



Sipoon kunta

Henkilöstöraportti 2019

SISÄLLYS

1. Tiivistelmä.....	3
2. Sipoon kunnan henkilöstöstrategian painopistealueet	4
3. Henkilöstöresurssit.....	5
3.1 Henkilöstömäärän kehitys.....	5
3.2 Henkilötyövuodet.....	6
3.3 Eläkkeelle siirtyminen	7
3.4 Rekrytointi	8
4. Henkilöstörakenne.....	9
4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	9
4.2 Henkilöstön ikäjakauma.....	10
4.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain	11
4.4 Henkilöstön kotikunta, kielijakauma, palveluaika ja yleisimmät tehtävänimikkeet.....	11
5. Henkilöstömenot.....	12
5.1 Palkkamenot.....	12
5.2 Eläkemenot.....	14
5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset.....	14
5.4 Työterveyshuollon kustannukset.....	15
6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi.....	16
6.1 Sairauspoissaolot.....	16
6.2 Sairauspoissaolojen syyt	19
6.3 Muut vapaat ja poissaolot	19
7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta.....	20
7.1 Työsuojelutoiminta.....	20
7.2 Työterveyshuollon toiminta	21
7.3 Työhyvinvointikysely 2019.....	23
7.4 Työtapaturmat.....	24
7.5 Sisäilmatilanne.....	25
8. Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen tukeminen.....	26
8.2 Henkilöstökoulutukset.....	26
8.3 Henkilöstön palkitseminen ja muistaminen	27
8.4 Yhteistoiminta	28

1. Tiivistelmä

Sipoossa oli vuoden 2019 lopussa voimassa yhteensä 1 313 päätoimista palvelusuhdetta ja määrä on käytännössä muuttumaton edellisvuoteen nähden (vuonna 2018 yhteensä 1 312). Palvelussuhteista oli vakituisia 992 ja määräaikaista 321. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli n. 24 %, mikä on hieman suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin, mutta selvästi pienempi kuin Sipoossa vuoden 2018 lopussa. Vuoden 2019 aikana on kiinnitetty erityistä huomiota määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön, koska määräaikaista palvelussuhteita voidaan käyttää vain perustellusta syystä. Tavoitteena on edelleen alentaa määräaikaisen henkilöstön osuutta lähemmäksi kunta-alan keskiarvoa. Työllistämistoimenpiteenä palkattuja työntekijöitä oli vuoden lopussa 11 ja kahdeksan työntekijää suorittivat oppisopimuksella tutkintoa työn ohessa.

Henkilöstömäärän muutokset ovat kokonaisuutena tarkasteltuna olleet vähäisiä. Palvelussuhteiden lukumäärä on kasvanut Tekniikka- ja ympäristöosastolla (+12), Kehitys- ja kaavoituskeskuksessa (+6) ja Talous- ja hallintokeskuksessa (+2) mutta vastaavasti on vähennystä tapahtunut Sosiaali- ja terveysosastolla ja Sivistysosastolla. Henkilöstömäärältään suurin osasto on edelleen Sivistysosasto, jonka palveluksessa on 53 % kunnan henkilöstöstä.

Henkilöstömäärän vaihtelun ja osa-aikatyötä tekevien osuuden vuoksi henkilöresurssin käyttöä mittaa tarkemmin toteutuneiden henkilötövuosien määrä kuin palvelussuhteiden lukumäärä. Kokonaisina henkilötövuosina ilmaistuna kunnan henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 1 212 henkilötövuotta, mikä oli 10 enemmän kuin vuonna 2018, mutta vain 2 henkilötövuotta enemmän kuin mitä vuodelle 2019 oli budjetoitu. Henkilöstöresurssin käyttö on siten pysynyt varsin hyvin henkilöstösuunnittelun puitteissa.

Kunnan henkilöstömenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 58 115 633 euroa (56 876 617 euroa). Henkilöstömenot kasvoivat siten 2,2 % vuodesta 2018. Palkkamenojen kasvuun on vaikuttanut eniten sopimuksenmukainen järjestelyvaraerä (1.1.2019) sekä palkkojen 1 % yleiskorotus (1.4.2019). Henkilöstömenojen kasvua on hillinnyt työnantajan sivukulujen pienentäminen. Pelkät palkkamenot kasvoivat kuitenkin 3,4 %, mutta jäivät kuitenkin 2,3 % pienemmiksi kuin mihin oli talousarviossa varauduttu.

Henkilöstöstä naisten osuus (84 %) oli selvästi suurempi kuin miesten. Kunnan palvelut painottuvat kasvatusta- ja hoitoalalle, jotka tyypillisesti ovat naisvaltaisia. Kunnan kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen 456 työntekijästä vain 7 % on miehiä. Kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta. Vuoteen 2018 verrattuna keski-ikä on hieman laskenut.

Sairauspoissaolojen määrä kääntyi loppuvuodesta 2019 laskuun ja sairaspäivien lukumäärä pieneni 8 % verrattuna vuoteen 2018. Vähennys on siten ollut huomattava. Sairaudesta menetetttiin kuitenkin yhteensä 17 684 (19 275) kalenteripäivää ja määrä on edelleen suurempi kuin esimerkiksi vuonna 2017. Suhteutettuna henkilöstömäärään sairauspoissaolot olivat 13,5 kalenteripäivää työntekijää kohden. Jokaista täyttä henkilötövuotta kohden kertyi 14,6 sairaspäivää, mikä tarkoittaa, että sairauspoissaolo Sipoon kunnassa on edelleen kuntakeskiarvoa alemmalla tasolla. Joka kolmannella työntekijällä ei ollut yhtään sairaspäivää vuonna 2019. Työtapaturmia kirjattiin yhteensä 83 kpl ja näistä aiheutui yhteensä 215 poissaolopäivää. Vuonna 2018 työtapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli 592. Vakavilta työtapaturmilta vältyttiin ja tapaturmien vuoksi menetettyjen työpäivien määrää on pidettävä pienenä, sillä se muodostaa vain noin 1 % koko sairauspoissaolosta.

Vuoden 2019 työhyvinvointikyselyn mukaan vahvimpia tekijöitä ovat tavoitteiden selkeys ja toiminnan strategialähtöisyys, mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja taitojen monipuoliseen hyödyntämiseen. Myös esimiestyöskentely saa hyviä arvosanoja ja työntekijöillä on vahva tunne siitä, että he voivat vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin. Perekäytännön toimivuus koetaan parantuneen ja työntekijät luottavat

aiempaa enemmän työnantajan tukeen, kun työkyky on uhattuna. Tunne, että aika riittää työtehtävien suorittamiseksi on myös hieman vahvistunut. Työntekijöistä 75% suosittelisi työpaikkaansa muille. Tulokset edustavat usealla osa-alueella verrokkiorganisaatioiden kärkeä.

Vuonna 2019 jäi 28 henkilöä vanhuuseläkkeelle. Kahdelle myönnettiin eläke työkyvyttömyyden vuoksi. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on noussut 64,1 vuoteen.

Rekrytointimäärät jatkoivat kasvuaan edellisvuodesta, mikä johtuu kunnan ja palvelutarpeen kasvusta sekä entistä suuremmasta henkilöstön vaihtuvuudesta. Kunnan johdossa tapahtui 2019 näkyviä muutoksia kun rekrytoitiin kaksi uutta toimialajohtajaa sekä täytettiin useita muita päällikötason tehtävää. Kaikkiaan julkaistiin 301 rekrytointia. Vuonna 2019 kokeiltiin myös ensimmäistä kertaa anonyymia rekrytointia. Erilaisten koulutuspäivien lukumäärä nousi 2 748 kappaleeseen ja näiden kustannukset olivat n. 310 000 euroa.

Keskeisin henkilöstöhallinnollinen muutos oli päätös kunnan palkanlaskennan siirtämisestä Sarastia Oy:lle 1.6.2019 alkaen. Ulkoistuksen myötä väheni henkilöstöpalveluiden työntekijöiden määrä kolmella henkilöllä. Palkanlaskennan ulkoistamiselle asetetut tavoitteet eivät ole täysin täyttyneet. Palkanmaksussa olleiden virheiden ja viivästysten määrä on ollut huomattavan suuri ja tämä on aiheuttanut paljon ylimääräistä työtä. Palvelussuhdeasioiden prosesseja ja henkilöstötietojärjestelmiä ei tämän vuoksi ole voitu kehittää suunnitellusti. Vuotta 2019 on myös leimannut erilaiset rakennus- ja toimitilahankkeet ja näihin liittyvät järjestelyt.

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 15.3.2020

Jan Rosenström, henkilöstöpäällikkö

2. Sipoon kunnan henkilöstöstrategian painopistealueet

Sipoon kunnanvaltuusto hyväksyi 29.1.2018 kunnan strategian vuosille 2018-2021. Strategia ohjaa kunnan toimintaa tulevana 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

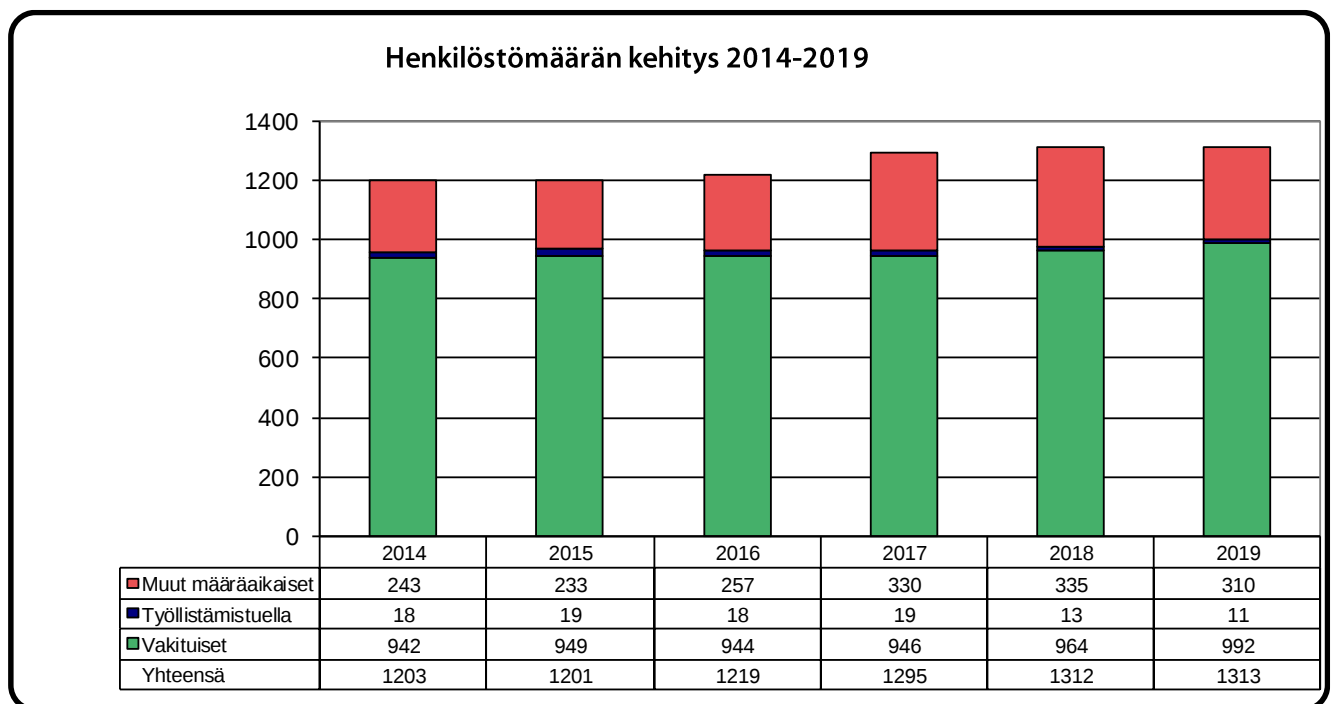
yhteishenkeä ja avointa, toimijarajat ylittävää yhteistyötä. Vireillä olevista asioista viestitään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, ja mahdollistetaan palautteen antaminen ja vaikuttaminen.

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 Henkilöstömäärän kehitys

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 1 313 henkilöä, mikä on yksi enemmän kuin edellisvuonna. Vakituisten osuus oli 28 henkilöä enemmän kuin vuonna 2018, määräaikaisen henkilöstön osuus väheni 25 henkilöllä ja työllistämistuella palkattuja oli 2 vähemmän kuin vuonna 2018.



Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 992 henkilöä, eli 74 %. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on 25 %. Koko kuntasektorilla keskimäärin 21,7 % henkilöstöstä oli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2018. Suhteessa koko osaston henkilöstöön määräaikaisia 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 henkilöstömitoitus. Määräaikaisen henkilöstön lukumäärään vaikuttavat myös mm. pitkien sijaisia vaativien perhe-, virka- ja työvapaiden määrä, joka on suuri edellä mainituilla osastoilla.

Vuoden 2019 lopussa henkilöstömäärältään suurin osasto oli Sivistysosasto, jonka palveluksessa oli 53 % koko kunnan henkilöstöstä.

Osasto	Vakinaiset	Työll.tuella palkatut	Muut määräaik.	Yht.	Osasto- jako	Muutos ed. vuosi	Rakenne 2019 Vakin. Määräaik.
Kehitys- ja kaavoituskesk. ja kj	21		5	26	2 %	+6	81 % 19 %
Talous- ja hallintokeskus	45	1	9	55	4 %	+2	82 % 18 %
Sosiaali- ja terveysosasto	301	6	103	410	31 %	-14	73 % 27 %
Sivistysosasto	503	3	186	692	53 %	-6	73 % 27 %
Tekniikka- ja ympäristöosasto	122	1	7	130	10 %	+12	94 % 6 %
Koko kunta	992	11	310	1313	100 %	0	76 % 24 %

Huom. Sivistysosaston henkilöstömäärään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston tuntiopettajia.

Vuodenvaihteessa henkilöstömäärä 1 000 asukasta kohti Sipoossa oli 62,0 (63,3 vuonna 2018). Koko kunta-alan vastaava luku on viime vuosina ollut noin 62. Vertailukuntien vastaavat luvut ilmenevät alla olevasta taulukosta.

Henkilöstömäärä/1 000 asukasta			
Kunta	2017	2018	2019
Sipoo	63,8	63,6	62
Vantaa	48,8**		
Tuusula	54,9***	56,6***	
Mäntsälä	65,6	66	42,6
Kirkkonummi	59,2		
Porvoo	70,9*	70,9*	

*) mukana liikelaitokset ja pelastuslaitos

**) ei mukana lyhytaikaiset sijaiset

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

Kunta-alalla (ml. kuntayhtymät) työskenteli lokakuussa 2018 yhteensä 421 000 henkilöä, mikä on noin 2 000 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna. Kunta-alalla henkilöstöä on keskimäärin 934 työntekijää/kunta ja noin 64 % kunnista on työnantajia, joiden palveluksessa on alle 500 henkilöä (vuoden 2018 tilaston mukaan). KT Kunta-työnantajien omien arvioiden mukaan henkilöstön määrä vähenee lähivuosina, heidän ennusteensa mukaan henkilöstömäärän arvioidaan vähenevän kunta-alalla vuoden 2020 loppuun mennessä 417 000 työntekijään. Kunnat tiukentavat rekrytointia mm. vähentämällä sijaisten ja muiden määräaikaisten työntekijöiden käyttöä sekä jättämällä virkoja ja toimia täyttämättä. Tähän on syynä kuntatalouden heikot kehitysnäykät.

3.2 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 2019 yhteensä 1 212,2 kokonaisen henkilötyövuoden voimin, mikä oli 9,3 enemmän kuin vuonna 2018, mutta vain 2,2 henkilötyövuotta enemmän kuin mitä vuodelle 2019 oli budjetoitu. Henkilöstöresurssin käyttö on siten pysynyt varsin hyvin talousarviossa vahvistetun henkilöstösuunnittelun puitteissa.

HTV 2018-2019			
	TP 2018	TA 2019	TP 2019
Kehitys- ja kaavoituskesk. &	21,1	22	19,2
Talous- ja hallintokeskus	48,3	58	56,5
Sosiaali- ja terveysosasto	375,2	359	368,7
Sote/hallinto ja talous	10,1		9,3
Työikäisten palvelut	138,5		133,4
Ikääntyneiden palvelut	133,9		135,9
Lnp palvelut	61,1		58,3
Ruokahuolto	31,6		31,9
Sivistysosasto	645,7	625	644,7
Sivistys/hallintopalvelut	3,4		2,2
Varhaiskasvatuspalvelut	240,0		223,1
Koulutuspalvelut	356,3		370,4
Kultturi- ja vapaa-aikapalvelut	46,0		49,1
Tekniikka- ja ympäristöosast	104,0	136	114,9
Rakennusvalvonta	10,7		10,8
Ympäristönsuojelu	5,0		4,3
Kehittäminen ja tuki	10,9		10,5
Katu- ja viheralueet	15,4		16,2
Toimitilat	62,0		73,1
Sipoon vesi	8,6	10,0	8,2
Yhteensä	1202,9	1210	1212,2

3.3 Eläkkeelle siirtyminen

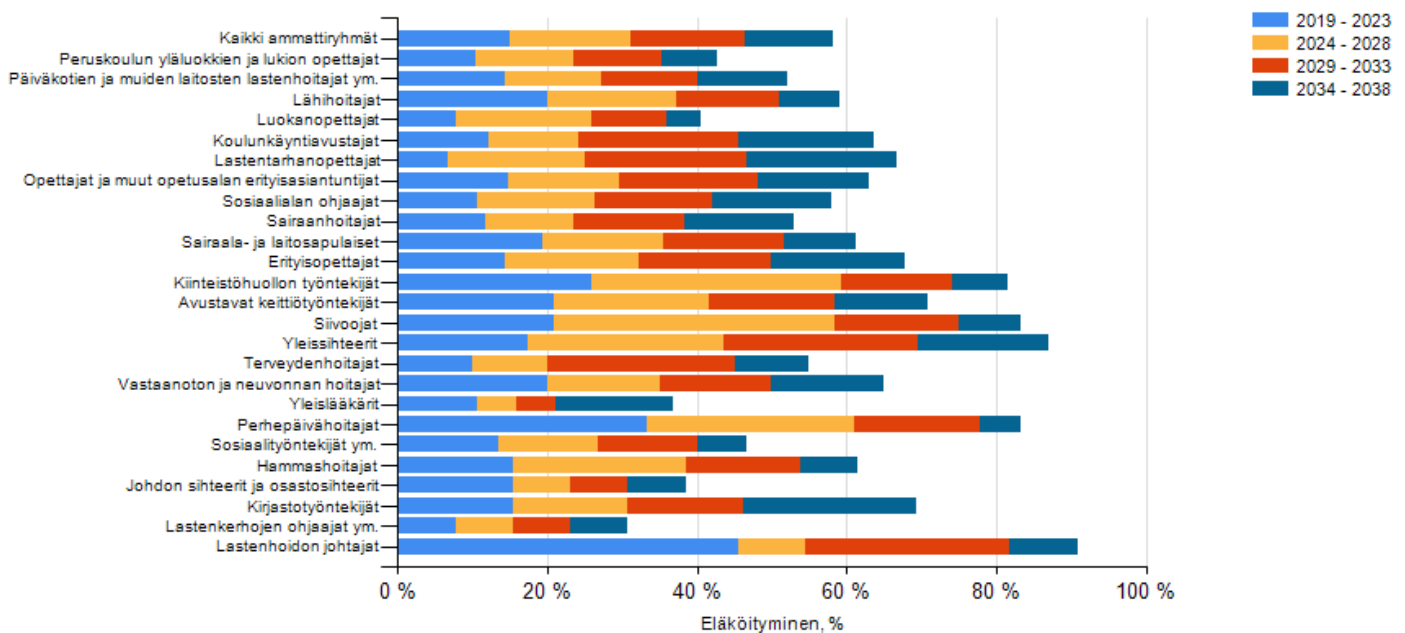
Vuonna 2019 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 29 henkilöä, mikä on 10 vähemmän kuin vuonna 2018. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 90 % oli vanhuuseläkkeitä ja osuus on pysynyt saman kuin vuonna 2018. Vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 64,3 vuotta. Kahdelle myönnettiin työkyvyttömyyden perusteella. Ennen aikaisten eläkkeiden osuus on vakiintunut verraten alhaiselle tasolle, mikä on tuonut merkittäviä säästöjä Sipoon kunnan eläkemenoihin.

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän **XX-XX** henkilöä vuosittain jaksolla **2018–2025**. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. 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 eläkeikäiä. Uuden eläkekäytännön myötä on kuitenkin aiempaa vaikeampaa arvioida henkilöstön eläköitymistä, joten näitä lukuja tulee tarkastella aiempaa enemmän suuntaa antavina.

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 2018	Sipoo 2019	Kunta-ala 2018
Kaikki eläkkeelle jääneet	63,6	63,9	60,7
Vanhuuseläkkeelle	63,9	64,3	64,1
Työkyvyttömyyseläkkeelle	60,5	60	58,2

Eläköitymisennuste 2019–2038 ammattiluokittain



3.4 Rekrytointi

Rekrytointimäärät jatkoivat kasvuaan edellisvuodesta, mikä johtuu kunnan ja palvelutarpeen kasvusta sekä entistä suuremmasta henkilöstön vaihtuvuudesta. Kunnan johdossa tapahtui 2019 näkyviä muutoksia kun rekrytoitiin kaksi uutta toimialajohtajaa sekä täytettiin useita muita päällikötason tehtävää. Rekrytointien määrä on edelleen kasvussa ja entistä useammalla ammattialalla on vaikeuksia löytää työntekijöitä. Vuonna 2019 julkaistiin yhteensä 270 työpaikkailmoitusta ja ensimmäistä kertaa kokeiltiin myös anonymia rekrytointia.

Henkilöstöpalveluissa toimii kunnan keskitetty rekrytointipalvelu, jota on vuonna 2019 saatu vakiinnutettua ja tehtävissä toimii nyt kaksi päätoimista työntekijää. Heidän pääasiallisena tehtävänä on huolehtia kunnan

rekrytointiprosessin yhdenmukaisuudesta ja laadusta sekä avustaa rekrytoivia esimiehiä rekrytointien läpiviennistä alusta loppuun.

Rekrytointitarpeesta suurin osa syntyy eläkepoistuman ja muun henkilöstön vaihtuvuuden kautta. Henkilöstön eläkkeelle siirtymisen ja muun vaihtuvuuden varalle osastoilla suunnitellaan millä muulla tavalla ja/tai muulla osaamisella tehtävät voidaan järjestää uudelleen ilman, että kaikkia virkoja tai tehtäviä täytetään rekrytoimalla uusi henkilö tilalle. Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on, että Sipoon kunnan henkilöstömäärä on tasapainossa kunnan tehtävien ja käytettävissä olevien määrärahojen kanssa. Virkojen ja tehtävien täyttö perustuu täyttölupamenettelyyn ja kaikki vakinaiset virat ja toimet täytetään julkisella hakumenettelyllä. Työpaikkailmoitukset julkaistaan Kuntarekry.fi -sivulla, kunnan www-sivuilla sekä mol.fi -sivulla.

4. Henkilöstörakenne

4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuoden 2019 lopussa Sipoon kunnan koko henkilöstöstä 83,8 % oli naisia ja 16,2 % miehiä. Osuudet ovat melkein samat edelliseen vuoteen verrattuna: naisten suhteellinen osuus on kuitenkin vähentynyt 0,2 %:n verran. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten osuus oli 84 % ja miesten 16 %. Edelliseen vuoteen verrattuna ei ole tapahtunut merkittävää muutosta. Koska Sipoon kunnan palvelut myös tulevaisuudessa painottuvat kasvat- ja hoitoalalle, naisten osuus henkilöstömäärästä tulee säilymään jatkossakin suurena.

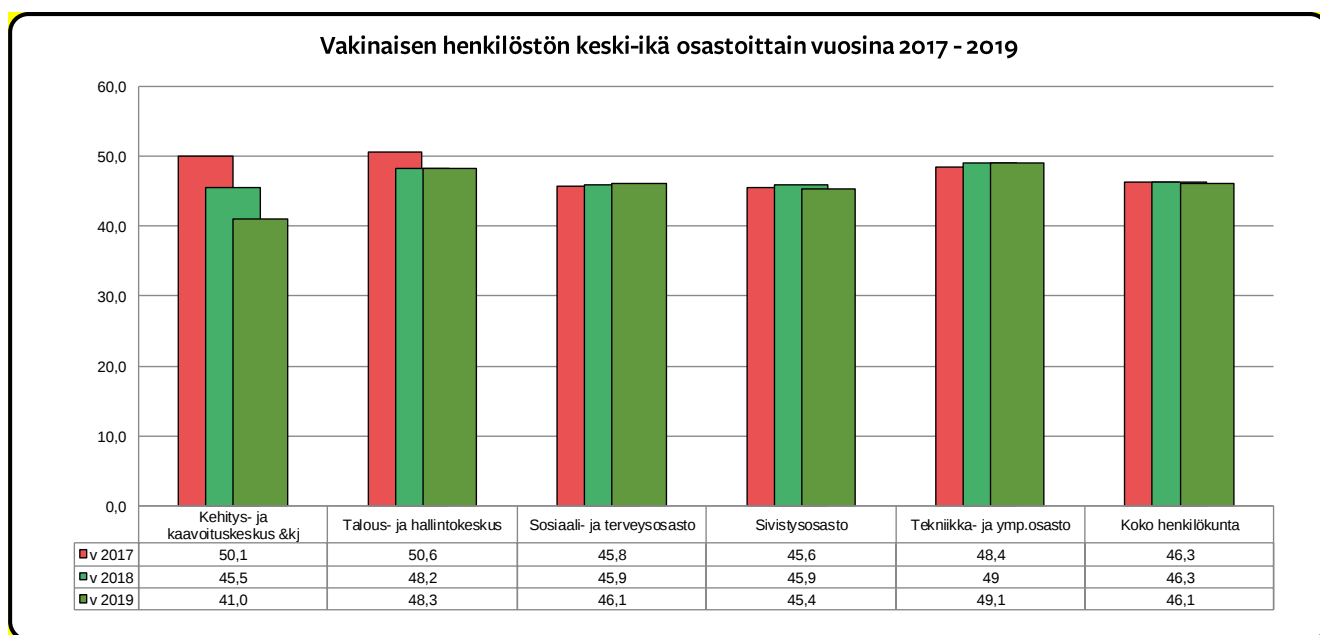
Kunnan johdosta oli miehiä 62,5 % ja naisia 37,5 %. Muissa esimiestehtävissä toimivista oli miehiä 26,5 % ja naisia 73,5 %. Kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen osalta sukupuolijakauma on hyvin naisvoittainen. Näissä toimi yhteensä 456 henkilöä, joista vain 7,2 % on miehiä.

Tavallisimpien ammattinimikkeiden sukupuolijakauma on seuraava:

Nimike	Naisia	Miehiä	Yht
Luokanopettaja	67	18	85
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	77	1	78
Lähihoitaja	71	1	72
Varhaiskasvatuksen opettaja	52	0	52
Peruskoulun lehtori	24	7	31
Siivooja	26	0	26
Koulunkäyntiohjaaja	22	2	24
Sairaanhoitaja	21	1	22
Päätoiminen tuntiopettaja	18	3	21
Terveystenhoitaja	17	0	17
Erityisopettaja	15	0	15
Sosiaalityöntekijä	13	0	13
Yhteensä	423	33	456

4.2 Henkilöstön ikäjakauma

Vuoden 2019 lopussa Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta. Sipoossa, kuten kunta-alalla yleisesti, keski-ikä on muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Vuoteen 2018 verrattuna keski-ikä on hieman laskenut.



Osasto	Keski-ikä						Yht
	v. 2019	a 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50-59 v.	60 v. -	
Kehitys- ja kaavoituskeskus ja kunn.joht.	41,0	4	7	5	4	1	21
Talous- ja hallintokeskus	48,3	2	8	14	13	8	45
Sosiaali- ja terveysosasto	46,1	24	55	88	101	33	301
Sivistysosasto	45,4	27	122	164	150	40	503
Tekniikka- ja ymp.osasto	49,1	5	23	25	49	20	122
Vakituinen henkilökunta	46,1	62	215	296	317	102	992

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 52 % 30–49-vuotiaita ja 42 % vähintään 50-vuotiaita ja 6 % alle 30-vuotiaita. Sipoossa suurimman yksittäisen kymmenenvuotisryhmän muodostavat edelleen 50–59-vuotiaat.

Sekä naisten että miesten keski-ikä oli 46,1 vuotta. Koko kunta-alalla naisten keski-ikä oli 45,8 vuotta ja miesten 45,6 vuotta (lokakuussa 2018). Edelliseen vuoteen verrattuna keski-ikä on laskenut hieman Kehitys-

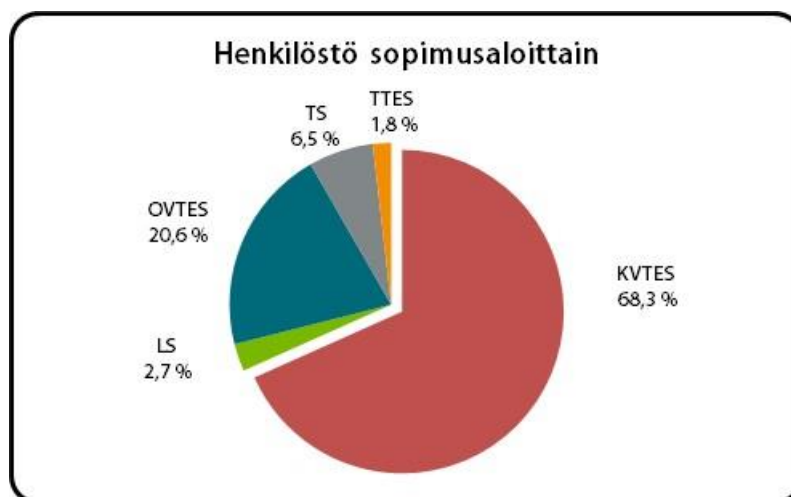
ja kaavoituskeskuksessa ja Sosiaali- ja terveysosastolla, muiden osastojen keski-ikä on noussut hieman. Osastoittain tarkasteltuna korkein keski-ikä on Tekniikka- ja ympäristöosastolla.

Vuoden 2019 lopussa yhteensä 21 vakinaista työntekijää oli täyttänyt 63 vuotta tai oli sitä vanhempia. Vanhimmat vakinaiset työntekijät vuoden 2019 lopussa olivat 64–65-vuotiaita.

4.3 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 jakautumisessa eri sopimusaloille ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Yleisen sopimuksen piiriin kuuluvien osuus koko henkilöstöstä on vähentynyt 0,5 %:lla, tuntipalkkaisen henkilöstön osuus on vähentynyt 0,2 %:lla ja teknisen sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön osuus on lisääntynyt 0,6 %:lla. Lääkisopimuksen ja opetusalan henkilöstön osuus on pysynyt ennallaan.



Kunta-alan vuoden 2018 tilastoon verrattuna Sipoossa on huomattavasti enemmän, eli 6,1 % enemmän, opetushenkilöstöä kuin kunta-alalla keskimäärin. TTES-henkilöstöä on 0,2 % enemmän ja TS-henkilöstöä 0,8 % enemmän. Muilla aloilla tilanne on päinvastainen: KVTES-henkilöstöä on 5,6 % ja LS-henkilöstöä 1,3 % vähemmän kuin kunta-alalla keskimäärin.

4.4 Henkilöstön kotikunta, kielijakauma, palveluaika ja yleisimmät tehtävänimikkeet

Vuoden 2019 lopussa koko henkilöstöstä 54,2 %:lla oli kotikuntana Sipoo, vakinaisten osalta luku oli 55 %. Seuraavaksi eniten työntekijöitä asui Porvoossa (16,6 %), Helsingissä (8,8 %), Vantaalla (4,6 %) ja Keravalla (3,4 %). Yhteensä 12,4 % henkilöstöstä asui muissa kuin edellä mainituissa kunnissa. Sipoon kunnan työntekijät tulevat siten verraten laajalta työssäkäyntialueelta.

Vuoden 2019 lopussa koko henkilöstöstä 56,8 % oli suomenkielisiä ja 43,2 % ruotsinkielisiä. Kun tarkastellaan vastaavaa lukua vakinaisen henkilöstön osalta, suomenkielisiä oli 54,4 % ja ruotsinkielisiä 45,6 %.

Vakinaisen henkilöstön palvelusaika kuvaa välillisesti henkilöstön vaihtuvuutta. Koko kunnan tasolla vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika on 11,7 vuotta. Vuonna 2018 luku oli 12,2.

Sipoon kunnassa on käytössä noin 250 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 (2018)
1 Luokanopettaja	Sairaanhoitaja
2 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Lähihoitaja
3 Lähihoitaja	Lastenhoitaja
4 Varhaiskasvatuksen opettaja	Lastentarhanopettaja
5 Peruskoulun lehtori	Koulunkäynninohjaaja
6 Siivooja	Luokanopettaja
7 Koulunkäyntiöhojaaja	Laitoshuoltaja
8 Sairaanhoitaja	Terveystenhoitaja
9 Päätoiminen tuntiopettaja	Toimistosihiteeri
10 Terveystenhoitaja	Peruskoulun lehtori

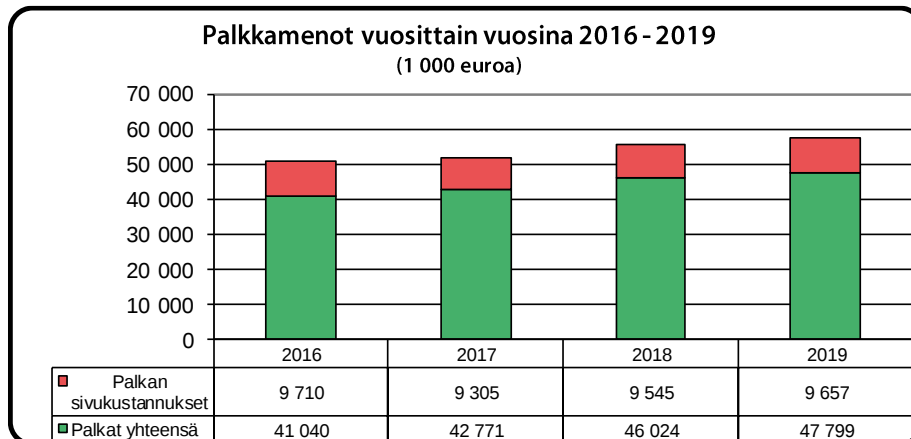
5. Henkilöstömenot

5.1 Palkkamenot

Kunnan kokonaishenkilöstömenot, kun niihin sisällytetään myös jaksotetut lomapalkat, palkka- ja eläkemenoperusteiset maksut sekä sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset, olivat 58 115 633 euroa, kun vuoden 2018 henkilöstömenot olivat 56 876 617 euroa. Kokonaishenkilöstömenojen lisäystä oli siis yhteensä 2,2 %. Henkilöstökulut asukasta kohden 31.12.2019 olivat 2 745 euroa, kun ne 31.12.2018 olivat 2 757 euroa, vähennystä 0,4 %.

Pelkkien palkkamenojen osalta lisäystä vuoteen 2018 verrattuna oli 3,4 %. Kokonaispalkkamenot, joihin sisältyvät palkkojen sivukustannukset, olivat vuonna 2019 yhteensä 57 456 000 euroa (55 569 000 euroa vuonna 2018).

Henkilöstömenot muodostavat merkittävän osan kuntien toimintamenoista ja näihin kohdistuu suuria säästöpainetta. KT Kuntatyöntantajien selvityksen mukaan kunta-alalla säästettiin vuonna 2019 henkilöstömenoissa keskimäärin 0,9 prosenttia ja arvio vuoden 2020 säästötoimenpiteistä on 1,7 %. Myös Sipoon kunta joutuu suunnittelemaan keinoja henkilöstömenojen kasvun hillitsemiseksi.



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

Sipoon kunnassa laskennallinen keskipalkka vuonna 2019 oli 3 233 euroa/henkilötyövuosi. **Keskimääräinen kokonaisansio Sipoossa 31.12.2019 oli 3 079 euroa???** Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan kunta-alan keskiansio vuonna 2018 oli 3 215 euroa. Vuonna 2019 palkat korottuivat järjestelyvaraerällä 1.1.2019 ja yleiskorotuksella 1.4.2019 lukien.

Talousarvioon oli vuodelle 2019 budjetoitu palkkoja ja palkkioita yhteensä 48 133 347 euroa. Budjetoidut palkka- ja palkkiokulut alittuivat 2,3 prosentilla.

TILI	TOT 12/2019	TA 2019	TOT-%	TOT 12/2018	Muutos-% 2019/2018
4002 Vakinaisten palkat (1 000€)	25 211	28 223	89,3	23 872	5,6
4004 Sijaisten palkat (1 000€)	4 560	2 503	182,2	4 296	6,1
4003 + 4008 Opettajien palkat (1 000€)	9 055	9 370	96,6	8 533	6,1
4013 Opettajien sijaiset (1 000€)	620	682	90,9	677	-8,4
Muita palkkoja (1 000€)	7 582	7 355	103,1	8 254	-8,1
Palkat ja palkkiot yhteensä (1 000€)	47 028	48 133	97,7	45 632	3,1
Htv, vuositasonalla	1 212,2	1 210,0		1 202,9	
Laskennallinen keskipalkka/€/kk/htv	3 233	3 315		3 161	
Keskimääräinen vuosipalkka €/v/htv	38 796	39 779		37 935	

Muita henkilöstökuluihin laskettavia kuluja ovat investoinnit henkilöstöön. Tässä on huomioitu henkilöstöinvestoinnit ja näihin liittyvät toimenpiteet on lähemmin kuvattu työsuojelu-, työterveyshuolto- ja työhyvinvointityötä koskeissa osioissa (jäljempänä).

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

Vuoden 2020 talousarvion mukaan henkilöstökulut nousevat n. 60 miljoonaan euroon ja henkilöstökulujen osuus toimintakuluista on 42,3 %, eli 0,4 % enemmän kuin vuonna 2019. Vuonna 2018 henkilöstökulujen

osuus oli 43,6 %.

Osuus 1000 euroa ja %	2015	2016	2017	2018	2019	Arvio 2020
Henkilöstökulut	51 224	51 433	53 469	56 933	58 116	60 550
Toimintakulut yhteensä	113 764	119 980	124 915	130 671	138 585	143 257
Henkilöstökulujen osuus	45,0	42,9	42,8	43,6	41,9	42,3

Kunnan itse tuottamia palveluja täydennetään ostopalveluilla. Ostopalveluiden määrä on kuitenkin vähäinen. Pääosan ostopalveluista tuottavat kumppanit, jotka tuottavat palveluja vain sipoolaisille ja joiden henkilöstö kokonaisuudessaan palvelee sipoolaisia. Näitä palveluja ovat esim. siivous, HUS:n palvelut, työterveyspalvelut ja ympäristöterveydenhuolto. Myös varhaiskasvatus ja ikääntyneiden palvelut käyttävät ostopalveluja. Näiden lisäksi palveluja täydennetään tarvittaessa satunnaisilla urakointi- ja konsulttipalveluilla.

5.2 Eläkemenot

Työnantajan palkkaperusteisia eläkemaksuja maksettiin vuonna 2019 yhteensä 8 186 700 euroa, mikä on 300 565 euroa enemmän kuin vuonna 2018. Eläkemenoperusteisten työnantajamaksujen kulut olivat 1 485 441 euroa (vuonna 2018: 1 368 433 euroa).

Varhaiseläkemenoperusteinen maksu lakkautettiin vuonna 2019 ja palkkaperusteinen eläkemaksu muuttui siten, että se jatkossa sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on edelleen kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määritetään työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden työkyvyttömyysriski, jonka mukaan työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksun taso määräytyy. Työkyvyttömyyseläkemaksu vahvistetaan työnantajalle prosenttina palkkasummasta. Sipoon kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu on tällä hetkellä 1,0 % palkkasummasta.

Työkyvyttömyyseläkemaksua ei aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista. Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena (ammatillinen kuntoutus) ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua.

5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset

Henkilöstökoulutuksen välittömät kustannukset olivat vuonna 2019 yhteensä noin 310 000 euroa, mikä on noin 313 euroa vakinaista työntekijää kohden ja noin 0,65 % palkkasummasta. Käytetty koulutusraha/vakinainen työntekijä on suurempi kuin vuonna 2018 ja myös osuus palkkasummasta on aikaisempaa suurempi.

Työntekijöiden liikunta- ja kulttuuriharrastuksia tuettiin vuoden 2019 aikana 69 731 eurolla. Kunta tarjoaa työntekijöilleen 100 euron vuosittaisen liikunta- ja kulttuuriedun ja näiden kustannus oli vuonna 2019 yhteensä 67 060 euroa. Tästä kunnan työntekijät käyttivät n. 70 % liikuntaan ja loput kulttuuripalveluihin. Liikunta- ja kulttuuriedun käyttö on selkeästi noussut edellisvuodesta.

KOULUTUSKUSTANNUKSET	2016	2017	2018	2019
Koulutuskustannukset (1 000 €)	198	206	271	310
€/vakinainen työntekijä	210	218	280	313
% palkkasummasta	0,48	0,48	0,59	0,65
Koulutuspäiviä	2496	2473	2404	2748

	2016	2017	2018	2019
Voi Paremmi-päivien kustannukset	13 403	19 700	12 770	7 590
Työhyvinvointikurssit	-	7 265	11 185	7 824
Liikunta- ja kulttuurietu (€)	46 824	47 380	49 920	67 060
Edun käyttäjiä (hlö)	503	608	727	707

5.4 Työterveyshuollon kustannukset

Sipoon kunta ostaa työterveyshuollon palvelut Kuninkaantien työterveydestä, joka on Porvoon kaupungin liikelaitos. Työterveyshuollon palvelujen kustannukset vuonna 2019 olivat 451 319 euroa. Työterveyshuollon brutto kustannukset olivat 79 601 euroa suuremmat kuin vuonna 2018. Kustannusten nousu on pääosin johtunut palveluiden käytön lisääntymisestä. Työterveyshuollon kustannuksista kattaa Kela korvusluokasta riippuen joko 50 % tai 60 %, joten kunnan nettokustannukset vuodelta 2019 arvioidaan noin 225 000 euroksi. Työntekijäkohtaiset kustannukset arvioidaan Kelan korvauksen jälkeen noin 172 euroksi työntekijää kohden.

Kuluista käytettiin 75,1 % ennalta ehkäisevään toimintaan (Kela 1), mikä on 5,3 % enemmän kuin edellisvuonna, ja 24,7% sairaukshoidollisiin toimenpiteisiin (Kela 2), joka on 5,5% vähemmän kuin edellisvuonna. Kelan maksama korvaus luokassa Kela 1 (ennaltaehkäisevä) on 60 % ja luokassa Kela 2 (sairaukshoidollinen) 50 %.

Työterveyshuollon sopimuksen pääpainopiste on edelleen ennalta ehkäisevässä hoidossa. Sopimus sisältää työterveyspainotteista sairaanhoitoa, johon ei kuulu akuutti vastaanottoa esimerkiksi flunssatapauksissa tai perussairauksien kuten verenpainetaudin tai diabeteksen hoito. Perussairauksia sairastavat työntekijät ohjataan perusterveydenhuollon piiriin tutkimuksen ja alkuhoidon jälkeen.

Nykyistä painotusta ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon tukee 1.1.2020 voimaantullut sairaskorvauslain muutos, jossa Kela ottaa käyttöön yhden yhteisen laskennallisen enimmäismäärän. Jatkossa enimmäismäärän voi käyttää kokonaisuudessaan ennaltaehkäisevän toiminnan kustannuksiin. Sairaukshoidon kustannuksiin yhteisestä enimmäismäärästä voi vain käyttää enintään 40%. Kela on jäädyttänyt enimmäismäärän 10.12.2018 alkaen vuoden 2017 tasolle. Seuraavan kerran enimmäismäärää tullaan tarkistamaan vuonna 2021.

Työterveyshuollon kustannukset	2017	2018	2019
Kokonaiskustannukset (€)	395 694	371 718	451 319
Kustannukset/henkilö	153,00	142,00	172,00
Ennalta ehkäisevä hoito (%)	71,3	69,8	75,1
Sairaanhoito (%)	28,7	30,2	24,9

6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi

6.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolosten määrä kääntyi loppuvuodesta 2019 laskuun ja sairaspäivien lukumäärä pieneni n. 8 % verrattuna vuoteen 2018. poissaolopäiviä oli 1 591 päivää vähemmän kuin vuonna 2018 ja vähennys on siten ollut huomattava. Sairausten takia menetettiin kuitenkin yhteensä 17 684 (19 275) kalenteripäivää ja määrä on edelleen suurempi kuin esimerkiksi vuonna 2017. Sairauspoissaolosten palkkakulut olivat yhteensä 1 347 225 euroa, mikä on 81 813 euroa vähemmän kuin vuonna 2018. Sairauspoissaolosten todelliset kustannukset ovat kuitenkin tätä suurempia, kun mukaan lasketaan mahdollisen sairauslomasijaisen palkkaamisesta aiheutuvat kulut.

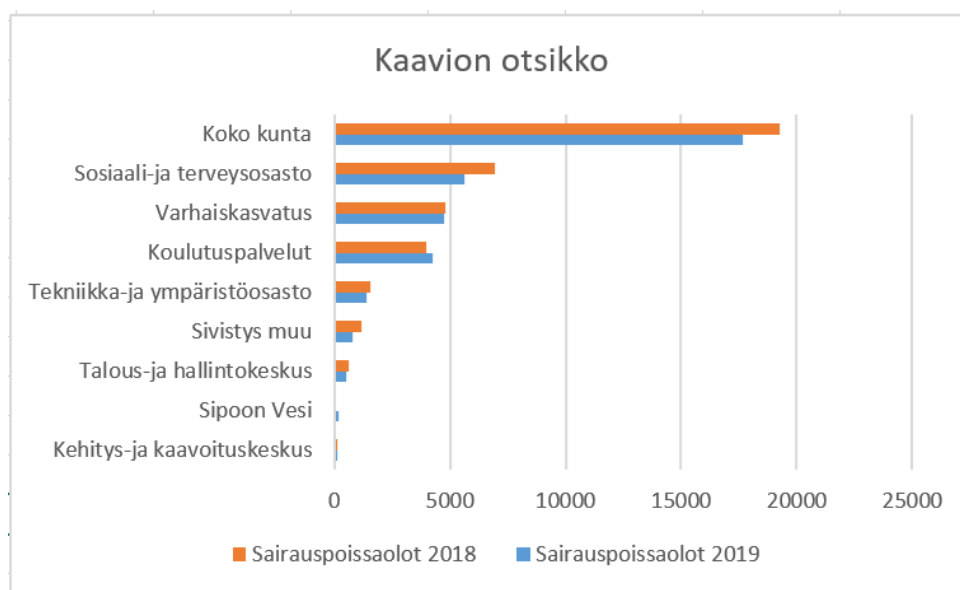
Suhteutettuna henkilöstömäärään sairauspoissaolosten kokonaismäärä laski 13,5 kalenteripäivään työntekijää kohden. Jokaista täyttä henkilötyövuotta kohden kertyi 14,6 sairauspäivää, mikä tarkoittaa, että sairauspoissaolo Sipoon kunnassa on edelleen kuntakeskiarvoa alemmalla tasolla. Joka kolmannella työntekijällä (31,7 %) ei ollut lainkaan poissaoloa työstä sairauden takia.

Kunta 10 tutkimuksen mukaan (julkaistu 19.5.2019) kunta-alan sairauspoissaolot ovat lähteneet kasvuun vuonna 2018 ollen keskimäärin 17 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Kasvua on valtakunnallisesti tapahtunut sekä lyhyissä, että pitkissä sairauspoissaoloissa. Merkittävin kasvu on tapahtunut mielenterveys sairauksien kasvussa. Ammattiryhmien välillä esiintyy kuitenkin suuria eroja. Vähiten poissaoloja on opettajilla ja lääkäreillä ja eniten poissaoloja kertyy hoito-hoiva- ja terveydenhuollon sekä koulunkäyntiohjaajien tehtävissä. Ikävertailussa nuorten sairauspoissaolot ovat kasvussa.

SAIRAUSSPOISSAOLOT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖ			
	Sipoo henkilöstö- määrä 31.12	Sipoo HTV:tä kohden	Kunta-ala HTV:tä kohden
2019	13,5	14,6	
2018	14,7	16,0	16,7 *
2017	12,3	14,0	16,7 *
2016	13,3	14,7	16,7 *

Sairauspoissaolot henkilöstömäärän mukaan on laskettu kalenteripäivittäin, mutta kun sairauspoissaoloja tarkastellaan työpäivien mukaan, oli poissaolopäiviä yhteensä 13 318 tai keskimäärin 10,1 päivää/henkilö. Vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli 14 505 työpäivää tai 11,1 työpäivää/henkilö.

KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT (kalenteripäiviä)			
	2017	2018	2019
1-7 päivää	6 114	6 700	6 228
yli 7 päivää	9 186	11 777	10 945
Palkaton	641	798	511
	15 941	19 275	17 684



Sairaushäiriöiden jakautuminen osastoittain

	Kalenteripäiviä 2019	Kalenteripäiviä 2018
Kehitys -ja kaavoituskeskus	137	157
Sipoon Vesi	166	43
Talous -ja hallintokeskus	516	613
Sivistys muu	793	1166
Tekniikka -ja ympäristöosasto	1398	1540
Koulutuspalvelut	4275	4002
Varhaiskasvatus	4751	4796
Sosiaali- ja terveysosasto	5648	6958
Koko kunta	17684	19275

Sairaushäiriöt vähentyivät vuoden aikana 1,2 kalenteripäivää jokaista täyttä henkilötyövuotta kohti verrattuna vuoteen 2018. Sairausten takia menetettyjen päivien määrä väheni 1 591 päivällä. Lyhyiden 1-7 pv kestäneiden poissaolot vähenivät 472 päivällä.

Pitkissä 90-270 päivän poissaolossa vähentymistä on tapahtunut peräti 88% ja 60-90 päivän poissaoloissa vähentymistä on tapahtunut 57% vuoteen 2018 verrattuna. Eläkeratkaisua odottavaa tai sille siirtyneiden poissaolopäivät olivat yhteensä 1719 päivää eli 267 vähemmän kuin vuonna 2018.

Työkyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuelle jääneitä tai sitä odottavia oli yhteensä 6 henkilöä ja 4 henkilöä siirtyi pitkältä poissaololta vanhuuseläkkeelle.

Osastokohtaisessa tarkastelussa merkittävin muutos poissaoloissa on tapahtunut sosiaali- ja terveysosastolla sekä sivistystoimisto-kulttuuri- ja vapaa-aika yksikössä. Lyhyisiin poissaoloihin johtaneet syyt liittyivät pitkittyneisiin hengitystieinfektioihin sekä vatsatauteihin, joita esiintyi runsaasti vuoden aikana. Lyhyiden poissaolojen kertymiä on seurattu osastoittain 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 liikuntaelämistön ongelmat ja leikkaukseen odottaminen tai siitä toipuminen sekä mielenterveyteen liittyvät sairaudet ja kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläkkeen päätöksen odottaminen.

Tehokkain keino pitää sairauspoissaolot mahdollisimman alhaisina on suunnitelmallinen pitkäjänteinen panostus henkilöstön hyvinvointiin sekä johtamiseen. 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.

KUUMA-kunnissa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2019 seuraavasti (tietoja päivitetään myöhemmin):

Kunta	Keskimääräinen poissaolo vuonna 2019/työntekijä
Hyvinkää	
Järvenpää	
Kerava	
Kirkkonummi	
Mäntsälä	11,2
Nurmijärvi	
Pornainen	
Sipoo	13,5
Tuusula	
Vihti	

* mukana työtaturmat

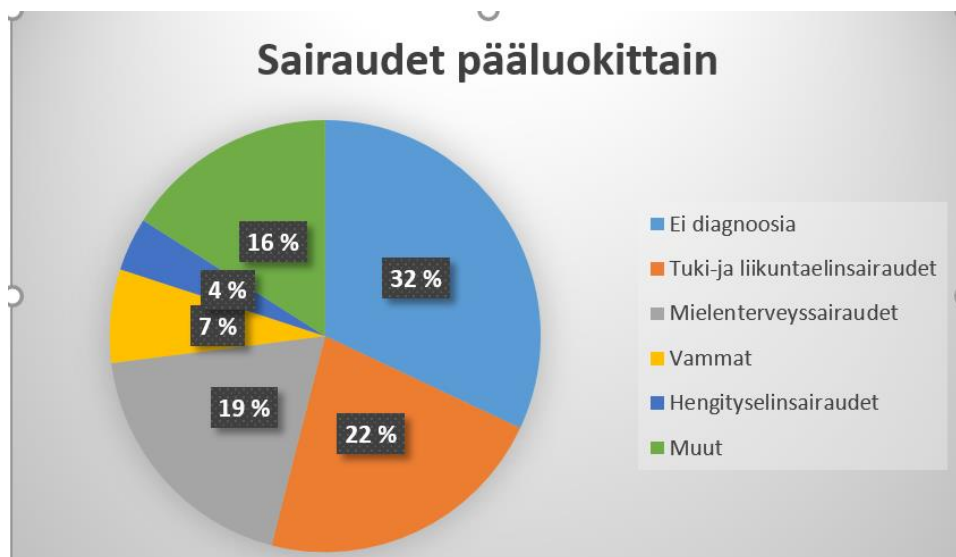
** mukana kuntoutustuet

(Sipoon luku ei sisällä työtaturmia ja määräaikaista kuntoutustukia)

6.2 Sairauspoissaolojen syyt

Työterveyshuollon tilastojen mukaan muodostivat ryhmä ei diagnoosia/oma ilmoitus (1-7 pv) 32 % poissaoloista, tuki- ja liikuntaelintien sairauspoissaolot 22 %, mielenterveyssairaudet 19 %, vammat 7 % ja hengityselinsairaudet vain 4 % poissaoloista.

Eniten sairauspoissaoloja oli luokassa ei diagnoosia/omat ilmoitukset, joissa kasvua oli 6 % (2018 kasvua oli peräti 43%). Toiseksi yleisin syy poissaoloon oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, jotka ovat vähentyneet 20 %. Kolmannella sijalla ovat mielenterveyssairaudet, joissa on tapahtunut kasvua 23 % verrattuna vuoteen 2018. Vammojen osuus oli vähentynyt 20 %. Hengityselinsairauksien osuus on pysynyt edellisen vuoden tasolla.



Työterveyshuollosta kirjoitetaan 40,5 % kaikista sairauspoissaolotodistuksista (kasvua edelliseen vuoteen n. 6,5 %). Näistä mielenterveyspoissaolojen osuus oli 81 %, tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus 64 % ja hengityselinsairauksien osuus 52 %. Luvut osoittavat, että työntekijät ohjautuvat työkykyyn liittyvissä sairauksissa hyvin työterveyshuollon piiriin ja työterveyshuollolla on kattava tieto työntekijöiden terveydestä ja työssä selviytymisestä sekä työpaikkojen tilasta.

6.3 Muut vapaat ja poissaolot

Muita poissaolon syitä kuin vuosilomat, koulutukset ja sairauspoissaolot ovat erilaiset virka- ja työvapaat. Vuoteen 2018 verrattuna virka- ja työvapaita oli vuonna 2019 yhteensä 1 080 päivää vähemmän mutta vapaita piti 25 henkilöä enemmän. Eniten vähennystä oli perhevapaiden osalta.

Poissaolon syy	Päiviä	Henkilömäärä
Perhevapaat	14896	80
Sairaalan lapsen hoito	920	233
Vuorotteluvapaa	629	5
Opintovapaa	4 743	39
Yksityisasia palkaton	3 684	653
Toisen viran/toimen hoito muualla	497	8
Yhteensä	25 369	1 018

7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta

7.1 Työsuojelutoiminta

Vuosi 2019 oli työsuojeluvaltuutettujen nelivuotisen toimintakauden toinen vuosi. Vuoden aikana suunniteltu siirtyminen työsuojeluparityöskentelyyn aloitettiin loppuvuodesta pitämällä työsuojelupareille yhteinen koulutus. Läheltä piti- ja uhkatilanteiden sekä työtapaturmien ilmoittaminen sähköisessä HaiPro -järjestelmässä otettiin käyttöön toukokuun alussa ja sen käyttöön annettiin koulutus. Lisäksi vietiin myös vaarojen arviointimalli HaiPro-järjestelmään ja sähköistä arviointia kokeiltiin osassa kunnan yksiköitä. Kaikkien työpaikkojen yhteinen arviointi tehdään keväällä 2020.

Työsuojeluvaltuutetut aloittivat työpaikoille suunnatut lyhyet koulutukset, joissa käsitellään työyhteisötaitoja sekä työsuhteeseen liittyviä asioita. Edellisen lisäksi työympäristöpäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat pitäneet puolenpäivän pituisia työyhteisötaitoja käsitteleviä työpajoja. Uuden Kuntalan suunnittelutyöhön liittynyt työryhmätyöskentely ja kunnan varikon uusien tilojen suunnittelutyö veivät merkittävän osan työpanoksesta. Työsuojeluorganisaatiolla oli edustus myös Sipoonlahden koulun, ja Pikku Sydämen uuden päiväkotihankkeen ohjausryhmissä sekä sosiaali- ja terveysaseman palo-, pelastus- ja turvallisuustyöryhmässä.

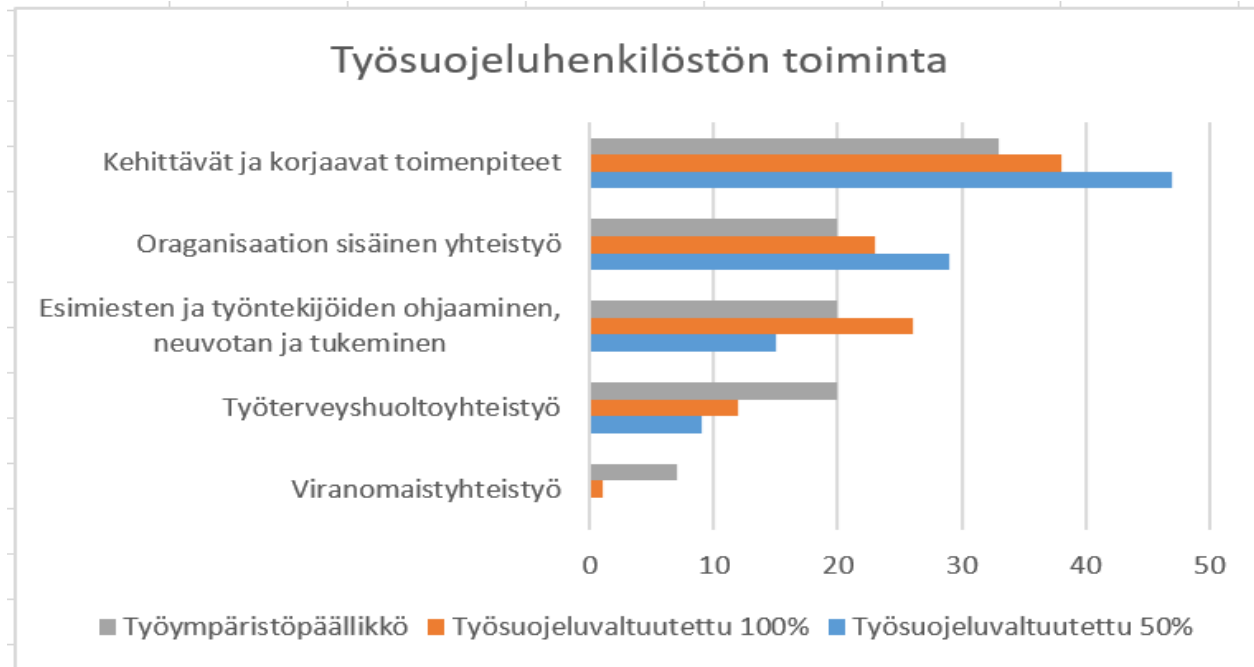
Työsuojeluhenkilöstö osallistui useaan alan koulutukseen ja hyödynsi aktiivisesti Työturvakeskuksen sekä Työterveyslaitoksen järjestämiä verkkokoulutuksia. Vuoden aikana päivitettiin osa työsuojelun ohjeistuksista osana kunnan uuden Intran uudistamista.

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastukset kohdentuivat vuoden aikana sosiaali- ja terveysosaston ikäihmisten palveluihin, jonne tehtiin yksi seurantatarkastus. Kouluissa jatkettiin koulujen turvallisuuden, terveellisyden ja hyvinvoinnin tarkastuksia, joihin työsuojeluhenkilöstö ja työterveyshuolto osallistuivat.

Työsuojeluorganisaation toiminta kohdistuu viiteen pääaiheeseen:

- kehittävät ja korjaavat toimenpiteet (mm työpaikoille suunnatut koulutukset, omasta osaamisesta huolehtiminen, valmistelevat työt, työpaikoille suuntautuvat käynnit, suunnittelutyö, ohjaus- ja päätyöryhmiin osallistumiset),
- Organisaation sisäinen yhteistyö (yt-ryhmät, yhteistyökomitea, työsuojeluhenkilöstön yhteistoiminta, sisäilma- ja muut yhteistyöryhmät),
- Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö (työpaikkoihin suuntautuvat tehtävät, työkykyasiat),

- Esimiesten ja työntekijöiden ohjaaminen, neuvonta ja tukeminen (tapaamiset, työyhteisöasiat, häiriökäyttöihin liittyvät asiat, vaarojen arvioinnin ohjaus) sekä
- Viranomaisyhteistyö (AVI, Kela, Keva)



7.2 Työterveyshuollon toiminta

Kuninkaantien Työterveyden Sipoon toimipisteessä työskenteli vuoden aikana 1 työterveyslääkäri, 2 työterveyshoitajaa, 1 työfysioterapeutti ja 1 työpsykologi. Lakisääteiset työpaikkakäynnit (92 kpl) toteutuivat pääasiassa laaditun suunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityskäyntejä näistä oli 43 kpl. Selvityskäynneille osallistui työterveyshuollon edustajien lisäksi työsuojeluvaltuutettu ja tarvittaessa työympäristöpäällikkö sekä toimitilapalveluiden edustaja. Muut työpaikkakäynnit suoritettiin työfysioterapeutin ja -psykologin toimesta.

Työntekijöiden terveystarkastuksia tehtiin aikaisempaa enemmän ja niiden kasvuun vaikutti työhöntulotarkastuksiin liittyvien käytäntöjen muuttaminen. Työfysioterapeutin- ja psykologin palveluiden käyttö lisääntyi, kun näiden palveluiden saatavuus parani edellisvuoteen verrattuna.

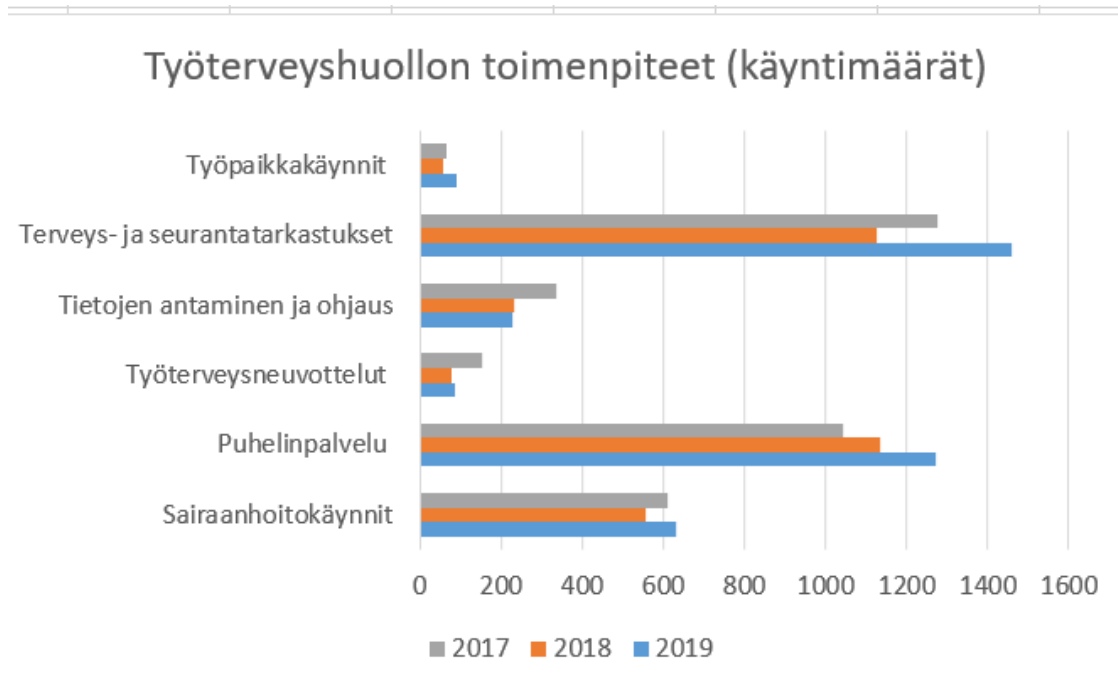
Työterveyshuollon toiminnassa on vakiintunut käytäntö kontaktoida asiakkaita enemmän puhelimitse ja näiden puhelinkontaktien määrä on edelleen kasvanut. Työterveyshuollon toiminnan seurantaan ja yhteistyön kehittämiseen liittyviä erilaisia tapaamisia oli n.15 kertaa (työsuojeluvaltuutettujen, henkilöstöpalveluiden ja työympäristöpäällikön yhteistyötapaamiset)

Vuoden aikana oli työterveyshuollon ns. tehostetun tuen piirissä 70 työntekijää. Jokaisen kanssa on pidetty työterveysneuvottelu tai/ja työnantajan työkykykeskustelu. Työterveyshuollon B-todistusten määrän kasvu liittyy työntekijöiden työhön paluuseen, johon usein kuuluu erilaisten taloudellisten etuuksien hakeminen. Työhön paluu toteutui 18 henkilölle osasairauspäivärahan turvin ja 6 henkilölle ammatillisena kuntoutuksena (työkokeilu, työhönvalmennus, uudelleen koulutus). Vuoden aikana myönnettiin 13 uutta

osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea, joiden turvin työntekijät jatkavat edelleen omassa työssään. Osasairauspäivärahan, eläkkeiden, tai ammatillisen kuntoutuksen hakemusten myöntämisprosentti on pysynyt erittäin korkeana, koska hakuprosesseissa on panostettu työntekijän toimintakyvyn sekä työssä selviytymisen kartoitukseen entistä paremmin käyttämällä mm. erikoislääkäreiden konsultaatioita sekä työfysioterapeutin- ja -psykologin tekemiä kartoituksia. Erilaisia työhön paluun tukimuotoja on käytetty aktiivisesti ja työyksiköt ovat lisänneet eteenkin mukautetun työn käyttämistä ehkäisemään poissaoloja. Työntekijöiden kanssa käytävät työkykykeskustelut ovat lisääntyneet ja työpaikoilla on löydetty hyviä ratkaisuja työn keventämiseen ja muuttamiseen työhön paluun tueksi. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on käyty 77 työterveysneuvottelua. Työntekijöitä ja esimiehiä avustettiin erilaisten työhön paluun tukien hakemisessa (Keva ja Kela). Osasairauspäivärahan hyödyntämisessä on tapahtunut positiivinen kehitys ja päiväraha-kausi on usein saatu alkamaan ennen kuin työntekijällä on kertynyt 60 poissaolo päivää.

Työterveyshuollon toiminnot 2016-2019				
	2016	2017	2018	2019
Työpaikkakäynnit	71	68	59	92
Terveystarkastukset	1214	1278	1128	1460
Tietojen antaminen ja ohjaus	389	337	233	227
Työterveysneuvottelut	170	153	80	88
Puhelinpalvelu	860	1044	1134	1212
Sairaanhoitokäynnit	489	609	556	632

[vaihda tämä kuva](#)



7.3 Työhyvinvointikysely 2019

Kunnassa toteutetaan vuosittain koko henkilöstölle suunnattu kysely. Vuonna 2018 toteutettiin kunnassa muodoltaan hieman erilainen ja kevyempi henkilöstökysely nk. sosiaalisen pääoman kyselyn muodossa. Tämä kysely tehtiin joulukuussa 2018 ja sen tulokset käsiteltiin alkuvuonna 2019. Sosiaalisen pääoman kyselyllä selvittiin työyhteisöjen sisäistä luottamusta ja vuorovaikutuksia. Kyselyn avulla työyhteisöjen on ollut mahdollista seurata ja tarkastella aiemmista työhyvinvointikyselyistä johdettujen kehittämishankkeiden etenemistä ja toteutumista. Sosiaalisen pääoman kyselyn tulokset vahvistavat edelleen, että mm. lähiesimiesten toiminta ja tuki henkilöstölle on Sipoossa hyvin toimivaa.

Loppuvuonna 2019 toteutettiin laajempi työhyvinvointikysely, jolla selvitettiin henkilöstön työhyvinvointia. Kysely oli pääosin sama kuin vuonna 2017. Kysely toteutettiin ajalla 13.11.-16.12.2019 ja se käsitteli muun muassa työn sujuvuutta, omia voimavaroja ja työhön liittyviä tuntemuksia, lähiesimiestyötä, työnantajan toimintaa sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Lisäksi selvitettiin tavoite- ja tukikeskustelujen kattavuutta.

Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla ja sama kysely on käytössä muissa kunnissa, jolloin tuloksia voidaan verrata muihin samankaltaisiin kuntiin. Sipoon kyselyyn vastasi 795 työntekijää ja vastausprosentti oli 65,2 %, mikä on selvästi korkeampi kuin vuonna 2018 toteutetussa sosiaalisen pääoman kyselyssä ja suunnilleen samalla tasolla kuin vuonna 2017 toteutetussa Keva-kyselyssä. Osastoittain tarkasteltuna korkein vastausprosentti oli talous- ja hallintokeskuksella. Aktiivisimpia kyselyyn osallistujia olivat yleensä esimiehet, hallinto- ja toimistotyöntekijät sekä asiantuntijatehtävissä toimivat.

Kyselyn aiheet ja kysymykset olivat pääosin samat kuin vuonna 2017. Kysymykset esitettiin väittäminä ja vastaukset pisteytettiin asteikolla 1-5 sen mukaan, oliko vastaaja samaa vai eri mieltä väittämästä. Tulokset käsitellään ja esitellään osasto-, vastuualue- ja yksikkökohtaisina keskiarvoina. Alle 5 vastaajan yksiköiden tuloksia ei kuitenkaan voida raportoida eikä tarkastella.

Vastaukset ovat samansuuntaisia kuin vuonna 2017, eikä suuria muutoksia ole tapahtunut keskeisten alueiden osalta. Sipoon tulokset edustavat monella osa-alueella verrokkikuntien kärkeä. Vastausten perusteella vahvimpia tekijöitä ovat edelleen tavoitteiden selkeys ja toiminnan strategialähtöisyys, mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja tietojen ja taitojen monipuoliseen hyödyntämiseen, esimiestyöskentely sekä kokemus siitä, että työntekijä voi vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin. Perehdyttämisen toimivuus koetaan parantuneen ja työntekijät luottavat aiempaa enemmän työnantajan tukeen, kun työkyky on uhattuna. Tunne, että aika riittää työtehtävien suorittamiseksi on myös hieman vahvistunut.

Kehittämistä vaativia osa-alueita ovat esim. yksiköiden välisen yhteistyön toimivuus, organisaation johtamistapa ja sen avoimuus sekä työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu.

Kyselyyn vastanneista 65% ilmoitti käyneensä tavoite- ja tukikeskustelun (kehityskeskustelun) kuluneen vuoden aikana. Tavoite- ja tukikeskustelujen määrää voitaisiin vielä nostaa.

Tuloksia tullaan käsittelemään ensin kunnan johtoryhmässä sekä yhdessä pääluottamusmiesten kanssa, jonka jälkeen käynnistetään osasto- ja vastuualuekohtainen käsittely. Tarkoitus on, että työyhteisöt kuten aikaisemmin suunnittelevat ja toteuttavat kyselyn tuloksista johdettuja kehittämistoimenpiteitä.

7.4 Työtapaturmat

Vuonna 2019 sattui yhteensä 83 työtapaturmaa. Näistä tapahtui 13 työmatkalla ja 70 työssä. Korvaukseen oikeutettuja päiviä oli työmatkatapaturmissa 9 (vuonna 2018 yht. 18 pv) ja työpaikalla tapahtuneissa työtapaturmista kertyi 192 korvauspäivää (vuonna 2018 yht. 705 pv). Tapaturmat aiheuttivat vuonna 2019 yhteensä 207 sairauspoissaolopäivää. Vuoden aikana ei tapahtunut yhtään vakavaa työtapaturmaa. Tapaturmista 81 % johti enintään kolmen päivän poissaoloon ja 19 % tapauksista seurasi 4-90 päivän poissaolo. Työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja ei ole sisällytetty muihin edellä esitettyihin sairauspoissaololukuihin.

Työtapaturmat	2017	2018	2019
Työssä	52	73	70
Työmatkalla	10	17	13
Sairauspoissaolopäiviä	431	592	207
Tapaturmia yhteensä	62	90	83

Työpaikkatapaturmista kolmanneksen muodostivat erilaiset liukastumis-, kaatumis- tai kompastumistapaturmat. Yleisimmät vammat aiheutuivat nyrjähdyksestä, venähdyksestä, tärähdyksestä tai ruhjevammasta, jotka kohdistuivat ylä- tai alaraajaan. Korvauspäivistä 66 % kohdentui edellä mainittuihin tapaturmiin.

Äkillisestä fyysisestä kuormituksesta johtuvien työtapaturmien osuus oli 14 %. Pisto- ja viiltotapaturmat muodostivat 4 % kaikista tapaturmista. Väkivaltatilanteisiin liittyvien työtapaturmien osuus 11 %. Työmatkatapaturmista 85% tapahtui jalankulkijoille.

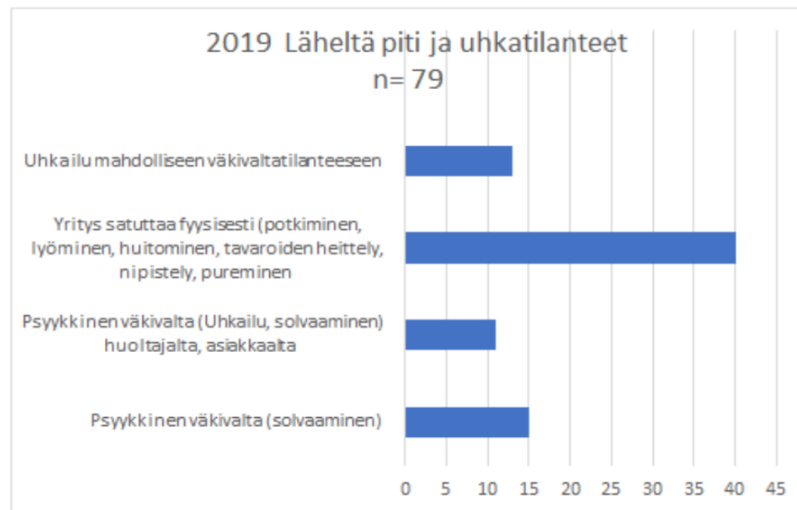
Eniten työtapaturmia tapahtui sosiaali- ja terveysosaston (43 %) sekä sivistysosaston työntekijöille (22 %). Työtapaturmista 28 % tapahtui 50-59 vuotiaalle työntekijöille.

Vuonna 2019 maksettiin työtapaturmien takia korvauksina kunnalle yhteensä 29 474 euroa, joka on peräti 50 776 euroa vähemmän kuin vuonna 2018.

Tapaturmakulut 2015-2019					
	2015	2016	2017	2018	2019
Korvaukset	93 371	38 535	67 596	80 250	29 474
Sis.edellisten vuosien kuluja r	20 000				

Läheltä piti ja uhkatilanteet

toukokuussa 2019 kunnassa siirryttiin sähköiseen järjestelmään, jonka kautta rekisteröidään kaikki läheltä piti- ja uhkatilanteet sekä työtapaturmailmoitukset.



Uhkailu väkivaltaisuudella sisältää tapahtumia, joissa asiakas on käyttäytynyt uhkaavasti ja/tai suusanallisesti ilmaissut aikovansa ryhtyä väkivallan tekoon.

Yritys satuttaa fyysisesti sisältää tapahtumat joissa asiakas (pääasiassa lapsi tai nuori, potilas tai asiakas) on potkimisella, lyömisellä, huijomisella, tavaroiden heittämisellä, nipistelyllä tai puremalla aiheuttanut läheltä piti tilanteen, joka ei ole johtanut työtapaturmaan.

Psyykkinen väkivalta asiakkaan taholta (pääasiassa lapsi tai nuori, potilas tai asiakas) on ollut suusanallista mm. solvaavaa kielenkäyttöä.

Psyykkinen väkivalta ulkopuolisen taholta (huoltajat, muut asiakkaat, kotieläin) on sisältänyt uhkailua, solvaavaa kielenkäyttöä tai käytöstä

Tilastoitujen tapahtumien lisäksi on paljon tapauksia, joista ei ole tehty ilmoitusta. Työntekijöitä ja -yhteisöjä on koulutettu ja ohjattu ilmoittamaan tapaukset, jotta saisimme tiedon työpailoilta mahdollisimman laajasti.

7.5 Sisäilmatilanne

Sairauspoissaoloja tarkasteltaessa keskeinen havainto on, että tiedossa 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. etätyötä käytetään niissä tehtävissä, joissa etätyö on mahdollista.

Toimitilojen asiakaspalvelupäällikkö koordinoi sisäilmaongelmista johtuvia siirtoja tilojen osalta, mutta varhaiskasvatuksessa ja kouluissa koordinoimista tehdään yksiköiden omana toimintana. Sisäilmastoon liittyvien ongelmien vuoksi yksi koulu siirtyi väistötiloihin kesällä 2019. Sisäilmaan liittyvät sairauspoissaolot ovat pysyneet alhaisella tasolla.

Kunnan sisäilmaryhmä on kokoontunut vuoden aikana 3 kertaa, kohdekohtaiset ryhmät toimivat mm. Jokipuiston koulussa, Sipoon sosiaali- ja terveysasemalla, Söderkullan terveysasema. Sisäilmaryhmän työstä raportoidaan säännöllisesti kunnan yhteistyökomiteassa.

8. Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen tukeminen

8.1 Työhyvinvointitoiminta

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja se kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Toisaalla raportissa on kerrottu mm. työterveyshuollon ja työsuojelun toimenpiteistä, jotka kohdentuvat henkilöstöön, työyhteisöihin sekä työympäristöön. Näiden lisäksi hyvinvoinnin kehittämistä edistettiin johtamisen vahvistamisella.

Työyhteisöissä järjestettiin omia työhyvinvointitapahtumia. Tapahtumat ovat yleensä puoli päivää kestäviä virkistystapahtumia. Osa yksiköistä järjestivät yhdistetyn koulutus- ja virkistyspäivän. Haikon Kartano Oy:n kanssa järjestettiin kolme työhyvinvointiryhmää, joista kaksi oli suunnattu työntekijöille ja yksi ryhmä esimiehille. Osallistujia oli yhteensä 22 henkeä. Syksyllä koko henkilöstölle järjestettiin Olli Keskisen luento "Mistä koostuu parempi työpäivä?". Smartum -kulttuuri- ja liikuntaedun käyttäjien määrä jatkoi edelleen kasvuaan. Kunnan henkilöstölle järjestettiin tammikuussa teatteriesitys Juhlatalolla ja kunnan henkilöstön yhteinen joulujuhla vietettiin Nikkilän sydämessä.

Vuoden aikana järjestettiin lukuisia työprosesseihin liittyviä koulutuksia. Osana Kuntalan ja kunnan varikon muuttovalmistelua järjestettiin laaja työtapamuutoksen koulutus, jonka piti Juuriharja Oy.

Vuonna 2019 uusittiin myös kehityskeskustelujen muoto ottamalla käyttöön sähköinen alusta ja lomake. Samalla kehityskeskustelulle annettiin uusi nimi, tavoite- ja tukikeskustelu (Tatu). Keskusteluista on tullut kiinteä osa johtamista ja työpaikan vuorovaikutusta. Vuonna 2019 yhteensä noin 65 % henkilöstöstä kävi esimiehensä kanssa tavoite- ja tukikeskustelun.

8.2 Henkilöstökoulutukset

Henkilöstötietojärjestelmään kirjattujen koulutuspäivien lukumäärä nousi 2 748 kappaleeseen ja näiden kustannukset olivat n. 310 000 euroa. Vuoden 2019 lopussa kunnassa oli 8 oppisopimusopiskelijaa, jotka suorittavat tutkintoa työn ohessa.

Keväällä henkilöstölle järjestettiin kaksi saman sisältöistä luentoa, joiden aihe oli työpaikkakiusaamisen ja muun epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy. Luennoitsijana toimi Totti Karpela Mielenrauha Oy:stä. Luentoja edelsi sähköinen kysely, jonka avulla luennoitsija pystyi hahmottamaan osallistujille oleellisia asioita ja esimerkkejä. Osastot ja keskuksat järjestivät lisäksi koulutuksen jatkotilaisuuksia asian läpikäymiseksi yksiköissään.

Henkilöstön kielikoulutukset jatkuivat vuonna 2019. Painopisteenä on ollut ammattialakohtaisen sanaston sekä puheen tukeminen. Palvelun tarjoajana on ollut AAC Global ja koulutukset ovat olleet verkossa toteutettavia osasto- ja yksikkökohtaisia pienryhmäkoulutuksia. Näiden lisäksi aloitettiin yhteistyö Sipoo-opiston kanssa, joka tarjoaa ruotsin alkeisopetusta lähiopetuksena. IT-osaamista tuetaan tarjoamalla työntekijöille Wistec Oy:n tuottaman sähköisen oppimisympäristön, jossa voi harjoitella mm. Office-ohjelmien käyttöä

Kuntaliiton järjestämän esimiesten ja keskijohdon valmennusohjelman EKJ 4 kurssi valmistui 2019 keväällä. Sipoo osallistui koulutukseen kolmannen kerran 9 esimiehen voimin. Ryhmä tuotti kehittämistyönään

kuntaan uuden perehdytysmallin ja määrittivät sipoolaisen esimiehen osaamis- ja kyvykkyysprofiiliin. Osana valmennusta ryhmä osallistui myös ryhmäcoachaukseen.

Esimiesten teemakohtaiset koulutukset jatkuivat vuonna 2019. Teemoja oli kolme: palvelussuhdeasiat, työhyvinvointi/työsuojelu/työterveyshuolto sekä työelämän haastavat tilanteet. Uutena konseptina otettiin käyttöön esimiesten säännölliset Chef i Sibbo -aamukahvitapaamiset missä käydään läpi ajankohtaisia asioita. Esimiehille järjestettiin myös työsuojeluun liittyviä koulutuksia mm. läheltä piti- ja uhkailmoitusten sekä työtapaturmailmoitusten tekemisestä sähköisesti sekä työsuojeluparitoiminnasta. Esimiehille ja työsuojeluorganisaatiolle järjestettiin syksyllä 2019 sovittelukoulutus, jonka tavoitteena oli antaa perusvalmiudet työyhteisöjen ristiriitatilanteiden ratkaisemiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi.

Esimiehille suunnattuun työyhteisötaitoja työelämään koulutukseen osallistui 14 esimiestä. Toimitilojen siivouspalvelun esimiehille sekä varhaiskasvatuksen esimiehille ja johdolle sekä heidän työntekijöilleen järjestettiin VatuPassi -koulutuskokonaisuus. VatuPassi -arviointityökalu/menetelmä toimii apuvälineenä tavoite- ja tukikeskusteluissa (TaTu) tai erillisenä työkaluna haastavien tilanteiden käsittelyssä.

8.3 Henkilöstön palkitseminen ja muistaminen

Kunnan strategian mukaisesti sekä henkilöstöjärjestöjen kanssa käytyjen neuvotteluiden perusteella kunnassa käynnistettiin 2018 koko henkilöstöä koskevan palkitsemisjärjestelmän valmistelu. Tämä työ on jatkunut vuonna 2019. Ammattijärjestöjen edustajien muodostama työryhmä on laatinut ehdotuksen palkitsemisjärjestelmän perusrakenteesta ja keskeisistä tavoitteista. Ehdotus perustuu tulospalkkiomallista, jossa pyritään henkilöstön toiminnan ohjaukseen ja palkitaan strategian tavoitteissa onnistumisista tai niiden ylittymisistä sekä kertapalkitsemismallista, jolla pystytään huomioimaan nopeasti ja ketterästi hyvät suoritukset. Palkitsemisjärjestelmä saataneen ainakin kertapalkitsemisen osalta koekäyttöön vuoden 2020 aikana. Tulokseen perustuvan palkitsemisen käyttöönottoa vaikeuttaa kunnan taloudelle asettamat sopeuttamisvaatimukset.

Kunnan muistamissäännön mukaisesti henkilöstöä palkitaan pitkäaikaisesta kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton ansiomerkillä ja palvelusta Sipoon kunnassa lahjaesineillä. Juhlallinen palkitsemistilaisuus järjestettiin 9.5.2019 Topeliussalissa, jossa juhlapuheen piti valtuuston puheenjohtaja.

Vuonna 2019 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 32 kpl:

- 40 vuoden kunnallisesta palvelusta 4 henkilölle
- 30 vuoden kunnallisesta palvelusta 14 henkilölle
- 20 vuoden kunnallisesta palvelusta 14 henkilölle.

Erilaisia lahjaesineitä jaettiin palveluksesta Sipoon kunnassa yhteensä 82 kpl:

- 30 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 12 henkilölle
- 20 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 17 henkilölle
- 10 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 53 henkilölle.

Vuonna 2020 tullaan jakamaan noin 50 kunnallista ansiomerkkiä ja noin 80 lahjaa palveluksesta Sipoon kunnassa henkilöille, joiden tasavuodet tulivat täyteen vuonna 2019.

8.4 Yhteistoiminta

Sipoon kunnan yhteistyöelimenä toimii yhteistyökomitea, joka koostuu viidestä työnantajan edustajasta (kunnanjohtaja, työsuojelupäällikkö ja kolme esimiesedustajaa) ja 10 henkilöstöedustajasta, joista seitsemän ovat ammattijärjestöjen valitsema ja kolme työsuojeluvaltuutettua. Yhteistyökomitean esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö ja sihteerinä henkilöstöasiantuntija. Yhteistoimintakomitean kokouksiin osallistuu myös edustaja työterveyshuollosta. Vuonna 2019 yhteistyökomitea kokoontui 5 kertaa.

Yhteistyökomitean lisäksi kunnassa toimii ammattijärjestöjen ja henkilöstöpalveluiden edustajista koostuva ryhmä, jossa käsitellään ajankohtaisia palvelussuhdeasioita ja jossa voidaan valmistella yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita. Tämä ryhmä kokoontuu säännöllisesti yhteistyökomitean kokousten lomassa.

Jokaisella osastolla on myös oma yhteistoimintaryhmä, joka tulee kokoontua neljä kertaa vuodessa käsittelemään osaston henkilöstöä koskevia asioita. Osastojen yhteistoimintaryhmien toiminnassa on parantamisen varaa, koska kokouksia ei ole pidetty aivan sovitulla tavalla vuoden 2019 aikana.

Välittömän yhteistoiminnan muotoja ovat esim. erilaiset yksikkö- ja osastokokoukset. Jokaisella työyhteisöllä on toimivat ja vakiintuneet kokouskäytännöt, joilla varmistetaan tiedonkulku ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskevaa päätöksentekoa.

Henkilöstöllä on myös edustajansa kunnan johtoryhmässä. Tällä tavoin edistetään johdon ja henkilöstön välistä vuoropuhelua. Vuonna 2019 henkilöstön edustajana kunnan johtoryhmässä toimi Juha Huotari.