



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2010



## SISÄLLYS

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2010 .....</b>                      | <b>3</b>  |
| <b>2. KUNNAN ORGANISAATION UUDISTAMINEN .....</b>                     | <b>4</b>  |
| <b>3. HENKILÖSTÖRESURSSIT .....</b>                                   | <b>4</b>  |
| Henkilöstömäärän kehitys .....  | 4         |
| Henkilöstön kielijakauma.....   | 6         |
| Henkilöstön sukupuolijakauma.....                                     | 7         |
| Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne .....                             | 8         |
| Yleisimmät tehtävänimikkeet.....                                      | 9         |
| Henkilöstömäärä sopimusaloittain.....                                 | 9         |
| Henkilöstön palvelusaika.....   | 10        |
| Henkilöstökulut.....  | 10        |
| Itse tuotettu ja ostettu palvelu.....                                 | 11        |
| <b>4. HENKILÖSTÖN TILA.....</b>                                       | <b>13</b> |
| Sairauspoissaolot.....  | 13        |
| Muut poissaolot.....  | 14        |
| Työtapaturmat.....  | 15        |
| Eläkkeelle siirtyminen.....   | 15        |
| Eläköitymisen kustannukset.....                                       | 16        |
| <b>5. INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN.....</b>                              | <b>17</b> |
| Henkilöstön koulutus ja kehittäminen .....                            | 17        |
| Työhyvinvointi .....  | 18        |
| Työterveyshuolto.....   | 19        |
| Työsuojelutoiminta .....  | 19        |
| Fiilis-kysely 😊 .....   | 21        |
| Vuoden työyksikön valinta.....  | 21        |
| Henkilöstön palkitseminen.....  | 22        |
| Yhteistyökomitea ja yhteistyösopimus .....                            | 22        |
| Välitön yhteistoiminta .....  | 23        |
| Luottamusmiestoiminta .....   | 23        |
| <b>6. HENKILÖSTÖHALLINTOON LIITTYVÄT PROJEKTIT.....</b>               | <b>23</b> |
| ”Sipoosta Suomen halutuin” – strategisen palkitsemisen projekti ..... | 23        |



## 1. HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2010

Henkilöstöraportti on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline poliittisille päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Se luo katsauksen menneeseen vuoteen, mutta antaa myös samalla suuntaa ja pohjaa tulevaisuuteen. Monet ajan haasteet ja mahdollisen organisaatiomuutoksen tuomat uudistukset asettavat paineita henkilöstörakenteen uudistamiselle ja osaamisen kehittämiseksi, jolloin myös henkilöstösuunnittelun merkitys korostuu.

Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimisen merkitys kasvaa vuosi vuodelta. Kuluneen vuoden aikana järjestimme henkilöstölle yhteisiä virkistysiltapäiviä ja erilaisia tilaisuuksia, joissa oli mahdollisuus kehittää omaa työtään ja huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Liikunta- ja kulttuurisetelien suosio kasvoi myös merkittävästi. Esimiestyön tärkeys ja oman osaamisen kehittäminen esimiestyössä nousivat esiin. Henkilöstöpalvelut päätti ostaa ulkopuolelta esimiehille sparraavaa työhohjausta, jossa eri alojen esimiehet voivat jakaa kokemuksiaan esimiehenä toimimisesta ja jossa asioiden käsittely tapahtuu siitä näkökulmasta, että esimies on aina työnantajan edustaja. Työhohjauksen järjestäminen koettiin hyvin myönteiseksi asiaksi siihen osallistuneiden esimiesten keskuudessa. Työhohjaus jatkuu keväällä 2011.

Sairauspoissaolojen suhteen myönteinen kehitys, jota oli jo jatkunut edellisen kolmen vuoden ajan, taittui. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä nousi keskimäärin 12,9 päivään/henkilö, mikä on hieman enemmän kuin vuonna 2008. Kasvu näkyi erityisesti pitkissä yli 5 päivää ja yli 180 päivää kestävässä sairauspoissaoloissa. Työterveyshuollon tilaston mukaan poissaoloista 63 % johtui tuki- ja liikuntaelinsairauksista tai mielenterveyshäiriöistä. Tilanne on huolestuttava ja jatkossa tulee päättäjien, johdon ja esimiesten kiinnittää erityistä huomioita psykososiaalisen kuormituksen merkitykseen johtamisessa ja jokapäiväisessä arjessa työsuojelun näkökulmasta katsottuna. Hyvin johdettu ja toimiva työyhteisö on sekä työnantajan että henkilöstön etu, joka ei ole korvattavissa millään muulla.

Suuret ikäluokat ovat tulleet eläkeikään, näin myös Sipoossa. Vanhuuseläkkeelle jäi 23 henkilöä vuonna 2010 ja vuonna 2011 määrä todennäköisesti kasvaa. Sipoossa keskimääräinen vanhuuseläkeikä oli 62,9 vuotta, kun se koko kunta-alalla oli 59,7 vuotta. Tämä on asia, josta voimme olla ylpeitä. Eläköityminen asettaa myös haasteita jatkoa ajatellen. Pitää miettiä, millaista osaamista tarvitsemme jatkossa, jotta voimme vastata kasvustrategian luomiin haasteisiin. Hyvällä suunnittelulla ja yhteistyöllä, toimintatapoja muuttamalla, työtehtävien uudelleen organisoinnilla ja muilla mahdollisilla keinoilla voimme varmasti tässäkin onnistua!

Sipoossa 1.3.2011

Hanna Kivelä

Hanna Kivelä

vs. henkilöstöpäällikkö



## 2. KUNNAN ORGANISAATION UUDISTAMINEN

Sipoon kunnassa työstetään prosessimaista ajattelutapaa vastaamaan kunnianhimoisen kasvustrategian luomiin haasteisiin. Kunnanhallitus hyväksyi 19.5.2009 prosessikartan 2.0 prosessimaisen organisaation kehittämisen jatkotyöskentelyn pohjaksi.

Prosessikartta on kunnan ydintoimintoja kuvaava ylätason kartta. Sipoon kuntakonsernin prosessikartasta ilmenee, että kunnalla on kaksi ydinprosessia. Ydinprosessi 1 on Asukkaiden hyvinvoinnin turvaaminen ja edistäminen, ydinprosessi 2 puolestaan Sipoon sekä yritysten kilpailukyvyyn ja elinvoiman vahvistaminen. Nämä ydinprosessit yhdistettyinä hallinnollisiin ja tuotantollisiin tukiprosesseihin tulevat korvaamaan nykyisen linjaorganisaation. Tavoitteena on ns. matala, joustava ja ketterä organisaatio, joka kykenee vastaamaan kasvun ja kehityksen luomiin haasteisiin. Nyt kehitettävän organisaation tärkeä osa on myös työn organisoiminen sopimusohjauksen kautta. Tavoitteena on lyhentää läpimenoaikoja ja parantaa laatua sekä asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyttä.

Kyseessä on mittava muutos, joka vaatii kaikkien työntekijöiden sekä luottamushenkilöiden panostusta ja uuteen ajattelutapaan oppimista. Kaikkien tehtävät ovat sidoksissa kunnan tavoitteiden saavuttamiseen ja keskiössä on toiminnan asiakaslähtöisyys. Tavoitteena on kehitysmuutoksen ilmapiiri, johon kuntaorganisaation kaikki tasot osallistuvat. Sipoon kehitykselle rakennetaan kestävä pohjaa ja uusia rakenteita, jotta kunta voi palvella asiakkaitaan, eli kaikkia sipoolaisia, entistä paremmin.

Siirtyminen prosessiorganisaatioon on vuonna 2010 edennyt niin, että Sosiaali- ja terveystoiminta on jatkanut elämänkaaren mukaisen toiminnan suunnittelua siten, että sosiaali- ja terveystoiminnassa voitiin vuoden 2011 alusta organisoida elämänkaarimallin mukaisesti.

Organisaatiouudistukseen liittyen kunnanhallitus teki toukokuussa 2010 periaatepäätöksen kunnan talous- ja hallintopalvelujen keskittämisestä. Keskittämisen tasoa ja laajuutta selvitettiin vaihtoehtotarkastelujen kautta syksyllä 2010. Valmistelutyö jatkuu vuonna 2011.

## 3. HENKILÖSTÖRESURSSIT

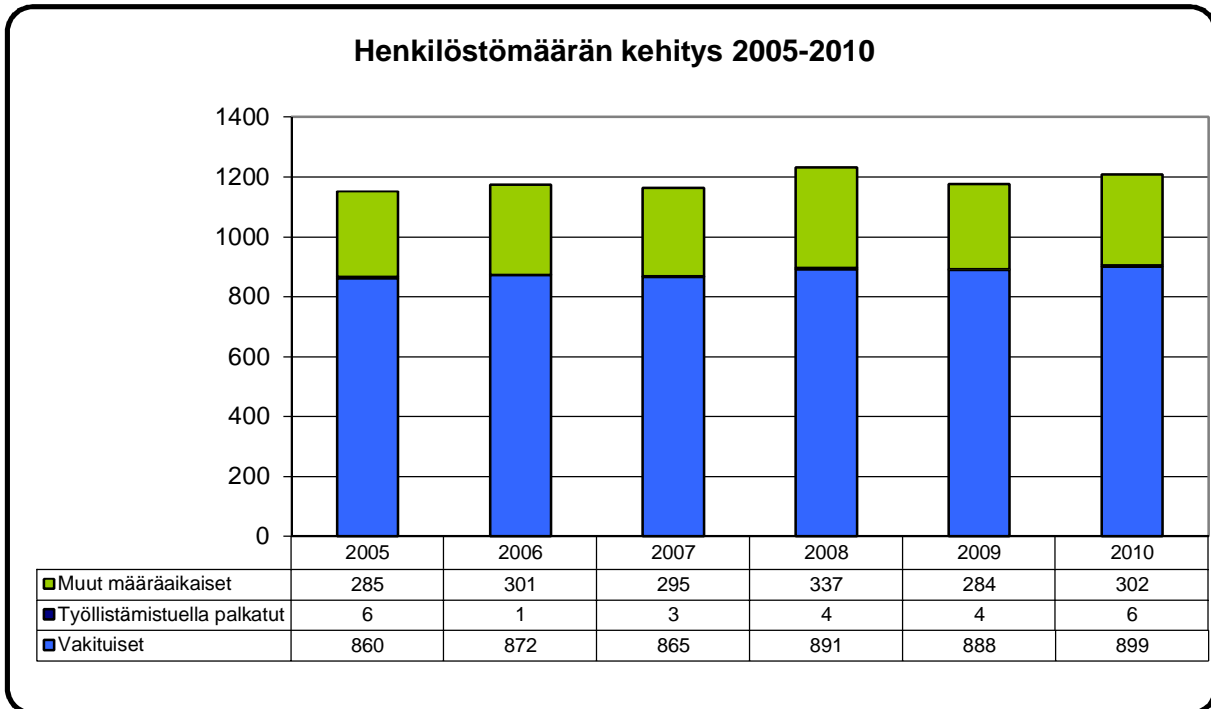
### Henkilöstömäärän kehitys

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2010 lopussa yhteensä 1 207 henkilöä, mikä on 31 henkilöä enemmän kuin edellisellä vuonna. Määräaikaisen henkilöstön osuus kasvoi 18 henkilöllä ja työllistämistuella palkattuja oli 2 enemmän kuin vuonna 2009.



Kunta-alalla henkilöstöä on keskimäärin 919 työntekijää/kunta ja noin 65 % kunnista on työnantaja, joiden palveluksessa on alle 500 henkilöä.

Vuoden 2010 talousarviossa oli koko kunnan tasolla 19 uutta virkaa ja tointa.



Kunnallisen työmarkkinalaitoksen työllisyystiedustelun mukaan kunta-alan henkilöstömäärän arvioidaan pysyvän seuraavina vuosina lähes ennallaan. Alueelliset vaihtelut ovat kuitenkin suuria.

Sipoossa henkilöstömäärä tulee vuonna 2011 nousemaan noin 1 230 henkilöön.



| Osasto                           | Vakituiset | Työll.tuella palkatut | Muut määräaik. | Yht.        | Osasto-jako  | Muutos ed.vuosi | Rakenne 2010 |             |
|----------------------------------|------------|-----------------------|----------------|-------------|--------------|-----------------|--------------|-------------|
|                                  |            |                       |                |             |              |                 | Vakit.       | Määräaik.   |
| Kehitys- ja kaavoituskesk. ja kj | 19         |                       | 1              | 20          | 2 %          | +5              | 95 %         | 5 %         |
| Talous- ja hallintokeskus        | 36         |                       | 5              | 41          | 3 %          | +5              | 88 %         | 12 %        |
| Sosiaali- ja terveysosasto       | 264        | 3                     | 73             | 340         | 28 %         | +2              | 78 %         | 22 %        |
| Sivistysosasto                   | 455        | 2                     | 205            | 662         | 55 %         | +19             | 69 %         | 31 %        |
| Tekniikka- ja ympäristöosasto    | 125        | 1                     | 18             | 144         | 12 %         | 0               | 87 %         | 13 %        |
| <b>Koko kunta</b>                | <b>899</b> | <b>6</b>              | <b>302</b>     | <b>1207</b> | <b>100 %</b> | <b>+31</b>      | <b>74 %</b>  | <b>26 %</b> |

Huom. Sivistysosaston henkilöstömäärään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia.

Vakituisista 10 % (90 henkilöä) teki osa-aikatyötä.

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 899 henkilöä, eli 74 %. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on noin 26 %. Koko kuntasektorilla keskimäärin 21 % henkilöstöstä on määräaikaisessa työsuhteessa. Suhteessa koko osaston henkilöstöön eniten määräaikaisia oli sivistysosastolla (31 %). Tämä johtunee osittain toiminnan laadusta, oppilaita ei voi jättää ilman opetusta opettajan sairastuessa, mutta osittain myös perhe- ja vanhempainvapaiden määrästä. Määräaikaisen henkilöstön lukumäärään vaikuttavat mm. pitkien, sijaisia vaativien perhe-, virka- ja työvapaiden määrä.

Vuoden 2010 lopussa henkilöstömäärältään suurin osasto oli Sivistysosasto, jonka palveluksessa on 55 % koko kunnan henkilöstöstä.

Vuodenvaihteessa henkilöstömäärä 1 000 asukasta kohti Sipoossa oli 66,1 (65,2 vuonna 2009). Koko kunta-alan vastaava luku on viime vuosina ollut noin 62. Vertailukuntien vastaavat luvut ilmenevät alla olevasta taulukosta.

Henkilöstömäärä/1 000 asukasta

| Kunta       | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------|------|------|------|
| Sipoo       | 62,0 | 65,2 | 66,1 |
| Vantaa      | 62,3 | 60,2 | 58,5 |
| Tuusula     | 50   | 54,6 | 53,1 |
| Mäntsälä    | 56,2 | 63,8 | 62,3 |
| Kirkkonummi | 60,8 | 63,1 | 61,7 |
| Porvoo      | 75,8 | 73,1 | 72,8 |

## Henkilöstön kielijakauma

Vuonna 2010 koko henkilöstöstä 53 % oli ruotsinkielisiä ja 47 % suomenkielisiä. Kun tarkastellaan vastaavaa lukua vakinaisen henkilöstön osalta, ruotsinkielisiä on 54,4 % ja suomenkielisiä 45,6 %. Vuoteen 2009 verrattuna ruotsinkielisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on vähentynyt 1,9 %, vakinaisten osalta vähennys on 1,7 %.



## Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuonna 2010 Sipoon kunnan koko henkilöstöstä 82,3 % oli naisia ja 17,7 % miehiä. Prosenttiluvuissa on tapahtunut pieni muutos edelliseen vuoteen verrattuna: naisten osuus on vähentynyt 1,5 %:n verran. Vakinaisen henkilöstön osalta prosenttiluvut ovat 84,9 % naisia ja 15,1 miehiä %. Edelliseen vuoteen verrattuna naisten osuus on vähentynyt 0,1 prosenttiyksikköä. Koska Sipoon kunnan palvelut tulevat myös tulevaisuudessa painottumaan kasvatus- ja hoitoalalle, naisten suuri osuus henkilöstömäärästä tulee säilymään. Koko kunta-alalla naisten osuus henkilöstöstä on 79 %.

Kymmenen tavallisimman ammattinimikkeen sukupuolijakauma on seuraavanlainen:

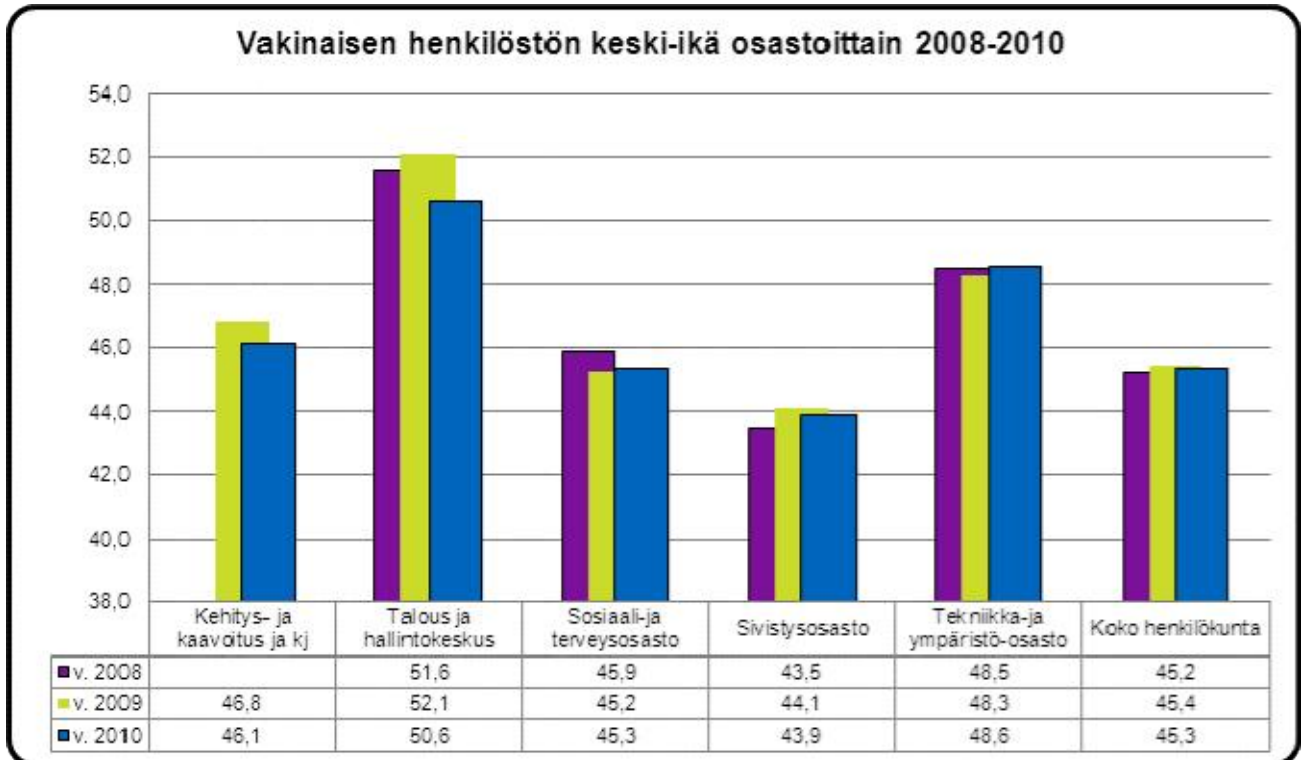
| Nimike               | Naisia     | Miehiä    | Yht        |
|----------------------|------------|-----------|------------|
| Lastenhoitaja        | 87         | 1         | 88         |
| Luokanopettaja       | 45         | 12        | 57         |
| Lastentarhanopettaja | 50         | 0         | 50         |
| Lähihoitaja          | 49         | 0         | 49         |
| Siivoja              | 30         | 0         | 30         |
| Lehtori              | 24         | 5         | 29         |
| Perhepäivähoitaja    | 25         | 0         | 25         |
| Perushoitaja         | 20         | 0         | 20         |
| Laitoshuoltaja       | 19         | 0         | 19         |
| Sairaanhoitaja       | 17         | 0         | 17         |
| <b>Yhteensä</b>      | <b>366</b> | <b>18</b> | <b>384</b> |

Esimiesten osalta sukupuolijakauma on seuraavanlainen:

- kunnan johtoryhmä: miehiä 50 % ja naisia 50 %
- muut esimiehet: miehiä 32 % ja naisia 68 %.



## Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne



Vuoden 2010 lopussa Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,3 vuotta. Sipoossa, kuten kunta-alalla yleisesti, keski-ikä on muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Vuoteen 2009 verrattuna keski-ikä on laskenut Sipoossa 0,1 vuodella. Vuonna 2009 kunta-alalla vakinaisesti työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli 47,5 vuotta.

| Osasto                         | Keski-ikä   |           |            |            |            |           | Yht        |
|--------------------------------|-------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|
|                                | v. 2010     | a 30 v.   | 30-39 v.   | 40-49 v.   | 50-59 v.   | 60 v. -   |            |
| Kehitys- ja kaavoitus ja kj    | 46,1        | 1         | 5          | 3          | 9          | 1         | 19         |
| Talous- ja hallintokeskus      | 50,6        | 3         | 1          | 10         | 16         | 6         | 36         |
| Sosiaali- ja terveysosasto     | 45,3        | 22        | 57         | 86         | 72         | 27        | 264        |
| Sivistysosasto                 | 43,9        | 49        | 111        | 139        | 122        | 34        | 455        |
| Tekniikka- ja ymp. osasto      | 48,6        | 9         | 17         | 30         | 46         | 23        | 125        |
| <b>Vakituinen henkilökunta</b> | <b>45,3</b> | <b>84</b> | <b>191</b> | <b>268</b> | <b>265</b> | <b>91</b> | <b>899</b> |

Kunta-alan henkilöstöstä noin 45 % on 30–49-vuotiaita, noin 45 % vähintään 50-vuotiaita ja noin 10 % alle 30-vuotiaita. Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön osalta luvut ovat 50 % 30–49-vuotiaita ja 40 % vähintään 50-vuotiaita ja 10 % alle 30-vuotiaita. Sipoossa suurimman yksittäisen kymmenenvuotisryhmän muodostaa 40–49-vuotiaat.

Osastoittain tarkasteltuna korkein keski-ikä on kuten aikaisempinakin vuosina Talous- ja hallintokeskuksella.



## Yleisimmät tehtävänimikkeet

Sipoon kunnassa on käytössä yhteensä noin 200 erilaista tehtävänimikettä. Tavallisimmat tehtävänimikkeet Sipoossa ovat lastenhoitaja ja luokanopettaja. Vertailtaessa Sipoon kymmentä yleisintä tehtävänimikettä kunta-alan yleisimpiin tehtävänimikkeisiin huomaa, että Sipoo on kasvukunta, jossa lastenhoito, kasvatus ja koulutus painottuvat.

| Yleisimmät tehtävänimikkeet Sipoossa | Yleisimmät tehtävänimikkeet kunta-alalla (10/09) |
|--------------------------------------|--|
| 1 Lastenhoitaja                      | Sairaanhoitaja                                   |
| 2 Luokanopettaja                     | Lähihoitaja                                      |
| 3 Lastentarhanopettaja               | Luokanopettaja                                   |
| 4 Lähihoitaja                        | Lastenhoitaja                                    |
| 5 Siivoaja                           | Perushoitaja                                     |
| 6 Lehtori                            | Lastentarhanopettaja                             |
| 7 Perhepäivähoitaja                  | Perhepäivähoitaja                                |
| 8 Perushoitaja                       | Lehtori  |
| 9 Laitoshuoltaja                     | Koulunkäyntiavustaja                             |
| 10 Sairaanhoitaja                    | Hoitaja  |

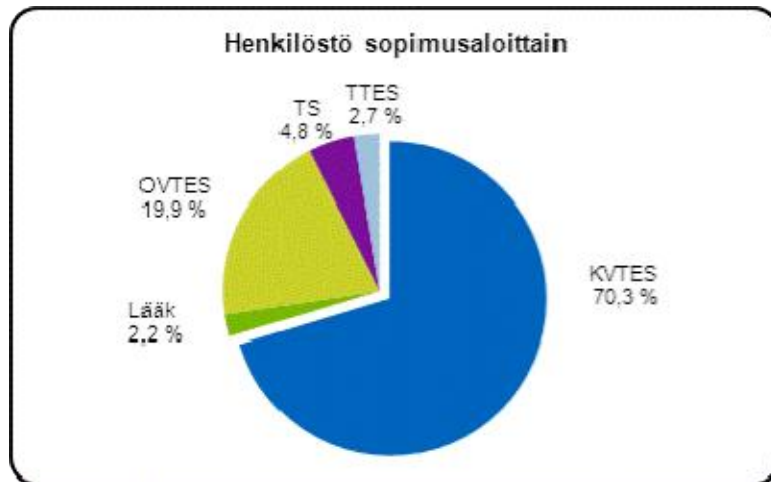
## Henkilöstömäärä sopimusaloittain

Sipoon kunnan henkilöstö sijoittuu viiden eri työ- ja virkaehtosopimuksen sopimusalueelle: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus (LS) ja kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES).

Sipoossa henkilöstön sijoittuminen eri sopimusten piiriin on vuoteen 2009 verrattuna muuttunut seuraavasti: Opetushenkilöstön osalta sopimuksen piiriin kuuluvien osuus on vähentynyt 0,3 %. Tuntipalkkaisen henkilöstön osuus on lisääntynyt 0,4 %. Yleisen sopimuksen osuus koko henkilöstöstä on lisääntynyt 0,1 %, kun taas teknisen sopimuksen henkilöstön osuus on vähentynyt 0,1 %. Lääkärisopimukseen kuuluvan henkilöstön osuus on vähentynyt 0,3 %.

Sipoossa on enemmän opetushenkilöstöä ja vähemmän lääkärin sopimuksen ja teknisen sopimuksen henkilöstöä kuin kunta-alalla keskimäärin.





## Henkilöstön palvelusaika

Vakinaisen henkilöstön palvelusaika kuvaa välillisesti henkilöstön vaihtuvuutta. Koko kunnan tasolla vakinaisen henkilöstön palvelusaika on 11,2 vuotta. Vuonna 2009 luku oli 11,3.

## Henkilöstökulut

Tulopoliittisten sopimusten mukaiset palkankorotukset nostivat palkkatasoa vuonna 2010 keskimäärin 1,7 %.

Sopimuskauden sovitut palkankorotukset muodostuivat vuonna 2010 järjestelyerästä samapalkkaisuuden edistämiseksi ja tuloksellisuuden edistämistä tukevasta paikallisesta järjestelyerästä.

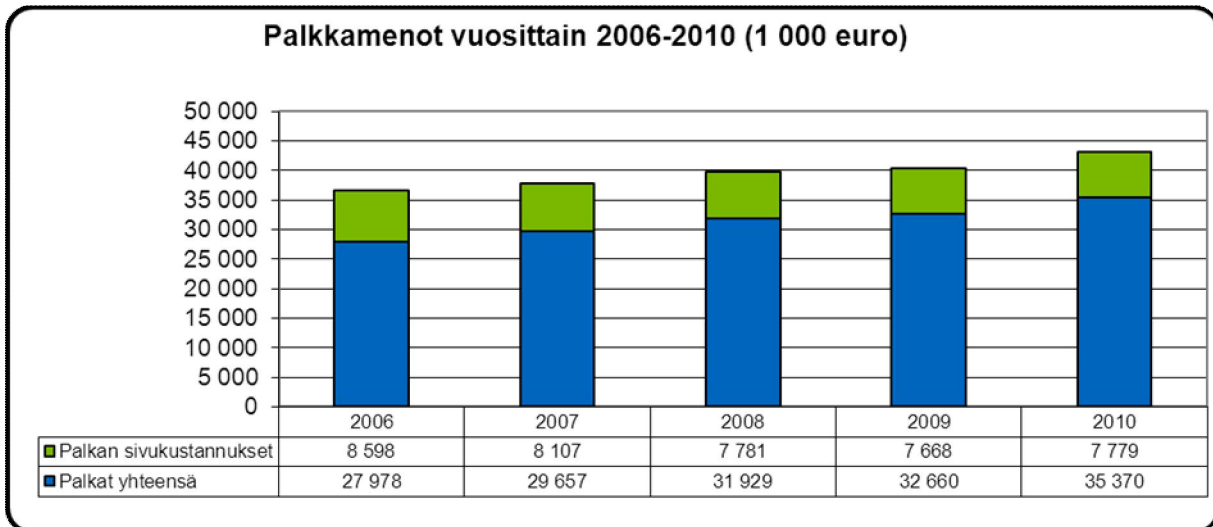
Harkinnanvaraisten henkilökohtaisten lisien osuus tehtäväkohtaisten palkkojen summasta oli joulukuussa KVTES:n osalta 0,9 %, minkä johdosta lisiä tullaan lisäämään maaliskuussa 2011, jotta sopimuksen edellyttämä 1,1 % täyttyy. TS-sopimuksen osalta henkilökohtaisen lisän osuus on 1,6 %, lääkärisopimuksen osalta 1,4 % ja TTES:n osalta 1,2 %. OVTES on ainoa sopimusala, jolla harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät eivät ole käytössä.

Syksyllä suoritettiin uudelleen opettajien työn vaativuuden arviointi, jonka perusteella 117 opettajaa sai TVA-lisää. TVA-kriteereistä painottuivat sellaiset tekijät, jotka vaikuttavat jokapäiväiseen työhön, mm. isot opetusryhmät, erityistä tukea vaativien oppilaiden määrä luokassa ja kielikyöpyopetus.

Sipoon kunnassa kokoaikaista työtä tekevän kuukausipalkkaisen henkilön tehtäväkohtainen keskipalkka on 2 232 euroa. Kokonaispalkan osalta luku on 2 535 euroa. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan kunta-alan keskiansio on 2 802 euroa.



Vuoden 2006 alusta tuli voimaan laki väliaikaisesta työnantajan matalapalkkatuesta. Matalapalkkatukea saa työnantaja, jonka palveluksessa on 54 vuotta täyttänyt työntekijä, jolle kokoaikaisesta työstä maksettava palkka on yli 900 ja alle 2 000 euroa kuukaudessa. Matalapalkkatukea maksettiin Sipoon kunnalle yhteensä 46 032 euroa. Tukeen oikeuttavia työntekijöitä oli keskimäärin 49,6/kuukausi. Vuonna 2009 vastaavat luvut olivat 57 998 euroa ja 56,7 työntekijää/kuukausi.



Lukuihin sisältyvät vuoden aikana maksetut palkat ja niihin liittyvät palkkaperusteiset eläkemaksut.

Koko kunnan tasolla nettopalkkamenot kasvoivat vuonna 2010 yhteensä 7 %. Nettopalkkamenot suhteutettuna asukaslukuun 31.12.2010 olivat 2 340 euroa, kun vastaava luku vuonna 2009 oli 2 210 euroa, lisäystä oli yhteensä 5,7 %.

Vuoden 2011 palkkaneuvottelutuloksen mukaisesti palkkoja tarkistetaan 1.5.2011 yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,2 prosenttia, ja paikallisella järjestelyerällä, joka on 0,8 prosenttia. Lisäksi neuvottelutulokseen sisältyy sopimuslakohtainen kertaerä.

### Itse tuotettu ja ostettu palvelu

Alla olevassa taulukossa itse tuotetun palvelun henkilöstökuluja on verrattu ulkoisiin toimintakuluihin ja näiden lukujen suhteesta on laskettu henkilöstökulujen osuus toimintakuluista.

Vuoden 2011 talousarvion mukaan henkilöstökulut nousevat 47,2 miljoonaan euroon ja henkilöstökulujen osuus toimintakuluista on 47,3 %, mikä on hieman enemmän kuin edellisvuosina.

| Osuus 1000 euroa ja %   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   | Arvio 2011 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| Henkilöstökulut         | 36 192 | 38 797 | 41 539 | 42 511 | 44 893 | 47 204     |
| Toimintakulut yhteensä  | 79 386 | 83 944 | 91 938 | 92 329 | 97 980 | 99 619     |
| Henkilöstökulujen osuus | 45,6   | 46,2   | 45,2   | 46,0   | 45,8   | 47,3       |

Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista on vuoden 2009 tilinpäätöksen mukaan Järvenpäässä 46,4 %, Tuusulassa 47,9 %, Kirkkonummella 46,8 %, Nurmijärvellä 49,7 % ja Mäntsälässä 42,9 %.

Ostopalvelut on alla olevassa tarkastelussa jaettu karkeasti kahteen ryhmään: ensimmäisessä ryhmässä ovat ne kumppanit, jotka tuottavat palveluja vain sipoolaisille ja joiden henkilöstö kokonaisuudessaan palvelee sipoolaisia. Toisessa, eli muut yhteistyökumppanit ryhmässä, on sellaisia kumppaneita, joiden palveluista osa tuotetaan sipoolaisille ja osa muille asiakkaille. Näiden lisäksi käytetään tarvittaessa satunnaisia konsulttipalveluja, joita ei tässä tarkastelussa ole mukana.

Yhteensä 98,4 henkilöä eri yhteistyökumppaneiden palveluksessa tuottaa palveluita vain sipoolaisille asiakkaille.

| <b>Vain sipoolaisille asiakkaille tuotetut ostopalvelut</b> |                 |
|---|-----------------|
|   | Henkilöstömäärä |
| Päivähoito  |                 |
| -8 toimipistettä  | 42,5            |
| Siivous   |                 |
| -6 toimipistettä  | 8               |
| Sairaankuljetus   | 15              |
| Laboratorio   | 7               |
| Röntgen   | 1               |
| Lääkärit  | 2               |
| Ympäristöterveydenhuolto                                    | 4               |
| Työterveyshuolto  | 3,4             |
| Vanhuspalvelut  |                 |
| -1 toimipiste   | 15,5            |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>98,4</b>     |

Muita ostopalveluja Sipoon kunnalle tuottaa 246 yhteistyökumppania. Näistä yhteistyökumppaneista 60,6 % tuottaa palveluja Sosiaali- ja terveysosastolle, 8,9 % Sivistysosastolle, 22,8 % Kehitys- ja kaavoituskeskukselle, 3,2 % Talous- ja hallintokeskukselle ja 4,5 % Tekniikka- ja ympäristöosastolle.

Koko kunnan tasolla ei ole yhteistä rekisteriä ostetuista palveluista ja sen takia yllä olevat luvut ovat vain suuntaa antavia.



## 4. HENKILÖSTÖN TILA

### Sairauspoissaolot

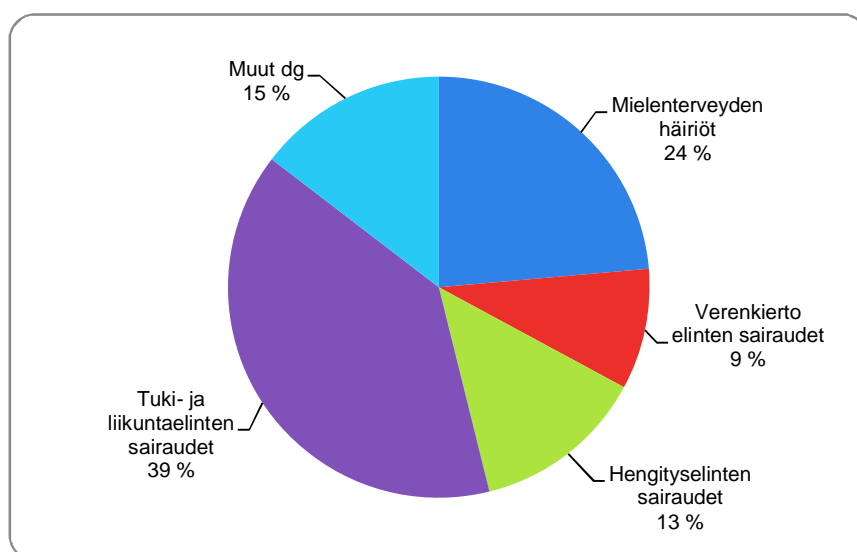
Koko vuoden 2010 henkilöstömäärästä 433 henkilöä, eli 33,6 %, ei ollut ollenkaan poissa työstä sairauden takia. Vakinaisesta henkilöstöstä sairauslomapäiviä ei ollut lainkaan 331 henkilöllä, eli 35 %:lla. Vuonna 2009 koko henkilöstöstä 37,9 % ei ollut lainkaan poissa työstä sairauden takia ja vakinaisesta henkilöstöstä sairauslomapäiviä ei ollut 35,3 %:lla.

Sairauspoissaolopäivien määrä kokonaisuudessaan kasvoi keskimäärin 12,9 päivään/henkilöä, mikä on 2,2 päivää enemmän kuin vuonna 2009. Sairauspoissaoloja oli yhteensä 15 563 päivää, eli 2 931 päivää enemmän kuin edellisvuonna.

Kunta-alalla sairauspoissaolopäiviä on keskimäärin 15 päivää/henkilö.

| SAIRAUSPOISSAOLOT<br>KESKIMÄÄRIN/HENKILÖ |      |
|--|------|
| 2010                                     | 12,9 |
| 2009                                     | 10,7 |
| 2008                                     | 12,6 |
| 2007                                     | 13,6 |

Työterveyshuollon tilaston mukaan 63 % poissaoloista johtui tuki- ja liikuntaelinsairauksista tai mielenterveyshäiriöistä.



Sairauspoissaolotilastoja seurataan edelleen osasto- ja yksikkötasolla.



| <b>KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT</b> |               |               |               |
|---|---------------|---------------|---------------|
| <b>(kalenteripäiviä)</b>                  |               |               |               |
|   | <b>2008</b>   | <b>2009</b>   | <b>2010</b>   |
| 1-2 päivää                                | 1 995         | 1 935         | 1 843         |
| 1-5 päivää                                | 2 774         | 2 589         | 2 699         |
| yli 5 päivää                              | 9 350         | 7 133         | 9 961         |
| yli 180 päivää                            | 1 340         | 975           | 1 060         |
|   | <b>15 459</b> | <b>12 632</b> | <b>15 563</b> |

Vuoden 2010 aikana kaksi työntekijää oli työkokeilussa. Työkokeilu on työeläkelaitoksen rahoittamaa kuntoutusta, joka voi olla joko täysin uuden työn kokeilemistä tai ”pehmeä” paluu omaan työhön pitkän sairauslomien jälkeen.

Kunnanhallituksen päätöksen mukaan vuodesta 2007 lähtien työkokeilussa oleva henkilö saa työkokeilun ajalta täyden palkan ja työeläkelaitoksen kuntoutusraha maksetaan kokonaisuudessaan työnantajalle.

Kolme henkilöä oli vuonna 2010 osa-aikasairauslomalla.

### **Muut poissaolot**

Muita poissaolon syitä kuin vuosilomat, koulutukset ja sairauspoissaolot ovat erilaiset työ- ja virkavapaat.

| <b>Poissaolon syy</b>      | <b>Päiviä</b> | <b>Henkilömäärä</b> |
|----------------------------|---------------|---------------------|
| Äitiysloma                 | 3303          | 39                  |
| Hoitovapaa                 | 8 511         | 45                  |
| Vanhempainloma             | 4 204         | 40                  |
| Isyysloma                  | 218           | 11                  |
| Sairaalan lapsen hoito     | 934           | 206                 |
| Vuorotteluvapaa            | 2 724         | 16                  |
| Opintovapaa                | 1 436         | 22                  |
| Henkilökohtainen syy       |               |                     |
| -palkaton                  | 5 882         | 474                 |
| Toisen viran hoito muualla | 1 371         | 9                   |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>28 583</b> | <b>862</b>          |



## Työtapaturmat

Vuonna 2010 työtapaturmia sattui yhteensä 58, näistä 8 tapahtui työmatkalla ja 50 työssä. Työtapaturmista 39 oli sellaisia, jotka eivät johtaneet poissaoloon. Tämä osoittaa, että työyhteisöt ovat noudattaneet hyvin ohjetta, jonka mukaan työtapaturmalomake tulee täyttää aina, kun jokin sattuu, vaikka tapaturma ei vaatisikaan lääkärisikäyntiä tai poissaoloa. Työtapaturmista aiheutui yhteensä 349 poissaolopäivää, mikä on vuoteen 2009 verrattuna 66 päivää vähemmän.

| Työtapaturmat              | 2008      | 2009      | 2010      |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Työssä                     | 58        | 37        | 50        |
| Työmatkalla                | 11        | 6         | 8         |
| Sairauspoissaolopäiviä     | 500       | 415       | 349       |
| <b>Tapaturmia yhteensä</b> | <b>69</b> | <b>43</b> | <b>58</b> |

Työtapaturmien vammojen kaksi yleisintä laatua olivat

- haavat ja pinnalliset vammat
- sijoiltaan menot, nyrjähdykset ja venähdykset.

Ilmoitettuja läheltä piti -tilanteita oli vuoden 2010 aikana 44 kappaletta. Näiden tilanteiden syitä olivat

- asiakkaan fyysinen kontakti 36 ilmoitusta
- muu syy 8 ilmoitusta.

Ilmoitetuista läheltä piti -tilanteista 33 ilmoitusta oli kouluista ja päiväkodeista ja 82 %:ssa näistä ilmoituksista oli syynä asiakkaan fyysinen kontakti tai sillä uhkailu. Työpaikat tehostavat työssä tapahtuneiden tapaturmien selvittämistä yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa. Lisäksi työpaikat toteuttavat aktiivisesti vaarojen arvioinnin pohjalta sovittuja toimenpiteitä työympäristön turvallisuuden parantamiseksi.

## Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2010 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 23 henkilöä, mikä on 6 henkilöä enemmän kuin vuonna 2009. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 92 % oli vanhuuseläkkeitä, kun vastaava luku vuonna 2009 oli 89 %.



| Eläemuoto   | 2006      | 2007      | 2008      | 2009      | 2010      |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Myönnettyjä vanhuuseläkkeitä                      | 13        | 10        | 17        | 16        | 23        |
| Myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä               | 4         | 7         | 4         | 2         | 2         |
| Myönnettyjä yksilöllisiä varhaiseläkkeitä         | 0         | 1         | 1         | 0         | 0         |
| <b>Yhteensä</b>                                   | <b>17</b> | <b>18</b> | <b>22</b> | <b>18</b> | <b>25</b> |
| Osa-aikaeläkkeellä olleita 31.12                  | 28        | 39        | 35        | 33        | 28        |
| Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden aikana olleita | 6         | 4         | 2         | 2         | 4         |
| Kuntoutustukea vuoden aikana saaneita             | 2         | 4         | 3         | 1         | 3         |

Vuonna 2010 vanhuuseläkkeen saaneiden keski-ikä oli 62,9 vuotta, vastaava luku vuonna 2009 oli 63,5 vuotta. Kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62,4 vuotta (63,2 vuotta vuonna 2009). Koko kunta-alalla jäätiin vuonna 2010 eläkkeelle keskimäärin 59,7-vuotiaana.

Uuden eläkelain myötä eläkkeelle siirtymisen ennustaminen vaikeutuu. Jokainen työntekijä voi itse valita, jääkö eläkkeelle 62–63-vuotiaana vai haluaako jatkaa työntekoa ja eläkkeen kartuttamista jopa 68 ikävuoteen asti.

Arviolta 30,4 % kunnan vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2010 jää eläkkeelle vuosina 2011–2020. Suhteessa osaston henkilöstöön eläkkeelle jää eniten henkilöstöä Talous- ja hallintokeskuksesta ja Tekniikka- ja ympäristöosastolta.

|                            | Kehitys ja<br>kaavoitus | Talous ja<br>hallinto | Sosiaali ja<br>terveys | Tekniikka<br>Sivistys<br>ja ympäristö | Yhteensä   |        |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------------|------------|--------|
| <b>2011</b>                | 0                       | 4                     | 14                     | 20                                    | 46         |        |
| <b>2012</b>                | 0                       | 3                     | 10                     | 6                                     | 24         |        |
| <b>2013</b>                | 0                       | 0                     | 4                      | 8                                     | 19         |        |
| <b>2014</b>                | 1                       | 0                     | 8                      | 12                                    | 25         |        |
| <b>2015</b>                | 1                       | 3                     | 4                      | 12                                    | 23         |        |
| <b>2016</b>                | 0                       | 1                     | 5                      | 8                                     | 16         |        |
| <b>2017</b>                | 1                       | 1                     | 7                      | 5                                     | 22         |        |
| <b>2018</b>                | 1                       | 5                     | 8                      | 16                                    | 35         |        |
| <b>2019</b>                | 1                       | 1                     | 6                      | 12                                    | 23         |        |
| <b>2020</b>                | 2                       | 1                     | 15                     | 15                                    | 40         |        |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>7</b>                | <b>19</b>             | <b>81</b>              | <b>114</b>                            | <b>273</b> |        |
| % osaston<br>henkilöstöstä |                         |                       |                        |                                       |            |        |
| 2010                       | 38,9 %                  | 51,3 %                | 30,7 %                 | 25,1 %                                | 41,6 %     | 30,4 % |

Arviossa on laskettu eläkeiäksi 63 vuotta tai KEVAn ilmoittama eläkeikä.

## Eläköitymisen kustannukset

Työnantajan eläkemaksuja maksettiin vuonna 2010 yhteensä 5 915 856 euroa, mikä on 339 455 euroa enemmän kuin vuonna 2009.



Vuoden 2006 alusta työttömyys-, työkyvyttömyys- ja varhaiseläkkeiden omavastuuosuudet maksetaan ns. varhaiseläkemenoperusteisena maksuna (varhe-maksu) joka maksetaan kuukausittain ennakkomaksuna, joka perustuu edellisenä vuonna alkaneisiin eläkemenoihin. Vuonna 2010 tämä ennakkomaksu on ollut 191 740 euroa. Lopullinen maksu määräytyy vuonna 2010 alkaneiden eläkemenojen perusteella ja laskutetaan syksyllä 2011.

Eläkemenoperusteisten työnantajamaksujen kulut olivat 1 980 009 euroa (vuonna 2009: 1 903 139 euroa).

## 5. INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

### Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Henkilöstökoulutuksen välittömät kustannukset olivat vuonna 2010 yhteensä noin 159 429 euroa, mikä on 177 euroa vakinaista työntekijää kohden ja noin 0,49 % palkkasummasta. Käytetty koulutusraha/vakinainen työntekijä ja prosenttiluku palkkasummasta on pienempi kuin vuonna 2009.

| KOULUTUSKUSTANNUKSET           | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|
| Koulutuskustannukset (1 000 €) | 98   | 143  | 207  | 210  | 159  |
| €/vakituinen työntekijä        | 112  | 166  | 233  | 237  | 177  |
| % palkkasummasta               | 0,35 | 0,56 | 0,55 | 0,65 | 0,49 |
| Koulutuspäiviä                 | 2095 | 2205 | 2028 | 2585 | 2876 |

Neljä esimiestä aloitti marraskuussa 2009 ja 21 esimiestä syyskuussa 2010 puolitoista vuotta kestävä johtamistaidon erikoisammattitutkinnon (JET).

JET-opiskelijoiden lisäksi vuoden 2010 lopussa kunnassa oli 6 oppisopimusopiskelijaa. Yleisimmät ammatit, joihin opiskellaan oppisopimuksella, ovat edelleen lähihoitaja, lastenhoitaja ja koulunkäyntiavustaja.

Esimiestapaamiset jatkuivat vuonna 2010. Tapaamisia oli yhteensä neljä, ja niihin osallistui keskimäärin 80 % kaikista esimiehistä. Vuoden 2010 esimiestapaamisten teemana oli mm. prosessiorganisaatio. Keväällä Päivi Perämäki piti esimiehille luennon aiheesta Työhyvinvointi tuoksellisuuden tekijänä. Esimiestapaamiset jatkuvat vuonna 2011.

Uuden henkilöstön perehdyttämistilaisuudet järjestettiin maaliskuu- ja syyskuussa 2010. Näihin tilaisuuksiin osallistui yhteensä 58 henkilöä. Vastaavien tilaisuuksien päivämäärät vuodelle 2011 on jo lyöty lukkoon, ja niistä on tiedotettu henkilöstölle.



## Työhyvinvointi

Elokuun lopussa järjestettiin viidennen kerran kahtena iltapäivänä koko henkilöstölle yhteinen virkistysiltapäivä, jonka teemana oli henkilöstön hyvinvointi. Jokainen oli itse saanut kahdeksan erilaisen toiminnan joukosta valita itselleen kaksi lajia, johon halusi tutustua. Lajivalikoimaan kuuluivat zumba, chi ball, venyttely + rentoutus, luento, kuntosali, sauvakävely, allasjumppa ja mөлkky. Iltapäivät järjestettiin yhteistyössä Siuntion hyvinvointikeskuksen kanssa. Yhteensä 202 henkilöä osallistui virkistysiltapäiviin, joiden saama palaute oli erinomaista.

Työkyvyn ylläpitoa (tyky) varten myönnettiin tyky-avustusta 21 työyhteisölle. Näistä toteutettiin 13 hanketta. Toiminnan kokonaismenot olivat yhteensä 7 061,92 euroa. Avustuksen saaneiden työyhteisöjen määrä ja avustusten kokonaissumma on pienempi kuin viime vuonna. Avustusrahaa saaneeseen tyky-toimintaan osallistui 139 henkilöä, mikä on vähemmän kuin edellisvuonna. Lisäksi yksiköillä on omakustanteisesti mahdollisuus järjestää henkilöstölle yksi palkallinen virkistysiltapäivä vuodessa. Suurin osa työyhteisöistä on näin tehnyt. Vuonna 2011 tyky-raham käyttö muuttuu ja avustuksia ei enää jaeta hakemusten perusteella.

Työntekijöiden säännöllistä liikuntaharrastusta ja kunnon ylläpitoa tuettiin vuoden 2010 aikana 23 617 eurolla. Liikuntaedusta henkilö maksaa itse puolet ja kunta maksaa toisen puolen. Liikuntaetua voi käyttää kansalaisopiston, Liikuntapalveluiden ja fysioterapian liikuntakurssien osallistumismaksuihin tai liikuntaseteleihin. Tätä mahdollisuutta käytti hyväkseen yhteensä 354 henkilöä, mikä on 7 henkilöä enemmän kuin vuonna 2009.

Vuonna 2009 otettiin käyttöön kulttuurisetelit samalla periaatteella kuin liikuntasetelit. Vuonna 2010 tätä etua käytti hyväkseen 151 henkilöä ja kunnan maksama osuus oli 9 576 euroa.

|                               | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TYKY-avustus (€)              | 15 141 | 12 627 | 12 750 | 14 157 | 7 062  |
| Liikuntaetu (€)               | 12 887 | 15 081 | 16 412 | 19982  | 23 617 |
| Liikuntaedun käyttäjät (hlö)  | 308    | 335    | 335    | 347    | 354    |
| Kulttuurietu (€)              |        |        |        | 5169   | 9576   |
| Kulttuuriedun käyttäjät (hlö) |        |        |        | 117    | 151    |

Työnantaja maksoi myös henkilöstön osallistumiset Susihiihtoon, Kunniakierrokseen ja NaarasSudenJuoksuun. Susihiihtoon osallistui 61 henkilöä. Kunniakierrokseen osallistui 26 henkilöä ja Sipoon kunta voitti yrityskilpailun, eli kuntaa edustaneilla oli suurin määrä kierroksia suhteutettuna osallistujamäärään. NaarasSudenJuoksuun osallistui 130 Sipoon kunnan palveluksessa olevaa naista.

Myös vuonna 2010 henkilöstöä haastettiin liikkumaan erityisinä kuntoilukuukausina. Kuukaudet olivat maaliskuu ja syyskuu ja kuntoilua harrastettiin 3–10 henkilön joukkueissa. Puolen tunnin liikunnasta sai yhden pisteen ja joukkue, jolla oli paras keskiarvo, voitti. Maaliskuun liikunta-



kampanjaan osallistui 135 henkilöä ja syyskuun kampanjaan 62 henkilöä. Liikuntakampanja jatkuu vuonna 2011.

Vuoden aikana kaksi ryhmää, terveyskeskuksen sairaalan osasto 2 ja Talman päiväkotia, osallistui vuoden kestävään Aino Active-työhyvinvointihankkeeseen. Palvelun tavoitteena on parantaa henkilöstön terveyttä, toimintakykyä ja työn tuottavuutta mm. ennaltaehkäisemällä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ja vähentämällä sairauspoissaoloja. Osallistujat saivat henkilökohtaista hyötyä hankkeesta, sillä yleiskunnon parantuessa he jaksavat paremmin myös vapaa-ajallaan. Hanke alkoi terveystarkastuksella, jonka jälkeen osallistujat saivat käyttöönsä aktiviteettimonitorin. Palvelun tukena toimi verkkosivu, jolta osallistujat saivat tietoa omista liikuntasuorituksista, muusta liikunnasta, ravinnosta jne. Lisäksi osallistujille järjestettiin yhteisiä tsemppitilaisuuksia, joiden tavoitteena oli antaa lisää tietoa terveellisistä elämäntavoista ja motivoida heitä aktiivisesti käyttämään aktiviteettimonitoria.

## Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelujen kustannukset vuonna 2010 olivat 217 748 euroa. Näistä kuluista Kansaneläkelaitokselta anotaan 50 %:n korvaus, joten nettokustannukset ovat noin 108 874 euroa. Työntekijäkohtaiset kustannukset ovat hieman vähentyneet vuodesta 2009 ja olivat nyt noin 90 euroa/työntekijä.

Kuluista käytettiin noin 67,4 % ennalta ehkäisevään toimintaan, mikä on vähemmän kuin edellisvuonna, ja noin 32,6 % sairaudenhoidollisiin toimenpiteisiin.

Vuoden 2009 alusta Sipoon kunnan työterveyshuollon hoitaa Kuninkaantien työterveys -niminen liikelaitos.

Kustannusten seuranta jatkuu vuonna 2011 ja työterveyshuollon sopimuksessa pääpainopiste on edelleen ennalta ehkäisevässä hoidossa.

| Työterveyshuollon kustannukset | 2008    | 2009    | 2010    |
|--------------------------------|---------|---------|---------|
| Kokonaiskustannukset (€)       | 221 620 | 238 229 | 217 748 |
| Kustannukset/henkilö           | 90,53   | 101,32  | 90,20   |
| Ennalta ehkäisevä hoito (%)    | 41,4    | 77,7    | 67,4    |
| Sairaanhoito (%)               | 58,6    | 22,3    | 32,6    |

## Työsuojelutoiminta

Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi alkoi 1.1.2010. Työsuojeluvaltuutettu Annette Lindfors aloitti uutena Sosiaali- ja terveysosaston, Tekniikka- ja ympäristöosaston, Kehitys- ja kaavoituskeskuksen sekä Talous- ja hallintokeskuksen edustajana. Eva-Stina Törnroos jatkaa Sivistysosast-



ton työsuojeluvaltuutettuna. Sivistysosaston ajankäyttö jaettiin siten, että 2. varavaltuutettu Jan Qvickström toimii ruotsinkielisten koulujen sekä ulkoalueiden hoitajien työsuojeluvaltuutettuna. Työsuojeluyhteistoimintahenkilöstölle järjestettiin alkuvuodesta paikallisesti perehdytystä.

Kuluneen vuoden aikana tuli työpaikoilla ilmi useita tapauksia, jotka liittyivät työyhteisöjen ristiriitatilanteisiin, epäasialliseen käytökseen työelämässä ja esimiestyön puutteellisuuteen. Tapaus-ten selvittely ja yhteistoiminnan toteuttaminen on vienyt ison osan ajankäytöstä. Tämä oli enna-koitavissa, koska Fiilis-kyselyn tulosten pohjalta oli tiedossa, että ristiriitojen selvittely työpaikoil-la on osin ollut heikkoa ja esimiestyössä on ollut parantamisen tarvetta. Työsuojelun suosituk-sesta ryhmä- sekä yksilötyönohjaukset ovat lisääntyneet työyhteisöissä.

Työterveyshuollon palveluiden haasteet saatavuuden ja laadun osalta jatkuivat myös kuluneena vuonna. Vuoden loppua kohden tilanne koheni ja toiminta pääsi hyvin käyntiin. Loppuvuoden resurssit olivat kaksi työterveyshoitajaa, työfysioterapeutin palvelut, työpsykologin palvelut, työ-terveyslääkäri kahtena päivänä viikossa ja työterveyshuollon ylilääkärin palvelut. Työterveys-huollon toimintasuunnitelma päivitettiin ja tarkennettiin työpaikkaselvityskäyntien osalta sekä kartoitettiin työyhteistöterveystarkastusten kattavuutta.

Työsuojelun ja työterveyshuollon yhteisiä työpaikkaselvityskäyntejä oli 20 ja työsuojeluvaltuutet-tujen omia työpaikkakäyntejä oli 30.

Työsuojeluyhteistoiminta, työantajan ja henkilöstön erilaiset tapaamiset, liittyivät työssä jaksami-seen, työyhteisöjen ristiriitatilanteiden selvittämiseen ja työympäristön tilan parantamiseen. Neljässä eri kohteessa tehtiin kattava vaarojen arviointi. Yläkoulujen sekä kahden alakoulun teknisen työn luokkien laaja koneiden ja vaarojen arviointi ostettiin ulkopuoliselta tuottajalta.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat mm. Leppätien koulun uudisrakennuksen, Lukkarin koulun keittiön laajennuksen sekä terveysaseman lisärakentamis- ja perusparannushankkeen suunnit-teluun. Työsuojelua kuultiin myös kouluverkkoselvityksen yhteydessä, kun arvioitiin kiinteistöjen terveellisyyttä ja turvallisuutta työpaikkoina.

Riskialojen (kiinteistöhoito, rakennustyö, kuljetus) työntekijöille järjestettiin ensiavun perus-kurssi (EA 1). Kurseja pidettiin yhteensä kolme. Työturvallisuuskorttikoulutusta osastot ostivat itse Östra Nylands Yrkesskolanista tarpeen mukaan.

Kunnan sisäilmatyöryhmä kokoontui neljä kertaa terveydensuojelun ja Toimitilapalveluiden joh-dolla. Sisäilma-asioissa työsuojelun kohteina olivat mm. koulu- ja päiväkotikiinteistöt sekä Varu-bodenin uudisrakennus Söderkullassa.

Työsuojelu oli mukana terveydensuojelun valvontakäynneillä, jotka kohdistuivat oppilaitosten alueilla tapahtuvaan tupakointiin. Työsuojelupäällikkö osallistui yhteistoimintaan, jossa etsittiin ratkaisuja oppilaitosten alueilla tupakoinnista johtuviin ongelmiin.



Tyky-ryhmä kokoontui yhden kerran käsittelemään tyhy-hakemuksia, joista ryhmä antoi ehdotukset osastojen yhteistoimintaryhmille.

Työsuojeluvaltuutetut Annette Lindfors ja Eva-Stina Törnroos osallistuivat koulutustapahtumaan (4 pv).

Työsuojelupäällikkö, henkilöstösihteerit sekä henkilöstöpäällikkö osallistuivat Kuntien eläkevakuutuksen (KEVAN) Työhyvinvointia strategisesti (Tystra) -koulutukseen (3 pv). Lisäksi työsuojelupäällikkö osallistui Suomen Palopäällystöliiton (SPPL:n) järjestämään sosiaali- ja terveysalan turvallisuusfoorumiin (2 pv), työturvallisuuskorttikouluttajakoulutukseen, kunnallisten työsuojelupäälliköiden koulutuspäiviin (2 pv) sekä Tampereen teknillisen yliopiston avoimen yliopiston järjestämiin turvallisuustekniikan opintoihin (32 op).

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen (entisen Uudenmaan työsuojelupiirin) tarkastukset kohdentuivat varhaiskasvatukseen, jossa tarkastettiin viisi kohdetta. Tarkastukseen sisältyivät Varhaiskasvatuspalveluiden johdon kanssa pidetty yhteenvetopäivä ja hallintoon liittyvä turvallisuuskartoitus. Kohteissa päivitettiin vaarojen arvioinnit.

Kuntien eläkevakuutuksen järjestämän Työhyvinvointia strategisesti -koulutuksen pohjalta laadittiin Sipoon kunnan varhaisen tuen ohjeistus. Ohjeistus oli esillä syksyn esimiestapaamisella, mutta sisällöllisesti se on vielä osin keskeneräinen ja tulee aktiiviseen käyttöön vasta vuoden 2011 aikana.

## Fiilis-kysely ☺

Joka toinen vuosi toteutettava kysely tehdään seuraavan kerran syksyllä 2011.

## Vuoden työyksikön valinta

Vuoden työyksikkö valittiin kolmannen kerran. Halukkaat työyksiköt perustelivat itse vapaamuotoisessa hakemuksessa, miksi juuri heidän yksikkönsä tulisi valita vuoden työyksiköksi. Valinnan suoritti kunnan johtoryhmä vahvistettuna työsuojelupäälliköllä. Valintakriteerit vuoden työyksikön valinnalle ovat yhteistyökomitean hyväksymät ja valinnassa huomioidaan mm. seuraavia asioita työyksikön toiminnassa:

- työskentelytapojen, organisaation ja prosessien kehittäminen
- henkilöstön kannustaminen osallistumaan koulutuksiin
- toimenpiteet työkykytoiminnan järjestämiseksi
- toimiva työpaikkakokousjärjestelmä ja aktiivinen yhteistoiminta
- vaarojen arviointi ja yksikön työsuojelutyö
- toimenpiteet yhteishengen luomiseksi ja hyvän työpaikkailmapiirin kehittämiseksi.



Vuoden 2010 työyksiköksi valittiin terveyskeskuksen lääkärinvastaanotot. Valintaan vaikutti erityisesti osallistuminen Hyvä vastaanotto -hankkeeseen, koska sen myötä ajan vastaanotolle saa tänä päivänä huomattavasti aikaisempaa nopeammin. Lisäksi lääkärinvastaanotto on kehittänyt tehokkaita ja luovia toimintamalleja asiakaslähtöisesti Sipoon strategian mukaisesti. Palkintona vuoden työyksikkö sai rahaa yhteiseen työkykyä ylläpitävään toimintaan.

## Henkilöstön palkitseminen

Vuonna 2005 Sipoon kunnassa otettiin käyttöön uusi muistamissääntö, jonka mukaan henkilöstöä palkitaan sekä kunnallisesta palvelusta että palvelusta Sipoon kunnassa.

Vuonna 2010 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 37:

- 40 vuoden kunnallisesta palvelusta: 1 henkilö
- 30 vuoden kunnallisesta palvelusta: 12 henkilöä
- 20 vuoden kunnallisesta palvelusta: 24 henkilöä

Lahjoja palveluksesta Sipoon kunnassa jaettiin yhteensä 52:

- 30 vuoden palvelu Sipoon kunnassa: 6 henkilöä
- 20 vuoden palvelu Sipoon kunnassa: 26 henkilöä
- 10 vuoden palvelu Sipoon kunnassa: 20 henkilöä

Vuonna 2011 tulemme jakamaan 30 kunnallista ansiomerkkiä ja 72 lahjaa palveluksesta Sipoon kunnassa.

## Yhteistyökomitea ja yhteistyösopimus

Yhteistoimintalain paikallinen toimintaohje hyväksyttiin yhteistyökomiteassa 16.4.2008 ja syksystä 2008 lähtien yhteistyökomitean 15 paikkaa jaettiin seuraavasti:

Työnantajan edustajat (5)

- kunnanjohtaja
- työsuojelupäällikkö
- 3 osastojen johtoryhmien valitsemaa yksikön päällikköä

Henkilöstön edustajat (10)

- ammattijärjestöjen valitsevat edustajat (6)
- 2–3 työsuojeluvaltuutettua sen mukaan, ovatko toimihenkilöt valinneet oman edustajan
- 1–2 suurimman ammattijärjestön edustajaa.

Vuonna 2010 komitea kokoontui 4 kertaa.

Jokaisella osastolla on myös oma yhteistyöryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti käsittelemään osaston henkilöstöä koskevia asioita.



## Välitön yhteistoiminta

Välitöntä yhteistoimintaa ovat mm. kehityskeskustelut sekä toimisto- tai tiimikokoukset ja osastokokoukset. Jokaisella työyhteisöllä on omat vakiintuneet, hyväksi koetut kokouskäytännöt ja -ajat.

Kehityskeskusteluista on tullut osa esimiesten toimintaa. Vuonna 2010 yhteensä 84 % vakinaisesta henkilöstöstä kävi esimiehensä kanssa kehityskeskustelun.

## Luottamusmiestoiminta

Pääluottamusmiehet, ammattijärjestöjen puheenjohtajat, henkilöstösihteeri ja henkilöstöpäällikkö pitivät vuoden 2010 aikana viisi kokousta, joissa käsiteltiin yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita, mm. järjestelyerien käyttöä, organisaatiossa tapahtuvia muutoksia, muita ajankohtaisia asioita ja luottamusmiesten ajankäyttöä.

## 6. HENKILÖSTÖHALLINTOON LIITTYVÄT PROJEKTIT

### ”Sipoosta Suomen halutuin” – strategisen palkitsemisen projekti

Vuonna 2009 alkanut Kannustamis- ja palkitsemisprojekti jatkui vuonna 2010 kannustamis- ja palkitsemiskokeilujen valmistuksen merkeissä. Yhdeksän kokeiluryhmää aloitti valmistuksen tammikuussa 2010. Kevään aikana kuitenkin neljä ryhmää lopetti kokeilun kesken ja viisi ryhmää suoritti kokeilun loppuun saakka. Ryhmillä oli vuoden aikana kaikkiaan yhdeksän yhteistä valmistustilaisuutta. Kokeiluryhmien valmistus suoritettiin yhteistyössä Joanto Consulting Oy:n Jouko Leinin kanssa.

Viisi kokeilun loppuun saakka suorittanutta yksikköä olivat pääkirjasto, Kuntalan Info, terveyskeskuksen keittiö, perhepalvelukeskus ja muistihäiriöisten yksikkö. Kokeilussa mukana olleet yksiköt työstivät vuoden aikana oman toimintayksikön avaintavoitteet vuodelle 2011 oheisen taulukon mukaisesti. Tavoitteet ovat kunnan strategiasta johdettuja. Kokeiluyksiköiden yhteinen näkemys oli, että suurin muutos kokeilun aikana tapahtui kunkin yksikön ja työntekijän ajattelutavassa. Jokainen yksikkö läpikävi yhteisen oppimisprosessin, joka toi toimintaan tuloksellisuuden ja/tai tuottavuuden näkökulman.



## Yksikön avaintavoitteet / Enhetens nyckelmålsättningar

| Strategiasta johdetut päämäärät<br>Målsättningar utgående från strategin | Yksikön avaintavoitteet<br>Enhetens nyckelmålsättningar 2011 | Tavoitetasot<br>Målsättningsnivåer | Arviointikriteerit/mittarit<br>Utvärdeingskriterier /mätare | Toimenpiteet<br>Åtgärder | Taloudelliset vaikutukset /budjetti<br>Ekonomiska följder/budget | Seuranta ja arviointi<br>Uppföljning och utvärdering |
|--|--|------------------------------------|---|--------------------------|--|--|
|  |  |                                    |   |                          |  |  |

Yhtenä elementtinä kokeilussa olivat osaamiskartoitukset, joihin erityisesti pääkirjasto ja Info käyttivät aikaa. Molemmissa yksiköissä osaamiskartoitus tehtiin kaikkien työntekijöiden osalta. Osaamismatriisi on oiva työkalu esimiehelle toiminnan ja koulutuksen suunnitteluun ja työntekijät taas näkevät, mitkä ovat heidän vahvuutensa ja mitkä osaamisen kehittämistarpeensa. Viiden kokeiluyksikön tulokset löytyvät Sinetistä Yhteiset projektit -kansioista.

Viisi kokeilun loppuun saakka suorittanutta yksikköä esitti omat tuloksensa ja kokemuksensa kokeilusta kunnan johtoryhmälle joulukuussa 2010 ja tammikuussa 2011. Johtoryhmä päätti, että nämä yksiköt palkitaan erinomaisesta työstä ja lopputuloksesta siten, että jokainen yksikkö voi käyttää 50 euroa/työntekijä yhteiseen virkistystoimintaan työajan ulkopuolella. Johtoryhmä päätti myös, että Kannustamis- ja palkitsemiskokeilujen ohjausryhmä kokoontuu kevään aikana päättämään, miten kokeilujen tulokset hyödynnetään jatkossa ja miten tavoitteiden saavuttamisesta jatkossa palkitaan, eli millainen järjestelmä otetaan käyttöön.

