

TUUSULA



**Tekemisen
taidetta.**

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

SISÄLTÖ

Lukijalle	3
1. Johdanto	4
1.1. Keskeiset tapahtumat ja henkilöstöjohtamisen tavoitteet 2022.....	4
1.2. Yhteinen toimintatapamme	5
2. Henkilöstömäärä ja rakenne	6
2.1. Henkilöstömäärä.....	6
2.2. Henkilötyövuodet (HTV2).....	7
2.3. Henkilöstö- ja ikärakenne.....	8
2.4. Työajan jakautuminen.....	9
2.5. Terveysperusteiset poissaolot	10
2.6. Henkilöstön vaihtuvuus.....	11
2.7. Eläkkeelle siirtyminen.....	12
3. Henkilöstökulut.....	13
3.1. Palkkojen osuus	13
3.2. Palkkaukseen liittyviä muutoksia.....	13
4. Osaamisen vahvistaminen.....	14
4.1. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi	14
4.2. Työnantajakuva ja työntekijäkokemus	14
4.3. Osaamisen kehittäminen	14
5. Hyvinvointia työssä.....	17
5.1 Työkyvyn tilaa seurataan.....	17
5.2 Työterveyshuoltoyhteistyö	18
5.3 Monipuolista virkistäytymistä ja etuuksia.....	20
5.4 Turvallinen työympäristö.....	20
6. Johtopäätöksiä	23

Lukijalle

Kuva: Kari Kohvakka



Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa kuntalaisille, poliittisille päättäjille, johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle kokonaiskuva kunnan henkilöstön tilasta sekä työ- ja toimintaympäristön kehityksestä vuonna 2022. Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa sekä ennakoinnissa. Henkilöstötiedolla johtamisen merkitys on lisääntynyt ja lisääntyy edelleen työelämän muutosnopeuden kiihtyessä. Osaavan henkilöstön rekrytointihaasteet, työkyvyn muutostilanteet ja henkilöstöjohtamisen uudet painotukset vaativat ajantasaista tietoa henkilöstöstä.

Henkilöstökertomus on toteutettu Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n uusien suositusten mukaisesti. Suositusten tarkoituksena on kehittää henkilöstötiedolla johtamista ja mahdollistaa kuntien välistä vertailua viiden valtakunnallisen yhteisen tunnusluvun myötä.

Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu Populus-järjestelmästä. Tässä kertomuksessa henkilöstömäärää ja suoritteita koskevien tunnuslukujen lisäksi on arvioitu kaudelle asetettujen henkilöstöjohtamisen tavoitteiden toteutumista. Tulevaa rekrytointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymis- ja vaihtuvuustietojen perusteella.

Sinulla on nyt kädessäsi tiivis paketti keskeisistä henkilöstöön liittyvistä tunnusluvuista sekä kuvaus henkilöstöjohtamisen ajankohtaisista haasteista ja toimenpiteistä näiden haasteiden ratkaisemiseksi. Henkilöstöjohtamisen kentässä kokonaistilanne on kuitenkin hyvinkin valoisa. Kasvavan ja elinvoimaisen, muuttovoittoisen kunnan haasteet ovat pääsääntöisesti positiivisia haasteita, kunhan huolehditaan resurssien riittävästä mitoituksesta ja varmistetaan henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi.

Kiitos kuluneesta vuodesta ja positiivisella vireellä eteenpäin!

Satu Kuivasto

Henkilöstöjohtaja

1. Johdanto

1.1. Keskeiset tapahtumat ja henkilöstöjohtamisen tavoitteet 2022

Vuoteen 2022 sisältyi monenlaisia toimintaympäristöstä johtuvia yllättäviä tapahtumia, joilla oli vaikutuksia henkilöstöön. Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan ja sen myötä tulleet pakolaiset, nopea inflaatiokehitys ja sähkön hintojen nousu, edellyttivät kunnalta nopeita toimia, uudenlaisia toimintatapoja ja varautumissuunnitelmien laatimista. Kunta-alan pitkittyneistä sopimusneuvotteluista aiheutuneet työtaistelutoimenpiteet ja edelleen leviävät koronavirusvariantit varjostivat myös monen arkea. Tästä kaikesta huolimatta tai ehkä juuri näiden tilanteiden vuoksi, on ollut ilo huomata, mikä voima yhdessä tekemisellä ja toistemme auttamisella on ollut. Olemme pystyneet poikkeustilanteissa tuottamaan tuusulalaisille laadukkaita palveluita, toteuttamaan palveluverkon kehittämistä ja luoneet kestäväälle kasvulle, hyvinvoinnille ja elinvoimalle edellytyksiä.

Strategiakaudella henkilöstöjohtamista ohjaa Osaaminen ja kyvykkyydet ohjelma. Vuoden 2022 henkilöstöjohtamiselle oli asetettu kolme kuntatasoista tavoitetta. *Osaamisen kehittämisen* rakenteita kehitettiin hankkimalla osaamisen hallinnan järjestelmä TuusOsaa, joka mahdollistaa henkilöstöhallinnon prosessien sähköistämisen. Järjestelmän kautta voidaan ilmoittautua koulutuksiin, seurata työtehtäviin liittyvien lupien ja pätevyyksien ajantasaisuutta, laatia perehdytysuunnitelmia ja opintopolkuja sekä käydä erilaisia keskusteluja, kuten kehityskeskustelut ja lähtöhaastattelut.

Esihenkilöiden osaamista on vahvistettu viikoittaisilla TuusPerehtyy -tilaisuuksilla, jossa niin uusia kuin kokeneempiäkin esihenkilöitä on perehdytetty henkilöstöjohtamisen eri osa-alueisiin. Lisäksi esihenkilöille on järjestetty säännöllisesti HR-kahviloita ajankohtaisista henkilöstöasioista sekä erilaisia järjestelmäkoulutuksia. Koko henkilöstöllä on ollut käytössä Eduhouse-koulutusalue, jossa on laaja valikoima erilaisia verkkokoulutuksia.

Valmentavaa ja työyhteisölähtöistä johtamista on kehitetty mm. kahden pilotin kautta, jossa koko työyhteisöjen toimintakulttuuria on kehitetty valmentavan johtamisen periaatteiden mukaisesti vahvistaen luottamusta, arvostusta ja yhteisöohjautuvuuden elementtejä. *Työhyvinvoinnin johtamisen edellytyksiä ja työhyvinvoinnin seuranta* on kehitetty työhyvinvoinnin pulssi -kyselyn myötä. Keväällä 2022 käyttöön otetun pulssikyselyn avulla saadaan ajankohtaista tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta sekä henkilöstökokemuksesta. Työyhteisöjä on kannustettu kehittämään yhdessä työhyvinvointia. Tähän tarjoaa hyvät mahdollisuudet pulssimittauksen digitaalinen alusta, johon työyhteisössä on mahdollista kirjata työhyvinvoinnin tavoitteita ja toimenpiteitä sekä seurata näiden kehittymistä.

Rekrytointiprosessin kehittäminen oli erityisen huomion kohteena vuonna 2022. Rekrytoinnin suorahakupalvelujen ja henkilöarviointipalvelujen tuottajat kilpailutettiin ja heidän kanssaan käynnistettiin yhteistyö loppuvuodesta. Rekrytointiprosessi valittiin sisäisen tarkastuksen kohteeksi. Tarkastuksessa esille nousseet kehityskohteet on huomioitu osana koko prosessin ja esihenkilöiden rekrytointiosaamisen kehittämistä. Rekrytointi-ilmoitukset uudistettiin ja lisänäkyvyyttä on haettu some-markkinoinnin ja työnantajaesittelyiden kautta. Syksyllä julkaistiin ensimmäiset työnantajan markkinointivideot ja henkilöstölle tehtiin kysely työnantajakuvan kehittämistä. Esihenkilöiden rekrytointiosaamista on kehitetty rekrytointikoulutuksilla ja ohjeistusta tarkentamalla.

1.2. Yhteinen toimintatapamme

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

ME

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

TEEMME

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

YHDESSÄ

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

UUTTA

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



2. Henkilöstömäärä ja rakenne

2.1. Henkilöstömäärä

Tuusulan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 1 743, kun vastaava luku 31.12.2021 oli 1 713. Luvut kuvaavat henkilöstömäärää, joka oli 31.12. palvelussuhteessa kuntaan.

Kunnan palveluksessa 31.12.2022 olleista vakituksia oli 1 257 (72,1 %) ja määräaikaisia 486 (27,9 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää myös oppisopimuksen kautta työssä olleet sekä työllistetyt. Laskelma ei sisällä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan, eikä ns. päällekkäisiä palvelussuhteita (= yhdellä vakanssilla yksi hoitaja).

Henkilöstön kokonaismäärä nousi 45 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Asukasmäärään suhteutettuna kunnan henkilöstöä oli 43,1 henkilöä/tuhatta asukasta, (vuonna 2021 43,2 henkilöä tuhatta asukasta kohden).

Koko henkilöstöstä koko-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 89,9 % ja osa-aikaisten määrä oli 10,1 %. Osa-aikaisten määrässä ovat mukana osittaisella hoitovapaalla tai muusta harkinnanvaraisesta syystä osittaista työaika tekevät henkilöt.

Valtuusto perusti vuodelle 2022 uusia vakinaisia palvelussuhteita 14:

Kuntatoimialaympäristötarkastaja
Yhteiset palvelut
– etsivä nuorisotyöntekijä

Sivistyksen toimialue
– päätoiminen tuntiopettaja
– 2 luokanopettajaa
– 2 ruokapalvelutyöntekijää
– keittiövastaava
– perheohjaaja
– varhaiskasvatuksen S2-opettaja
– varhaiskasvatuksen opettaja
– nuoriso-ohjaaja

Kasvun ja ympäristön toimialue
– rakennustarkastaja
– kunnallistekniikan yleissuunnittelija

Edellä mainittujen lisäksi valtuusto vakinaisti
– viestinnän asiantuntija
– psykologi
– pakolaisohjaaja
– 10 koulunkäynnin ohjaajaa
– 2 päätoiminen tuntiopettaja
– erityisasiantuntija
– yhteisöpuutarhuri

Palvelussuhteet palvelussuhdetyypeittäin ja toimialueittain 31.12.2022						
	Vakinaiset	Määräaikaiset ja sijaiset	Oppisopimus-koulutus	Työllistetyt	Muut	Yhteensä
Kuntatoimiala	55	9		2		66
Yhteiset palvelut	71	7		13		91
Sivistys	951	463	1	6		1 394
Kasvu ja ympäristö	163	11		1		175
Vesihuolto-liikelaitos	17					17
Yhteensä	1 257	463	1	22		1 743

Henkilöstömäärän kehitys 2020–2022			
	2020	2021	2022
Vakinaiset	1 279	1 259	1 257
Määräaikaiset, sijaiset, oppisopimuskoulutus	389	440	464
Työllistetyt	8	14	22
Yhteensä	1 676	1 713	1 743

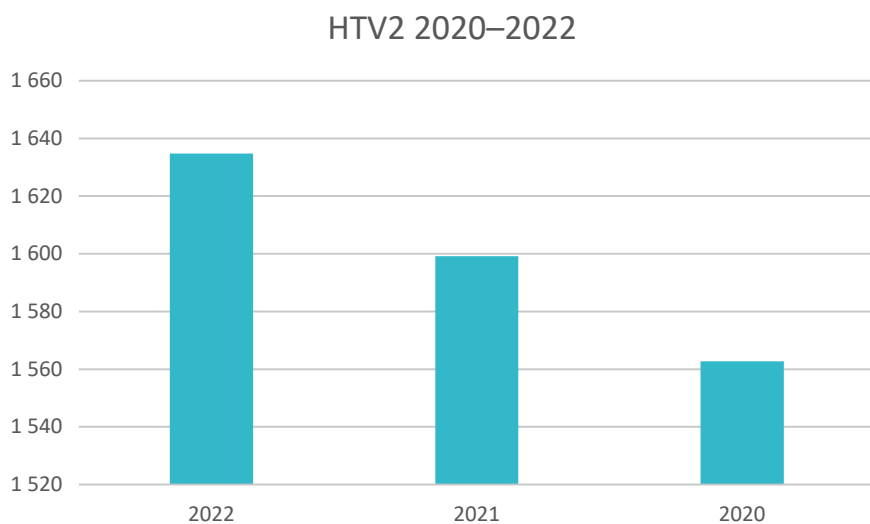
2.2. Henkilötyövuodet (HTV2)

Henkilötyövuosilaskenta antaa vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää huomattavasti paremman tiedon henkilöstömäärästä ja henkilöstön työpanoksesta sekä niiden kehittymisestä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanos oli vuonna 2022 henkilötyövuosina (HTV2) 3,8.

Henkilötyövuosiseuranta on toteutettu vuoden 2011 tiedoista alkaen. KT:n uuden suosituksen mukaan henkilötyövuodet raportoidaan HTV2 mukaan.

Henkilötyövuodet HTV 2 koko kunnassa 2020–2022



HTV2 toimialueittain 2020–2022			
	2022	2021	2020
Kuntatoimiala	61,96	63,29	62,43
Yhteiset palvelut	96,19	85,10	86,13
Sivistys	1 287,82	1 261,22	1 221,37
Kasvu ja ympäristö	171,48	173,12	175,73
Vesihuoltoliikelaitos	17,26	16,4	17,01
Yhteensä	1 634,71	1 599,13	1 562,67

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

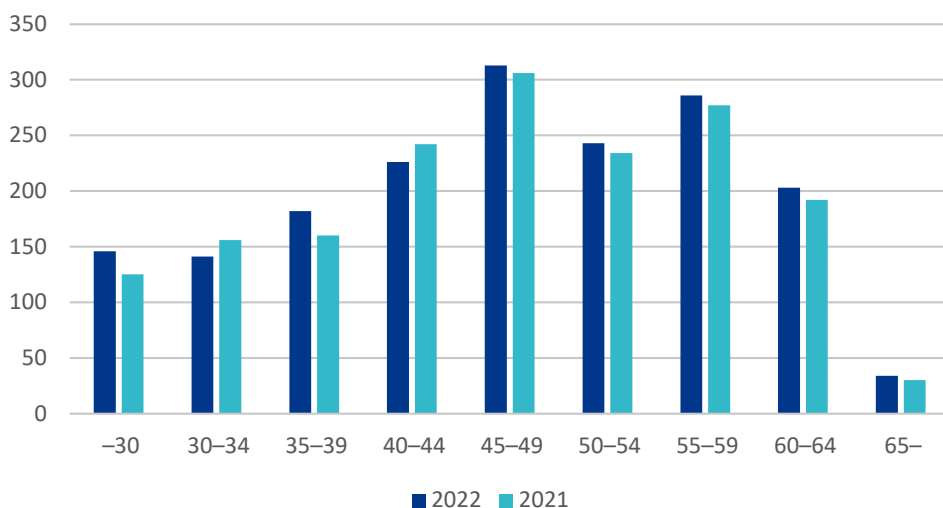
2.3. Henkilöstö- ja ikärakenne

Sukupuolijakaumaltaan kunta on selvästi naisvaltainen organisaatio, sillä edellisten vuosien tapaan n. 76 % henkilöstä on naisia.

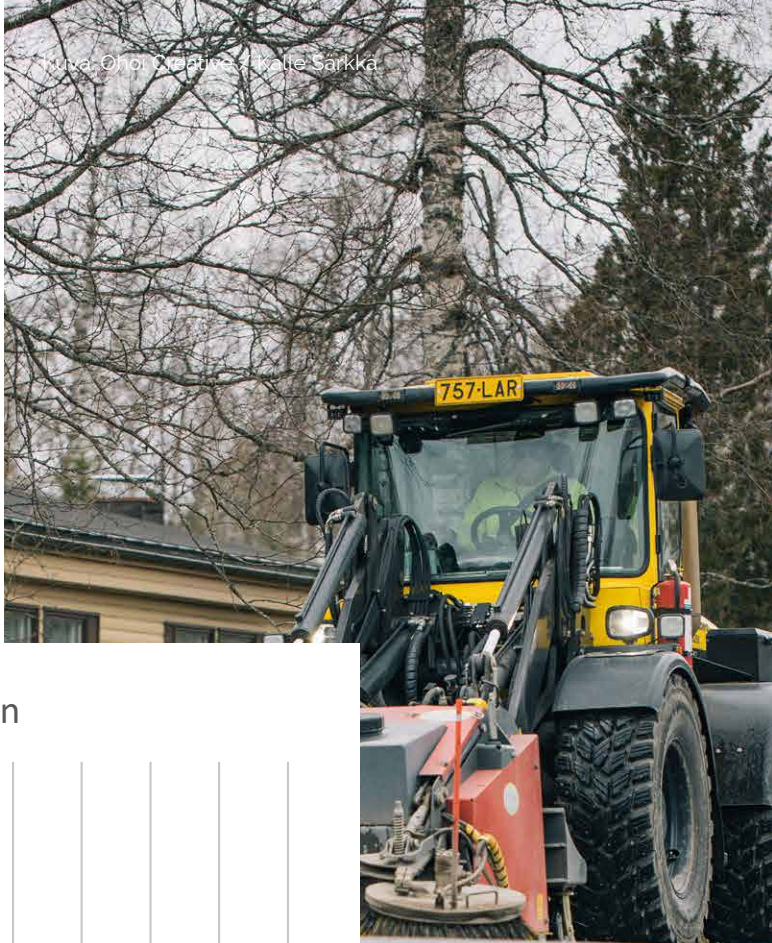
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuoden lopussa 48 vuotta (v. 2020: 46,2 vuotta). Toimialueittain tarkasteltuna keski-ikältään nuorinta henkilöstö on sivistyksen toimialueella, kasvun ja ympäristön toimi-alueella puolestaan ikääntyneitä.

Tuusulan ikärakenteen osalta suurimmat henkilöstöryhmät kertomusvuonna olivat 45–49-vuotiaat ja 55–59-vuotiaat.

Henkilöstön ikärakenne 2021–2022



Ikä	Lkm 2022	%	Lkm 2021	%-
-30	146	8,23	125	7,26
30-34	141	7,95	156	9,06
35-39	182	10,26	160	9,29
40-44	225	12,74	242	14,05
45-49	313	17,64	306	17,77
50-54	243	13,7	234	13,59
55-59	286	16,12	277	16,09
60-64	203	11,44	192	11,15
65-	34	1,92	30	1,74
Yhteensä	1 774	100	1 722	100

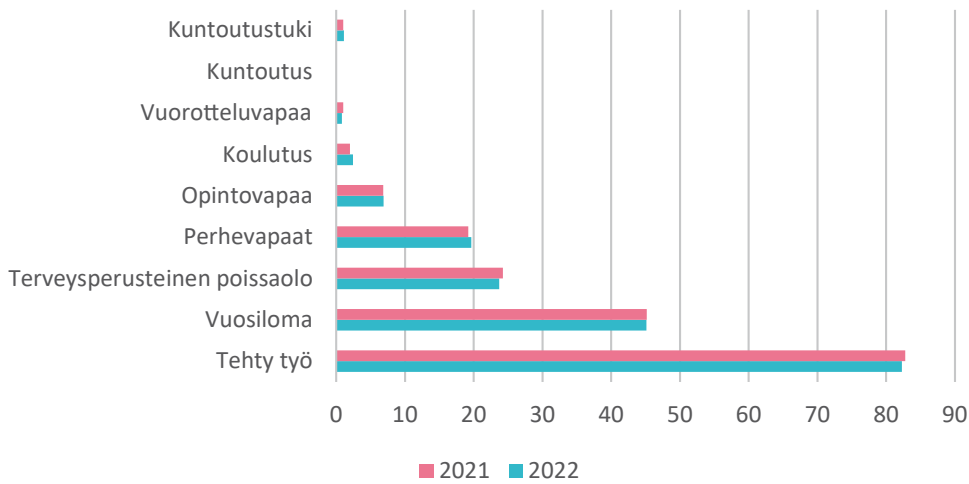


2.4. Työajan jakautuminen

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

Vuoden 2022 poissaoloista suurin osuus kertyi vuosilomista. Vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden osuus nousi hieman verrattuna vuoteen 2021. Terveysperusteisissa poissaoloissa on mukana sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolot.

Työajan jakautuminen



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

2.5. Terveysperusteiset poissaolot

Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 16,41 kalenteripäivää henkilöä kohden (vuonna 2021: 15,43 päivää). 26,48 %:lla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden 2022 aikana.

Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti poissaolot otetaan puheeksi työntekijän kanssa heti, kun huoli herää ja viimeistään silloin, kun kuluneen 12 kuukauden aikana joko kynnyksäraja 20 päivää tai 5 kertaa ja 30 päivää täyttyvät. Palkanlaskentajärjestelmä Populuksen poissaolohälytys-toiminto lähettää kehotuksen sekä esihenkilön että työntekijän sähköpostiin aktiivisen tuen keskustelun käymisestä. Poissaolokeskustelu tallennetaan Populukseen.

Työkyvyttömyydestä aiheutuneet kokonaiskustannukset

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista. Kevan tilastoja työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksista vuonna 2022 ei ollut käytettävissä henkilöstökertomusta laadittaessa.

Yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa on luotu erilaisia keinoja tukea henkilöstöä, erityisesti pitkällä sairauspoissaoloilla olevien henkilöiden kuntoutusta ja uudelleen koulutusta ja uudelleen sijoitusta.

Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät)				
Poissaoloryhmä	Poissaolot kpl 2022 lkm	Poissaolot kpl %	Poissaolot kpl 2021 lkm	Poissaolot kpl %
1–7 pvä	14 903	52,43	9 740	37,73
8–29 pvä	7 753	27,28	9 104	35,27
30–59 pvä	3 135	11,03	3 796	14,71
60–89 pvä	1 029	3,62	1 216	4,71
90–179 pvä	1 237	4,35	1 773	6,87
Yli 180 pvä	366	1,29	184	0,71
Yhteensä	28 423	100,00	25 813	100,00

Terveysperusteiset poissaolot (kpl/lukumäärät)				
Poissaoloryhmä	Poissaolot kpl 2022 lkm	Poissaolot kpl %	Poissaolot kpl 2021 lkm	Poissaolot kpl %
1–7 pvä	5 177	87,92	3 782	82,70
8–29 pvä	600	10,19	658	14,39
30–59 pvä	82	1,39	98	2,14
60–89 pvä	16	0,27	19	0,42
90–179 pvä	11	0,19	15	0,33
Yli 180 pvä	2	0,03	1	0,02
Yhteensä	5 888	100,00	4 573	100,00

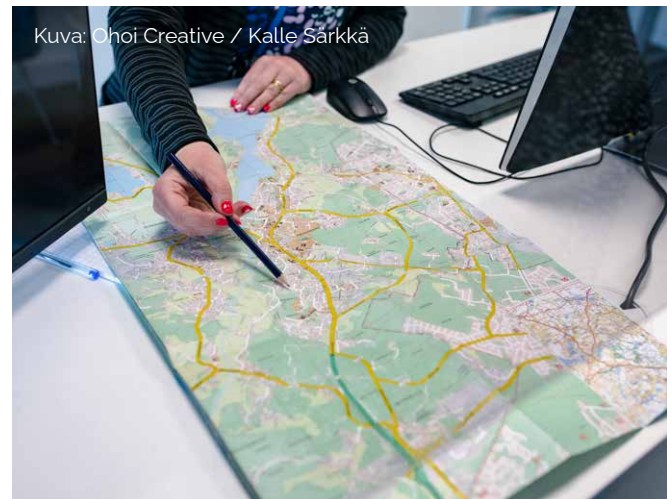
Terveysperusteiset poissaolot (kpl/lukumäärät)			
	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1–7 pvä	14 831	72	14 903
8–29 pvä	7 606	147	7 753
30–59 pvä	2 959	176	3 135
60–89 pvä	711	318	1 029
90–179 pvä	519	718	1 237
Yli 180 pvä	0	366	366
Yhteensä	26 626	1 797	28 423

2.6. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuudessa on tarkasteltu vakinaisen henkilöstön alkaneita ja päättyneitä palvelussuhteita sekä sisäistä liikkuvuutta. Luvuissa on erikseen raportoitu eläkkeelle siirtyneet ja muut päättyneet palvelussuhteet.

Prosentit on laskettu suhteuttamalla palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vuonna 2022 kunnassa aloitti 152 uutta vakinaista palvelussuhdetta (12,1 % vakinaisten määrästä). Luvussa ei ole huomioitu esim. sisäisiä siirtoja tai uudelleen-sijoituksia.



Kuva: Ohoi Creative / Kalle Sarkkå

Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset palvelussuhteet)				
	2022	%	2021	%
alkaneet palvelussuhteet	152	12,1	152	5,8
päättyneet palvelussuhteet	150	11,9	142	11,15
- eläkkeelle	41	3,3	31	2,44
sisäinen siirto/ oma toive	1	0,08		

Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet toimialueittain	
Toimialue	kpl
Kuntatoimiala	7
Sivistys	107
Yhteiset palvelut	8
Kasvu ja ympäristö	29
Vesihuoltoliikelaitos	1
Yhteensä	152

2.7. Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tietojen mukaan kertomusvuonna kunnan henkilöstöstä siirtyi erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) yhteensä 46 henkilöä (v. 2021: 38 henkilöä). Eläkkeelle jääneistä 34 henkilöä siirtyi vanhuuseläkkeelle (v. 2021 27 henkilöä) ja työkyvyttömyyseläkkeelle (kaikki työkyvyttömyyseläkkeet) 12 henkilöä (v. 2020 11 henkilöä).

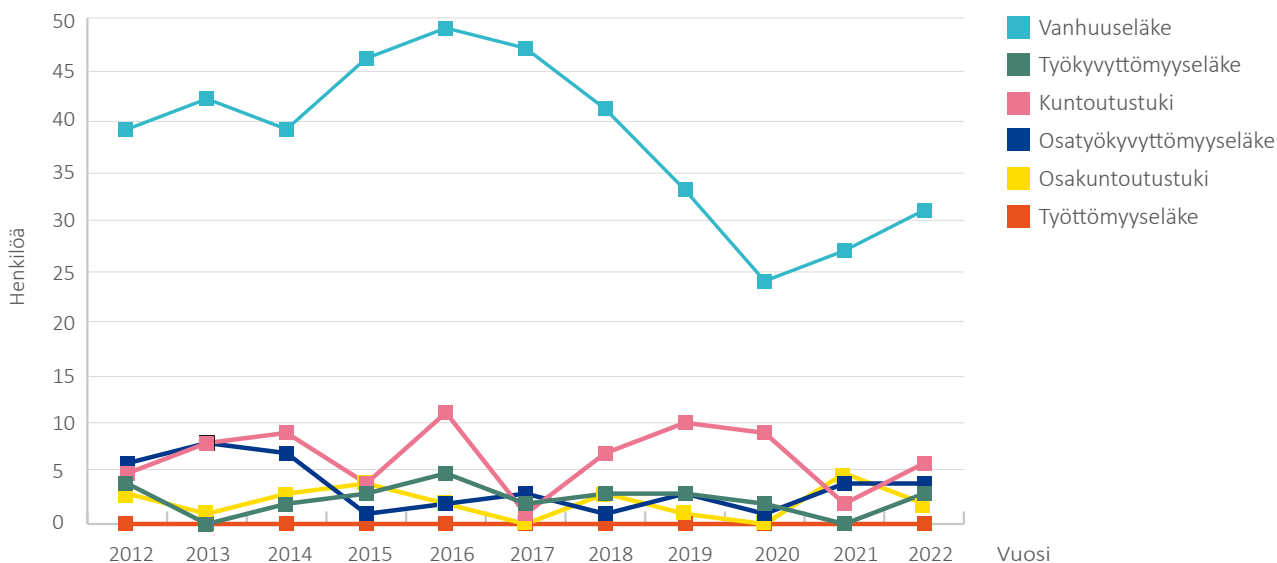
Erilaisille eläkkeille (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 62,27 vuotta (vuonna 2021: 61,15 vuotta). Vanhuuseläkkeelle (Kuel ja Vael) siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta (v. 2021: 64,2 vuotta).

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

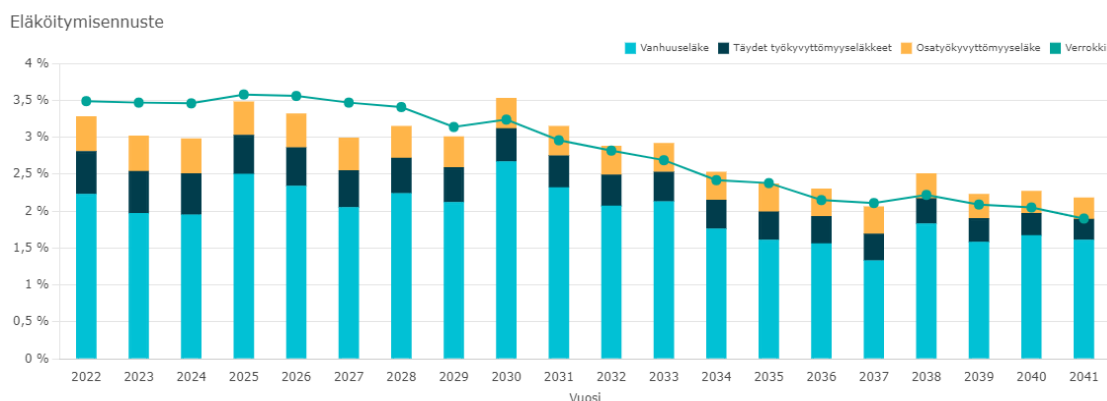
Kevan laatiman arvion perusteella kunnan henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy seuraavan viiden vuoden aikana 49–57 henkilöä vuosittain. Eläkepoistuma on suurin vuosina 2025 ja 2026. Henkilöstön keski-ian perusteella eläköitymisen määrä vaihtelee eri toimialoilla ja ammattiryhmissä. Seuraavan neljän vuoden aikana Kevan tilaston mukaan Tuusulassa eniten eläkkeelle siirtyviä henkilöitä on mm. seuraavissa ammattiryhmissä: kiinteistönhuollon työntekijät, opettajat ja muu opetusala, avustavat keittiötyöntekijät ja päiväkotien työntekijät.

Eläköitymiseen ja muuhun henkilöstön vaihtuvuuteen pyritään jatkossa varautumaan vuosittain työyksiköittäin laadittavissa pidemmän aikavälin henkilöstösuunnitelmissa.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain



Eläköitymisennuste



3. Henkilöstökulut

3.1. Palkkojen osuus

Henkilöstökulut (ilman sivukuluja) nousivat kuntatasolla 5,56 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstökulujen määrä oli kaikkiaan 84 128 911 euroa. Henkilöstökuluista palkkakulut olivat 67 439 802 euroa ja sivukulut 16 689 109 euroa. Palkkakulut asukasta kohden vuodessa olivat 1 670 euroa vuonna 2022 (vuonna 2021: 1 608 €).

3.2. Palkkaukseen liittyviä muutoksia

Kunnan henkilöstö kuuluu viiden eri työ- ja virkaehtosopimuksen piiriin (KVTES, OVTES, LS, TS, TTES). Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu valtaosa henkilöstöstä ja opetusalan sopimukseen (OVTES) viidennes. Henkilöstöstä suurin osa on kuukausipalkkaisia. Tuntipalkkaisia kunnan palveluksessa on yhteensä n. 27 henkilöä.

1.5.2022 voimaan tulleiden virka- ja työehtosopimusten (2022–2025) perusteella viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella. 1.10.2022 tullut keskitetty järjestelyerä kohdennettiin eri sopimusaloilla eri tavalla. Esim. KVTES:n piirissä tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 0,5 %.

Henkilöstökulut			
	2022	2021	Muutos -%
Palkat ja palkkiot	67 439 802	63 885 829	5,56
Henkilösivukulut	16 689 109	16 649 659	0,24

Kuva: Ohoi Creative / Kalle Särkkä

4. Osaamisen vahvistaminen

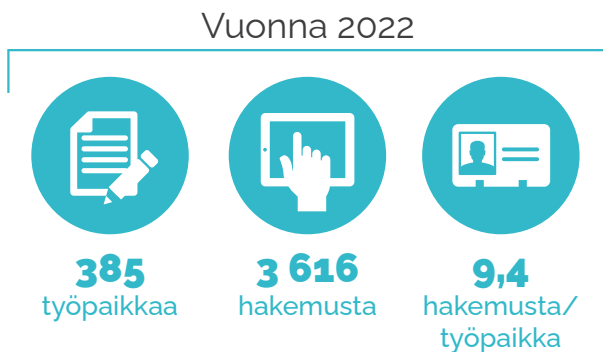
4.1. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Eläköitymisen nusteiden ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2023–2026 rekrytointitarve seuraavasti:

Rekrytointitarve, josta	600
- Eläköityminen	164
- Lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	436

Ennusteessa on käytetty pohjatietona raportointivuoden lukuja, ja ne kerrotaan suunnitteluvuosien määrällä. Arvioitu vuosien 2023–2026 rekrytointitarve on yhteensä 34,42 % kunnan henkilöstöstä.

Vuonna 2022 työpaikkoja avattiin 385 ja hakemuksia näihin työpaikkoihin saatiin 3 616. Tämä tarkoittaa keskimäärin 9,4 hakemusta/työpaikka.



Osana osaamisen ja kyvykkyydet -keino-ohjelmaa vuoden 2022 strategisena tavoitteena oli rekrytointiprosessin kehittäminen. Keskityimme prosessin selkeyttämiseen sekä rekrytointiviestinnän ja -markkinoinnin tehostamiseen. Yhteistyötä Kuntarekryn kanssa jatkettiin työnantajansivujen ja työpaikkailmoittelun osalta. Yhteistyössä viestintäpalveluiden kanssa kehitimme somemarkkinoinnin keinoja ja kuvasimme työntekijävideoita markkinoinnissa hyödynnettäviksi.

Rekrytointiprosessin tueksi kilpailutimme henkilöarviointi- ja suorahakupalvelut erityisesti haastavien rekrytointien tueksi. Syksyllä Haaga-Helian opiskelijat toteuttivat opinnäytetyönä aloittelevan rekrytoijan oppaan, joka on esihenkilöiden käytettävissä rekrytointeja suunniteltaessa. Lisäksi sisäisen tarkastuksen

kohteena oleva rekrytointiprosessi antoi meille arvokasta tietoa prosessin toimivuudesta sekä sen jatkokehittämiseen. Lokakuussa osallistuimme REKRY2022-messuille Järvenpäässä.

4.2. Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Henkilöstön kokemuksia ja ajatuksia työskentelystä Tuusulan kunnassa kartoitettiin erillisellä kyselyllä, jonka tuloksia pystyttiin hyödyntämään työnantaja-markkinoinnissa.

Työhyvinvoinnin pulssikyselyjen vastausten perusteella Tuusulan kuntaa työnantajana suositteli 37 % vastaajista (arvosana 9–10 asteikolla 0–10). Neutraalin arvosanan 7–8 antoi 46 % vastaajista. Tuusulan kuntaa arvosteli työnantajana 17 % vastaajista (arvosana 0–6). Tuusulan kunnan ns. eNPS-indeksiksi saatiin kyselyissä 20 (-100 – +100), kun suosittelijoitten prosentiosuudesta vähennettiin arvostelijoiden prosenttiosuus.

4.3. Osaamisen kehittäminen

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

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

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

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

Yhteistä koulutusta sisäisistä, työtä tukevista palveluista on järjestetty kertomusvuonna esimerkiksi henkilöstö-, viestintä- ja ICT-asioiden tiimoilta.

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

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

- Osallisuusajattelu
 - Fasilitointi
 - Erätukomenetelmä
 - Verkostojohtaminen/-työskentely
 - Palvelumuotoilu
- Kehittämismenetelmät (jatkuva kehittäminen)
 - Lean
 - Prosessien sähköistäminen
 - Robottiikka
- Projektinhallinta
- Digitaidot (yleiset työelämävalmiudet)
- Digiturvallisuus
 - Fyysinen turvallisuus
 - Tietosuoja
 - Hallinnollinen ja tekninen tietoturvallisuus
- Valmentava johtaminen
 - Esihenkilötyö ja johtaminen
 - Työyhteisö- ja itseohjautuvuus
 - HR-asiat
- Hyvä hallintotapa > "Hallinnon käsikirja"
 - Valmistelijan ja esittelijät vastuut
 - Hallintosääntö
- Julkiset hankinnat
- Eettiset pelisäännöt

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

Koko organisaation osaamisen vahvistamiseksi panostimme henkilöstön ja esihenkilöiden perehdyttämiseen. Uusille työntekijöille järjestettiin syksyllä perehdytystilaisuus. Esihenkilöiden jatkuvan perehdyttämisen varmistamiseksi otimme käyttöön TuusPerehtyy -tilaisuudet, joissa tarjoamme perehdytystä rekrytointiin, osaamisen kehittämiseen, työhyvinvointi- ja työsuojeluasioihin ja palvelussuhdeasioihin.

Koulutus- ja opintovapaapäivät

Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät kalenteripäivinä 2022*			
	Palkallinen koulutus	Palkaton koulutus	Yhteensä
Vakituiset	1 943	1	1 944
Muut	523	0	523
Yhteensä	2 466	1	2 467

* Lähde: datasta johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa KT:n henkilöstökertomussuosituksen mukaisesti ammatilliseen ja muihin koulutukseen.

Vakituisen henkilöstön koulutuspäivät kalenteripäivinä 2021–2022			
	2022	2021	Muutos 2021–2022 %
Koulutuspäivät	1 944	1 533	26,8
Koulutuspäivät/vakituisen työntekijä tai viranhaltija/vuosi	1,5	1,3	26,3

Vakituisen henkilöstön opintovapaapäivät kalenteripäivinä 2021–2022			
	2022	2021	Muutos 2021–2022 %
Opintovapaapäivät	5 562	5 265	5,6
Opintovapaapäivät/vakituisen työntekijä tai viranhaltija/vuosi	4,4	4,2	5,2

Työnantajan järjestämästä tai muutoin hankitusta koulutuksesta vakituiselle henkilöstölle kertyi yhteensä 1 944 koulutuspäivää, kun vuonna 2021 koulutukseen käytettiin 1 533 päivää. Koulutuspäivien määrä kasvoi lähes 27 prosentilla. Vakituista työntekijää tai viranhaltijaa kohti koulutuspäiviä oli keskimäärin 1,5 koulutuspäivää vuodessa.

Opintovapaapäivien määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna jonkin verran, ja niitä oli vuonna 2022 keskimäärin 4,4 päivää/vakituisen työntekijä tai viranhaltija. Vuonna 2022 henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 404 142 euroa. Vuonna 2021 vastaavat kulut olivat 290 718 euroa. Koulutuskulut sisältävät myös majoitus- ja ravintokulut sekä matkustuskulut. Koulutuskustannusten määrä on noussut 39 prosentilla edelliseen vuoteen nähden.

TuusOsaa-järjestelmä käyttöön

Joulukuussa otettiin käyttöön TuusOsaa-järjestelmä, jonka avulla hallinnoidaan ja kehitetään niin yksittäisen työntekijän, työyhteisön kuin koko kunnan osaamisia. TuusOsaa-järjestelmässä ovat käytössä seuraavat toiminnot:

- Ulkoiisiin koulutuksiin hakeminen ja hakemusten hyväksyminen
- Sisäisiin koulutuksiin hakeutuminen
- Luvat ja pätevyudet
- Kehityskeskustelut
- Perehdytysuunnitelma
- Lähtöhaastattelut

Osaamisesta ja kyvykkyyksistä pulssikyselyssä Kysyimme loka-marraskuun vaihteessa kaikilta Tuusulan kunnan työntekijöiltä kokemuksia ja näemyksiä osaamisesta ja sen kehittamisestä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan kyselyssä esitettyjä väittämiä asteikolla 1–6 (1=täysin eri mieltä, 6=täysin samaa mieltä).

Tuusulan kunnan työntekijät kokevat työnsä varsin tärkeäksi ja arvokkaaksi, sillä lähes 80 prosenttia

työhyvinvoinnin pulssikyselyyn vastanneista antoi väittämälle arvion 5–6. Vielä useampi, noin 82 prosenttia, tuntee työnsä tavoitteet hyvin. Työnsä kokee riittävän vaihtelevana kyselyn perusteella myös moni, sillä vastaajista noin 77 prosenttia antoi väittämälle arvion 5–6.

Työyhteisössä tapahtuvaan perehdyttämiseen sen sijaan vastaajat eivät olleet erityisen tyytyväisiä. Lähes 13 prosenttia vastaajista arvioi perehdyttämisen riittävyttä koskevan väittämän arviolla 1–2 ja yli 15 prosenttia arviolla 3.

Vastausten perusteella strateginen toimintatapamme "Me teemme yhdessä uutta Tuusulaa" ei ole vielä kovin tuttu, sillä vain noin 22 prosenttia vastaajista arvioi toimintatavan näkyvän työssä ja työyhteisössä hyvin. Toisaalta kyselyn perusteella työyhteisöissä jaetaan tietoa ja osaamista, ollaan avoimia uusille ideoille ja ajatuksille sekä annetaan rehellistä palautetta. Työntekijöillä on vastausten perusteella myös mahdollisuus kehittää omaa työtään.

Kuva: Ohoi Creative / Kalle Särkkä



5. Hyvinvointia työssä

Tavoitteenamme on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Meillä työhyvinvoinnin johtaminen on osa "Osaaminen ja kyvykkyydet"-strateginen keino-ohjelmaa, jossa vuosina 2022–2025 kiinnitetään erityisesti huomiota mielen hyvinvoinnin tukemiseen. Keskeisiä toimintamallejamme ovat aktiivisen tuen toimintamalli, työympäristön riskienarviointi sekä kahdesti vuodessa toistuva Työhyvinvoinnin Pulssi-kysely.

Työhyvinvointiryhmä aloitti toimintansa keväällä 2022. Työhyvinvointiryhmän tarkoituksena on kehittää ja edistää henkilöstön työhyvinvointia ja virkistystoimintaa kunnan henkilöstöjohtamisen strategian mukaisesti. Vuonna 2022 työhyvinvointiryhmä mm. esitti liikunta- ja kulttuurietuuden jatkamista, laati ohjeituksen työhyvinvointirahan käytöstä, osallisti yksiköitä porraspäiviin, teki avauksia yhteisöllisten tapahtumien järjestämiseksi sekä julkaisi työhyvinvointiterveisiä, joissa on ollut vinkkejä oman hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen.

Työhyvinvointikorttikoulutukset pääsivät jatkuamaan koronan aiheuttaman taukovuoden jälkeen vuonna 2022. Myös jo käytössä ollut Break Pro-taukoliikuntaohjelmaa sekä hyvinvointivalmennusta jatkettiin vuonna 2022.

5.1 Työkyvyn tilaa seurataan

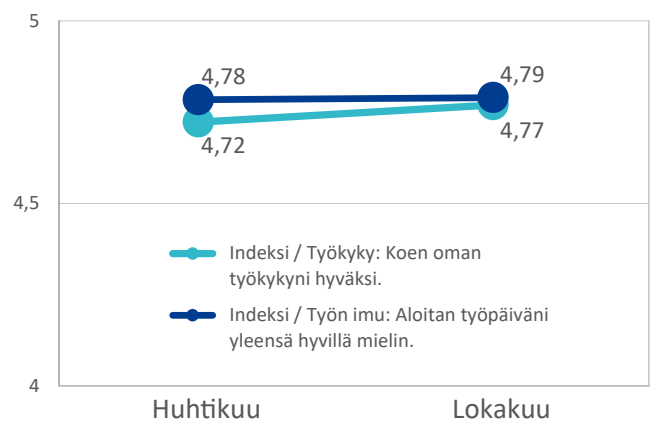
Korona ja Ukrainan sota ovat haastaneet henkilöstömme jaksamista ja työhyvinvointia etenkin keväällä 2022. Työn kuormittavuus muodostui eri tavoin lähityötä ja etättyötä tekevien osalta. Lähityössä kuormitusta aiheuttivat huoli sairastumisesta ja vaikeus sijaisten saamisessa, etättyössä puolestaan erillään olo omasta työyhteisöstä ja ergonomiaoletukset asettivat haastetta.

Tietoa työkyvyn tilasta saamme mm. Työhyvinvoinnin Pulssi-kyselystä, työterveyshuollon tilastoista ja raporteista sekä sairauspoissaoltilastoista. Työkyvyn tukemisessa keskeisin toimintamallimme on aktiivisen tuen toimintamalli, joka ohjaa ottamaan työkyky asiat puheeksi heti, kun huoli herää.

Työhyvinvoinnin Pulssi-kyselyn perusteella henkilöstömme koki työkykynsä hyväksi sekä keväällä (n= 830) että syksyllä (n= 675) toistetussa kyselyssä. Myös työn imu oli hyvällä tasolla molemmissa tuloksissa. Eniten kehitettävää koettiin olevan perehdytyksessä ja työn tauottamisessa.

Työhyvinvoinnin Pulssi-kyselyn lisäksi henkilöstöpalvelut toteutti yhdessä Keski-Uudenmaan työterveyden kanssa esihenkilöille kohdennetun kuormittumiseen liittyvän kyselyn. Kyselyn tuloksia ja kehitysideoita käsiteltiin yhteisissä tilaisuuksissa. Esihenkilöiden työssä jaksamisen tukemiseksi pilotoimme mm. "AUNTIE"-matalan kynnyksen tukipakettia ja vertaistukitapaamisia teamsin välityksellä. Lisäksi kartoitimme prosesseja, jotka tökkivät arjen työssä, ja aloitimme työn niiden sujuvoittamiseksi.

Korvaavan työn toimintatapaa on hyödynnetty osana työkyvyn tukemisen ratkaisua kaikilla toimialueillamme. Vuonna 2022 korvaavana työnä toteutui 1,9 % sairauspoissaoloista, yhteensä korvaavan työn päiviä kertyi 531 päivää.



5,0 tai yli > Erinomainen taso

4,2–4,9 > Hyvä taso

3,5–4,1 > Tyydyttävä taso

Alle 3,5 > Kehittämistarpeita



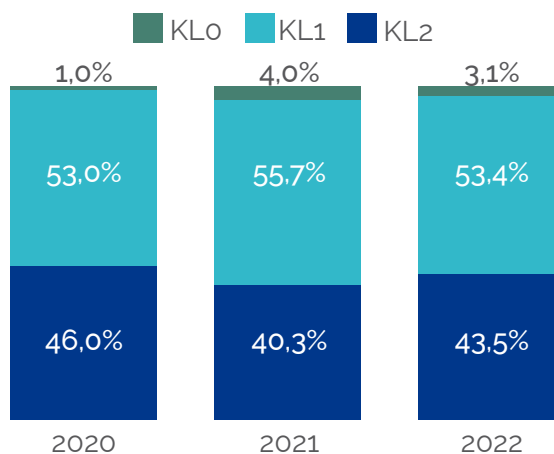
5.2 Työterveyshuolto-yhteistyö

Työterveyshuollon tavoitteena on edistää kunnan henkilöstön kokonaisvaltaista työkyvyn ylläpitämistä ja tukea työyhteisöjen toimivuutta ja hyvinvointia yhdessä työnantajan kanssa. Kunnan työterveyspalvelut sisältävät ennaltaehkäisevien palvelujen (KL1) lisäksi sairaanhoidon palveluja (KL2). Työterveyshuoltopalvelumme tuottaa Keski-Uudenmaan Työterveys, jonka kaikki toimipaikat ovat henkilöstömme käytettävissä.

Ennaltaehkäisevien työterveyshuoltopalveluiden (KL1) osuus toiminnasta oli 53,4 %, joka oli hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna. Sairaanhoidollisten (KL2) palveluiden osuus toiminnasta lisääntyi vuoteen 2021 verrattuna.

Kaikkiaan työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet viime vuosina. Työntekijää kohden kustannus vuonna 2022 oli 653 €, kun se vuonna 2021 oli 600 €/hlö ja vuonna 2020 561 €/hlö. Luvut on laskettu 31.12 palvelussuhteen voimassaolleiden henkilömäärän mukaan.

Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen korvausluokittain

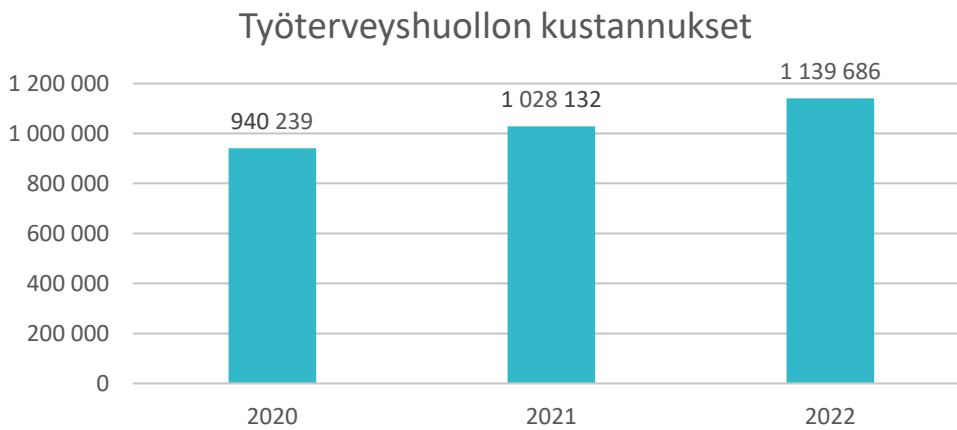


Työterveyshuollon tiedossa olevien sairauspoissaolo-tietojen perusteella eniten sairauspoissaoloja aiheut-tivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (3 438 päivää) ja toiseksi eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet (2 284 päivää).

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on ollut tiivistä. Vuonna 2022 olemme entisestään lisänneet työ-terveyspalveluiden sähköisten palvelujen käyttömah-dollisuutta, kehittäneet matalan kynnyksen palveluita, valmistelleet uutta toimintasuunnitelmaa ja suunni-telleet toimintaa yhteisissä ohjausryhmissä. Lisäksi jokaisella toimialueellamme oli tapaaminen työ-terveystiimin kanssa.



Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 2020–2022



5.3 Monipuolista virkistäytymistä ja etuuksia

Toteutimme yhteistyössä Etelä-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n kanssa Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoituksen. Kartoituksessa Tuusulan kunnan liikunnan toteutusta arvioitiin yhdeksällä eri osa-alueella. Kartoituksen perusteella meillä liikuntaan aktivointi ja olosuhteet tukevat henkilöstön mahdollisuuksia liikkua, ja kunnalle myönnettiinkin Suomen Aktiivisin Työpaikka -sertifikaatti.

Edenred

Työntekijöillämme on käytössä liikunta- ja kulttuuri-etuus Edenred. Etuuden suuruus vuonna 2022 oli 100 euroa henkilöä kohti vuodessa. Liikunta- ja kulttuurietuutta on käytetty aktiivisesti.

Henkilöstöliikunta

Liikuntaetuina Tuusulan kunnan henkilöstölle tarjottiin ilmainen pääsy kunnan kuntosalille (Hyrylä), alennushintaisia uimahallirannekkeita sekä erilaisia liikuntaryhmiä. Vapaa-aikapalvelut tarjosi 13 erilaista liikuntaryhmää vuonna 2022. Käyntikerrat liikuntaryhmissä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna, käyntejä ryhmissä oli yhteensä 1 472 (vuonna 2021 yhteensä 817). Myös kunnan uintirannekkeiden käyttö lisääntyi vuonna 2022: uimahallikäyntejä vuonna 2022 oli yhteensä 1 460 kertaa (vuonna 2021 yhteensä 768 kertaa). Lisäksi uimahallin kuntosalietuutta käytettiin 114 kertaa. Kunnan työntekijöiden kuntosalin avoimia kuntosaliohjauksia järjestettiin viime syksynä kaksi kertaa.

Hikihelmiä hangella

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

Palvelusvuosien huomioiminen

Henkilökuntaa huomioidaan pitkäaikaisesta palveluksesta Tuusulan kunnassa. Tuusulan kunnan palveluksesta palkitaan, kun työntekijä on ollut Tuusulan kunnan palveluksessa 10, 20, 30 tai 40 vuotta. Tuusulan kunta muisti yhteensä 94 viranhaltijaa ja työntekijää kertapalkkion muodossa. Korona-pandemiasta johtuen palvelusvuosijuhlaa ei järjestetty. Kuntaliiton ansiomerkkejä ei enää kunnassa haeta.

5.4 Turvallinen työympäristö

Työsuojeluorganisaation uusi toimintakausi on 2022–2025, joten vuosi 2022 oli kauden ensimmäinen vuosi. Käytännössä tämä tarkoitti katseen laittamista tulevaan ja seuraavien vuosien painopistealueiden arviointia. Työsuojelutoiminnassa tarpeellisenä tunnistettiin työhyvinvoinnin ja mielen hyvinvoinnin edistäminen, työsuojelu ja turvallisuus, osaamisen vahvistaminen ja työhyvinvoinnin ja työsuojelun vahvistaminen osana jokapäiväistä arkijohtamista. Keskeisinä keinoina ovat työolojen haittojen ja vaarojen arviointi (riskienarviointi) ja työturvallisuusilmoitukset.

Uusi yhteistoiminta-ohje astui voimaan huhtikuussa 2022, minkä myötä kunnan yhteistyökomiteasta tuli myös työsuojelutoimikunta.

Työtaturmat ja työturvallisuusilmoitukset

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

TYÖTAPATURMAT

Työturvallisuusjärjestelmä WPro:hon tehtyjen ilmoitusten perusteella työtaturmien määrä lisääntyi vuonna 2022 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2022 aikana ilmoitettiin yhteensä 164 työtaturmaa, kun vastaava luku vuonna 2021 oli 126 työtaturmaa. Näistä työpaikalla sattuneita tapaturmia oli 130 kpl ja työmatkalla sattuneita tapaturmia 34 kpl. Työtaturmista aiheutuneet poissaolot ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Sarastia Power Bi -ohjelmasta raportoituna vuonna 2022 työtaturman

aiheuttamia sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2022 yhteensä 431 päivää (vuonna 2021 yhteensä 531 päivää).

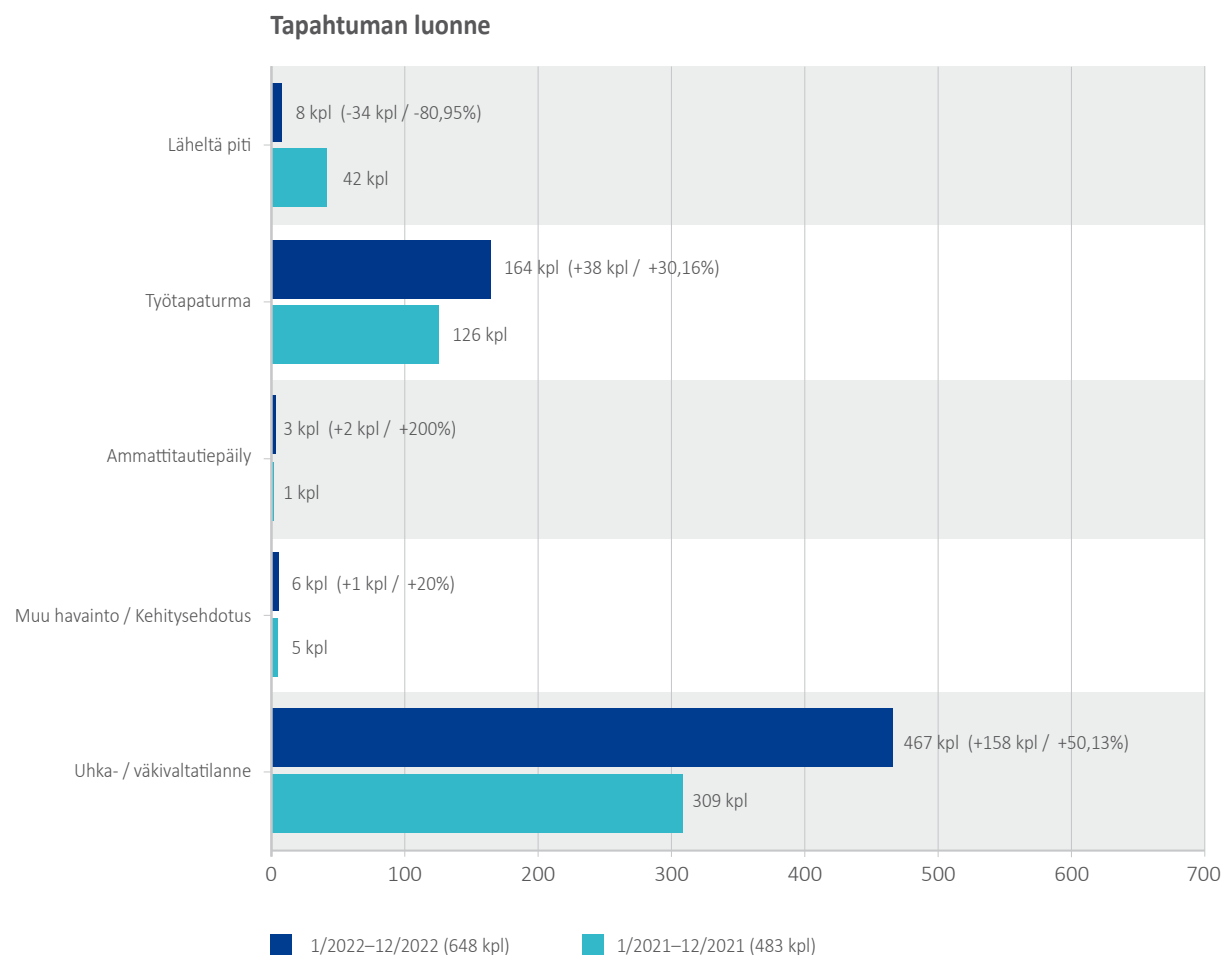
TYÖTURVALLISUUSILMOITUKSET

Työturvallisuusilmoitukset (läheltä piti, työtapa-
turma, ammattitautiepäily, muu havainto/kehi-
tysehdotus, uhka- ja väkivaltatilanne) tehdään
WPro-järjestelmään. Työturvallisuusilmoitukset
menevät käsiteltäväksi esihenkilölle ja tiedoksi
työsuojeluhenkilöstölle. Työturvallisuusilmoitusten
määrää ja luonnetta seurataan työyksiköiden lisäksi
kunnan- ja toimialueiden johtoryhmissä ja yhteis-
toiminnassa.

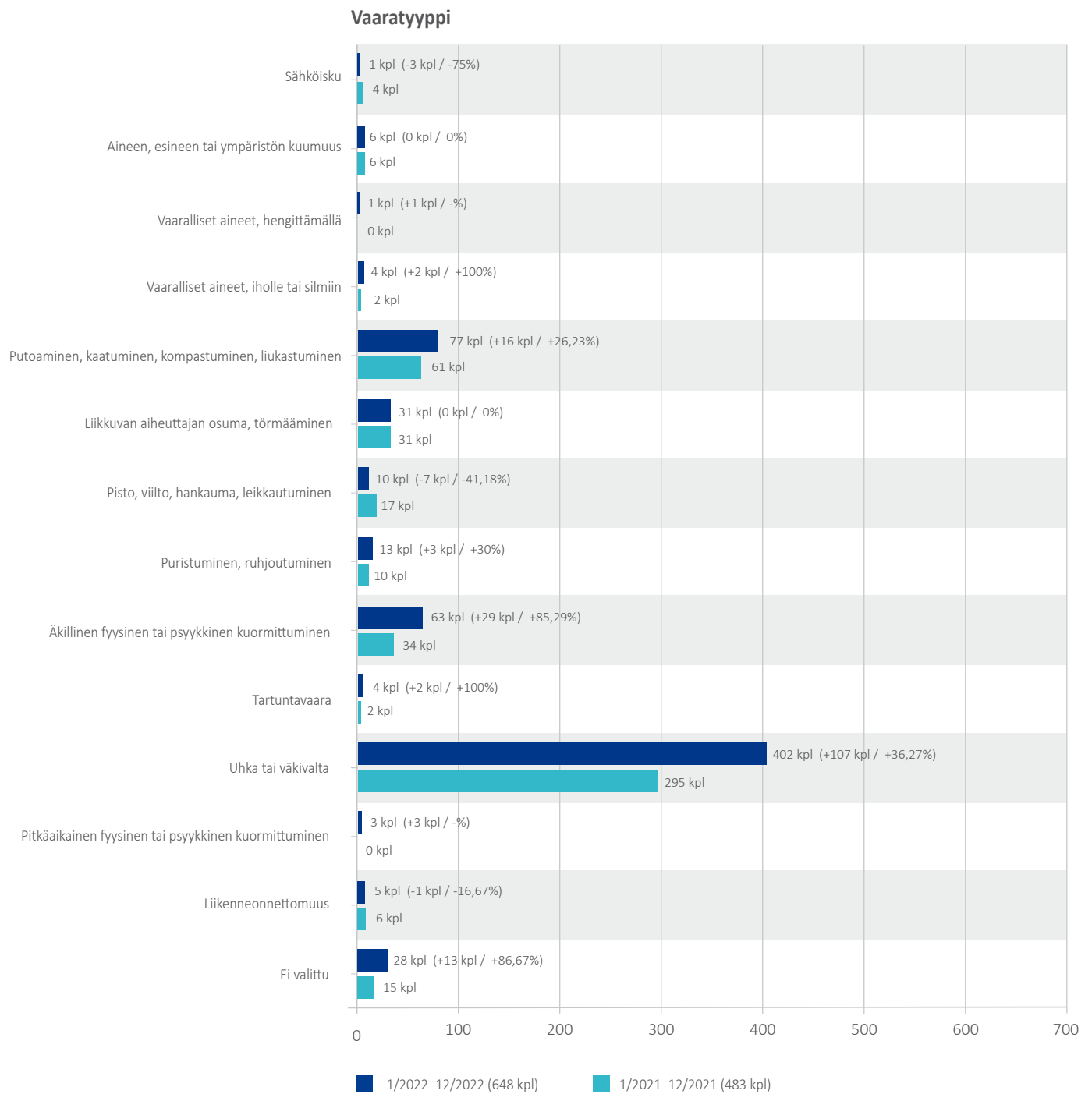
WPro:hon tehtyjen työturvallisuusilmoitusten määrä
lisääntyi vuonna 2022 edelliseen vuoteen verrattuna.
Kaikkiaan työturvallisuusilmoituksia tehtiin 648 kpl,
kun edellisenä vuonna luku oli 483 kpl. Osaltaan
ilmoitusten lisääntymiseen on vaikuttanut moni-
ilmoittamisen aikaisempaa tehokkaampi hyödyn-
täminen ja henkilöstön kannustaminen havaittujen
epäkohtien ilmoittamiseen.

Eniten työturvallisuusilmoituksia on tullut uhka- ja
väkivaltatilanteista (467 kpl), joissa tyypillisin ilmoitettu
vaaratyyppi on ollut raapiminen, pureminen, sylkemien,
ruhominen tai lyöminen (65 %).

Ilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan vuonna 2022 ja 2021



Ilmoitukset vaaratyypeittäin vuonna 2022 ja 2021



6. Johtopäätöksiä

Henkilöstön osaamistarpeita ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen ovat tulevaisuudessa kunnan menestystekijöitä, sillä kilpailu osaavasta henkilöstöstä kiristyy entisestään kunta-alalla. Tähän pyritään vastaamaan Osaaminen ja kyvykkyydet -strategisen ohjelman mukaisilla toimenpiteillä.

Tuusula koetaan työnantajana houkuttelevaksi ja pääsääntöisesti saamme täytettyä avoimet tehtävät hyvin. Kuitenkin valtakunnallisesti rekrytointihaasteellisilla aloilla, kuten varhaiskasvatuksessa, ruokapalveluissa sekä tietyillä erityisasiantuntija-aloilla, esiintyy myös Tuusulassa haasteita henkilöstön saatavuudessa.

Henkilöstön ikääntyminen ja normaali lähtövaihtuvuus tuovat myös painetta rekrytointeihin. Kunnan henkilöstön keski-ikä jatkaa nousemistaan ollen viime vuonna 48 vuotta. Kevan eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella Tuusulan kunnan henkilöstöä eläköityy vuosien 2023-2026 välisenä aikana 164 henkilöä muun lähtövaihtuvuuden ollessa 436 henkilöä. Rekrytointitarve vuoteen 2026 mennessä on siis kaiken kaikkiaan 600 henkilöä. Rekrytointiprosessin toimivuudesta ja esihenkilöiden rekrytointiosaamisesta huolehtiminen on tärkeää, jotta voidaan vastata kasvavan ja kehittyvän kunnan palvelutarpeisiin.

Työhyvinvoinnin pulssikyselyn toistuvien indeksikysymysten perusteella henkilöstö aloittaa työpäivänsä hyvillä mielin ja kokee työkykynsä hyväksi (4,79 ja 4,77, jossa 5 on erinomainen). Kun henkilöstöltä kysyttiin, miksi he suosittelisivat Tuusulan kuntaa työnantajana, vastauksissa toistuivat: hyvä työyhteisö ja työilmapiiri, hyvä palkka ja resurssit, mielenkiintoiset työtehtävät, osaava ja arvostava esihenkilö, hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, koulutusmyönteisyys, kannustaminen oppimiseen ja kehittymiseen sekä uudistuva kunta. Meillä on siis paljon hyviä pitovoimatekijöitä lisättynä vielä hyvään sijaintiin pääkaupunkiseudun kyljessä. Pitovoimatekijöistä huolehtimalla, henkilöstökokemusta edelleen kehittämällä ja yhdessä tekemällä luomme hyvät työnteon edellytykset ja mahdollisuuden kokea työn kautta merkityksellisyyttä.

Tavoittelemme strategiakauden lopussa "Hyvän mielen työpaikka" -merkkiä. Mielenterveyden vahvistaminen työpaikalla on kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä työtä. Onnistumisen kannalta on tärkeää, että mahdollisimman moni työyhteisön jäsenistä on mukana kehittämistyössä. Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan asioihin edistää jo itsessään mielenterveyttä. Tehdään yhdessä työelämästä inhimillistä ja tuetaan kestäviä työuria. Arvostetaan jokaisen työpanosta ja muistetaan antaa palautetta ja kiittää!

Satu Kuivasto

Henkilöstöjohtaja



**Arvostetaan jokaisen työpanosta
ja muistetaan kiittää!**



TUUSULA

Tekemisen taidetta.