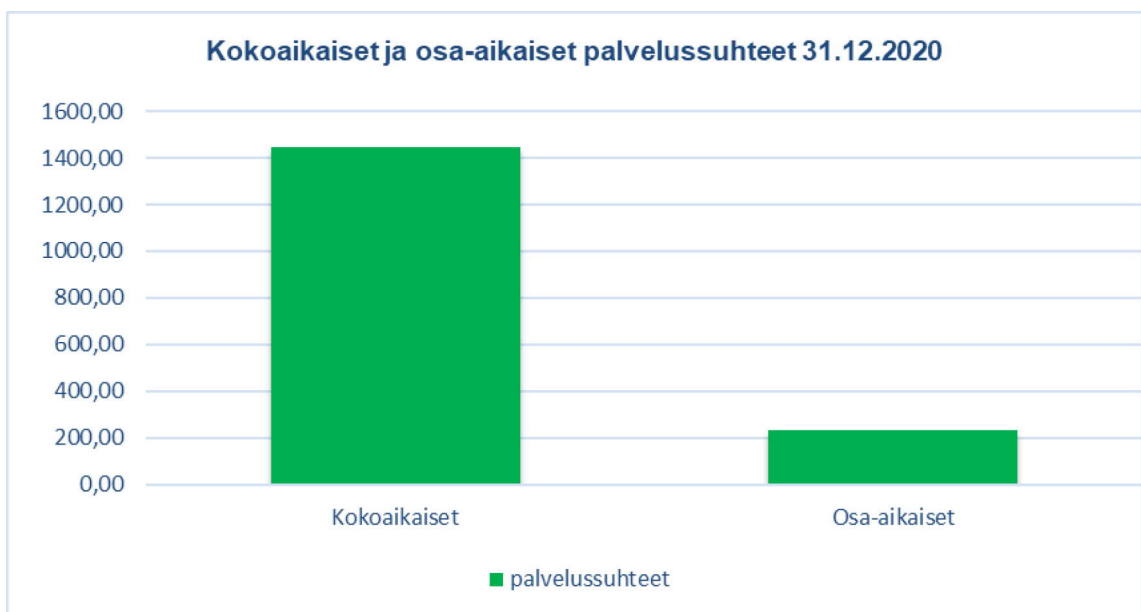
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuoden lopussa 44,8 vuotta (v. 2019: 46,1 vuotta). Toimialueittain tarkasteltuna keski-ikänsä nuorinta henkilöstö on sivistyksen toimialalla, kasvun ja ympäristön toimialueella puolestaan ikääntyneintä.

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.

Koko henkilöstöstä koko-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 85,5 % ja osa-aikaisten määrä oli 14,5 %. Osa-aikaisten määrässä ovat mukana osittaisella hoitovapaalla tai muusta harkinnanvaraisesta syystä osittaista työaika tekevät henkilöt.



Kunnan henkilöstö kuuluu viiden eri työ- ja virkaehtosopimuksen piiriin (KVTES, OVTES, LS, TS, TTES). Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu valtaosa henkilöstöstä ja opetusalan sopimukseen (OVTES) viidennes. Henkilöstöstä suurin osa on kuukausipalkkaisia. Tuntipalkkaisia kunnan palveluksessa on yhteensä n. 40 henkilöä.

### 3.3. Työn jakautuminen

Henkilökunnan työstä poissaoloja muodostuu pääasiassa erilaisista perhevapaista, sairauspoissaoloista, koulutuksiin osallistumisista ja vuosilomista. Vuoden 2020 poissaoloista suurin osuus kertyi vuosilomista. Vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden osuus nousi 1,9 prosenttiyksikköä verrattuna vuoteen 2019. Sairauspoissaolojen nousi 2,6 prosenttiyksiköllä. Tapaturmasta johtuneiden sairauspoissaolojen osuus nousi 28,4 prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna. Määrässä on mukana sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolot.

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli yhteensä 23 401 pv (vuonna 2019: 24 061 pv), josta 1-3 päivän lyhyitä poissaoloja oli 5 050 päivää (vuonna 2019: 6 672 pv), lääkärintodistukseen perustuvia 18 351 päivää (vuonna 2019: 17 389 pv). Terveysperusteisten poissaolojen kokonaisprosentti oli suunnilleen sama kuin vuonna 2019. Lyhyiden sairauspoissaolojen (1-3 päivää) osuus on 21,6 % (2019 27,7%). Henkilökunnasta 25,6 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä (22,2 % vuonna 2019).

#### Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät)

	2 019	%	2020	%	Muutos-%
1-3 päivää	6 672	27,7 %	5 050	21,6 %	-6,1 %
4-7 päivää	2 959	12,3 %	5 187	22,2 %	9,9 %
8-29 päivää	6 772	28,1 %	8 176	34,9 %	6,8 %
30-60 päivää	4 799	19,9 %	3 469	14,8 %	-5,1 %
61-90 päivää	836	3,5 %	473	2,0 %	-1,5 %
91-180 päivää	1 840	7,6 %	860	3,7 %	-4,0 %
yli 180 päivää	183	0,8 %	186	0,8 %	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>24 061</b>	<b>100,0 %</b>	<b>23 401</b>	<b>100,0 %</b>	
<b>Poissaolopäivät / HTV1</b>	<b>14,1</b>		<b>14,2</b>		
<b>Poissaolopäivät / henkilöstön lkm</b>	<b>14,4</b>		<b>14,0</b>		
<b>Poissaolo-%</b>	<b>3,9 %</b>		<b>3,9 %</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 14 kalenteripäivää henkilöä kohden koko henkilöstö huomioiden (vuonna 2019: 14,4 päivää).

Pitkien 30-60 päivän sairauslomien määrä on laskenut, samoin myös yli 91 päivää kestävien sairauspoissaolosten määrä laski edellisvuoteen verrattuna. Kunnassa on tehty pitkäjänteisesti työtä työterveyshuollon kanssa, jotta pitkillä sairauslomilla olevia henkilöitä on saatu koulutettua uudelleen ja sijoitettua työkykyä vastaaviin tehtäviin.

#### Terveysperusteiset poissaolot (kpl/lukumäärät)

	2 019	%	2020	%	Muutos-%
1-3 päivää	3 632	75,4 %	2 684	61,6 %	-13,8 %
4-7 päivää	567	11,8 %	999	22,9 %	11,2 %
8-29 päivää	473	9,8 %	567	13,0 %	3,2 %
30-60 päivää	116	2,4 %	90	2,1 %	-0,3 %
61-90 päivää	12	0,2 %	7	0,2 %	-0,1 %
91-180 päivää	16	0,3 %	7	0,2 %	-0,2 %
yli 180 päivää	1	0,0 %	1	0,0 %	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>4 817</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4 355</b>	<b>100,0 %</b>	

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

Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti vuositasolla 20 työpäivää ylittävät poissaolot ovat kynnys, jolloin esihenkilön on otettava asia puheeksi ko. henkilön kanssa. Palkanlaskentajärjestelmä Populuksen poissaolohälytys-toiminto lähettää kehotuksen esihenkilön sähköpostiin poissaolokeskustelun järjestämisestä. Hälytys tulee esihenkilölle työntekijän vuositasolla yli 20 työpäivää / 30 kalenteripäivää kestävänsä sairauspoissaolomäärän ylityttyä. Poissaolokeskustelu tallennetaan Populuksen, josta tarvittaessa saa seurantaraportteja.

## Työkyvyttömyydestä aiheutuneet kokonaiskustannukset (KAARI-laskuri)

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

\*Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset = poissaoloajan palkka \* 3 (= välilliset kustannukset, kuten sijaisten palkkaus ja työn laadun mahdollinen heikkeneminen) Yhden työkyvyttömyyspoissaolopäivän hinta on tällöin noin 300 € (= EK:n malli).

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

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

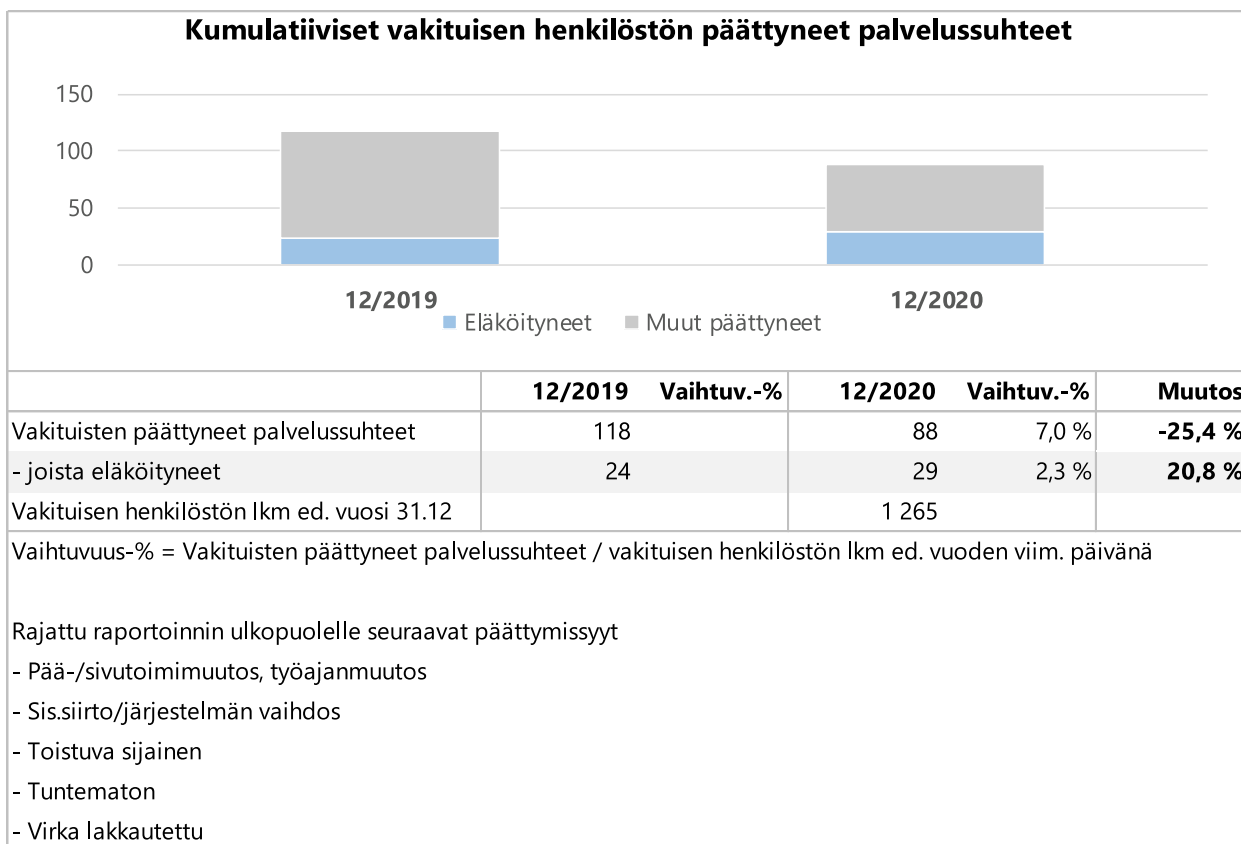
Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset ovat laskeneet n. 51,4 % (Huom. Vuoden 2018 luvuissa mukana sote-henkilöstö). Yhteistyö työterveyshuollon ja Kevan kanssa on tuonut erilaisia keinoja tukea henkilöstöä ja erityisesti pitkillä sairauspoissaoloilla olevien henkilöiden kuntoutusta ja uudelleen koulutusta- ja sijoitusta. Tästä syystä vastaavasti kuntoutusrahat ovat laskeneet selvästi.

### 3.4. Etätyö

Etätöyön avulla kunnassa tuetaan perheen ja työn yhteensovittamista, työssä jaksamista ja oman työn sujuvampaa organisointia. Kunnassa on linjattu etätöyön määräksi enintään neljä päivää/kuukausi. Seuranta on toteutettu kevästä 2016 lukien.

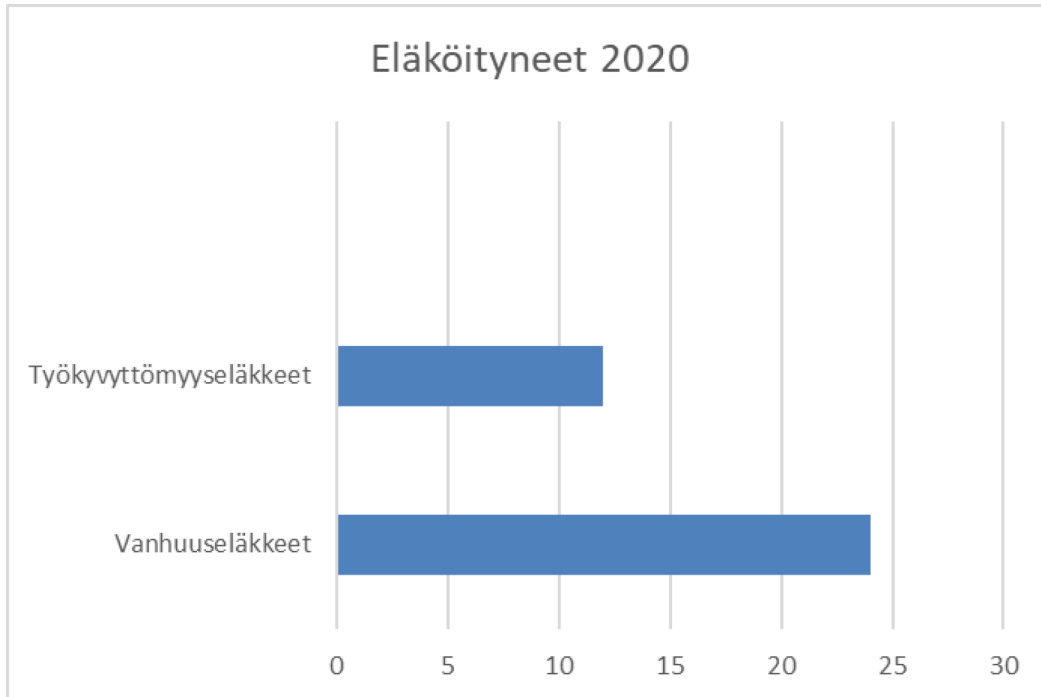
Kunnassa siirryttiin laajennettuun etätöyöhön vuonna 2019 lähinnä vanhalla kunnan talolla ilmenneiden vaativien sisäilmaongelmien vuoksi. Vuonna 2020 etätöyötä jatkettiin ja laajennettiin edelleen Covid19-pandemian vuoksi. Raportointi ei eri syistä johtuen ole pysynyt ajan tasalla pidettyjen etäpäivien osalta, joten tarkkoja tietoja vuosilta 2019 ja 2020 ei näiltä osin ole saatavissa.

### 3.5. Vaihtuvuus



Eläköitymisten määrä on hieman noussut edellisestä vuodesta. Lievää kasvua on odotettavissa myös lähivuosina. Vaihtuvuus on viime vuonna hieman jopa laskenut aiemmasta.

### 3.6. Eläkkeelle siirtyminen



Kevan tietojen mukaan kertomusvuonna kunnan henkilöstöstä siirtyi erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) yhteensä 36 henkilöä (v. 2019: 50 henkilöä). Eläkkeelle jääneistä 24 henkilöä siirtyi vanhuuseläkkeelle (v. 2019 33 henkilöä), työkyvyttömyyseläkkeelle (kaikki työkyvyttömyyseläkkeet) 12 henkilöä (v.2019 17 henkilöä).

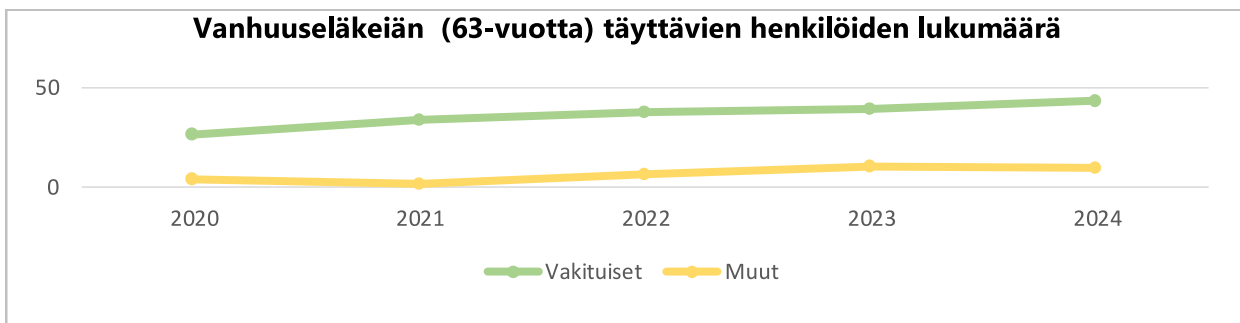
Erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 60,9 vuotta (vuonna 2019: 60,1 vuotta). Vanhuuseläkkeelle (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta (v. 2019: 64,4 vuotta).

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

Kevan laatiman arvion perusteella kunnan henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy seuraavan viiden vuoden aikana 44 - 54 henkilöä vuosittain. Eläkepoistuma on suurin vuonna 2022 ja 2023. 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.

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



	2020	2021	2022	2023	2024
Vakituiset	27	34	38	40	44
Muut	4	2	7	11	10
<b>Yhteensä</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>51</b>	<b>54</b>

63 vuotta jo täyttäneet	12/2019
Vakituiset	44
Muut	19
<b>Yhteensä</b>	<b>63</b>

#### 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).

### 3.7. Rekrytointitarve

Edellä olevan eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2021-2024 rekrytointitarve seuraavasti:

Eläköityminen	112
Lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	220
<b>Rekrytointitarve</b>	<b>332</b>

Arvioitu vuosien 2021-2024 rekrytointitarve on yhteensä 19,81 % kunnan henkilöstöstä.

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

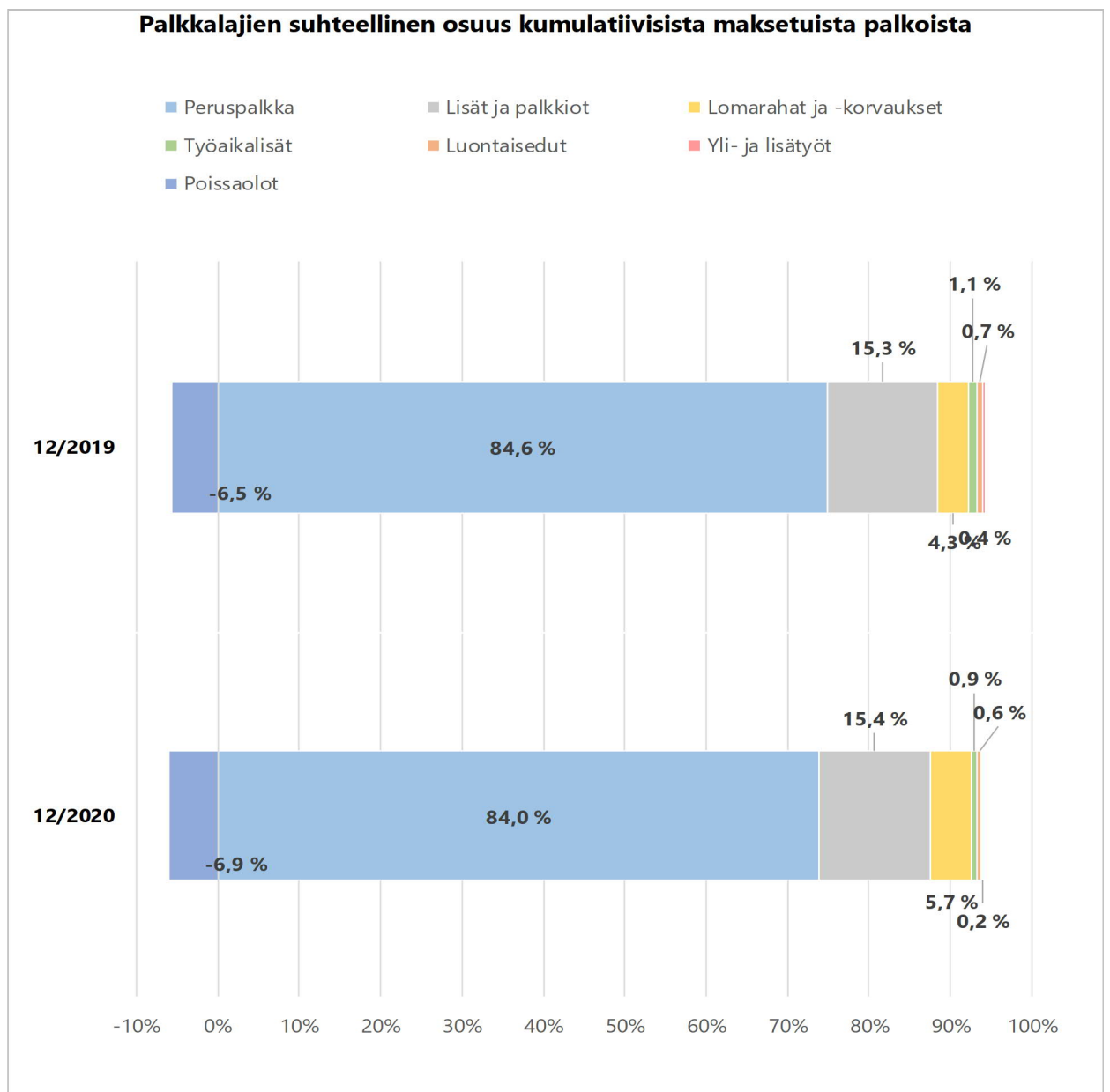
## 4. HENKILÖSTÖKULUT

### 4.1. Palkkojen osuus

Henkilöstökulut (kunta + vesihuoltoliikelaitos) nousivat kuntatasolla hieman muutettuun talousarvioon verrattuna. Henkilöstökulujen määrä oli kaikkiaan 75 820 480 euroa (muutettu talousarvio 77 996 356 euroa. Henkilöstökuluista palkkakulut olivat 66 429 140 euroa (MTA 61 957 779 euroa) ja sivukulut 15 235 134 euroa (MTA 16 604 561 euroa).

Henkilöstökulujen määrä nousi edellisvuoteen verrattuna n. 0,85 %.

Palkkojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli 24,15 % (vuonna 2019: 24,06 %). Henkilökunnan palkat asukasta kohden vuodessa olivat vuonna 2020 1713 € (vuonna 2019: 2090 €).



Kumulatiiviset maksetut palkat, 1 000 €	12/2019	%	12/2020	%	Muutos
Peruspalkka	51 057	84,6 %	52 102	84,0 %	2,0 %
Lisät ja palkkiot	9 241	15,3 %	9 578	15,4 %	3,6 %
Lomarahat ja -korvaukset	2 603	4,3 %	3 537	5,7 %	35,9 %
Työaikalisät	672	1,1 %	542	0,9 %	-19,4 %
Luontaisedut	431	0,7 %	386	0,6 %	-10,4 %
Yli- ja lisätyöt	245	0,4 %	116	0,2 %	-52,9 %
Poissaolot	-3 900	-6,5 %	-4 248	-6,9 %	8,9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>60 350</b>	<b>100,0 %</b>	<b>62 012</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2,8 %</b>

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

#### 4.2. Palkkaukseen liittyviä muutoksia

Virka- ja työehtosopimusten 2020-2021 perusteella viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotukset vaihtelivat eri sopimusten välillä 0,87 ja 1,24 prosentin välillä. Myös henkilökohtaisia lisiä korotettiin vastaavalla korotuksella.

## 5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

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.

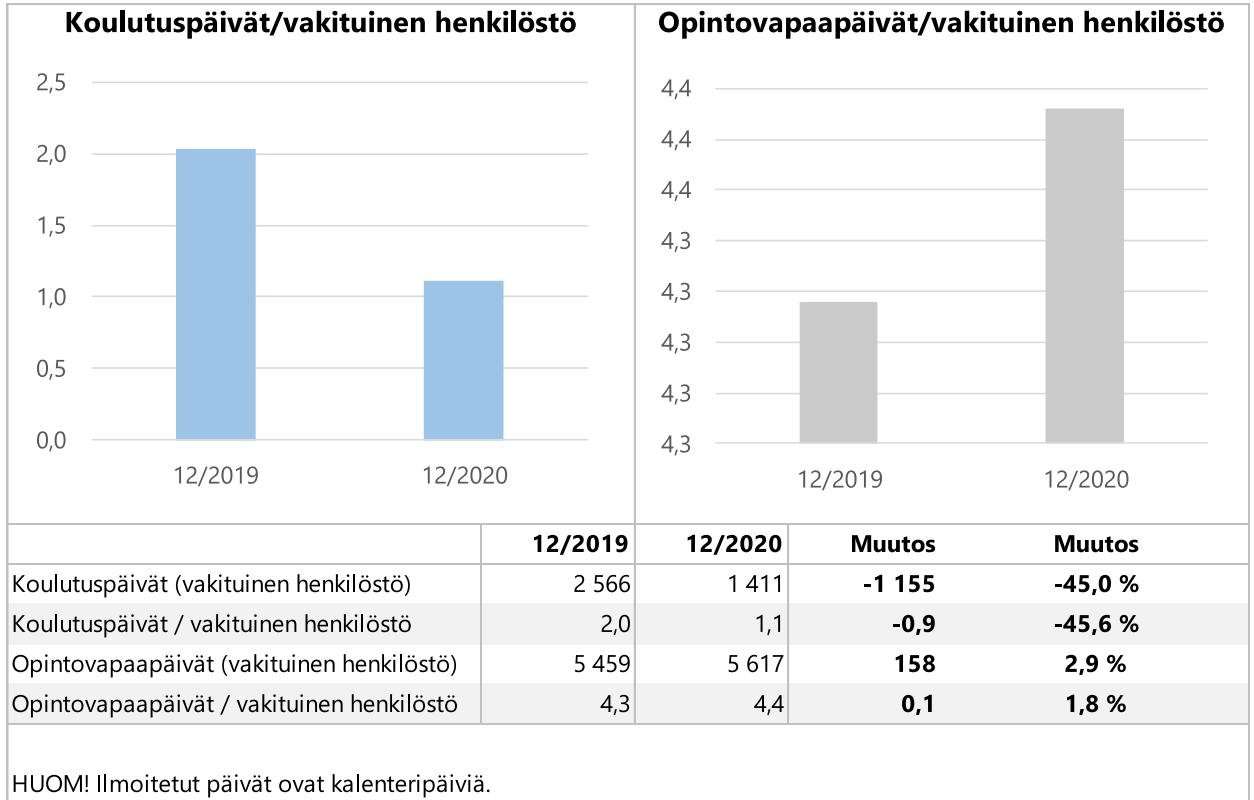
Kehityskeskusteluissa sovittiin työntekijän ja esihenkilön kesken kunkin henkilökohtaisista osaamisen kehittämisen tarpeista ja keinoista osaamisen kehittämiseksi. Käytössä olivat myös ns. ryhmäkehityskeskustelut.

Henkilöstöä koulutettiin keväällä digitaalisten työvälineiden, erityisesti Teamsin, käyttöön kuudessa koulutustilaisuudessa. Myös muuta yhteistä koulutusta järjestettiin esimerkiksi someviestinnästä, asianhallintajärjestelmästä sekä uusista virka- ja työehtosopimuksista.

Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu otettiin ensin esihenkilöiden käyttöön, minkä jälkeen palvelua on laajennettu koko henkilöstön käyttöön.

Esihenkilöiden osallistuminen työn kehittämiseen varmistettiin mm. säännöllisillä esihenkilöiden aamutapaamisilla ja yhteisillä suunnittelupäivillä sekä toimialojen johtoryhmien säännöllisillä kokoontumisilla yhteisten hankkeitten ja käytäntöjen valmistelemiseksi.

Vuonna 2020 henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 290 717,63 euroa eli 0,5 % henkilökunnan palkoista. Vuonna 2019 vastaavat luvut olivat 420 486,72 euroa ja 0,7 %. 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 vakitukselle henkilöstölle kertyi yhteensä 1411 koulutuspäivää, kun vuonna 2019 koulutukseen käytettiin 2566 päivää. Vakutuista työntekijää tai viranhaltijaa kohti koulutuspäiviä oli keskimäärin 1,1 koulutuspäivää vuodessa (vuonna 2019: 2,0 pv/hlö).

Sekä koulutuskustannusten että koulutuspäivien selkeää laskua edellisvuoteen verrattuna selittää ainakin se, että Covid 19 -pandemian takia henkilöstö ei ole voinut osallistua koulutuksiin aikaisempien vuosien tapaan. Opintovapaapäivät lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna jonkin verran, ja niitä oli keskimäärin 4,4 päivää/henkilö (vuonna 2019: 4,0 pv/hlö).



## 6. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

### 6.1. Työkyky ja työhyvinvointi

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

Tuusulassa laadittiin ”Työhyvinvointiohjelma vuosille 2020-2021”, jossa kuvataan miten ja millä keinoilla pyrimme luomaan edellytyksiä ja parantamaan henkilöstömme hyvinvointia ja terveyttä, työyhteisöjen toimivuutta ja turvallisia työympäristöjä. Työhyvinvointiohjelmaa hyödynnetään osana työhyvinvointijohtamista. Tämän lisäksi työyksiköt ovat laatineet omia toimenpiteitä ja tavoitteita työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Varhaisen tuen toimintamallia kehitettiin vuonna 2020, samalla mallin nimi vaihdettiin ”Aktiivisen tuen toimintamalliksi”. Tavoitteenamme on, että työkykyyn liittyvät asiat ovat luontevaa ottaa puheeksi oman esihenkilön kanssa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja sitä kautta vahvistaa työpaikoilla tapahtuvaa ennakkoivaa ja varhaisen tuen toimintaa työkyvyn tukemiseksi. Aktiivisen tuen toimintamallimme koostuu ennakkoivasta toiminnasta, varhaisesta tuesta, tehostetusta tuesta ja työhön paluun tuesta. Ennakoiva toiminta on osa päivittäistä esihenkilön työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista (esim. perehdytys, säännölliset kokoukset, työpaikan pelisäännöt). Varhaisen tuen vaiheessa työpaikalla suunnitellaan ratkaisuja heti, kun huoli työkyvystä herää. Tehostettua tukea tarvitaan silloin, kun esihenkilön ja työyhteisön omat keinot eivät riitä ratkaisemaan työssä selviytymisen ongelmia. Ratkaisuja voidaan etsiä yhdessä henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja muiden kumppaneiden, kuten Kevan tai vakuutusyhtiön avulla. Työhön paluun tuen avulla pyritään varmistamaan työntekijän sujuva ja joustava työhön paluu sairauspoissaolon jälkeen. Korvaavan työn toimitatavan valmistelu aloitettiin työpajoilla syksyllä 2020 yhteistyössä Kevan, henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutettujen, luottamusmiesten ja esihenkilöedustuksen kanssa. Korvaava työ on yksi mahdollisuus lisä osana muita työkyvyn tukiratkaisuja.

### 6.2. Liikunta ja virkistystoiminta

Poikkeuksellinen vuosi 2020 on näkynyt myös yksiköiden omassa virkistystoiminnassa ja työhyvinvointikorttikoulutuksissa. Yhteisölliset ja koko työyksikköä koskevat tapahtumat on lähes poikkeuksetta jouduttu perumaan.

Työpäivän lomassa tapahtuvaa taukoliikuntaa varten hankimme kaikille työntekijöillemme Break Pro-taukoliikuntasovelluksen, joka mahdollisti taukoliikunnan tekemisen itselleen sopivalla hetkellä. Vuonna 2020 toteutui myös hyvinvointivalmennusta, johon osallistuva sai yksilöllistä liikkumis- ja elintapaneuvontaa. Valmennus oli suunnattu terveytensä vuoksi riskiryhmässä oleville ja vuonna 2020 kohderyhmänä olivat koulunkäynnin avustajat, varhaiskasvatuksen ryhmäavustajat sekä tilapalveluiden työntekijät. Valmennuksen toteutti terveysliikunnan koordinaattori.

## Hikihelmiä hangella

Helmikuussa järjestettiin kahdestoista omatoimiseen liikuntaan kannustava Hikihelmiä hangella haastekisa. Kisaan osallistui 16 joukkuetta ja iloisia liikujia oli yhteensä 146 Tuusulan kunnan työntekijää. Kisassa liikuntapisteitä kertyi jokaisesta puolen tunnin liikuntasuorituksesta ja tarkoituksena oli aktivoida lisäämään vapaa-ajalla tapahtuvaa terveysl liikuntaa.

## Liikuntaedut

Liikuntaetuina Tuusulan kunnan henkilöstölle tarjottiin ilmainen pääsy kunnan kuntosalille (Hyrylä), alennushintaisia uimahallilippuja sekä erilaisia liikuntaryhmiä. Vapaa-aikapalvelut tarjosi 11 erilaista liikuntaryhmää vuonna 2020. Käyntikertoja näissä oli 874. Koronan aiheuttamat katkokset keväällä ja syksyllä, sekä muutenkin varovaiset ajat vähensivät merkittävästi kävijämääriä. Kunnan uintirannekkeita käytettiin vuoden 2020 aikana 1270 kertaa.

## 6.3. Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuoltopalvelumme tuottaa Keski-Uudenmaan Työterveys. Työterveyshuoltoyhteistyötä ohjaa työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja sen painopiste on ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa (Kelan korvausluokka I). Ennaltaehkäisevää ja työkykyä tukevaa toimintaa ovat mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset ja kuntoutukseen tai muihin palveluihin ohjaus sekä sairauspoissaolojen seuranta yhdessä palvelualueiden kanssa. Työterveyshuoltosopimuksemme kuuluu myös työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kelan korvausluokka II), jota on mm. yleislääkäritasoinen sairaanhoito.

Työterveyshuollon kustannuksemme vuonna 2020 olivat yhteensä 940 238 euroa (vuonna 2019 yht. 775 479 euroa). Lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon (Kela, korvausluokka I) osuus kustannuksista oli 53 % ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon (Kela, korvausluokka II) osuus kustannuksista oli 46 %. Ei-korvattavien kustannusten osuus oli 1 %.

Ennaltaehkäisevien työterveyshuoltopalvelujen (KL1) toiminnan osuuden nosto on työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteena ja siinä on tapahtunut hieman nousua vuoteen 2019 verrattuna. Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019. Tähän osaltaan vaikuttivat lisääntyneet lakisääteisten terveystarkastusten määrät ja parempi lääkäriresurssien saatavuus.

Kaikkiaan vuonna 2020 työterveyshuollossa tapahtuvien käyntejä toteutui (terveystarkastukset, sairaanhoito, muut työkykykäynnit) yhteensä 4190 kpl. Työterveysneuvotteluja käytiin v.2020 yhteensä 61 kpl (v. 2019 yhteensä 42 kpl).

Vuoden 2020 aikana on työterveyshuollon ja kunnan yhteistyötä kehitetty entisestään. Yhteistyö muotoja ovat mm. säännölliset toimialuetapaamiset ja ohjausryhmän kokoontumiset. Lisäksi työterveyshuolto on osallistunut aktiivisesti kunnan sisäilmatyöryhmän toimintaan sekä aktiivisen tuen- ja korvaavan työn toimintamallin valmisteluun.

## 6.4. Työsuojelu

Tuusulassa työsuojelu on yhteistyötä eri toimijoiden välillä ja tarkoituksenamme on taata terveelliset ja turvalliset työolosuhteet henkilöstöllemme. Työturvallisuuden edistämiseksi käytössämme on ollut WPro työturvallisuusjärjestelmä (työturvallisuusilmoitukset, riskienarvioinnit), josta saatua raportointitietoa hyödynnetään toiminnan suunnittelussa.

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. Työsuojeluorganisaatioon kuuluivat työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2020 yhteensä 11 kertaa. Työsuojelutoimikunta käsitteli laajasti erilaisia työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työsuojeluvaltuutettujen katsaus vuoteen 2020 esitellään kohdassa 8.1.

Sivistyksen toimialueella (perusopetus/varhaiskasvatus) on ollut käytössä myös työsuojelupari toiminta sekä nimetyt turvallisuusvastaavat, jotka yhdessä esihenkilön kanssa huolehtivat mm. turvallisuuskävelyistä ja poistumisharjoituksista sekä ohjeiden ajantasaisuudesta.

## 6.5. Työtaturmat ja työturvallisuusilmoitukset

Tuusulan kunnan lakisääteisen työtaturmavakuutuksen tuottaa LähiTapiola. Työtaturmat ja työturvallisuusilmoitukset tehdään WPro-työturvallisuusjärjestelmän kautta, josta työtaturmailmoitukset lähtevät myös vakuutusyhtiölle. Lukumääräisesti korvauksiin oikeuttavat työtaturmat vähenivät vuoteen 2019 verrattuna.

Vuosi 2020	Työtaturmia	Työmatkataturmia	Yhteensä
Maksettu korvauksia (Vuosi 2019)	59 kpl (80 kpl)	10 kpl (37 kpl)	69 kpl (117 kpl)

*Lähde: LähiTapiolan vahinkotilastot*

*Työtaturmat: Työ, työntekopaikan alueella ja muut työntekoon liittyvät olosuhteet sis. myös ammattitaudit ja -epäilyt*

*Työmatka: Asunnon ja työpaikan välinen matka*

*\* Täyttävät korvattavuuden kriteerit työtaturma- ja ammattitautilain mukaan (459/2015)*

Populus-palkkaohjelmasta raportoituna vuonna 2020 työtaturman aiheuttamia sairauspoissaolopäiviä kertyi 1263 (1196 päivää vuonna 2019).

Vakuutusyhtiö on korvannut työtaturmia 738 päivää. Erot vakuutusyhtiön ja kunnan tilastoinnin välillä johtuvat ensinnäkin siitä, että palkkaohjelma Populusen kirjautuvat lyhyet, alle 3 päivää kestäneet poissaolot. Lisäksi kunta tilastoi tapaturmapoissaolot kyseiselle vuodelle, kun taas vakuutusyhtiön korvauspäivät kirjautuvat aina tapaturmavuodelle. Kaikki tapaturmat eivät myöskään vakuutusyhtiön kriteeristön mukaan ole olleet korvattavia.

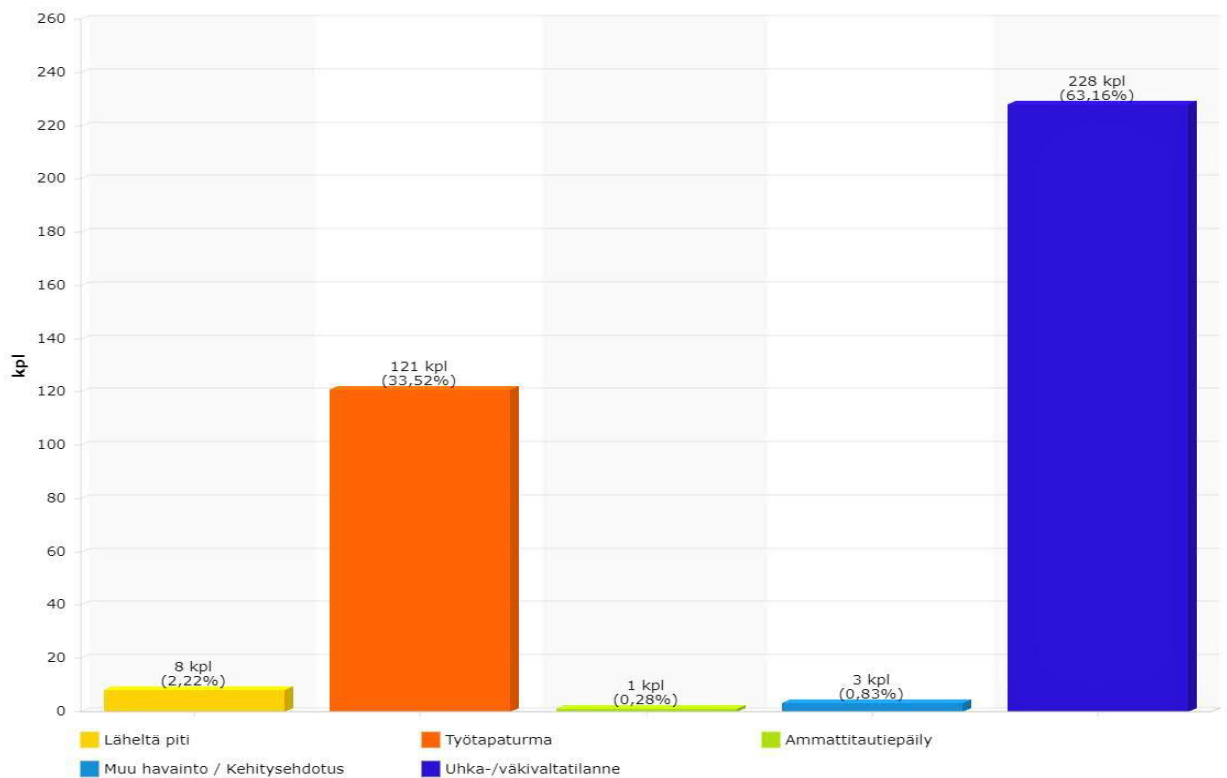
Vakuutusyhtiön tilastojen mukaan suurin osa korvatuista vahingoista (67 %) aiheutti työkyvyttömyyttä 0-3 päivää. Yli 30 päivää työkyvyttömyyttä aiheutti 7 % korvatuista vahingoista, joka muodostivat 76 % kaikista työkyvyttömyyspäivien kustannuksista.

Työpaikalla sattui kaikista korvatuista tapaturmista 84 % (vuonna 2019 67%) ja työmatkalla 15 % (vuonna 2019 32 %) tapaturmista. Ammattitauteja tai -epäilyjä oli (1 %) tapaturmista.

Yleisimmät korvattavat työpaikkatapaturmat vuonna 2020 oli henkilön kaatuminen/putoaminen (39 %), aiheuttajan putoaminen/törmäys liukuminen (17 %) ja terävään esineeseen satuttaminen, takertuminen, kolhiminen (13 %).

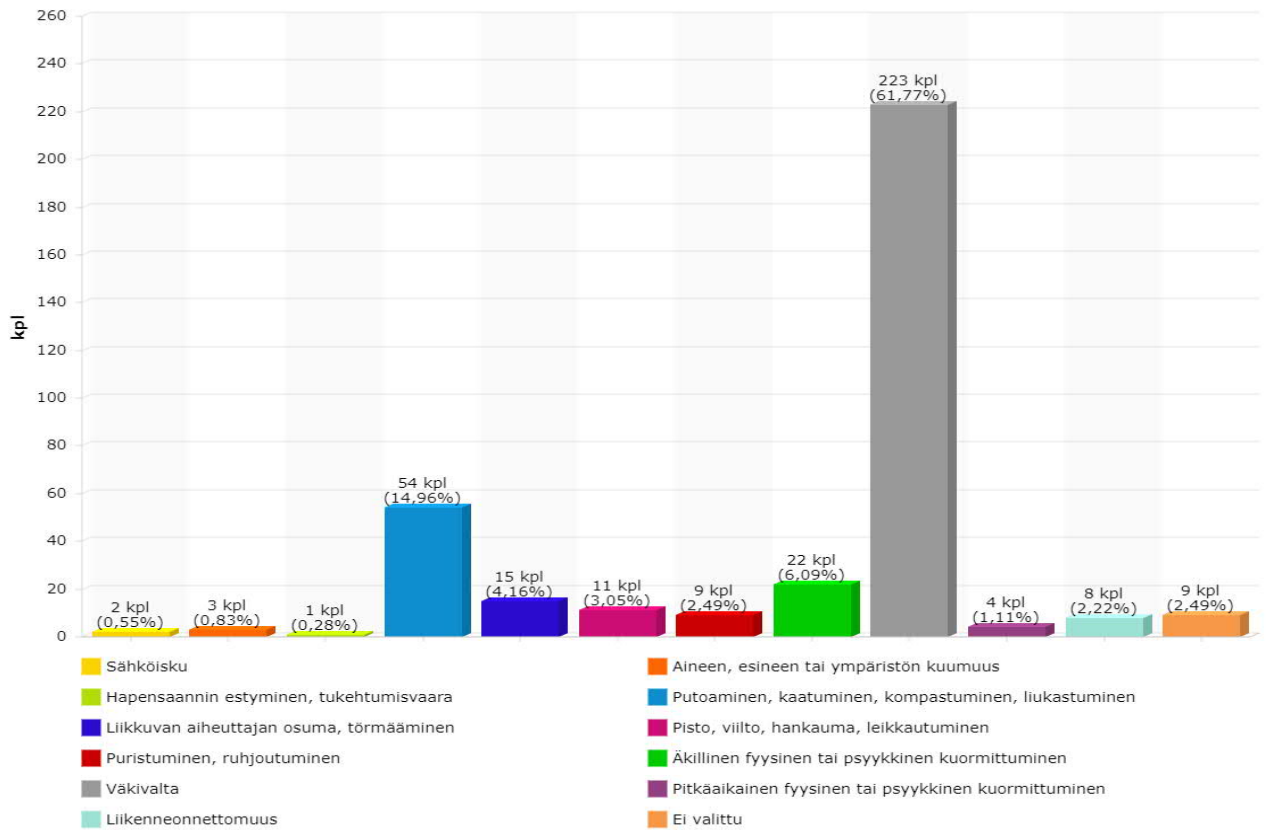
Työturvallisuusilmoitukset (läheltä piti/uhkatilanne, työtapaturma/väkivaltatilanne, ammattitautiepäily) tehdään sähköiseen WPro työturvallisuusjärjestelmään. Esihenkilö, linjajohto ja työsuojeluorganisaatio seuraavat tehtyjä ilmoituksia, käsittelevät ne ja suunnittelevat tarvittavia jatkotoimia työturvallisuuden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

Tuusulan kunnassa tehtiin vuonna 2020 yhteensä 361 työturvallisuusilmoitusta (vuonna 2019 tehtiin 464 ilmoitusta).



*Ilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan*

## Vaaratyyppi

*Ilmoitukset vaaratyypeittäin*

*Väkivaltatilanteet olivat enimmäkseen raapimista/puremista/sylkemistä/ruhjomista/lyömistä (68 %).*

## 6.6. 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. Korona-pandemiasta johtuen palvelusvuosijuhlaa ei valitettavasti päästy järjestämään. Tuusulan kunta muisti yhteensä 107 viranhaltijaa ja työntekijää kertapalkkion muodossa. Kuntaliiton ansiomerkkejä ei enää kunnassa haeta.

## 7. YHTEISTOIMINTA

### 7.1. Työsuojeluvaltuutetut

#### Poikkeuksellinen vuosi

Työsuojeluvaltuutettujen aktiivisella kehittämistyöllä ja yhteistoiminnalla alkanut vuosi käytännössä pysähtyi maaliskuussa koronapandemian nopeaan etenemiseen. Tästä käynnistyi kiivas kehittämistyö, jossa yhdistyivät uuteen aiheeseen ja valtakunnallisiin ohjeistuksiin perehtyminen, kunnan ohjeistuksien kehittäminen yhdessä työnantajan kanssa ja keskeisenä osa-alueena työntekijöiden neuvonta sekä yhteydenottoihin ja yleisesti kentältä nousevaan huoleen vastaaminen. Myös riskien arvioinnin kehittäminen vastaamaan uusia haasteita oli kevään keskeinen haaste, sillä kaikkien työnantajan työsuojelullisten toimien pitää pohjautua ajantasaiseen riskien tunnistamiseen ja niistä tehtyyn arviointiin.

Syksyn tullen ohjeistuksista saatiin koostettua selkeämpiä kokonaisuuksia. Erityisesti koemme tärkeäksi, että ohjeistuksissa ja toiminnassa on jatkuvasti kiinnitetty huomiota myös henkiseen jaksamiseen. Myös yhteistoiminta työnantajan kanssa nousi uudelle tasolle, kun työsuojeluvaltuutettu otettiin mukaan kunnan korona-johtoryhmään.

Nykytilanteesta on tehnyt erityisen haastavan riskien suuruuden ja riittävien toimenpiteiden arvioinnin vaikeus, noudatettavien ohjeistuksien epäselvyys sekä kehityksen nopeus. Päätöksiä tehtiin nopealla aikataululla ja asioiden valmisteluun on jatkuvasti ollut hyvin vähän aikaa.

#### Kehittämistä ja viestintää

Poikkeuksellisesta tilanteesta huolimatta kulunut vuosi jää työsuojelun historiaan myös aktiivisen kehittämisen ja keskustelun vuotena. Rakentavassa yhteistyössä on Tuusulaan kehitetty uusia ohjeita mm. uhka- ja väkivaltatilanteisiin, aktiiviseen tukeen ja korvaavaan työhön. Lisäksi valmistui pitkään työn alla ollut Työhyvintointiohjelma. Näkemyksemme on, että nyt työn alla oleva työsuojelun ohjeiden uudistustyön tuloksena on kokonaisuus, joka antaa selkeät toimintamallit erilaisiin työpaikan häiriö- ja kuormitustilanteisiin. Keskeistä on, että painopiste uudistetuissa toimintatavoissa alkaa siirtyä ongelmien ratkaisusta niiden ennaltaehkäisyyn. Tämän myötä yhä tärkeämmäksi nousee mm. toimivan ja avoimen vuorovaikutuksen kehittäminen kaikille työpaikoille. Kehitystyö myös jatkuu ja tulee luomaan kestävä pohjan kunnan työsuojelutyölle tulevaisuuksina. Tälle pohjalle on jatkossa helppo rakentaa ja se mahdollistaa jatkossa syventymisen tarkemmin yksittäisiin kehittämiskohteisiin.

Viestintä on aina keskeinen osa myös työsuojelua ja haasteemme on usein ollut, että meidän tehtäväämme ja toisaalta työsuojelun merkitystä ei aina yleisesti tunnusteta. Tämä vuoksi on merkityksellistä, että tämä vuosi on ollut meille myös viestinnän kehittämisen vuosi. Olemme olleet rakentamassa yhä toimivampia työsuojelun sivuja Kaikuun. Pandemiatilanteen myötä olemme myös useaan otteeseen viestineet kaikille edustamillamme työntekijöille yhteisviesteillä sähköpostin kautta. Olemme myös ensi kertaa pitäneet koko henkilöstölle avoimia Teams-tilaisuuksia uusista ohjeistuksista. Mietimme myös jatkuvasti uusia tapoja viestiä edustamillamme työntekijöille. Miten sinä haluaisit kohdata työsuojeluvaltuutetun?

## Yhdessä rakentaen ja toimien

Työsuojelu ja me työsuojeluvaltuutetut tuemme kunnan toimintaa. Myös kuluneena vuonna olemme olleet mukana monissa haastavissa tilanteissa, tukemassa ja neuvomassa. Toisaalta tehtäviimme yhteistoiminta-henkilöinä kuuluu yhdessä kehittäminen ja näkemyksemme esittäminen tulevaan toimintaan. Myös tässä on otettu edistysaskelia. Olemme päässeet mukaan kunnan uusien rakennushankkeiden ja tulevan toiminnan suunnitteluun. On erittäin tärkeää myös jatkossa, että työsuojeluvaltuutetut pääsevät mukaan kaikkiin suunnitelmiin, joissa on henkilöstön turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä ulottuvuuksia. Parhaaseen lopputulokseen sekä työntekijöiden että työnantajan kannalta pääsemme, kun suunnittelu tehdään yhteistoiminnassa. Yhteydenoton työsuojeluvaltuutettuun ei pidä olla merkki ongelmasta ja poikkeustilanteesta vaan arkista yhteistyötä!

Tuusulan kunnan työsuojeluvaltuutetut

Simo Aravuori

Markku Kaarlejärvi

Martti Nykänen

Paula Tuulaniemi

## 7.2. Pääluottamusmiesten terveiset

Tuusulan yhteistoiminnan perustana kunnassa on ns. yhteistoimintalain perusteella sovittu paikallinen yhteistoimintasopimus, jonka tuorein päivitys on vuodelta 2018.

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

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

Sujuvan ja yhteistoimintalain periaatteiden mukaisen yhteistoiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että henkilöstöä koskevat asiat tulevat hyvissä ajoin henkilöstön edustajien käsiteltäväksi ja näiden omiin taustaorganisaatioihinsa vietäväksi, ja että näiden näkemyksiä myös kuullaan. Perusajatuksena on, että henkilöstöä koskevia muutoksia voidaan käsitellä riittävän ajoissa.

Säännölliset pääluottamusmieskokoukset joka toinen viikko ovat vakiinnuttaneet paikkansa. Lisäksemme kokouksiin ovat osallistuneet vt. henkilöstöjohtaja puheenjohtajana sekä palvelusuhdelakimies ja palvelusuhdevastaava, joka on kirjannut muistiota. Ei ole asiaa, mitä emme olisi voineet avoimesti ja hyvässä hengessä käsitellä.

Yhteistoimintaan vaikuttavaa henkilötietolain tulkintaa pidettiin ongelmallisena etenkin palkkatietojen osalta, millä oli vaikutuksensa esimerkiksi järjestelyeränevottelujen sujuvuudessa. Tämä asia korjaantui loppuvuonna ja saimme tarvitsemamme palkkatiedot sovitusti. Yhteistyö toimialueiden kanssa on nyt hyvällä uralla ja uskomme sen lisääntymisen omalta osaltaan auttavan asioiden sujuvuutta henkilöstön ja työnantajan välillä. Tämä on ensiarvoisen tärkeää varsinkin nyt, kun elämme haasteellisia aikoja kaikki yllättäneen pandemian kourissa. Korona-pandemia on muuttanut toimintatapoja radikaalisti ja sitä kautta vaatinut voimia niin henkisesti-, kuin fyysiselläkin puolella. Tuusulalla on meneillään muitakin merkittäviä muutoksia kuten esim. kunnan organisaatiomuutokset, suunnitellut muutoksista palveluverkossa, sisäilmaongelmat.

Tässä yhteydessä haluamme antaa kiitokset, etenkin pandemian aikana, hyvin sujuneesta, avoimesta tiedottamisesta.

Myös vt. henkilöstöjohtajan vaihtuminen antoi oman leimansa yhteistoimintaan. Mielestämme muutos toi erilaisen lähestymiskulman useisiin asioihin, joka myös omalta osaltaan paransi pääluottamusmiesten ja HR:n yhteen hitsautumista. Negatiivisena asiana koimme toki sen, että vt. henkilöstöjohtajan poissiirtymisestä johtuvaa resurssivajetta ei ole korvattu.

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

Antti Honkanen, JUKO Taito Räsänen, JHL

Johanna Laakso, SuPer

Jukka Lehtonen, KTN Tuula Hakonen, JYTY

## 8. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tämän päivän ja tulevien vuosien haasteina Tuusulassa ovat henkilöstön näkökulmasta osaamisen ja resurssien varmistaminen suurien kehityshankkeiden yhteydessä sekä rekrytointihaasteellisissa tehtävissä, joissa osaajista työmarkkinoilla kilpailevat niin julkis- kuin yksityissektorin työnantajat. Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakoimista, ennakoivaa henkilöstösuunnittelua sekä työnantajakuva on tarpeen kehittää edelleen, jotta näihin haasteisiin osataan vastata paremmin.



Työhyvinvoinnin edistäminen on keskeinen osa kunnan nykyistä organisaatiostrategiaa. Aktiivisen tuen mallia viedään eteenpäin ja työhyvinvointisuunnitelma ohjaa kunnan toimintaa. Korvaavan työn mallia kehitettiin. Valmentava johtaminen, keskusteleva toimintakulttuuri ja yhdessä tekeminen ovat keskeisellä sijalla henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Korona-pandemian aikana ja sen jälkeen korostuu työntekijöiden voimavaratekijöiden vahvistaminen ja jaksamisesta huolehtiminen. Pandemian jälkeen on hyvä pysähtyä arvioimaan, miten varaudumme tulevaisuudessa vastaaviin tilanteisiin, mitä tämä kriisi on meille opettanut ja mitä tästä voimme ottaa mukaamme ja hyödyntää tulevaisuudessa.

Strategisen toimintavan **”Me Teemme Yhdessä Uutta Tuusulaa”** noudattaminen arjessa mahdollistaa osaamisen jakamisen, tekee meistä joustavampia ja vahvempia sekä kannustaa yhdessä kokeilemiseen ja kehittämiseen.