



Sipoon kunta



SISÄLLYS

1. Tiivistelmä.....	4
2. Sipoon kunnan henkilöstöstrategian painopistealueet	5
3. Henkilöstöressurit.....	5
3.1 Tunnusluvut	5
Henkilötyövuodet.....	5
Henkilöstömäärä sopimusaloittain.....	6
Henkilöstömäärän kehitys.....	7
3.2 Henkilöstön jakaumat ja rakenne.....	9
Henkilöstön kielijakauma	9
Henkilöstön sukupuolijakauma.....	9
Henkilöstön kotikunta	10
Yleisimmät tehtävänimikkeet	11
Henkilöstön palvelusaika.....	12
3.3 Palvelut ja menot.....	12
Henkilöstö.....	12
Eläkkeelle siirtyminen	13
Koulutus ja kehittäminen.....	14
Työkyvyn tukeminen.....	14
Työterveyshuolto.....	14
Tuotetut ja ostetut palvelut.....	15
4. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen	16
4.1 Terveys ja hyvinvointi	16
Työterveyshuolto-, työsuojelu- ja työhyvinvointityö	16
Työhyvinvointikysely.....	18
Sairauspoissaolot.....	18
Sairauspoissaolojen syyt.....	22
Työtapaturmat.....	23
4.2 Vapaat ja eläke	25
Muut vapaat ja poissaolot	25
Eläkkeelle siirtyminen	26
4.3 Koulutus ja kehittäminen	27
Sisäiset koulutukset	27
Ulkoiset koulutukset.....	28
4.5 Kannustaminen ja yhteistoiminta	28

Henkilöstön muistaminen	28
Palkitseminen.....	28
Kehityskeskustelu.....	29
Välitön yhteistoiminta.....	29
5. Rekrytointi ja perehdyttäminen	29
5.1 Rekrytointi.....	29
5.2 Rekrytointilupa.....	30

1. Tiivistelmä

Sipoossa oli vuoden 2018 lopussa voimassa yhteensä 1 312 päätoimista palvelusuhdetta, mikä on 17 enemmän kuin edellisvuonna. Palvelussuhteista oli vakituisia 964 ja määräaikaista 335. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 27 %, mikä on selvästi suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin. Tavoitteeksi tuleekin asettaa, että määräaikaisen henkilöstön osuus alenee lähemmäksi kunta-alan keskiarvoa. Työllistämistoimenpiteenä palkattuja työntekijöitä oli vuoden lopussa 13 ja oppisopimusopiskelijoita oli kunnassa 29.

Palvelussuhteiden lukumäärä on kasvanut erityisesti Sosiaali- ja terveysosastolla ja Sivistysosastolla kun henkilöstömäärän muutokset muilla osastoilla ovat olleet vähäisempiä. Henkilöstömäärältään suurin osasto on Sivistysosasto, jonka palveluksessa on 53 % kunnan henkilöstöstä.

Henkilöstömäärän vaihtelun ja osa-aikatyötä tekevien osuuden vuoksi, kuvaa tehtyjen henkilötyövuosien määrä paremmin henkilöstöresurssin käyttöä kuin henkilöstömäärä tiettynä ajankohtana. Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kunnan henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 1 203 henkilötyövuotta, mikä oli 61 enemmän kuin vuonna 2017. Henkilöstöresurssin käytön kasvuun on merkittävästi vaikuttanut lisääntynyt sairaspoissaolo ja siitä seurannut sijaistarve.

Rekrytointimäärät kasvoivat peräti 21 % edellisvuodesta mikä johtuu kunnan ja palvelutarpeen kasvusta sekä entistä suuremmasta henkilöstön vaihtuvuudesta. Noin joka kymmenes Sipoon kunnan vakituisista työntekijöistä on rekrytoitu vuoden 2018 aikana. Kilpailu työvoimasta on kiristynyt ja monella alalla on vaikeuksia rekrytoida uusia työntekijöitä. Sipoon kunnan palkkakilpailukykyä on kuitenkin parannettu minkä toivotaan vähentävän vaihtuvuutta ja lisäävän kunnan houkuttelevuutta työnantajana. Lisäksi olemme panostaneet merkittävästi uusien työ- ja toimintatapojen kehittämiseen, johtamisen kehittämiseen ja koulutukseen. Vuonna 2018 käynnistettiin henkilöstön kielikoulutukset, joita on tarkoitus laajentaa lähivuosina. Erilaisia koulutuspäiviä kirjattiin henkilöstötietojärjestelmään yhteensä 2 404 kpl ja henkilöstökoulutusten kustannukset nousivat 271 000 euroon.

Kunnan henkilöstömenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 56 908 000 euroa. Henkilöstömenot kasvoivat siten 6,4 % vuodesta 2017. Palkkamenoja nostivat erityisesti 1.5.2018 toteutettu kunta-alan palkkojen yleiskorotus sekä kunnan maksamat palkitsemis- ja kertaerät. Palkkamenojen kasvuun vaikutti myös edellisvuotta oleellisesti suurempi henkilöstöresurssien kokonaiskäyttö.

Henkilöstöstä naisten osuus (84 %) oli selvästi suurempi kuin miesten. Naisten osuus koko henkilöstöstä on kasvanut hieman vuodesta 2017. Kunnan palvelut painottuvat kasvatusta- ja hoitoalalle, jotka tyypillisesti ovat naisvaltaisia. Kunnan kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen 434 työntekijästä vain 6 % on miehiä. Henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta. Miehet olivat keskimäärin (46,6 vuotta) hieman naisia (46,3 vuotta) vanhempia. Henkilöstön ikä- tai sukupuolirakenteessa ei ole tapahtunut suuria muutoksia viime vuosina. Koko kunta-alalla oli vuonna 2017 naisten keski-ikä 45,8 vuotta ja miesten 45,5 vuotta.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi merkittävästi vuodesta 2017. Sairauden takia menetettiin yhteensä 19 275 kalenteripäivää ja sairauspäivien määrä oli n. 20 % edellisvuotta suurempi. Eniten kasvoi keskipitkien 8-30 pv poissaolo. Suhteutettuna henkilöstömäärään sairauspoissaolot olivat 14,7 kalenteripäivää työntekijää kohden. Jokaista täyttä henkilötyövuotta kohden kertyi 16,0 sairauspäivää, mikä tarkoittaa, että sairauspoissaolo Sipoon kunnassa on edelleen kuntakeskiarvoa alemmalla tasolla. Joka kolmannella työntekijällä ei ollut yhtään sairaspäivää vuonna 2018. Työtapaturmia kirjattiin yhteensä 90 kpl ja näistä aiheutui yhteensä 592 poissaolopäivää. Vakavilta työtapaturmilta välttyttiin ja tapaturmien vuoksi

menetettyjen työpäivien määrää on pidettävä verraten pienenä muodostaen vain n. 3 % koko sairauspoissaolosta.

Vuonna 2018 jäi 18 henkilöä vanhuuseläkkeelle. Kahdelle myönnettiin eläke työkyvyttömyyden vuoksi. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli Sipoossa 63,9 vuotta.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Sipoon kunnan käyttämästä henkilöstötietojärjestelmästä. Lisäksi raportissa on käytetty kirjanpidosta ja työterveyshuollosta saatuja tietoja. Tietojen keräyksestä ja koonnista ovat pääosin vastanneet henkilöstöasiantuntija Birgitta Korpela ja työolosuhdepäällikkö Tiina Salonen.

Sipoossa 7.3.2019

Jan Rosenström, henkilöstöpäällikkö

2. Sipoon kunnan henkilöstöstrategian painopistealueet

Sipoon kunnanvaltuusto hyväksyi 29.1.2018 kunnan strategian vuosille 2018-2021. Strategia ohjaa kunnan toimintaa tulevina vuosina ja siinä määritellään kunnan tavoitteet valtuustokaudelle 2018-2021. Kuntastrategiaan sisältyvä henkilöstöpolitiikkaa linjaavat tavoitteet on valmisteltu yhteistoiminnassa ammattijärjestöjen ja henkilöstöedustajien kanssa.

Sipoon kunta toimii vastuullisena työnantajana, joka huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista ja hyvästä johtajuudesta. Henkilöstöpolitiikan avaintekijänä on ymmärrys työelämän ja toimintaympäristön muutoksesta. Työntekijöille tarjotaan muutosten edellyttämää tukea, koulutusta, osaavaa ja valmentavaa johtamista. Kunta pyrkii varmistamaan oikean henkilöstömitoituksen ja voimavarojen kohdentamisen suhteessa työn muutokseen ja kunnan kasvuun.

Strategian mukaisesti uudistetaan työtapoja ja henkilöstöä koskevat pelisääntöjä. Tämä tarkoittaa muun muassa panostuksia henkilöstön ammatillista kehitykseen, kielitaitoon ja tietoteknisiin valmiuksiin laadukkaiden kaksikielisten palveluiden varmistamiseksi. Kaikessa toiminnassa tavoitellaan sosiaalista yhteishenkeä ja avointa, toimijarajat ylittävää yhteistyötä. Vireillä olevista asioista viestitään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, ja mahdollistetaan palautteen antaminen ja vaikuttaminen.

Henkilöstöä koskevat päätökset tukevat työhyvinvointia ja niiden puitteissa on mahdollista tehdä laadukasta työtä kestävästi. Johtaminen ja esimiestyö nähdään ammattina, jossa kehittymistä tuetaan. Jokaisella on oikeus hyvään ja tasapuoliseen johtamiseen.

3. Henkilöstöresurssit

3.1 Tunnusluvut

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstön työpanosta kokoaikaiseksi työpanokseksi muutettuna. Henkilötyövuosia laskettaessa huomioidaan siis ainoastaan palkalliset palveluksessa olopäivät, osa-aikaisen henkilöstön työpanos huomioidaan osa-aikaprosentin mukaan.

Sipoossa työt tuotettiin vuonna 2018 yhteensä 1 202,9 henkilötyövuoden voimin, mikä vuoden 2017 vastaavaan henkilötyövuosilukuun 1 141,8 verrattuna on 5,4 % enemmän.

	Tot. 2016	Tot. 2017	Tot. 2018	TA 2019
HTV	1 102,7	1 141,8	1 202,9	1 210

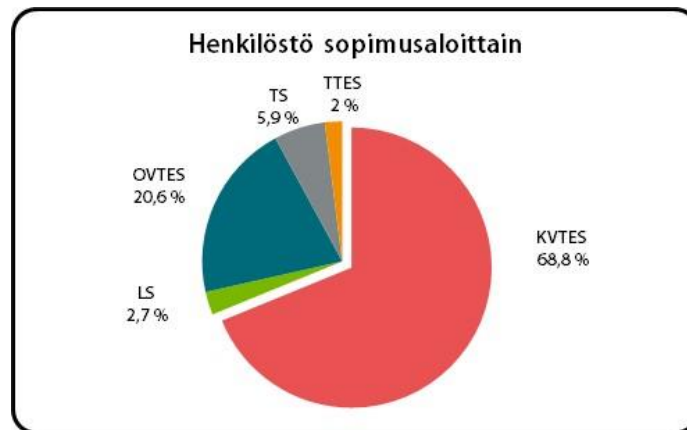
HTV 2017-2018			
	TP 2017	TA 2018	TP 2018
Kehitys- ja kaavoituskesk. &	20,7	24,0	21,1
Talous- ja hallintokeskus	50,3	48,0	48,3
Sosiaali- ja terveystoim.	346,5	352,0	375,2
Sote/hallinto ja talous	9,4	10,0	10,1
Työikäisten palvelut	129,5	131,0	138,5
Ikäntyneiden palvelut	128,9	132,0	133,9
Lnp palvelut	44,9	45,0	61,1
Ruokahuolto	33,8	34,0	31,6
Sivistystoim.	613,7	626,0	645,7
Sivistys/hallintopalvelut	4,0	4,0	3,4
Varhaiskasvatuspalvelut	232,9	250,0	240,0
Koulutuspalvelut	331,8	326,0	356,3
Kultturi- ja vapaa-aikapalvelut	45,0	46,0	46,0
Tekniikka- ja ympäristötoim.	102,5	116,0	104,0
Rakennusvalvonta	9,3	11,0	10,7
Ympäristönsuojelu	5,1	6,0	5,0
Kehittäminen ja tuki	10,5	11,0	10,9
Katu- ja viheralueet	14,7	15,0	15,4
Toimitilat	63,1	73,0	62,0
Sipoon vesi	8,2	10,0	8,6
Yhteensä	1141,8	1176,0	1202,9

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 2017 verrattuna muuttunut seuraavasti: Yleisen sopimuksen piiriin kuuluvien osuus koko henkilöstöstä on vähentynyt 0,2 %:lla ja opetushenkilöstön osuus on lisääntynyt 0,3 %:lla. Tuntipalkkaisen henkilöstön osuus on vähentynyt 0,2

%:lla ja teknisen sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön osuus on vähentynyt 0,1 %:lla. Lääkärisopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön osuus on lisääntynyt 0,2 %:lla.

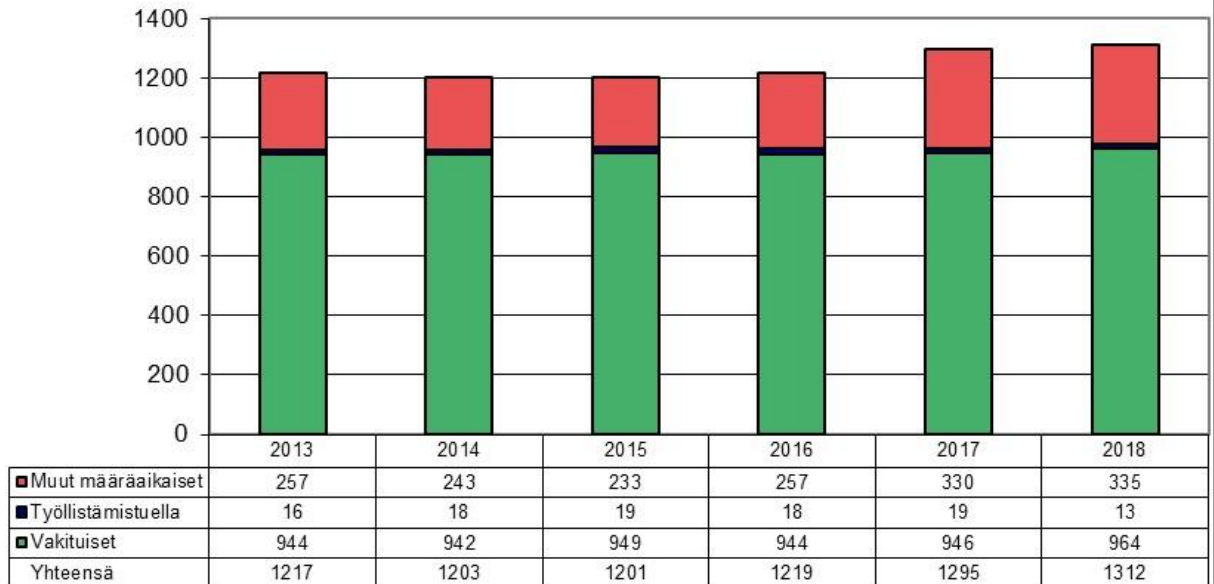


Kunta-alan vuoden 2017 tilastoon verrattuna Sipoossa on huomattavasti enemmän, eli 6,1 % enemmän, opetushenkilöstöä kuin kunta-alalla keskimäärin. TTES-henkilöstöä on 0,2 % enemmän ja TS-henkilöstöä 0,4 % enemmän. Muilla aloilla tilanne on päinvastainen; KVTES-henkilöstöä on 4,9 % ja LS-henkilöstöä 1,3 % vähemmän kuin kunta-alalla keskimäärin.

Henkilöstömäärän kehitys

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2018 lopussa yhteensä 1 312 henkilöä, mikä on 17 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna. Vakituisten osuus oli 18 henkilöä enemmän kuin vuonna 2017 ja määräaikaisen henkilöstön osuus kasvoi 5 henkilöllä ja työllistämistuella palkattuja oli 6 vähemmän kuin vuonna 2017.

Henkilöstömäärän kehitys 2013-2018



Kunta-alalla (ml. kuntayhtymät) työskenteli lokakuussa 2017 yhteensä 419 000 henkilöä, mikä on noin 2 000 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna. Kunta-alalla henkilöstöä on keskimäärin 957 työntekijää/kunta ja noin 64 % kunnista on työnantajia, joiden palveluksessa on alle 500 henkilöä (vuoden 2016 tilaston mukaan). KT Kunta-työnantajien omien arvioiden mukaan henkilöstön määrä vähenee edelleen lähivuosina, heidän ennusteensa mukaan henkilöstömäärän arvioidaan vähenevän kunta-alalla vuoden 2018 loppuun mennessä 417 000:een. Kunnat tiukentavat rekrytointia mm. vähentämällä sijaisten ja muiden määräaikaisten työntekijöiden käyttöä sekä jättämällä virkoja ja toimia täyttämättä. Tähän on syynä kuntatalouden heikko tilanne.

Osasto	Vakinaiset	Työll.tuella palkatut	Muut määräaik.	Yht.	Osasto-jako	Muutos ed. vuosi	Rakenne 2018 Vakin.	Määräaik.
Kehitys- ja kaavoituskesk. ja kj	19		1	20	2 %	▼ -3	95 %	5 %
Talous- ja hallintokeskus	45	1	7	53	4 %	▼ -2	85 %	15 %
Sosiaali- ja terveysosasto	298	10	116	424	32 %	▼ +13	70 %	30 %
Sivistysosasto	496	1	200	697	53 %	▼ +8	71 %	29 %
Tekniikka- ja ympäristöosasto	106	1	11	118	9 %	▼ 0	90 %	10 %
Koko kunta	964	13	335	1312	100 %	▼ +17	73 %	27 %

Huom. Sivistysosaston henkilöstömäärään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston tuntiopettajia.

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 964 henkilöä, eli 73 %. Määräaikaisten henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on 27 %. Koko kuntasektorilla keskimäärin 20,9 % henkilöstöstä oli määräaikaissessa työsuhteessa vuonna 2017. Suhteessa koko osaston henkilöstöön määräaikaissia on eniten Sosiaali- ja terveysosastolla ja Sivistysosastolla. Tämä johtuu siitä, että sekä Sosiaali- ja terveysosastolla että Sivistysosastolla toiminta ei kestä useamman päivän poissaoloa ilman sijaisen palkkaamista ja siitä, että varhaiskasvatuksessa on lakisääteinen henkilöstömitoitust. Määräaikaisten henkilöstön lukumäärään vaikuttavat myös mm. pitkien sijaisia vaativien perhe-, virka- ja työvapaiden määrä, joka on suuri edellä mainituilla osastoilla.

Vuoden 2018 lopussa henkilöstömäärältään suurin osasto oli Sivistysosasto, jonka palveluksessa oli 53 % koko kunnan henkilöstöstä.

Vuodenvaihteessa henkilöstömäärä 1 000 asukasta kohti Sipoossa oli 63,6 (63,8 vuonna 2017). Koko kunta-alan vastaava luku on viime vuosina ollut noin 62. Vertailukuntien vastaavat luvut ilmenevät alla olevasta taulukosta.

Henkilöstömäärä/1 000 asukasta			
Kunta	2016	2017	2018
Sipoo	61,3	63,8	63,6
Vantaa	49,5**	48,8**	
Tuusula	48,7***	54,9***	56,6***
Mäntsälä	62,7	65,6	66
Kirkkonummi	59,3	59,2	
Porvoo	71,7*	70,9*	70,9*

*) mukana liikelaitokset ja pelastuslaitos

**) ei mukana lyhytaikaist sijaiset

***) ei mukana Keski-Uudenmaan ymp.keskuksen ja talous- ja velkaneuvonnan henkilöstöä

3.2 Henkilöstön jakaumat ja rakenne

Henkilöstön kielijakauma

Vuoden 2018 lopussa koko henkilöstöstä 57,1 % oli suomenkielisiä ja 42,9 % ruotsinkielisiä. Kun tarkastellaan vastaavaa lukua vakinaisen henkilöstön osalta, suomenkielisiä oli 52,9 % ja ruotsinkielisiä 47,1 %. Vuoteen 2017 verrattuna ruotsinkielisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on vähentynyt 1,6 %, vakinaisten osalta vähennys oli 0,5 %.

Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuoden 2018 lopussa Sipoon kunnan koko henkilöstöstä 84 % oli naisia ja 16 % miehiä. Prosenttiluvut ovat melkein samat edelliseen vuoteen verrattuna: naisten osuus on lisääntynyt 0,9 %:n verran. Vakinaisen henkilöstön osalta prosenttiluvut olivat samat. Edelliseen vuoteen verrattuna naisten osuus on lisääntynyt 0,3 prosenttiyksikköä. Koska Sipoon kunnan palvelut myös tulevaisuudessa painottuvat kasvatus- ja hoitoalalle, naisten suuri osuus henkilöstömäärästä tulee säilymään.

Esimiesten osalta sukupuolijakauma on:

- kunnan johto: miehiä 62,5 % ja naisia 37,5 %
- muut esimiehet: miehiä 27 % ja naisia 73 %.

Kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen osalta sukupuolijakauma on hyvin naisvoittainen. Yhteensä 434 henkilöstä vain 6 % on miehiä.

Tavallisimpien ammattinimikkeiden sukupuolijakauma on seuraavanlainen:

Nimike	Naisia	Miehiä	Yht
Lastenhoitaja	79	1	80
Luokanopettaja	63	17	80
Lähihoitaja	66	1	67
Lastentarhanopettaja	53	0	53
Peruskoulun lehtori	27	6	33
Siivooja	24	0	24
Sairaanhoitaja	19	0	19
Päätoiminen tuntiopettaja	16	1	17
Koulunkäyntiohjaaja	17	0	17
Terveystenhoitaja	16	0	16
Erityisopettaja	15	1	16
Perushoitaja	12	0	12
Yhteensä	407	27	434

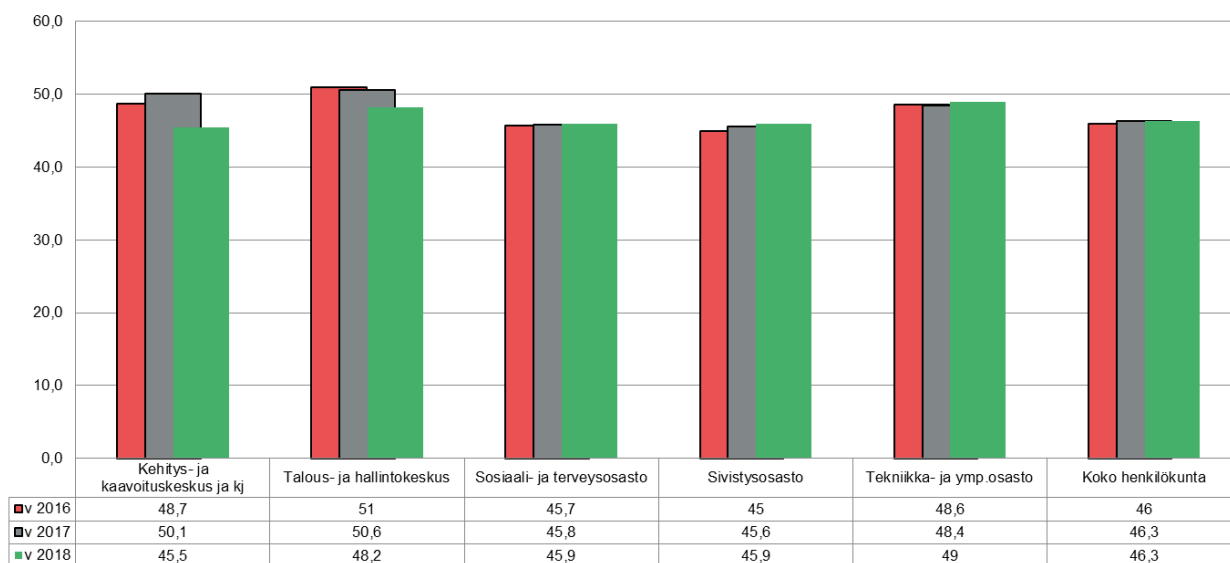
Henkilöstön kotikunta

Vuoden 2018 lopussa koko henkilöstöstä 54 %:lla oli kotikuntana Sipoo, vakinaisten osalta luku oli 56 %. Seuraavaksi eniten työntekijöitä asui:

- Porvoossa 13,5 %
- Helsingissä 5,2 %
- Vantaalla 3,7 %
- Keravalla 1,4 %.

Yhteensä 22,2 % henkilöstöstä asui muissa kuin yllä mainituissa kunnissa.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä osastoittain vuosina 2016 - 2018



Vuoden 2018 lopussa Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta. Sipoossa, kuten kunta-alalla yleisesti, keski-ikä on muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Vuoteen 2017 verrattuna keski-ikä on pysynyt ennallaan.

Osasto	Keski-ikä						Yht
	v. 2018	a 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50-59 v.	60 v. -	
Kehitys- ja kaavoituskeskus ja kunn.joh	45,5	1	5	6	4	3	19
Talous- ja hallintokeskus	48,2	2	10	11	13	9	45
Sosiaali- ja terveysosasto	45,9	29	58	78	97	36	298
Sivistysosasto	45,9	28	113	151	159	45	496
Tekniikka- ja ymp.osasto	49,0	3	22	25	41	15	106
Vakituinen henkilökunta	46,3	63	208	271	314	108	964

Kunta-alan henkilöstöstä noin 46 % on 30–49-vuotiaita, noin 43 % vähintään 50-vuotiaita ja noin 11 % alle 30-vuotiaita. Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön osalta luvut ovat noin 50 % 30–49-vuotiaita ja 43 % vähintään 50-vuotiaita ja 7 % alle 30-vuotiaita. Sipoossa suurimman yksittäisen kymmenenvuotisryhmän muodostavat 50–59-vuotiaat.

Naisten keski-ikä oli 46,3 vuotta ja miesten 46,6 vuotta. Koko kunta-alalla naisten keski-ikä oli 45,8 vuotta ja miesten 45,5 vuotta (lokakuussa 2017).

Edelliseen vuoteen verrattuna keski-ikä on laskenut hieman Kehitys- ja kaavoituskeskuksessa ja Talous- ja hallintokeskuksessa, muiden osastojen keski-ikä on noussut hieman.

Osastoittain tarkasteltuna korkein keski-ikä on Tekniikka- ja ympäristöosastolla.

Yleisimmät tehtävänimikkeet

Sipoon kunnassa on käytössä noin 240 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 (2017)
1 Lastenhoitaja	Sairaanhoitaja
2 Luokanopettaja	Lähihoitaja
3 Lähihoitaja	Lastenhoitaja
4 Lastentarhanopettaja	Lastentarhanopettaja
5 Peruskoulun lehtori	Luokanopettaja
6 Siivooja	Koulunkäynninohjaaja
7 Sairaanhoitaja	Laitoshuoltaja
8 Päätoiminen tuntiopettaja	Terveystenhoitaja
9 Koulunkäynti-ohjaaja	Toimistos sihteeri
10 Terveystenhoitaja	Peruskoulun lehtori

Henkilöstön palvelusaika

Vakinaisen henkilöstön palvelusaika kuvaa välillisesti henkilöstön vaihtuvuutta. Koko kunnan tasolla vakinaisen henkilöstön palvelusaika on 12,2 vuotta. Vuonna 2017 luku oli myös 11,8.

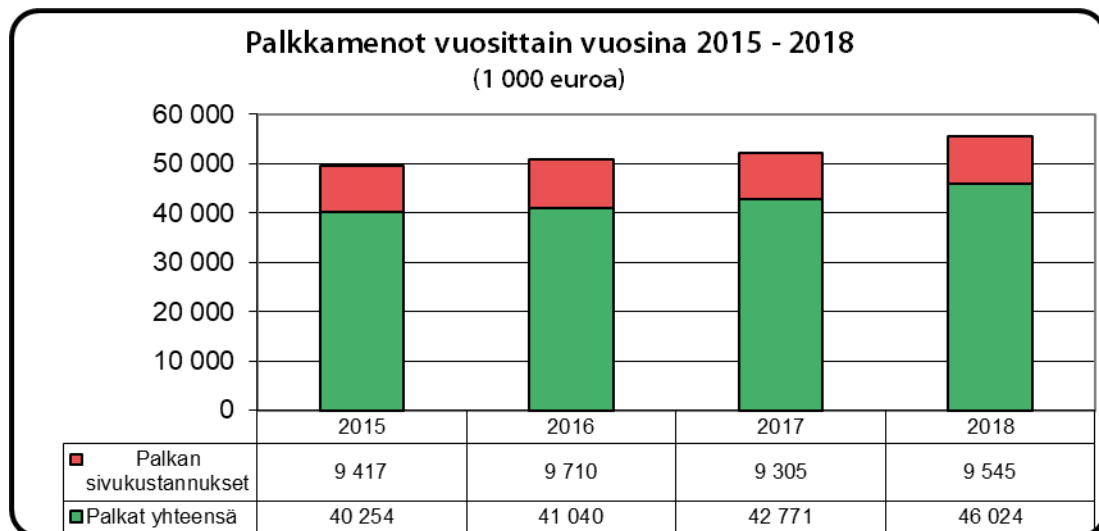
3.3 Palvelut ja menot

Henkilöstö

Kunnan kokonaishenkilöstömenot, kun niihin sisällytetään myös jaksotetut lomapalkat, eläkemenoperusteiset eläke- ja varhe-maksut sekä sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset, olivat 56 908 029 euroa, kun vuoden 2017 henkilöstömenot olivat 53 469 377 euroa. Kokonaishenkilöstömenojen lisäystä oli siis yhteensä 6,4 %. Henkilöstömenot asukasta kohden 31.12.2018 olivat 2 757 euroa, kun ne 31.12.2017 olivat 2 687 euroa, lisäystä 2,6 %.

Pelkkien palkkamenojen osalta lisäystä vuoteen 2018 verrattuna oli 7,1 %. Kokonaispalkkamenot, joihin sisältyvät palkkojen sivukustannukset, olivat vuonna 2018 yhteensä 55 569 000 euroa (52 076 000 euroa vuonna 2017).

KT Kuntatyönantajien selvityksen mukaan kunta-alalla säästettiin vuonna 2018 henkilöstömenoissa keskimäärin 1,1 prosenttia ja arvio vuoden 2019 säästötoimenpiteistä on 1,2 %.



Yllä oleviin palkkamenoihin sisältyvät vuoden aikana maksetut palkat ja kokouspalkkiot ja niihin liittyvät palkkaperusteiset eläkemaksut.

Sipoon kunnassa laskennallinen keskipalkka vuonna 2018 oli 3 157 euroa/henkilötyövuosi. Keskimääräinen kokonaisansio Sipoossa 31.12.2018 oli 2 971 euroa. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan kunta-alan keskiansio vuonna 2017 oli 3 146 euroa. Vuonna 2018 palkat korottuivat yleiskorotuksella, korotus vaihteli sopimusaloittain.

Talousarvioon oli vuodelle 2018 budjetoitu palkkoja ja palkkioita yhteensä 45 835 266 euroa. Budjetoidut palkka- ja palkkiokulut alittuivat 0,4 prosentilla.

TILI	TOT 12/2018	TA 2018	TOT-%	TOT 12/2017	Muutos-% 2018/2017
4002 Vakinaisten palkat (1 000€)	23 872	27 374	87,2	23 454	1,8
4004 Sijaisten palkat (1 000€)	4 296	1 970	218,1	3 491	23,1
4003 + 4008 Opettajien palkat (1 000€)	8 533	8 756	97,5	8 032	6,2
4013 Opettajien sijaiset (1 000€)	678	592	114,5	647	4,8
Muita palkkoja (1 000€)	8 275	7 143	115,8	6 913	19,7
Palkat ja palkkiot yhteensä (1 000€)	45 654	45 835	99,6	42 537	7,3
Htv, vuositasolla	1 202,9	1 175,0		1 141,8	
Laskennallinen keskipalkka/€/kk/htv	3 163	3 251		3 105	
Keskimääräinen vuosipalkka €/v/htv	37 953	39 009		37 254	

Muita henkilöstökuluihin laskettavia kuluja ovat investoinnit henkilöstöön. Tässä on huomioitu henkilöstö-investoinnit ja näihin toteutetut toimenpiteet on kuvattu kappaleessa Työsuojaus-, työterveyshuolto- ja työhyvinvointityö.

Eläkkeelle siirtyminen

Työnantajan palkkaperusteisia eläkemaksuja maksettiin vuonna 2018 yhteensä 7 886 135 euroa, mikä on 495 216 euroa enemmän kuin vuonna 2017. Eläkemenerusteisten työnantajamaksujen kulut olivat 1 368 433 euroa (vuonna 2017: 1 397 219 euroa).

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenerusteista maksua eli varhe-maksua, kun työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli alkavat saada määrääkaista työkyvyttömyyseläkettä. Vuonna 2009 ja sen jälkeen alkavat eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun tasan 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta. Näin ollen maksut voivat jakautua neljälle vuodelle, kuitenkin niin että korkeimmat kustannukset sijoittuvat toiselle ja kolmannelle vuodelle. Eläkemaksuista varhe-maksu on ainoa, johon työnantaja nykyisillä toimintamalleillaan, hyvällä johtamisella sekä esimiestyöllä voi suoraan vaikuttaa ja kunnassa hyvin tehty varhaisen tuen työ näkyy myös näissä maksuissa. Työnantaja ei kuitenkaan pysty vaikuttamaan jo aiempiin työkykyratkaisuihin eli niihin henkilöihin, joiden viimeinen työnantaja kunta on ollut ja jotka eivät ole uudelleen työllistyneet ja päätyvät kuntoutustuelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Tästä syystä vuotuiset kustannukset vaihtelevat ja voivat tuoda eteen henkilöitä joiden työssä jatkamiseen ei ole pystytty vaikuttamaan. Vuonna 2018 varhe-maksun ennakko oli 317 966 euroa kun sen toteutuma vuonna 2017 oli 225 886 euroa. Vuoden 2018 toteutumatiedot valmistuvat marraskuussa 2019.

Varhaiseläkemenerusteinen maksu muuttuu työkyvyttömyyseläkemaksuksi 2019 aikana

Vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kaksi työntekijää ja kaksi työntekijää jäi kuntoutustuelle. 2017 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden kalleimmat vuodet sijoittuvat vuosille 2019-2020, kustannusten suuruutta on vaikea arvioida edellä kerrotun muutoksen vuoksi.

Toteutuneet varhemaksut 2014-2017				
	2014	2015	2016	2017
Varhemaksu	246 838	210 690	152 716	224 313
Kuntoutumishyvitys*)	23 544	33 735	42 465	27 937

*) Työnantajaa palkitaan ns. kuntoutumishyvityksellä, jos kuntoutustuella oleva työntekijä palaa takaisin työhön tai alkaa saada osatyökyvyttömyyseläkettä kuntoutustuen päätyttyä. Työntekijästä aiheutuu tällöin varhe-maksua vain siltä ajalta, jona hän oli kuntoutustuella. Työnantajalta jätetään kokonaan perimättä varhe-maksu niiltä 36 kuukauden jaksoon kuuluvilta kuukausilta, jotka henkilö on ollut työmarkkinoiden käytettävissä.

Koulutus ja kehittäminen

Henkilöstökoulutuksen välittömät kustannukset olivat vuonna 2018 yhteensä noin 270 600 euroa, mikä on noin 280 euroa vakinaista työntekijää kohden ja noin 0,59 % palkkasummasta. Käytetty koulutusraha/vakinainen työntekijä on suurempi kuin vuonna 2017 ja myös prosenttiluku palkkasummasta on suurempi.

KOULUTUSKUSTANNUKSET	2014	2015	2016	2017	2018
Koulutuskustannukset (1 000 €)	150	151	198	206	271
€/vakinainen työntekijä	160	159	210	218	280
% palkkasummasta	0,37	0,38	0,48	0,48	0,59
Koulutuspäiviä	2156	1907	2496	2473	2404

Työkyvyn tukeminen

Työntekijöiden säännöllisiä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia tuettiin vuoden 2018 aikana 49 920 eurolla. Vuonna 2018 siirryttiin käyttämään Smartumin liikunta- ja kulttuurietua saldokortin muodossa ja samalla luovuttiin omavastuun perimisestä.

	2015	2016	2017	2018
Voi Paremmiin-päivien kustannukset	9 932	13 403	19 700	12 770
Työhyvinvointikurssit	-	-	7 265	11 185
Liikunta- ja kulttuurietu (€)	40 147	46 824	47 380	49 920
Edun käyttäjiä (hlö)	425	503	608	727

Työterveyshuolto

Kunta ostaa työterveyshuollon palvelut Porvoon Kaupungin Kuninkaantien työterveydestä. Sopimus on ollut voimassa vuodesta 2009 alkaen. Työterveyshuollon palvelujen kustannukset vuonna 2018 olivat 371 718 euroa. Näistä kuluista Kansaneläkelaitokselta anotaan noin 50 %:n korvaus, joten nettokustannukset olivat noin 185 859 euroa. Työntekijäkohtaiset kustannukset olivat noin 142 euroa/työntekijä.

Kuluista käytettiin 69,8 % ennalta ehkäisevään toimintaan (Kela 1), mikä on 1,5 % vähemmän kuin edellisvuonna, ja 30,2 % sairaudenhoidollisiin toimenpiteisiin (Kela 2). Kelan maksama korvaus luokassa Kela 1 (ennaltaehkäisevä) on 60 % ja luokassa Kela 2 (sairanhoidollinen) 50 %.

Kustannusten seuranta jatkuu vuonna 2019 ja työterveyshuollon sopimuksessa pääpainopiste on edelleen ennalta ehkäisevässä hoidossa. Sairaanhoidosopimusta jatkettiin edelleen sairausvakuutuslain mukaisena työterveyspainotteisena sairaanhoidona. Sopimukseen ei kuulu akuutti vastaanotto esimerkiksi flunssataapauksissa tai perussairauksien kuten verenpainetaudin tai diabeteksen hoito. Perussairauksia sairastavat työntekijät ohjataan perusterveydenhuollon piiriin tutkimuksen ja alkuhoidon jälkeen.

Työterveyshuollon kustannukset	2016	2017	2018
Kokonaiskustannukset (€)	372 410	395 694	371 718
Kustannukset/henkilö	153,00	153,00	142,00
Ennalta ehkäisevä hoito (%)	76,5	71,3	69,8
Sairaanhoido (%)	23,5	28,7	30,2

Työterveyshuollon toiminnot 2015-2018				
	2015	2016	2017	2018
Työpaikkakäynnit	24	71	68	59
Terveystarkastukset	284	1214	1278	1128
Tietojen antaminen ja ohjaus	84	389	337	233
Työterveysneuvottelut	33	170	153	80
Puhelinpalvelu	188	860	1044	1134
Sairaanhoidokäynnit	127	489	609	556

Työterveyshuollon kustannukset olivat 23 976 e pienemmät verrattuna edeltävään vuoteen. Vuoden aikana työfysioterapeutin sekä -psykologin palveluita oli käytössä vain n. 6kk ajan. Vuoden aikaan ei toteutettu ryhmätoimintoja ja sisäilmaan liittyvät työterveysneuvottelut laskivat merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Työpaikkaselvityskäynnit on jaettu kolmelle vuodelle mahdollisimman tasaisesti, vuoden aikaan suunnitellut tarkastukset saatiin toteutettua.

Tuotetut ja ostetut palvelut

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

Vuoden 2019 talousarvion mukaan henkilöstökulut nousevat n. 59 miljoonaan euroon ja henkilöstökulujen osuus toimintakuluista on 44,0 %, eli 0,4 % enemmän kuin vuonna 2018. Vuonna 2017 henkilöstökulujen osuus oli 42,8 %.

Osuus 1000 euroa ja %	2014	2015	2016	2017	2018	Arvio 2019
Henkilöstökulut	51 440	51 224	51 433	53 469	56 933	58 936
Toimintakulut yhteensä	114 463	113 764	119 980	124 915	130 671	133 838
Henkilöstökulujen osuus	44,9	45,0	42,9	42,8	43,6	44,0

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 ryhmässä, eli muut yhteistyökumppanit, 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 xx henkilöä eri yhteistyökumppaneiden palveluksessa tuottaa palveluita vain sipoolaisille asiakkaille.

Vain sipoolaisille asiakkaille tuotetut ostopalvelut	
	Henkilöstömäärä
Päivähoito	
-6 toimipistettä	31
Siivous	
-11 toimipistettä	12
Laboratorio	5
Röntgen	1
Lääkärit	2
Ympäristöterveydenhuolto	4,75
Työterveyshuolto	3,3
Vanhuspalvelut	
-4 toimipistettä	30
Yhteensä	89,1

4. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen

4.1 Terveys ja hyvinvointi

Työterveyshuolto-, työsuojelu- ja työhyvinvointityö

Työsuojeluvaltuutetut aloittivat uuden nelivuotiskauden. Koko aikainen työsuojeluvaltuutettu edustaa tekniikka- ja ympäristöosastoa, kehitys- ja kaavoituskeskusta, talous- ja hallintokeskusta sekä sivistysosastoa. Osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu edustaa sosiaali- ja terveysosastoa. Kolmas työsuojeluvaltuutettu edustaa toimihenkilöitä.

Työsuojelun painopistealueet ovat pysyneet viime vuosina varsin ennallaan muuten mutta ensimmäinen toimivuosi sisälsi runsaasti uusien työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen koulutuksia ja työhön perehtymistä. Työsuojelutyön tehtävät liittyivät pääasiassa työpaikkaselvityksiin, työyhteisöjen tukemiseen, ristiriitojen selvittämiseen sekä sisäilma-asioihin. Työsuojeluvaltuutettu oli mukana myös koko vuoden kestäneessä varhaiskasvatuksen laitoshuoltajien muutos prosessissa.

Työsuojelutyön prosessien kuvausta aloitettiin ja työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistoimintaa kehitettiin mm. työpaikkaselvitysten järjestämisen osalta sekä HaiProhon sisältyvän vaarojen arvioinnin osalta.

Työsuojeluasiamiesten paikallista koulutusta jatkettiin. Työsuojelutoimintaa kehitettiin viemällä eteenpäin muutosta työparityöskentelystä, päätös muutoksesta tehtiin vuoden lopulla ja muutos toteutetaan vuoden 2019 aikana. Uudessa mallissa työsuojeluparin muodostavat esimies ja työsuojeluasiamies, työpaikalla sovitaan asiamiehen ajankäytöstä sekä tehtävistä erillisen suosituksen mukaisesti. Jatkossa paikalliset työsuojelukoulutukset tullaan järjestämään työsuojelupareille.

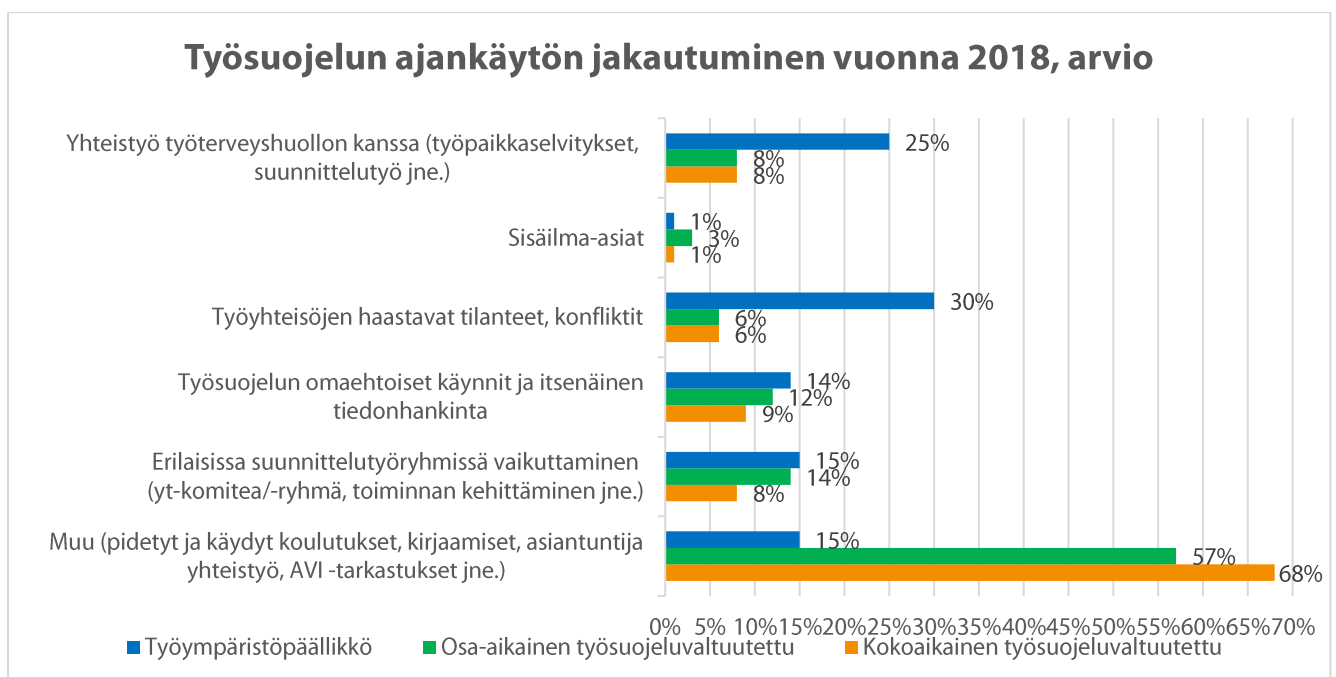
Aluehallintoviraston työsuojelutarkastukset kohdentuivat vuoden aikana suomenkilisen koulutoimen sekä sivistysosaston kohteisiin sekä ikäihmisten palveluihin. Käyntejä oli yhteensä seitsemän (7). Lisäksi tehtiin kirjallista valvontaa koulujen kemikaaliturvallisuuteen liittyen.

Työsuojeluhenkilöstö osallistui yhdessä pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten kanssa työyhteisösovittelu kolutukseen, joka jatkuu vuoden 2019 aikaan. Koulutuksen kesto 4pv.

Työsuojeluun käytettyä työaika

Työympäristöpäällikön työajan on suunniteltu jakautuvan 50% työsuojelupäällikön tehtävät ja 50% työkykykoordinaattorin tehtävät. Kulunut vuosi painottui hyvinvointitehtäviin.

Työsuojeluvaltuutetuista toinen on kokoaikainen ja toisella sosiaali- ja terveysosaston työsuojeluvaltuutetulla on n. 50 % vapautus omasta perustehtävästään. Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetulle ei ole määritetty työsuojelun ajankäyttöä. Arvio työsuojelun tehtäviin käytettävän ajan jakautumisesta on kuvattuna alla olevassa kaaviossa.



Työpaikkaselvitykset toteutuivat pitkälti alkuperäisen aikataulutuksen ja suunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityskäyntejä oli yhteensä 59. Selvityskäynneille osallistui työterveyshuollon edustajien lisäksi työsuojeluvaltuutettu ja tarvittaessa työympäristöpäällikkö. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitys käsiteltiin joulukuussa yhteistyökomiteassa. Työterveyshuollon ja HR yhteisiä tapaamisia oli neljä. Loppuvuodesta varmistui liikelaitoksen toiminnan jatkuminen nykytuotoisena ainakin vuoden 2019 ajan.

Kunnan sisäilmaryhmä on kokoontunut säännöllisesti vuoden aikana 3 kertaa, kohdekohtaisia ryhmiä perustettiin yksi. Ryhmän puheenjohtajana toimii toimitilojen asiakaspalvelupäällikkö ja sihteerinä hallintopalveluiden sihteer. Ryhmän muut jäsenet koostuvat kohteiden esimiehistä sekä tarvittaessa osastopäälliköistä, terveystarkastajasta, työterveyshuollon edustajasta sekä työsuojeluhenkilöstöstä. Sisäilmaryhmän yhteenvedon läpikäynti yhteistyökomiteassa on vakiintunut käytäntö.

Kouluissa jatkettiin koulujen turvallisuuden, terveellisuuden ja hyvinvoinnin tarkastuksia, joihin työsuojeluhenkilöstö ja työterveyshuolto osallistuivat. Tarkastuskohteita oli yksi.

Voi Paremmiin tapahtumia järjestettiin neljännen kerran. Toiminnot sisälsivät sekä työajalla että työajan ulkopuolella toteutettuja toimintoja. Yhteistyökumppanina liikunnallisissa toiminnoissa olivat mm. Sipoon Syke, mm. Personal Trainer ryhmät ja liikuntaryhmät sekä. Keväällä toteutettiin professori Markku Sainion pitämä luento ympäristöliherkkyydestä.

Haikon kartanossa järjestettiin kolme työhyvinvointiryhmää (22henk) ja Sipoon kunnan oma Kiila kuntoutus alkoi Kiipulan Vantaan toimipisteessä (8 henk), lisäksi Härmän kuntokeskuksen ja Kaisankodin Kiila kuntoutuksiin osallistui 4 työntekijää.

Työhyvinvointikysely

Sipoon kunnassa toteutettiin lokakuussa 2017 laaja, koko henkilökunnalle suunnattu työhyvinvointikysely. Kyselyn toteutti Kuntien Eläkevakuutusyhtiö Keva. Kokonaisuutena Sipoon työhyvinvointitulokset todettiin olevan hyvällä tasolla ja useiden työhyvinvoinnin osa-alueiden kohdalla käytännössä samalla tasolla kuin kunta-alalla keskimäärin. Työyhteisöjen ilmapiirin luottamuksellisuus, suvaitsevaisuus ja ristiriitojen ratkaisuvaihtoehdot arvioitiin hyvälle tasolle. Lähes kaikki lähiesimiestyön mittarit saivat hieman vertailuaineistoa parempia arvioita. Esimiesten toiminnan oikeudenmukaisuus ja puolueettomuus sekä rohkaiseminen työntekijöiden kehittymiseen työssään saivat koko vertailuaineiston parhaimmat arvot.

Kehittämistä vaativista kohteista tunnistettiin, että työhön perehdytyksessä koettiin olevan parantamisen varaa. Myös työhön liittyvä kiire ja aikapaine arvioitiin kovemmaksi kuin vertailuaineistossa. Kehityskeskusteluiden onnistuminen arvioitiin myös hieman vertailuaineistoa heikommaksi.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella laadittiin alkuvuonna 2018 seikkaperäiset ohjeet kyselyn tulosten käsittelyyn. Tulokset tuli huomioida toimintasuunnitelmien laadinnassa ja tulostavoitteiden asettamisessa.

Vuonna 2018 päätettiin, että kunnassa toteutetaan muodoltaan hieman erilainen ja kevyempi henkilöstökysely nk. sosiaalisen pääoman kyselyn muodossa. Tämä kysely tehtiin joulukuussa 2018 ja sen tulokset käsitellään alkuvuonna 2019. Sosiaalisen pääoman kyselyllä selvitetään työyhteisöjen luottamusta ja vuorovaikutuksia. Kyselyn avulla työyhteisöjen on mahdollista seurata ja tarkastella KEVAN työhyvinvointikyselystä seuranneiden kehityshankkeiden etenemistä ja toteutumista. Sosiaalisen pääoman kyselyn tulokset vahvistavat edelleen, että mm. lähiesimiesten toiminta ja tuki henkilöstölle on Sipoossa hyvin toimivaa.

Kevan mallin mukainen laajempi työhyvinvointikysely tehdään seuraavan kerran syksyllä 2019.

Sairauspoissaolot

Koko vuoden 2018 henkilöstömäärästä 530 henkilöä, eli 33,9 %, ei ollut ollenkaan poissa työstä sairauden takia. Vakinaisesta henkilöstöstä sairauslomapäiviä ei ollut lainkaan 352 henkilöllä, eli myös 33,9 %:lla. Vuonna 2017 koko henkilöstöstä 33,3 % ei ollut lainkaan poissa työstä sairauden takia ja vakinaisesta henkilöstöstä sairauslomapäiviä ei ollut 33,9 %:lla.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä nousi 14,7 päivään/henkilö, mikä on 2,4 päivä enemmän kuin vuonna 2017. Sairauspoissaoloja oli yhteensä 19 275 päivää, eli 3 334 päivää enemmän kuin edellisvuonna. Euromääräisesti laskettuna sairauspoissaolopäivien palkkakulut olivat 1 378 006 euroa, mikä on 308 240 euroa enemmän kuin vuonna 2018. Sairauspoissaolojen todelliset kustannukset ovat kuitenkin tätä suurempia, kun mukaan lasketaan mahdollisen sairauslomasijaisen palkkaamisesta aiheutuvat kulut.

Kunta-alan sairauspoissaolojen määrä kasvoi 2000-luvulla aina vuoteen 2008 asti, jolloin sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,4 päivää yhtä henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2017 sairauslomien määrä oli keskimäärin 16,7 kalenteripäivään henkilötyövuotta kohden.

Vuoden 2017 pitkät sairauspoissaolot olivat valtakunnallisesti ennätysellisen alhaiset. Muutos huonompaan tapahtui 2018 alkuvuodesta, kevään 2018 aikana alkanut käänne jatkui pitkien sairauspoissaolojen lisääntymisellä. Työterveyslaitoksen tutkimuksen ja KELAn tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelimestöön liittyvät poissaolojen vähentyminen pysähtyi ja mielenterveyssairauksista johtuvat pitkät poissaolot lisääntyivät. Muutokseen ovat vaikuttaneet mm. suhdanteet, mielenterveyssairauksien tunnistaminen, nuoret sekä työelämän muutokset. (Pauli Forma, Työterveyslaitos)

SAIRAUSPOISSAOLOT KESKIMÄÄRIN/HENKIÖ			
	Sipoo henkilöstö- määrä 31.12	Sipoo HTV:tä kohden	Kunta-ala HTV:tä kohden
2018	14,7	16,0	
2017	12,3	14,0	16,7 *
2016	13,3	14,7	16,7 *
2015	11,9	13,1	16,5 *

Sairauspoissaolot henkilöstömäärän mukaan on laskettu kalenteripäivittäin, mutta kun sairauspoissaoloja tarkastellaan työpäivien mukaan, on poissaolopäiviä yhteensä 14 505, mikä on keskimäärin 11,1 päivää/henkilö. Vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli 12 147 työpäivää, mikä oli 9,4 työpäivää/henkilö.

KUUMA-kunnissa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2018 seuraavasti:

Kunta	Keskimääräinen poissaolo vuonna 2018/työntekijä
Hyvinkää	
Järvenpää	12,5
Kerava	16,2 *
Kirkkonummi	11,8
Mäntsälä	12,2
Nurmijärvi	
Pornainen	12,4
Sipoo	14,7
Tuusula	13,7
Vihti	

* mukana työtaturmat

** mukana kuntoutustuet

(Sipoon luku ei sisällä työtaturmia ja määräaikaista kuntoutustukia)

KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT (kalenteripäiviä)			
	2016	2017	2018
1-7 päivää	6 355	6 114	6 700
yli 7 päivää	9 239	9 186	11 777
Palkaton	627	641	798
	16 221	15 941	19 275

Sairauspoissaolot lisääntyivät vuoden aikana 2,4 päivää verrattuna vuoteen 2017 eli kasvua oli 3 334 päivää. Kasvua on tapahtunut eniten 8-30 pv poissaoloissa (58 henkilöä) sekä yli 90 pv poissaoloissa (13 henkilöä). Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneitä tai kuntoutustukea odottavia oli yhteensä 5. Lisäksi 2 henkilöä siirtyi pitkältä poissaololta vanhuuseläkkeelle vuoden 2019 alussa. Eläkeratkaisua odottavaa tai sille siirtyneiden poissaolopäivät olivat yhteensä 1986 päivää (64% kasvusta liittyy näihin poissaoloihin) eli 976 pv enemmän kuin vuonna 2017. Pitkiä sairauspoissaoloja (yli 90pv) kertyi sekä nuorille, että ikääntyville työntekijöitä tasaisesti. Pitkiä sairauspoissaoloja ei edeltänyt merkittävästi lyhyitä 1-7pv poissaoloja.

Lyhyiden 1-7pv poissaolojen kasvu oli 533 pv. Sairauspoissaolot joiden kesto on ollut 30-60pv, sisälsivät 20,5% 1-7pv sairauspoissaoloja. 60-90 pv poissaoloissa 13% sijoittuivat 1-7 pv lyhyisiin poissaoloihin. Lyhyisiin poissaoloihin johtaneet syyt liittyivät pitkittyneisiin hengitystieinfektioihin sekä vatsatauteihin, joita esiintyi runsaasti vuoden aikana. Yksikkö kohtaisia lyhyiden poissaolojen kertymiä on seurattu ja tarkasteltu yhdessä esimiesten kanssa. Tarkastelussa huomio on kiinnittynyt mm. jaksamisen ja psykososiaalisten tekijöiden vaikutukseen lyhyissä poissaoloissa. Työpaikat joissa lyhyet poissaolot ovat merkittävästi kasvaneet on ollut haasteita mm. asiakasmäärien kasvun hallinnassa, toimintaympäristön muutokseen ja työyhteisön toimivuuteen sekä johtamiseen liittyvissä asioissa.

Kolme yleisintä syytä pitkään poissaoloon olivat, tuki- ja liikuntaelimestön ongelmat ja leikkaukseen odottaminen tai siitä toipuminen sekä mielenterveyteen liittyvät sairaudet ja kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläkkeen päätöksen odottaminen.

Vuoden aikana työhön paluun tukitoimia toteutettiin aktiivisesti. Tehostetun tuen piirissä olivat kaikki yli 60 pv poissaolleet eli 77 henkilöä.

Työhön paluu toteutui 18 henkilölle osa-sairauspäiväraha järjestelyillä, 14 henkilölle ammatillisen kuntoutuksena (työkokeilu, työhönvalmennus, uudelleen koulutus) ja noin 5-6 työntekijälle mukautetun työn (aiemmin korvaava työ) avulla.

Vuoden aikana myönnettiin 5 uutta osa työkyvyttömyyseläkettä, joiden turvin työntekijät jatkavat edelleen omassa työssään. Osakuntoutustukia myönnettiin 5 ja työntekijät jatkoivat työtä omassa työssään tai määräaikaaisesti muissa tehtävissä

2018 vuoden aikana 34 henkilöä työskenteli osatyökyvyttömyyseläkkeen tai osakuntoutustuen mukaisessa osa-aikaisessa työssä ja yksi kuntoutustuella. Kuntoutustuella olevien henkilöiden odotetaan palaavan suunnitellusti työhön vuoden 2019 aikana.

Ainoa tapa pitää sairauspoissaolot mahdollisimman alhaisina on suunnitelmallinen pitkäjänteinen panostus henkilöstön hyvinvointiin sekä johtamiseen. Tämän tapaisia panostuksia tarvitaan pysyvästi myös jatkossa. Esimiehellä on suuri rooli sairauspoissaololta työhön paluun suunnittelussa ja mahdollisuuksien luomisessa. Suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen yhteistyö työpaikkojen, henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon välillä on tuottanut tulosta mm. siten, että työntekijöille on löytynyt työtä tai työjärjestelyitä, joiden myötä heidän työ- ja toimintakykynsä on säilynyt tai lisääntynyt, ja he ovat voineet siirtyä vanhuuseläkkeelle tai ovat voineet myöhentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistään. Esimiehemme ovat onnistuneet erittäin hyvin löytämään kevennettyjä työtehtäviä, muuttamaan työnkuva työntekijälle paremmin sopivaksi, mahdollistamaan osa-aikaisen työn tai tukemaan työntekijöitä työkyvyn heikentyessä. Mukautetun työn käyttö on ollut vähäistä ja sen lisäämiseen on panostettava tulevaisuudessa enemmän. Useissa työyksiköissä on myös pystytty lisäämään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ja keskusteluita, joilla on suuri merkitys työntekijän työkyvyn ylläpysymiseen ja sairauspoissaolojen ehkäisemiseen. Uusi sairauspoissaolojen hälytysrajaa 15 päivää ja esimiehen yhteydenotto työterveyteen 30 pv poissaolon jälkeen on otettu käyttöön vaihtelevasti. Tähän tulee kiinnittää huomiota jatkossa ja tehostaa varhaisen tuen toimenpiteitä mm. ohjauksella ja koulutuksella niin esimiehille kuin työntekijöille.

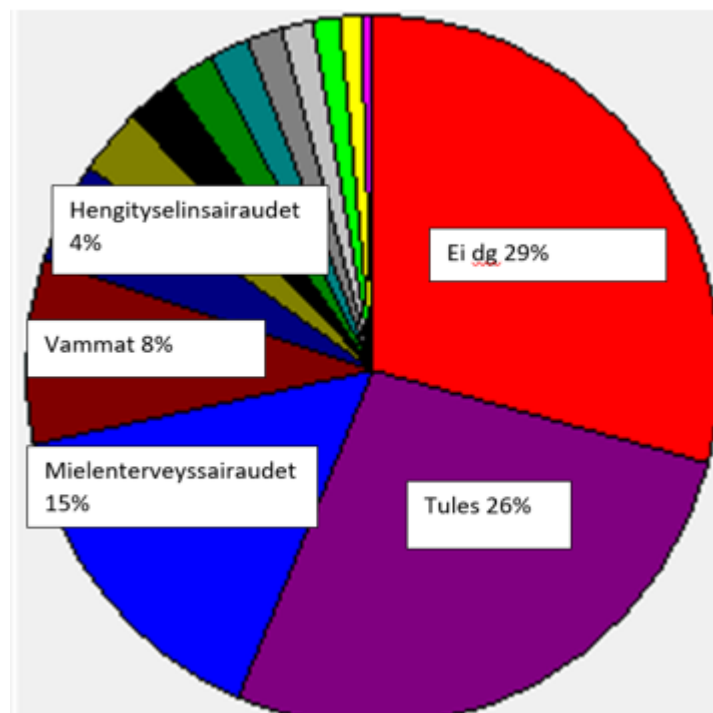
Sairaspoissaolojen seuranta, työpaikolle annettava tuki ja varhaisen tuen toimintamallin toteuttaminen ovat vakiintuneita käytäntöjä ja siihen kohdennettu resurssi on tuottanut hyvää tulosta. Työterveyshuollossa toteutettiin 80 työterveysneuvottelua, joihin pääasiallisesti osallistui lähiesimies, työntekijä ja työympäristöpäällikkö. Pääsääntöisesti ennen työterveysneuvottelua oli käyty myös työnantajan työkykykeskustelu, johon työympäristöpäällikkö osallistui tai esimies oli täyttänyt lomakkeen työntekijän kanssa yhdessä. Tämän lisäksi noin puolessa tapauksista työympäristöpäällikkö avusti työntekijää ja esimiestä hakemusten täyttämisisä (Kelan ja Kevan hakemukset).

Sairauspoissaolojen syyt

Sairauspoissaolojen osuudet kaikista sairauspoissaaloista työterveyshuollon tilaston mukaan: Ei diagnoosia/ oma ilmoitus 1-7pv 29%, tuki- ja liikuntaelimestön sairauspoissaolot 26%, mielenterveyssairaudet 15%, vammat 8% ja hengityselinsairaudet 4%.

Merkittävin muutos on tapahtunut hengityselinsairauksien osuudessa, jossa sairauspoissaolot olivat vähentyneet noin 24% verrattuna edelliseen vuoteen. Suurin muutos on tapahtunut ei diagnoosia /omat ilmoitukset 1-7pv osalta jossa kasvua oli 43%. Tuki- ja liikuntaelinten sairauspoissaolot olivat lisääntyneet 25% ja mielenterveyssairaudet olivat lisääntyneet 18% verrattuna vuoteen 2017. Vammojen osalta tilanne oli lähes ennallaan, kasvua oli 3%.

Työterveyshuollosta kirjoitetaan 34 % kaikista sairauspoissaolotodistuksista. Näistä suurimmassa osassa diagnoosi on tuki- ja liikuntaelinten sairaus tai mielenterveyden häiriö. Luku osoittaa työterveyshuollon toiminnan kohdentuneen oikeisiin diagnoosiryhmiin ja että työterveyshuollolla on kattava tieto työntekijöiden terveydestä ja työssä selviytymisestä.



Sisäilmasta johtuvat siirrot

Henkilöstösiirtoja on tapahtunut niissä sisäilmakohteissa, jotka ovat sisäilmatyöryhmän seurannassa. Työterveyshuollon antamia suosituksia työpaikan vaihtamisesta on annettu 5. Siirrot on pääsääntöisesti onnistuneita. Toimitiloissa työnsä aloittanut asiakaspalvelupäällikkö koordinoi sisäilmaongelmista johtuvia siirtoja tilojen osalta, mutta varhaiskasvatuksessa ja kouluissa koordinoitua tehdään yksiköiden omana toimintana.

Sairauspoissaoloja tarkasteltaessa keskeinen havainto on, että tiedossamme olevissa sisäilmakohteissa ei ole

muita työpaikkoja enempää sairauspoissaoloja, ei myöskään hengitystie-diagnoosiryhmässä. Tämä havainto on sekä raportointivuodelta että aiemmilta vuosilta sama. Esimiehet ovat käytännössä tehneet muita ratkaisuja välttääkseen sairauspoissaoloja, mm. etätöitä käytetään niissä tehtävissä, joissa etätö on mahdollista.

Työtapaturmat

Vuosi oli toinen kokonainen vuosi If-vahinkovakuutusyhtiössä

Vuonna 2018 työtapaturmia sattui yhteensä 90, näistä 17 tapahtui työmatkalla ja 73 työssä. Korvattuja tapaturmia oli 57, joista 46 kohdentuivat työssä tapahtuneisiin ja 11 työmatkalla tapahtuneisiin tapaturmiin. 33 tapaturmassa ei syntynyt korvattavaa.

Hylkäyksiä oli kahdeksan. Tämä osoittaa, että työyhteisöt ovat noudattaneet hyvin ohjetta, jonka mukaan työtapaturmalomake tulee täyttää aina, kun jotakin sattuu, vaikka tapaturma ei vaatisikaan lääkärisäkäyntiä tai poissaoloa. Työtapaturmista aiheutui yhteensä 592 poissaolopäivää, josta yhteen tapaturmaan liittyy 200 poissaolopäivää. Poissaolopäiviä on 161 päivää enemmän kuin vuonna 2017. Näitä sairauspoissaoloja ei ole sisällytetty muihin edellä esitettyihin sairauspoissaololukuihin.

Työtapaturmat	2016	2017	2018
Työssä	55	52	73
Työmatkalla	18	10	17
Sairauspoissaolopäiviä	699	431	592
Tapaturmia yhteensä	73	62	90

Liukastumis-, kaatumis- tai kompastumistapaturmia oli n. 30 % kaikista tapaturmista. Näistä johtuvia korvauspäiviä oli 73 %.

Äkillisestä fyysisestä kuormituksesta johtuvia työtapaturmia oli 22 % ja osuus korvauspäivistä oli 16 %.

Pisto- ja viiltotapaturmat 11 % kaikista tapaturmista, korvauspäivien osuus 0 %.

Ei tietoa poikkeamasta tai muut poikkeamat 27% joiden osuus korvauspäivistä on n.11,5 %.

Työmatkatapaturmiin liittyi 90%:sti liukastuminen tai kaatuminen, tapahtumapaikka oli työpaikan läheisyydessä mm. parkkipaikka tai kulkuväylä. Työmatkalla tapahtuneista tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä on yhteensä 2.

Työssä tapahtuneita tapaturmia, joissa osallisena oli lapsi tai nuori oli 27,5 %, liukastumisia tai kaatumisia oli noin 21 %. Työssä tapahtuneiden tapaturmien korvauspäiviä oli 589 päivää.

Työtapaturmista 55% tapahtui sivistysosaston ja 33% sosiaali- ja terveysosaston työntekijöille.

Vuoden 2018 osalta on maksettu korvauksia yhteensä 80 250 euroa, joka on 12 654 e enemmän kuin vuonna 2017. Korvaussummassa ei ole mukana niitä korvauksia jotka ovat syntyneet ennen 1.10.2016. Folksammin aikana syntyneet työtapaturmat voivat edelleen aiheuttaa korvauksia työntekijälle.

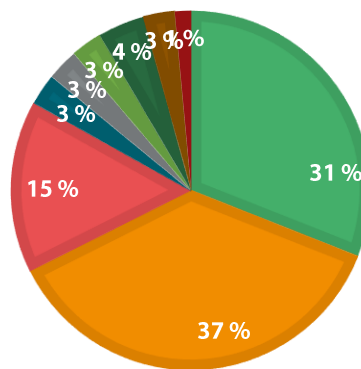
Tapaturmakulut 2014-2018					
	2014	2015	2016	2017	2018
Korvaukset	36 816	93 371	38 535	67 596	80 250
Sis.edellisten vuosien kuluja r	13 600	20 000			

Alla on kuvattuna HaiProsta ja kunnan oman ilmoittautumiskäytännön kautta saatuja ilmoituksia läheltä-piti ja uhkatilanteista. Osa näistä tapahtumista on ilmoitettu myös työtapaturmina. Osa läheltä piti ja uhkatilanteista tai pisto ja viiltotapaturmista on kirjattu läheltä piti tapahtumaksi, vaikka niistä olisi pitänyt tehdä työtapaturmailmoitus. Tämä ongelma poistuu, kun kunnassa otetaan käyttöön HaiPro työturvallisuusilmoittamisjärjestelmä.

Läheltä piti -tilanteiden syitä olivat

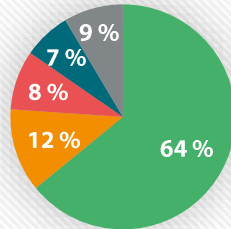
SIVISTYS, TEKY, TAHA KEKE,

- Oppilaan taholta fyysinen väkivalta 23 kpl
- Oppilaan taholta tavaroiden heittäminen 11 kpl
- nipistys 2 kpl
- tapaturma työpaikalla 3 kpl
- Salassapidettävä 1 kpl
- Oppilaan taholta sanallinen uhkailu/solvaaminen 26 kpl
- Oppilaan tahallinen karjaisu korvaan 2 kpl
- kaatuminen työpaikalla 2 kpl
- Vanhemman uhkaava käytös 2 kpl



Haipro ilmoitukset 2018, SoTe

117 kpl



- Väkivallan uhka, TT 42 + Läheltä piti 33 = 75 kpl
- Liukastuminen, kaatuminen, kompastuminen, TT 10 + Läheltä piti 4 = 14 kpl
- Pisto/Viilto, TT 10 kpl
- Äkillinen fyysinen tai psyykkinen kuormitus, TT 3 + Läheltä piti 5 = 8 kpl
- Muut (seksuaalinen häirintä, ruhjoutuminen, törmääminen), TT 5 + Läheltä piti 5 = 10 kpl

Kuluneen vuoden aikana on aktiivisesti informoitu, sekä työpaikkoja että työsuojeluasiamiehiä, läheltä piti-tilanteen ilmoittamisen merkityksestä. Tämä on jonkin verran lisännyt ilmoitusten määrää.

Työsuojeluvaltuutettujen arvio on kuitenkin, että vain murto-osa tapahtuneista tilanteista ilmoitetaan.

Vuoden aikana työstettiin AWANIC Oy:n kanssa HaiPro järjestelmän läheltä piti ja uhkatilanteiden ilmoittamisjärjestelmää, käyttöönotto siirtyi vuodelle 2019.

4.2 Vapaat ja eläke

Muut vapaat ja poissaolot

Muita poissaolon syitä kuin vuosilomat, koulutukset ja sairauspoissaolot ovat erilaiset virka- ja työvapaat. Vuoteen 2017 verrattuna virka- ja työvapaita oli vuonna 2018 545 päivää enemmän, ja vapaita piti 50 henkilöä enemmän.

Poissaolon syy	Päiviä	Henkilömäärä
Äitiysloma	3 509	40
Hoitovapaa	7 645	51
Vanhempainloma	4 767	45
Isyysloma	139	9
Sairaalan lapsen hoito	991	249
Vuorotteluvapaa	589	8
Opintovapaa	4 418	25
Henkilökohtainen syy		
-palkaton	7 103	590
Kattilankansi-talkoovapaa	683	76
Toisen viran hoito muualla	632	3
Yhteensä	30 476	1 096

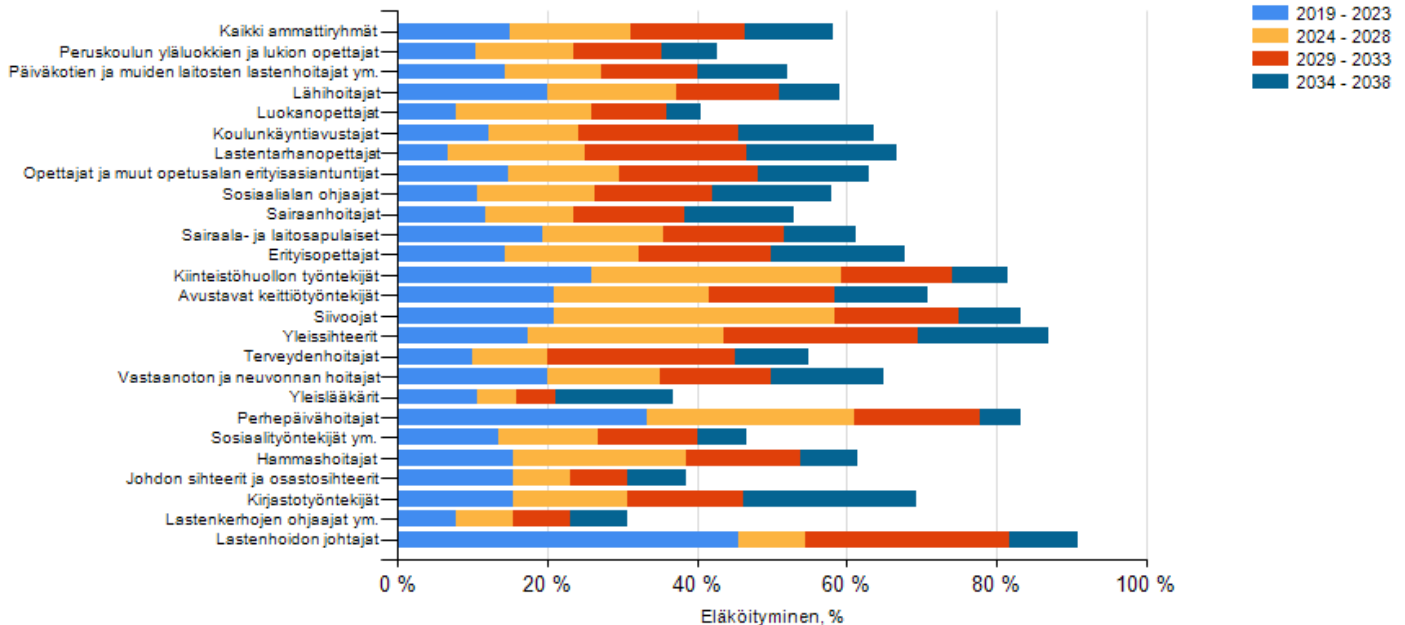
Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2018 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 18 henkilöä, mikä on neljä vähemmän kuin vuonna 2017. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 90 % oli vanhuuseläkkeitä, kun vastaava luku vuonna 2017 oli 75,7 %.

Eläkemuoto	2014	2015	2016	2017	2018
Myönnettyjä vanhuuseläkkeitä	10	17	22	22	18
Myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä	3	2	2	7	2
Yhteensä	13	19	22	29	20
Osa-aikaeläkkeellä olleita 31.12		10	9	6	1
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden aikana olleita		14	20	28	34
Kuntoutustukea vuoden aikana saaneita		3	5	2	1

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	Sipoo 2017	Sipoo 2018	Kunta-ala 2018
Kaikki eläkkeelle jääneet	63,2	63,6	60,7
Vanhuuseläkkeelle	64,2	63,9	64,1
Työkyvyttömyyseläkkeelle	60,1	60,5	58,2

Eläköitymisennuste 2019–2038 ammattiluokittain



Vuoden 2018 lopussa yhteensä 33 vakinaista työntekijää oli täyttänyt 63 vuotta tai oli sitä vanhempia. Vanhimmat vakinaiset työntekijät vuoden 2018 lopussa olivat 65–67-vuotiaita. Uuden eläkelain myötä vain ennen 1.1.1955 syntyneillä on yleinen eläkeikä 63 vuotta. Myöhemmin syntyneillä eläkeikä nousee 3 kk/vuosi. Tietyissä ammateissa toimivilla on edelleen myös yleistä vanhuuseläkeikää alempia ammatillisia eläkeikä. Uuden eläkekäytännön myötä on kuitenkin aiempaa vaikeampaa arvioida henkilöstön eläköitymistä, joten näitä lukuja tulee tarkastella aiempaa enemmän suuntaa antavina.

4.3 Koulutus ja kehittäminen

Sisäiset koulutukset

Vuoden 2018 lopussa kunnassa oli 29 oppisopimusopiskelijaa. Näistä 18 on kunnan vakituisia työntekijöitä. Suurin osa heistä suorittaa sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa tai laitoshuoltajan ammattitutkintoa.

Esimiestäpaamiset jatkuivat vuonna 2018. Tänä vuonna oli vain yksi tapaaminen jossa käsiteltiin mm. vuoden 2019 talousarviota sekä työsuojelun työparityöskentelyä. Esimiestäpaamiset jatkuvat vuonna 2019, uutena konseptina otetaan käyttöön esimiesten säännölliset aamukahvitapaamiset missä käydään läpi ajankohtaisia asioita.

Vuonna 2018 muutettiin esimiesten teemakoulutuksia niin että pidettiin osastokohtaisia koulutuksia. Teemoja oli kolme: palvelussuhdeasiat, työhyvinvointi/työsuojelu/työterveyshuolto sekä työelämän haastavat tilanteet. Teemakoulutukset jatkuvat vuonna 2019.

Vuoden 2018 aikana järjestettiin myös ulkopuolisen kouluttajan pitämä eläkeinfo julkisen alan eläketurvasta. Julkisuuslainsäädäntöä, tietosuojaa ja tulevan tietosuojasetuksen mukanaan tuomia muutoksia käsiteltiin kun Kuntaliiton juristi Ida Sulin kävi luennoimassa aiheesta.

Ulkoiset koulutukset

Henkilöstön kielikoulutukset käynnistyivät vuonna 2018 ja niissä painopisteenä on ollut ammattialakohtaisen sanaston sekä puheen tukeminen. Puitesopimuksen mukaan palvelun tarjoajana on ollut AAC Global ja koulutukset ovat olleet Skypen välityksellä toteutettavia osasto- ja yksikkökohtaisia pienryhmäkoulutuksia. Näiden lisäksi syksyllä 2018 aloitettiin yhteistyö Sipoo-opiston kanssa, joka tarjoaa ruotsin alkeisopetusta lähiopetuksena.

Tietoteknisten valmiuksien osalta vuonna 2018 Wistec Oy tarjoaa sähköisen oppimisympäristön, jossa voi harjoitella mm. Office-ohjelmien käyttöä. Yhteistyö jatkuu myös vuonna 2019.

Osana CHEF i Sibbo valmennuskokonaisuutta 9 esimiestä aloitti Esimiesten ja keskijohdon valmennusohjelma EKJ 4:ssa syksyllä 2018. Tämä on kolmas kerta kun Sipoosta osallistuu ryhmä. Ohjelma kestää vuoden ja sen tueksi esimiehille on tehty työtapa- ja esimiesanalyysseja ja keväällä 2019 käynnistyy myös ryhmäcoaching. Osana valmennusohjelmaa ryhmä toteuttaa yhteisen organisaatiokohtaisen kehittämistehtävän.

4.5 Kannustaminen ja yhteistoiminta

Henkilöstön muistaminen

Vuodesta 2005 käytössä olleen muistamissäännön mukaan palkittiin henkilöstöä myös vuonna 2017. Henkilöstöä palkitaan sekä kunnallisesta palvelusta että palvelusta Sipoon kunnassa.

Vuonna 2018 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 52:

40 vuoden kunnallisesta palvelusta: 4 henkilöä
30 vuoden kunnallisesta palvelusta: 14 henkilöä
20 vuoden kunnallisesta palvelusta: 34 henkilöä.

Lahjoja palveluksesta Sipoon kunnassa jaettiin yhteensä 86:

40 vuoden palvelu Sipoon kunnassa: 4 henkilöä
30 vuoden palvelu Sipoon kunnassa: 8 henkilöä
20 vuoden palvelu Sipoon kunnassa: 21 henkilöä
10 vuoden palvelu Sipoon kunnassa: 53 henkilöä.

Vuonna 2019 tulemme jakamaan noin 30 kunnallista ansiomerkkiä ja noin 80 lahjaa palveluksesta Sipoon kunnassa henkilöille, joiden tasavuodet tulivat täyteen vuonna 2018.

Palkitseminen

Uuden strategian mukaisesti sekä kevään 2017 henkilöstöjärjestöjen neuvotteluiden perusteella kehitetään palkitsemisjärjestelmää, joka kohdistuu koko henkilöstöön. Tämä työ aloitettiin keväällä 2018 ja se jatkuu vuonna 2019.

Kesäkuussa 2018 kunnanhallitus päätti henkilöstöjärjestöjen ehdotuksesta palkita henkilöstöä kertapalkkiolla vuoden 2017 tuloksesta sekä koko kuntaa koskeneiden Operaatio Kattilankannen aikaisten säästötoimenpiteiden toteuttamisesta. Kertapalkitsemisen vaihtoehtoina olivat 200 e palkkaa tai 200 euron edestä liikunta- ja kulttuurietua.

Kehityskeskustelu

Kehityskeskusteluista on tullut osa esimiesten toimintaa. Vuonna 2018 yhteensä noin 61 % vakinaisesta henkilöstöstä kävi esimiehensä kanssa kehityskeskustelun.

EKJ-valmennusohjelmaan osallistuneet esimiehet tekivät ehdotuksen uudesta käytännöstä jonka yhteistyökomitea hyväksyi. Kehityskeskustelun uudeksi nimeksi tulee Tavoite- ja tukikeskustelu (Tatu).

Välitön yhteistoiminta

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

Vuonna 2018 yhteistyökomitea kokoontui 4 kertaa. Komitean kokoonpano on:

Työnantajan edustajat (5)

- kunnanjohtaja
- työsuojelupäällikkö
- 3 esimiesedustajaa

Henkilöstön edustajat (10)

- ammattijärjestöjen valitsevat edustajat (7)
- 3 työsuojeluvaltuutettua

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

Vuoden 2013 alussa kunnanjohtaja teki päätöksen siitä, että kunnan johtoryhmään tulee henkilöstöedustus. Vuonna 2018 henkilöstön edustajana johtoryhmässä toimi Eva-Stina Törnroos.

5. Rekrytointi ja perehdyttäminen

5.1 Rekrytointi

Osana esimies- ja avainhenkilörekrytointeja otettiin käyttöön Thomas työtap- ja esimiesanalyysit, joiden avulla saadaan tarkempaa tietoa hakijoiden toimimisesta työssä sekä motivaation lähteistä. Työtapa-analyyseja hyödynnetään myös perehdyttämisen suunnittelussa ja perehdyttämisessä.

Syksyllä toteutettiin myös työnantajamielikuvan kehittämisprojekti Haaga-Helian opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat tekivät tutkimuksen sisäisestä kuvasta sekä vertailivat Sipoon työnantajakuvaan verrokkiorganisaatioihin. Osana projektia tehtiin mm. rekrytointivideoita, joita hyödynnetään ilmoituksissa ja kunta työnantajana -sivuilla.

Syksyllä 2018 tehtiin myös päätös Kuntarekryn sijaisrekisterin laajentamisesta käyttöön myös koulupuolella ja sijaishankinta sekä koulun sijaisvastaavien koulutus aloitettiin loppuvuodesta 2018.

Henkilöstöpalvelut tarjoaa keskitettyä rekrytointipalvelua, joka toteutetaan yhteistyössä rekrytoivan esimiehen kanssa. Tarvittaessa vakinaista tai määräaikaista uutta henkilöstöä selvitetään aina oman osaston sisällä mahdollisuudet työtehtävien uudelleenjakamiseen ja oman henkilöstön siirtohalukkuus tai mahdollisuus. Vakinaiset virat tai toimet julistetaan haettaviksi hallintosäännön mukaista hakumenettelyä noudattaen. Virka tai toimi voidaan täyttää sitä haettavaksi julistamatta, kun kyseessä on viran/toimen uudelleen täyttäminen sitä aikaisemmin hakeneiden, asianomaiset kelpoisuusehdot täyttävien joukosta tai virkaan/toimeen valitun irtisanouduttua ennen palvelussuhteen aloittamista, tai lääkärin perusterveydenhuollon lisäkoulutusta tai hammaslääkärin käytännön palvelua suorittavan valitseminen.

Työpaikkailmoitukset julkaistaan Kuntarekry.fi -sivulla, kunnan www-sivuilla sekä mol.fi-sivulla. Julkaiseminen tapahtuu Kuntarekry-järjestelmän kautta keskitetyn rekrytoinnin toimesta. Hakuaika on aina vähintään kaksi viikkoa.

Esimiehellä on vastuu haastatteluista, todistusten ja suositusten tarkistamisesta sekä valintapäätöksestä. Rekrytointiasiantuntija osallistuu vakinaisten virkojen ja toimien haastatteluihin sekä tarvittaessa määräaikaisten haastatteluihin. Vakinaisten tehtävien haastatteluista esimies tekee aina haastattelupöytäkirjan valintapäätösperusteluineen (dokumentiksi itselleen prosessista). Jos on monta saman tasoista hakijaehdokasta, voi käyttää apuna haastattelun arviointilomaketta, tätä ei kuitenkaan kirjata valintapäätösperusteluksi.

Esimies ilmoittaa valinnasta valitulle ja muille haastatelluille puhelimitse, sekä tiedottaa myös työyhteisölle. Rekrytointiasiantuntijalle esimies lähettää haastattelupöytäkirjan valintapäätöksellä ja perusteluilla täydennettynä ja rekrytointiasiantuntija tiedottaa valinnasta muille hakijoille. Rekrytointiasiantuntija valmistelee vakinaisista toimista ja viroista viranhaltijapäätöksen, joka liitetään hakijoille lähetettävään viestiin oikaisuvaatimusohjeineen.

Uuden työntekijän työhöntulon valmistelussa ja perehdyttämisessä rekrytointiasiantuntija tukee ja neuvoa tarvittaessa.

5.2 Rekrytointilupa

Vuoden 2018 aikana Kuntarekry-järjestelmän kautta julkaistiin yhteensä 295 virkaa ja toimea ja rekrytointimäärät kasvoivat 21 % vuodesta 2017. Kasvu johtunee henkilöstön saatavuuden vaikeutumisesta, uusista viroista ja toimista, vaihtuvuudesta sekä innokkuudesta käyttää keskitettyä rekrytointipalvelua.

Vakituisen henkilön osalta vaihtuvuus oli noin 10 %.

5.3 Perehdyttäminen

Joulukuussa 2018 yhteistyökomiteassa hyväksyttiin henkilöstöpalvelujen valmisteleva uusi perehdyttämisohjelma, jolla on tarkoitus parantaa perehdyttämisen laatua ja kattavuutta. Perehdyttämisohjelmassa on painotettu kaikkien osapuolten sitoutumista perehdyttämiseen sekä perehdyttämisen suunnittelua jo rekrytointivaiheessa. Osana uutta perehdyttämisohjelmaa käynnistyy myös

ensin esimiehille suunnattu mentorointiohjelma sekä kuukausittain rullaavat perehdyttämistilaisuudet vuonna 2019.

Ohjelma on tarkoitus jalkauttaa esimieskoulutuksissa 2019