



Sipoon kunta

Henkilöstöraportti 2023

SISÄLLYS

1. Johdanto.....	3
2. Yhteenvedo.....	3
2. Merkittävimmät toimintaympäristössä tapahtuneet henkilöstöä koskevat muutokset	4
3. Henkilöstöresurssit.....	5
3.1 Henkilöstömäärän kehitys.....	5
3.2 Henkilötyövuodet.....	7
3.3 Eläkkeelle siirtyminen	8
3.4 Rekrytointi.....	9
4. Henkilöstörakenne	10
4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	10
4.2 Henkilöstön ikäjakauma.....	11
4.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain	11
5. Henkilöstömenot.....	12
5.1 Palkkamenot	12
5.2 Eläkemenot.....	13
5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset.....	14
5.4 Työterveyshuollon kustannukset.....	14
6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi.....	15
6.1 Sairauspoissaolot.....	15
6.2 Sairauspoissaolojen syyt	18
6.3 Muut vapaat ja poissaolot	19
7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta.....	19
7.1 Työsuojelutoiminta.....	19
7.2 Työterveyshuollon toiminta	20
7.3 Henkilöstön työhyvinvointikysely 2023	21
7.4 Työtapaturmat.....	22
7.5 Sisäilma-asioiden käsittely	23
8. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja osaamisen kehittäminen.....	24
8.1 Työhyvinvointitoiminta ja osaamisen kehittäminen.....	24
8.2 Henkilöstön muistaminen	25
8.3 Yhteistoiminta	25

1. Johdanto

Vuosi 2023 on ollut kunnan ensimmäinen toimintavuosi ilman järjestämisvastuuta sosiaali- ja terveydenhuollosta. Kunnan henkilöstömäärä ja -rakenne on muuttunut oleellisesti, kun yli 300 työntekijää on siirtynyt hyvinvointialueelle. Olemme myös vieneet läpi organisaatiomuutoksen sopeuttaaksemme toimintamme hyvinvointialueuudistuksen jäljiltä, joka tietenkin vielä monella tapaa hakee lopullista muotoaan. Kunnalle annetut tehtävät on toimintaympäristön muutoksista huolimatta kyetty hoitamaan mallikkaasti ja kunnan johto haluaa kiittää kaikkia työntekijöitä erinomaisesta työstä.

Tässä vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta. Lisäksi raportissa seurataan henkilöstön työhyvinvointia ja työterveyshuollon toimintaa ja kustannuksia. Raportointi tunnuslukuineen on keskeinen osa kunnan henkilöstöjohtamista, missä tunnistetaan kunnan henkilöstövoimavarat ja voidaan ennakoida tulevat tarpeet.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2023) tilanteen mukaan. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä, työterveyshuollosta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista.

Hyvinvointialue- ja organisaatiouudistusten vuoksi edellisvuosia koskevia tietoja ei ole tarkoituksenmukaista esittää, koska tiedot eivät ole suoraan vertailukelpoisia. Raportin runko ja tietosisältö noudattaa kunta-alan henkilöstöraportointia annettua suositusta.

Tietojen keräämisestä ja koonnista ovat pääosin vastanneet henkilöstöasiantuntija Birgitta Korpela ja työympäristöpäällikkö Tiina Salonen. Henkilöstöraportti tullaan käsittelemään kunnan yhteistoimintakomiteassa, kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa.

Sipoossa 4.3.2024

Jan Rosenström, henkilöstöpäällikkö

2. Yhteenveto

Sipon kunnan henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 945 työntekijää. Luku sisältää vakituisen henkilöstön lisäksi sijaiset, määräaikaiset sekä työllistetyt mutta ei sivutoimisia palvelussuhteita. Vertailua edellisiin vuosiin ei voi suoraan tehdä koska 31.12.2022 kunnan palveluksessa oli vielä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö. Hyvinvointialueelle siirtyi yhteensä 327 henkilöä. Verrattuna tilanteeseen 1.1.2023 henkilöstömäärä on kasvanut seitsemällä työntekijällä. Henkilöstöstä oli vakituisia 732 ja määräaikaisia 213. Vakinaisen henkilöstön osuus oli 77 % mikä on hieman enemmän kuin kunta-alalla keskimäärin.

Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kunnan henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 881,5 henkilötyövuotta, mikä on 11,5 enemmän kuin mihin oli vuoden 2023 talousarviossa ennakoitu. Henkilöstöresurssin tarve on ollut arvioitua suurempi lähinnä varhaiskasvatuksessa, jossa palveluiden kysyntä on kasvanut ennakoitua enemmän.

Hyvinvointialueuudistuksen myötä on henkilöstön sukupuolijakauma muuttunut hieman. Henkilöstöstä oli vuonna 2023 78 % naisia ja miehiä 22 % kun vastaavat luvut vuonna 2022 olivat 82,8 % ja 17,2 %. Jos tarkas-

tellaan vain vakinaista henkilöstöä, oli naisten osuus hieman suurempi (78,6 %). Kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,1 vuotta. Sipoon kunnan työntekijät ovat keskimäärin hieman vanhempia kuin kunta-alalla keskimäärin (45,5 vuotta).

Sairauspoissaolot ovat kääntyneet selkeään laskuun vuoden 2023 aikana. Sairauden takia menetettiin kuitenkin yhteensä 15 107 kalenteripäivää. Jokaista kokonaista henkilötyövuotta kohden tämä tarkoittaa 17,1 päivää kun vastaava luku vuoden 2022 lopussa oli 21,1. Sairastavuudessa on erittäin suuria eroja kunnan eri toimialoilla. Varhaiskasvatuksessa sairastavuus on ollut keskimäärin 27,0 kp/htv.

Kunnan kokonaishenkilöstömenot olivat 45 952 526 euroa, kun vuoden 2022 henkilöstömenot olivat 60 971 704 euroa. Hyvinvointialueuudistuksen myötä kokonaishenkilöstömenojen lasku oli yhteensä 24,6 %. Palkkoihin ja palkkioihin (ilman sivukuluja) oli vuodelle 2023 budjetoitu yhteensä 37 002 617 euroa. Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut ylittyivät 0,1 prosentilla. Vuonna 2023 palkat korottuivat yleiskorotuksella ja paikallisella järjestelyvaraerällä 1.6.2023 lukien.

Vuonna 2023 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 12 henkilöä, mikä on 18 vähemmän kuin vuonna 2022. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 85,7 % oli vanhuuseläkkeitä ja vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 63,6 vuotta. Ennen aikaisten eläkkeiden osuus on vakiintunut varsin alhaiselle tasolle, kokonaan työkyvyttömyyseläkkeille jäi vain kaksi henkilöä.

Rekrytointimäärät ovat hyvinvointialueuudistuksen myötä vähentyneet. Sipoon kunta julkaisi vuonna 2023 Kuntarekry -työnhakuportaaliin 244 työpaikkailmoitusta, joissa yhteensä 331 työpaikkaa (vrt. vuonna 2022 hyvinvointialue pois lukien 308 / 390). Avoimien työpaikkojen määrä laski noin 16 %. Hakijoiden määrä oli vuonna 2023 yhteensä noin 1596 ja hakijoita oli keskimäärin kuusi jokaista julkaistua paikkaa kohden. Hakijoiden määrä on suhteessa paikkailmoituksiin hieman kasvanut edellisvuodesta. Uudellamaalla ja pääkaupunkiseudulla erityisesti, on kova kilpailu työntekijöistä. Kuten aikaisempinakin vuosina ovat suhteellisesti suurimmat haasteet olleet varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnissa.

2. Merkittävimmät toimintaympäristössä tapahtuneet henkilöstöä koskevat muutokset

Tammikuun ensimmäisenä päivänä 2023 toteutui Suomen kuntahallinnon historian suurin uudistus, kun kuntien sosiaali- ja terveystoimi sekä pelastustoimi siirtyvät tätä varten perustetuille hyvinvointialueille. Sipoon tämä toiminta siirtyi Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Tehtävien siirron myötä kuntaorganisaatio pieneni noin kolmanneksella (327 henkilöllä) ja kunnan menot supistuivat n. 70 miljoonalla eurolla.

Uudistuksen jälkeen oli syytä tarkastella kunnan toimintaa ja organisaatiota muuttuneessa toimintaympäristössä. Organisaatorakennetta päätettiin toteuttaa niin, että sen vaikutukset eivät aiheuttaisi häiriöitä kunta-laisten palveluille ja sen takia lähtökohtana oli yksiköiden pitäminen ainakin alkuvaiheessa mahdollisimman ehjinä. Organisaation tarkastelulla ei myöskään tavoiteltu henkilöstövähennyksiä.

Kunnanvaltuusto päätti 6.3.2023, että kunnan uudet toimialat ovat arki- ja vapaa-aika, koulutus, varhaiskasvatus, yhdyskunta ja ympäristö sekä konsernipalvelut. Organisaatiomuutosta edeltävä päätöksenteko ja tekniset valmistelut etenivät ripeästi ja uuteen organisaatorakenteeseen siirryttiin 1.5.2023.

Uuteen organisaatorakenteeseen siirtyminen on sujunut hyvin. Vaikka osastot ja keskuksot lakkautettiin, jatkoivat yksiköt käytännössä muuttumattomina. Muutoksen vaikutukset henkilöstöön olivat varsin vähäiset.

Uusien toimialajohtajien rekrytoinnit valmistuivat keskikesällä 2023. Toimialojen sisäinen organisoituminen ja johtamisjärjestelmien rakentaminen on jatkunut koko vuoden 2023.

Sipoon kunnan henkilöstön lakisääteiset työterveyshuollon palvelut on vuodesta 2009 tuottanut Kuninkaantien työterveys, joka on Porvoon kaupungin organisaatioon kuuluva liikelaitos. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueiden perustamisen myötä Liikelaitos Kuninkaantien työterveyden asiakasmäärä on merkittävästi vähentynyt mikä on tarkoittanut liikelaitoksen toimintaedellytysten merkittävää muutosta ja liikelaitoksen tulevaisuuden arviointia. Sipoon kunta ja Porvoon kaupunki ovat vuoden 2023 aikana yhdessä selvittäneet erilaisia vaihtoehtoja työterveyshuollon järjestämiseksi.

Vaihtoehtojen tarkastelun perusteella Sipoon kunnalle varteenotettavimmaksi vaihtoehdoksi osoittautui yhteistyö Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:n kanssa, joka on vuonna 2017 perustettu voittoa tavoitteilematon yritys, joka tuottaa omistajilleen työterveyshuollon palveluja omakustannushintaan.

Keski-Uudenmaan Työterveys Oy päätti tarjota Sipoon kunnalle merkittäväksi suunnatulla osakeannilla 21 kpl uusia osakkeita. Yhtiön osakkaana Sipoon kunta voi hankkia työterveyshuollon palvelut ns. in-house -periaatteella. In-house hankinnan etuna voidaan pitää, että palvelun hinta on etukäteen tiedossa ja kunnalla on omistajana parempi vaikutusmahdollisuus yhtiön toimintaan ja palveluiden järjestämiseen, kuin mitä kilpailutuksen kautta olisi ollut saavutettavissa.

Yhtiön muut omistajat ovat Lohjan ja Porvoon kaupungit, Nurmijärven, Tuusulan, Vihdin, Mäntsälän, Karkkilan ja Pornaisten kunnat sekä hyvinvointialue Keusote. Toiminnan painopisteinä ovat omistajatyönantajien työntekijöiden terveyden ja työhyvinvoinnin lisääminen, sairauspoissaolojen sekä työkyvyn alentumisen ja ennenaikaisen eläköitymisen riskien vähentäminen. Työterveyshuollon toiminta on tarkemmin kuvattu luvussa 7.

Kunta-alan vuosia 2022–2025 koskevat virka- ja työehtosopimukset korottivat palkkoja sekä yleiskorotuksen, paikallisten järjestelyvaraerien, että kertapalkkioiden muodossa kesäkuussa 2023. Yleiskorotus nosti palkkoja 2,2 %, paikalliset järjestelyerät 0,4 % ja 0,3 % sekä ns. kehittämisohjelmaerä 1,2 %. Tämän lisäksi maksettiin työntekijöille 467 € kertaerä. Virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset sekä kertaerät menivät maksuun yhteistoiminnassa tehtyjen neuvotteluiden jälkeen suunnitellusti kesäkuun aikana. Sopimuskauden 2022–2025 mukaiset korotukset jakautuvat useammalle vuodelle ja vuoden 2024 osalta korotukset tulevat olemaan vuoden 2023 luokkaa.

3. Henkilöstöresurssit

3.1 Henkilöstömäärän kehitys

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 945 henkilöä. Vertailua edellisiin vuosiin ei voi suoraan tehdä koska silloin kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö. Henkilöitä siirtyi yhteensä 327 joten henkilöstömäärä on kasvanut 7 henkilöllä 1.1.2023 verrattuna.

Henkilöstöstä 732 olivat vakinaisia ja 213 määräaikaisia. Kansalaisopistossa työskenteli lisäksi vuoden aikana 93 sivutoimista tuntiopettajaa. Sivutoimiset työsuhteet eivät ole mukana tilastotaulukossa.



Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 77 % mikä on hieman enemmän kuin kunta-alalla keskimäärin. Vakituisten työsuhteiden osuuden nostaminen on ollut tärkeätä pitovoiman ja osaamisen varmistamisen näkökulmasta.

Määräaikaisuuden pääasiallisina syinä olivat tehtävän tai viran väliaikainen hoitaminen ja lukuvuosiperusteinen työ tai projektityö. Huomattava osa määräaikaisuuksista johtuu siitä, että tehtävään ei ole saatu kelpoista työntekijää. Tehtävään, jossa vaaditaan lakisääteinen kelpoisuus ei voida palkata vakituisesti henkilöä, jolla ei ole säädettyä koulutusta. Määräaikaisen henkilöstön tarpeeseen vaikuttavat myös mm. pitkien sijaisia vaativien perhe-, virka- ja työvapaiden määrä. Suhteessa koko toimialan henkilöstöön määräaikaisia on eniten varhaiskasvatuksen toimialalla. Varhaiskasvatuslain mukainen henkilöstömitoitus edellyttää, että tilapäisenkin poissaolon ajaksi on palkattava sijainen. Lisäksi ovat Arjen ja vapaa-ajan toimialalla työllistämismenpiteenä palkattavat työntekijät pääasiassa määräaikaisissa työsuhteissa. Myös liikunta- ja nuorisopalveluissa on määräaikaisen osuus hieman muuta kunta suurempi.

Toimiala	Vakinaiset	Työll.tuella palkatut		Muut määräaik.	Yht.	Toimiala jako	Rakenne 2023	
							Vakin.	Määräaik.
Konsernipalvelut	29			4	33	3 %	88 %	12 %
Arki ja vapaa-aika	86			34	120	13 %	72 %	28 %
Varhaiskasvatus	177		1	72	250	26 %	71 %	29 %
Koulutus	304			90	394	42 %	77 %	23 %
Yhdyskunta ja ympäristö	136		2	10	148	16 %	92 %	8 %
Koko kunta	732	3	210	945	100 %		77 %	23 %

Henkilöstömäärään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston tuntiopettajia.

Suomen 309 kunnassa ja 121 kuntayhtymässä työskenteli lokakuussa 2022 yhteensä n. 444 000 henkilöä. Heistä noin puolet siirtyivät hyvinvointialueille vuoden 2023 alussa.

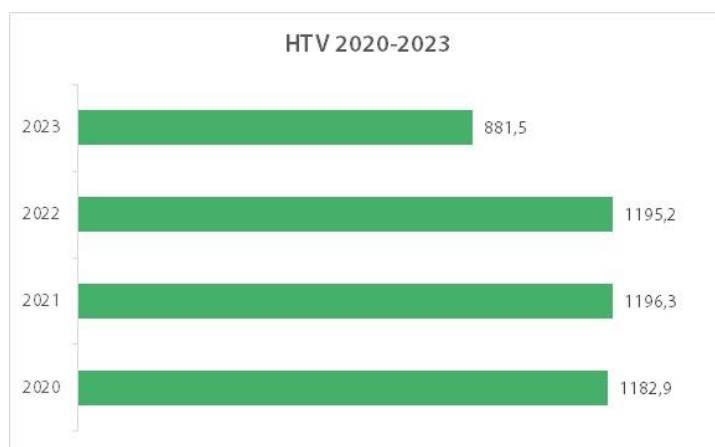
Kunta-alan organisaatioissa henkilöstöä on keskimäärin 956 työntekijää. Noin 2/3 kunta-alan organisaatioista palveluksessa on alle 500 henkilöä. Keskimääräinen kuntakoko vuonna 2022 oli 18 006 asukasta. Kuntien mediaanikoko on 5 879 asukasta. Puolet Suomen kunnista on asukasmäärältään pienempiä ja puolet suurempia kuin mediaani. Sipoo on Suomen 46. suurin kunta. Kunnan henkilöstömäärä on suhteessa kunnan asukaslukuun vähitellen pienentynyt kunnan kasvun johdosta.

3.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttaa siihen, että henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2023. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosia laskettaessa huomioidaan siis ainoastaan palkalliset palveluksessa olopäivät, osa-aikaisen henkilöstön työpanos huomioidaan osa-aikaprosentin mukaan. Tässä käytetään HTV2 tunnuslukua, joka laskee palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärää siten, että luvusta on poistettu palkattomat poissaolot. Koko kunnan HTV2 vuonna 2023 oli 881,5 henkilötyövuotta, mikä on 11,5 enemmän kuin mitä vuodelle 2023 oli budjetoitu.

HTV

	TP 2022	TA 2023	TP 2023
Konsernipalvelut			35,6
Arki ja vapaa-aika			107,2
Varhaiskasvatus			231,8
Koulutus			364,5
Yhdyskunta ja ympäristö			142,4
Koko kunta	1195,2	870	881,5



3.3 Eläkkeelle siirtyminen

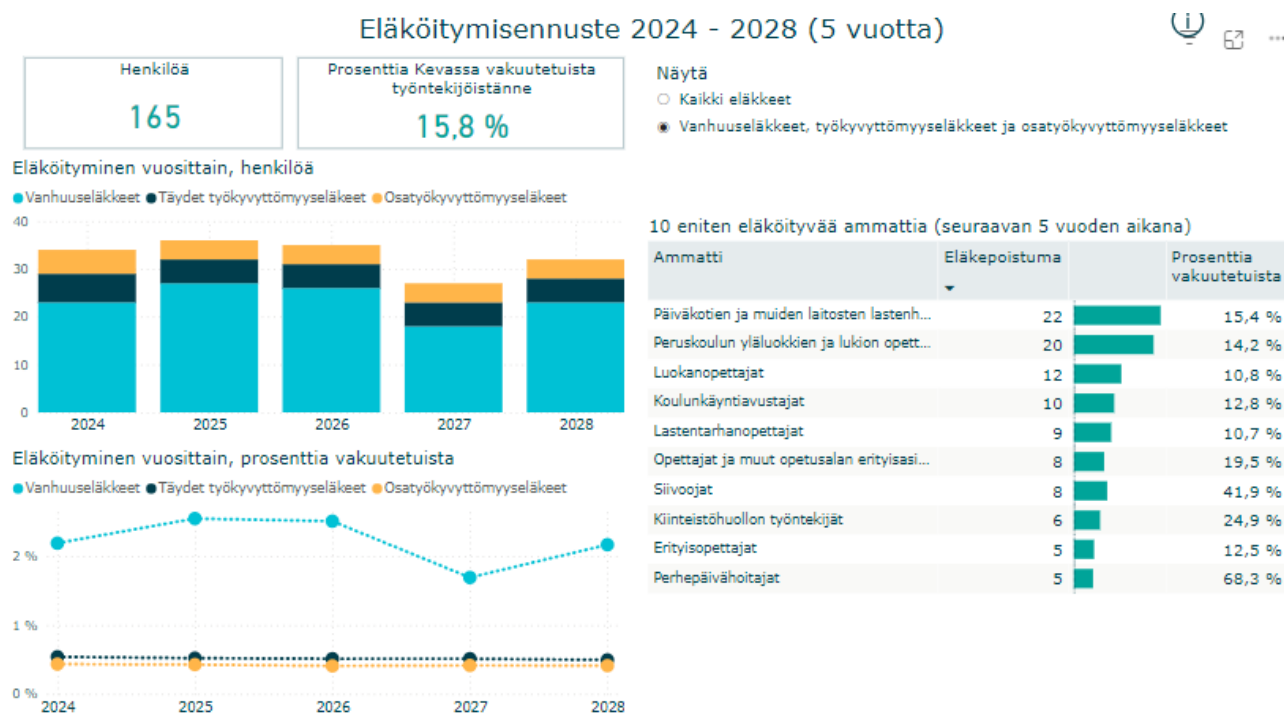
Vuonna 2023 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 12 henkilöä, mikä on 18 vähemmän kuin vuonna 2022. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 85,7 % oli vanhuuseläkkeitä ja vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 63,6 vuotta. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintunut verraten alhaiselle tasolle, mikä on tuonut merkittäviä säästöjä Sipoon kunnan eläkemenoihin. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ajankohtaa on pystytty siirtämään osakuntoutustuki- ja osa työkyvyttömyyseläkkeiden avulla. Kokonaan työkyvyttömyyseläkkeille jäi 2 henkilöä.

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 15–27 henkilöä vuosittain jaksolla 2024–2034. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Vuonna 2023 alin eläkeikä 64 vuotta 3 kuukautta täyttyi vuonna 1959 syntyneillä. 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	2020	2021	2022	2023
Myönnettyjä vanhuuseläkkeitä	16	13	30	12
Myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä	3	4	2	2
Yhteensä	19	17	32	14
Osa-aikaeläkkeellä olleita 31.12 (eläkemuoto on poistunut)	14	7	0	0
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden aikana olleita	19	25	16	13
Kuntoutustukea vuoden aikana saaneita	3	8	8	4

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	Sipoo 2022	Sipoo 2023	Kunta-ala 2021
Kaikki eläkkeelle jääneet	64,1	63,5	61,2
Vanhuuseläkkeelle	64,2	63,6	64,5
Työkyvyttömyyseläkkeelle	62,5	63	60

Sipoon kunnan eläköitymisennuste 2024–2028



3.4 Rekrytointi ja henkilöstön vaihtuvuus

Sipoon kunta julkaisi vuonna 2023 Kuntarekry -työnhakuportaaliin 244 työpaikkailmoitusta, joissa yhteensä 331 työpaikkaa. (vrt. vuonna 2022 hyvinvointialue pois lukien 308 / 390). Avoimien työpaikkojen määrä laski noin 16 %. Hakijoiden määrä oli vuonna 2023 yhteensä noin 1596 ja hakijoita oli keskimäärin kuusi jokaista julkaistua paikkaa kohden. Hakijoiden määrä on suhteessa paikkailmoituksiin hieman kasvanut edellisvuodesta. Kuten aikaisempinakin vuosina ovat suhteellisesti suurimmat haasteet olleet varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnissa.

Rekrytointitarpeesta suurin osa syntyy henkilöstön vaihtuvuuden kautta sekä pienempi osa eläkepoistuman kautta. Vaihtuvuutta kuvaa esimerkiksi, että vuonna 2023 solmittiin yhteensä 89 uutta vakituista virka-/työ-suhdetta. Näistä 85 ovat henkilöitä, jotka eivät ole työskennelleet määräaikaisina ennen vakinaistumista. 65 työntekijää päätti vaihtaa työnantajaa vuoden aikana.

Henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuutta voidaan mitata suhteuttamalla tulleiden ja lähteneiden henkilöiden määrä henkilöstön kokonaisvahvuuteen. Sipoossa on tulovaihtuvuus vuonna 2023 ollut 12,4 % ja lähtövaihtuvuus 9,1 %. Laskennassa on käytetty vakinaisen henkilöstön määrää 1.1.2023 (716), koska vuoden 2023 lopun henkilöstövahvuudessa olivat vielä mukana hyvinvointialueelle siirtyneet. Henkilöstön vaihtuvuudesta kuntasektorilla ei ole julkistettu tilastoja, mutta esim. Vantaalla oli lähtövaihtuvuus vuonna 2023 10,1 %.

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttaa suuresti Sipoon sijainti Suomen suurimman työssäkäyntialueen läheisyydessä, mikä hyvien liikenneyhteyksien ohella mahdollistaa työvoiman liikkuvuuden. Sipoon kunnan palkkakilpailukykyä on kuitenkin pyritty pitämään riittävänä, minkä toivotaan vähentävän vaihtuvuutta ja lisäävän kunnan houkuttelevuutta työnantajana. Sipoo panostaa edelleen kunnan työnantajamielikuvan vahvistamiseen sähköisissä medioissa. Työpaikkailmoitusten sisältöjen puhuttelevuutta on pyritty parantamaan, kun aiemmin on haluttu korostaa mielikuvaa Sipoosta kuntana ja vahvistaa kunnan tunnettavuutta. Kunnan ollessa useana vuotena yksi nopeimmin kasvavia kuntia, on myös Sipoon tunnettavuus selkeästi parantunut ja siksi on rekrytointimarkkinoinnin painotusta voitu muuttaa enemmän työnantajamielikuvaa korostavaksi.

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 hakumennettelyllä. Työpaikkailmoitukset julkaistaan Kuntarekry.fi -sivulla, kunnan www-sivuilla sekä mol.fi – ja Monster.fi sivuilla.

Rekrytointiprosessia on kehitetty ja esimerkiksi pyritään työhaastattelut ensivaiheessa toteuttamaan videohaastatteluina. Etätyömahdollisuuksista keskustellaan haastateltavien kanssa useammin kuin aikaisemmin. Työntekijöiltä edellytetään monissa tehtävissä enemmän itsenäistä toimintatapaa etätyön vuoksi ja tätä selvitetään haastatteluissa myös aikaisempaa tarkemmin. Henkilöstöpalveluissa toimii kunnan keskitetty rekrytointipalvelu, jonka tehtävänä on huolehtia kunnan rekrytointiprosessin yhdenmukaisuudesta ja laadusta sekä tukea rekrytoivia esimiehiä rekrytointiprosessin läpiviennissä alusta loppuun.

4. Henkilöstörakenne

4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Naisvaltaisen Sote-alan siirtyminen hyvinvointialueelle näkyy sukupuolijakaumassa niin että edelliseen vuoteen verrattuna miesten osuus koko henkilöstöstä nousi 4,8 %.

	Naisia	Miehiä
Koko henkilöstö	78,0 %	22,0 %
Vakituiset	78,6 %	21,4 %

Kunnan johdossa oli miehiä 67 % ja naisia 33 %. Muissa esimiestehtävissä toimivista oli miehiä 34 % ja naisia 66 %. Kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen osalta sukupuolijakauma on hyvin naisvoittainen. Näissä toimi yhteensä 402 vakituista työntekijää, joista vain 12,7 % on miehiä.

Tavallisimpien ammattinimikkeiden sukupuolijakauma on seuraava:

Nimike	Naisia	Miehiä	Yht
Peruskoulun luokanopettaja	71	17	88
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	84	1	85
Peruskoulun lehtori	31	9	40
Varhaiskasvatuksen opettaja	37	0	37
Koulunkäyntiohjaaja	27	4	31
Koulunkäynninohjaaja-iltapäivätoim. ohj	27	0	27
Päätoiminen tuntiopettaja	18	5	23
Siivooja	17	1	18
Erityisopettaja	17	1	18
Ravitsemistyöntekijä	14	1	15
Erityisluokanopettaja	8	2	10
Kiinteistönhoitaja	0	10	10
Yhteensä	351	51	402

4.2 Henkilöstön ikäjakama

Vuoden 2023 lopussa Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,1 vuotta. Sipoossa, kuten kunta-alalla yleisesti, keski-ikä on muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Vuoteen 2022 verrattuna keski-ikä on laskenut 0,3 vuodella.

Vakituisen henkilöstön ikärakenne toimialueittain:

Toimiala	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Keski-ikä
Konsernipalvelut	2	0	5	2	7	4	5	3	1	48,8
Arki ja vapaa-aika	4	9	6	14	14	13	11	13	2	47,9
Varhaiskasvatus	9	18	13	23	28	24	36	26	1	47,9
Koulutus	23	24	43	40	55	48	42	29	2	46,0
Yhdyskunta ja ympäristö	10	18	8	20	17	15	25	20	6	47,7
	48	69	75	99	121	104	119	91	12	47,1

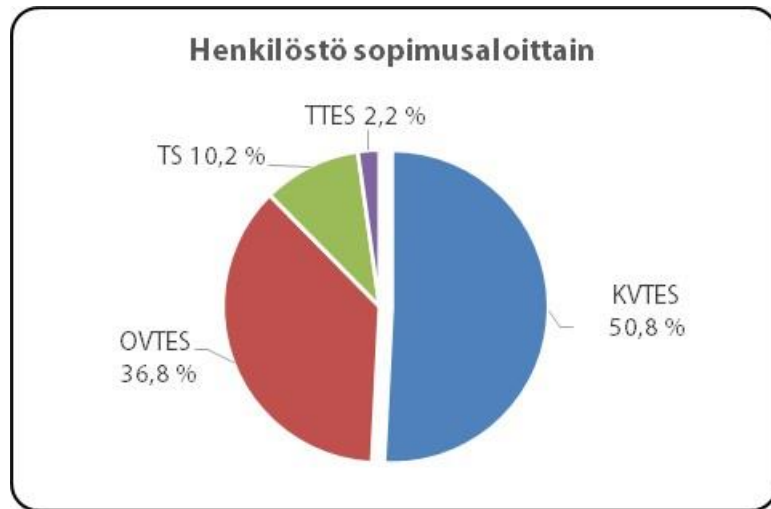
Kunta-alan henkilöstöstä noin 47 % on 30–49-vuotiaita, noin 42 % vähintään 50-vuotiaita ja noin 11 % alle 30-vuotiaita. Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön osalta luvut ovat noin 49,3 % 30–49-vuotiaita ja 44,2 % vähintään 50-vuotiaita ja 6,5 % alle 30-vuotiaita. Sipoossa 40–49-vuotiaita on melkein yhtä paljon kuin 50–59-vuotiaita.

Naisten keski-ikä oli 47,2 vuotta ja miesten keski-ikä oli 46,7 vuotta. Koko kunta-alalla sekä naisten että miesten keski-ikä oli 45,5 (vuoden 2022 tilasto).

Vuoden 2023 lopussa yhteensä 37 vakinaista työntekijää oli täyttänyt 63 vuotta tai oli sitä vanhempia. Vanhimmat vakinaiset työntekijät vuoden 2023 lopussa olivat 65–67-vuotiaita.

4.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain

Sipoon kunnan henkilöstö sijoittuu neljän eri virka- ja työehtosopimuksen sopimusosalalle: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) ja Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES).



Vakituisen henkilöstön osalta n. 50 %:lla on kotikuntana Sipoo. Seuraavaksi eniten työntekijöitä asuu Porvoossa, Helsingissä, Vantaalla ja Keravalla. Sipoon kunnan työntekijät tulevat verraten laajalta työssäkäyntialueelta. Sipoon kunnan vakituisista työntekijöistä on 59,0 % suomenkielisiä ja 40,3 % ruotsinkielisiä. Henkilöstöstä on 0,7 %:lle rekisteröity äidinkieleksi muu kuin suomi tai ruotsi.

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

5. Henkilöstömenot

5.1 Palkkamenot

Kunnan kokonaishenkilöstömenot, kun niihin sisällytetään myös jaksotetut lomapalkat, palkka- ja eläkemenoperusteiset maksut sekä sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset, olivat 45 952 526 euroa, kun vuoden 2022 henkilöstömenot olivat 60 971 704 euroa. Kokonaishenkilöstömenojen lasku oli siis yhteensä 24,6 %. Palkkoihin ja palkkioihin (ilman sivukuluja) oli vuodelle 2023 budjetoitu yhteensä 37 002 617 euroa. Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut ylittyivät 0,1 prosentilla. Vuonna 2023 palkat korottuivat yleiskorotuksella ja paikallisella järjestelyvaraerällä 1.6.2023 lukien.

Henkilöstökulut asukasta kohden 31.12.2023 olivat 2 034 euroa (vuonna 2022: 2 733 euroa).

Henkilöstömenot muodostavat merkittävän osan kuntien toimintamenoista ja näihin kohdistuu suuria säästöpaineita. KT Kuntatyönantajien selvityksen mukaan kunta-alalla säästettiin vuonna 2022 henkilöstömenoissa keskimäärin 0,73 % prosenttia ja arvio vuoden 2023 säästötoimenpiteistä on 0,75 %. Sipoon kunnassa laskennallinen keskipalkka vuonna 2023 oli 3 503 euroa/henkilötyövuosi. KT:n tilaston mukaan kunta-alan keskiansio lokakuussa 2022 oli 3 533 euroa.

Palkat ja palkkiot (1000 €)	TOT 12/2023	TA 2023	TOT-%	TOT 12/2022	Muutos-% 2023/2022
Vakinaisten palkat	28 857	29 522	97,7	37 679	-23,4
Sijaisten palkat	3 607	3 426	105,3	5 305	-32,0
Määräaikaisten palkat	3 711	3 512	105,7	5 011	-25,9
Luottamustoimipalkkiot	390	40	975,0	441	-11,6
Muita palkkoja	487	503	96,8	823	-40,8
Palkat ja palkkiot yhteensä	37 052	37 003	100,1	49 259	-24,8
Htv, vuositasolla	881,5	870,0		1 195,2	
Laskennallinen keskipalkka/€/kk/htv	3 503	3 544		3 435	
Keskimääräinen vuosipalkka €/v/htv	42 033	42 532		41 214	

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

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

Osuus 1000 euroa ja %	2020	2021	2022	2023	Arvio 2024
Henkilöstökulut	60 693	59 886	60 985	45 953	48 829
Toimintakulut yhteensä	139 313	145 301	154 089	83 258	87 555
Henkilöstökulujen osuus	43,6	41,2	39,6	55,2	55,8

Kunnan itse tuottamia palveluja täydennetään ostopalveluilla. Ostopalveluiden määrä on kuitenkin vähäinen. Näitä palveluja ovat esim. työterveyspalvelut ja ympäristöterveydenhuolto. Lisäksi on eräiden kiinteistöjen kiinteistöhoito ja siivous hoidettu ulkoisen palveluntuottajan turvin. Tavanomaisia palveluhankintoja ovat myös erilaiset urakointi- ja konsulttipalvelut. Varhaiskasvatustalvet käyttävät myös Temporea (ent. Sarastia Rekry) lyhytaikaisten sijaisten saatavuuden turvaamiseksi.

5.2 Eläkemenot

Työnantajan palkkaperusteisia eläkemaksuja maksettiin vuonna 2023 yhteensä 6 308 836 euroa, mikä on 33 % vähemmän kuin vuonna 2022. Vuoden 2023 alusta kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua, jolla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Vuonna 2023 tämän maksun suuruus oli 1 175 214 euroa.

Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää sekä työnantajan 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. Työkyvyttömyys-

eläkemaksu vahvistetaan työnantajalle prosenttina palkkasummasta. Työkyvyttömyyseläkemaksua ei aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista eikä sitä 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. Hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön osalta Sipoon kunta vastaa mahdollisesti syntyvien täysien kuntoutustukien tai työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista aina vuoteen 2025 asti.

Sipoon kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2023 oli 276 776 euroa, joka on 0,73 % palkkasummasta, kun se Kevan avaintietojen mukaan vuonna 2022 oli 0,65 %. Muutoksen vaikuttaa vuosien 2021–2022 myönnettyjen kuntoutustukien merkittävä kasvu. Kevan Avaintietojen mukaan verrokikuntien keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,91 %. Sipoon kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu vuosina 2020–2023 on ollut keskimäärin 394 849 euroa.

5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset

Henkilöstön kouluttaminen on kokenut muutoksen koronavuosien aikana. Henkilöstökoulutuksen välittömät kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä noin 89 000 euroa, mikä on noin 122 euroa vakinaista työntekijää kohden ja noin 0,33 % palkkasummasta. Koulutukset on järjestetty pääasiassa verkkokoulutuksina. Ilmaistarjontaa on voitu hyödyntää laajasti. Koulutuksiin osallistumista ja kustannuksia ei ole voitu tilastoida kattavasti. Työntekijöiden täydennyskoulutuksissa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan oppisopimuksia, koska tämä on kustannustehokas tapa suorittaa ammattitutkintoja tai sen osia.

KOULUTUSKUSTANNUKSET	2021	2022	2023
Koulutuskustannukset (1 000 €)	122	221	89
€/vakinaisen työntekijää	121	224	122
% palkkasummasta	0,25	0,45	0,33
Koulutuspäiviä	926	1165	1246

5.4 Työterveyshuollon kustannukset

Kuninkaantien työterveyshuollon palvelut ajalta 1.1-30.9.2023 ja Keski- Uudenmaan työterveys Oy:n palvelut ajalta 1.10-31.12.2023 yhteen lasketut kustannukset olivat 543 045 euroa (541 552 euroa vuonna 2022). Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat 1 943 euroa suuremmat kuin vuonna 2022. Palveluiden käytön ja kustannusten kasvu selittyy aiempaa paremmalla saatavuudella ja vuoden alussa voimaan tulleista hinnan- korotuksista.

Vaikka työterveyshuollon kustannuksissa on tapahtunut nousua henkilöstömäärän vähennyttyä, on sairauspoissaolojen osalta kustannukset vastaavasti alentuneet merkittävästi. Eroa vuoden 2022 kustannuksiin on syntynyt noin 200 000 euroa.

Kunnan nettokustannukset vuodelta 2023 arvioidaan olevan n. 287 770 euroa. Arvio perustuu oletamaan, että Kelan korvaus työterveyshuollon menoista on keskimäärin n. 55 %. Työntekijäkohtaiset nettokustannukset olisivat näin ollen n. 244 euroa työntekijää kohden.

Kuluista 86 % kohdentui ennalta ehkäisevään toimintaan (Kela 1), jonka osuus hieman edellisvuotta suurempi. Sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin (Kela 2) kohdentui 14 % kuluista, joka puolestaan on edellisvuotta pienempi, johtuen koronaan liittyvien sairauksien merkittävästä vähentymisestä. Kelan maksama korvaus luokassa 1 (ennaltaehkäisevä) on 60 % ja korvaus luokassa 2 (sairaanhoidollinen) 50 %.

Työterveyshuollon toiminta kohdentui suunnitelman mukaisesti ennaltaehkäiseviin palveluihin ja on tällä hetkellä kansallisella tavoitetasolla kustannusten jakautumisen suhteen (suositus on 80/20). Työterveyshuollon sopimus ja toimintasuunnitelma painottuvat ennaltaehkäisevälle työhön. Sopimus kattaa työterveyspalveluina sairaanhoidon, johon ei kuitenkaan kuulu akuuttivastaanottoa 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. Sairaanhoidon kustannuksiin yhteisestä enimmäismäärästä voi käyttää korkeintaan 40 %. Kela tarkistaa enimmäismäärään omien kriteeriensä mukaisesti.

Työterveyshuollon kustannukset	2021	2022	2023
Kokonaiskustannukset (€)	525 750	542 052	543 045
Nettokustannukset/henkilö	177,00	190,00	244,00
Ennalta ehkäisevä työ (%)	86	83	86
Sairaanhoito (%)	14	17	14

6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi

6.1 Sairauspoissaolot

Työntekijöistä 49,4 % ei ollut lainkaan sairauspoissaoloa vuoden aikana.

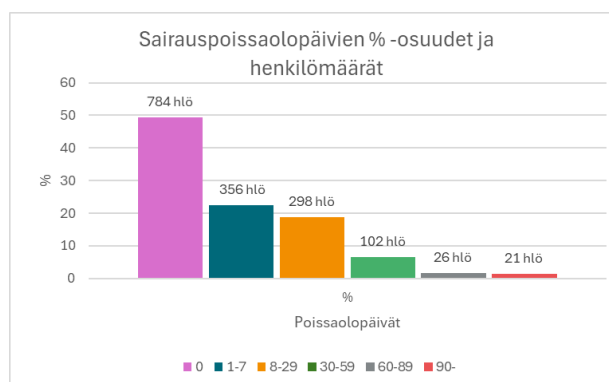
1–7 päivän poissaoloja oli 22,4 %,

8–29 päivän 18,8 %,

30–59 päivän 6,4 %,

60–89 päivän 1,6 % ja

yli 90 päivän poissaoloja oli 1,3 % henkilöstöstä.



Keva avaintiedot 2023, kaikki vuoden aikana työskennelleet

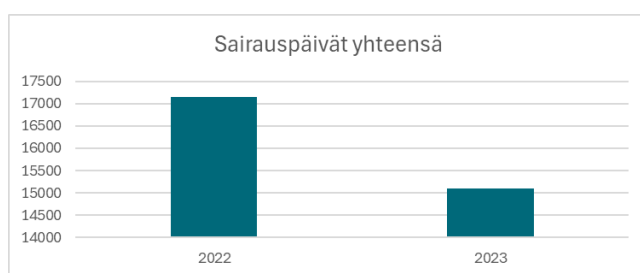
Suhteutettuna henkilöstön lukumäärään (945) sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 16 kalenteripäivää työntekijää kohden. Jokaista täyttä henkilötyövuotta kohden kertyi 17,1 sairauspäivää (muutos – 4 päivää/htv). Vuonna 2022 kunta-alan keskimääräinen luku oli 20,7 pv htv (vuoden 2023 kunta-alan tilastot julkaistaan myöhemmin).

SAIRAUSPOISSAOLOT KESKIMÄÄRIN/HENKIÖ			
	Sipoo henkilöstö- määrä 31.12	Sipoo HTV:tä kohden	Kunta-ala HTV:tä kohden *)
2023	16,0	17,1	
2022	19,9	21,1	20,7
2021	16,3	17,8	16,7
2020	15,2	16,7	16,7

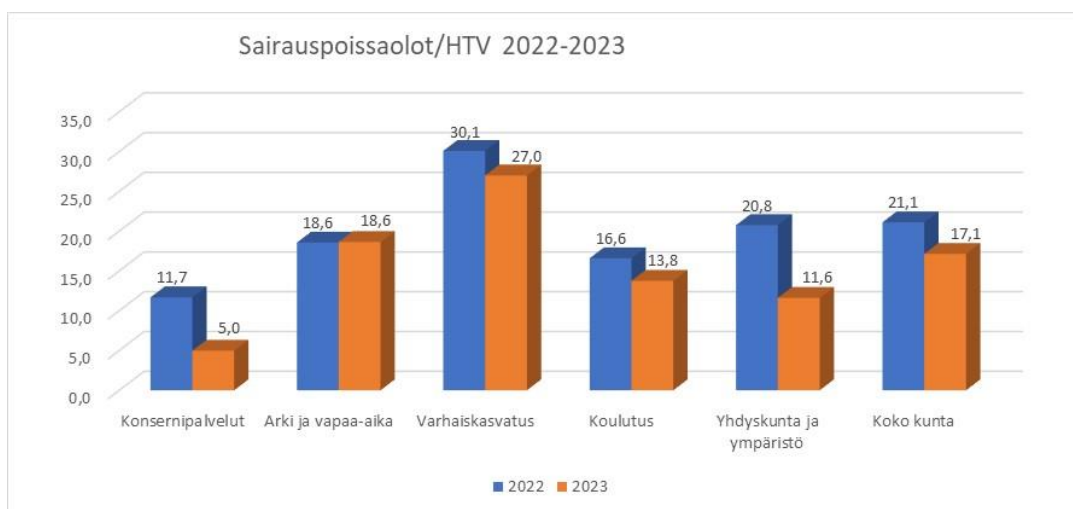
*) Kunta10 tutkimus

KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT (kalenteripäiviä)			
	2021	2022	2023
1-7 päivää	4 383	7 726	5 891
yli 7 päivää	15 523	14 565	8 379
Palkaton	1 286	1 182	504
Tartuntatauti	146	1 759	5
Työtapaturma	247	322	328
	21 338	25 232	15 107

Tarkasteltaessa sairauspoissaolojen muutosta edellisvuoteen ilman hyvinvointialueelle siirtyneiden poissaolomääriä, on sairauspoissaoloissa tapahtunut n. 12 % lasku. Hyvinvointialueelle siirtyneiden työntekijöiden sairauspäivät olivat vuonna 2022 yhteensä 8 095pv. Ero edellisvuoteen on 2 030 päivää.



Vuoden 2022 luvuissa ei ole mukana hyvinvointialueelle siirtyneet



Koko kunnan luku 2022 sisältää myös hyvinvointialueelle siirtyneet

Sairauspoissaolojen lasku on ollut tasaista lähes kaikilla toimialoilla. Varhaiskasvatuksen sekä koulutuksen toimialojen tilanteeseen on vaikuttanut alkukevään ja loppuvuoden korona- ja ns. normaalien sairauksien (flunssa- ja vatsaflunssa, norovirukset jne.) esiintyvyyden lisääntyminen. Edellä mainitut sairaudet ovat aiheuttaneet pääasiassa 1–7 pv poissaoloja. Pidempiin poissaoloihin liittyy joko tuki- ja liikuntaelimestön ongelmat tai mielenterveydenhäiriöt. Muilla toimialoilla poissaolojen määrän vaikuttavat pääasiassa tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, vammat sekä mielenterveyden häiriöt.

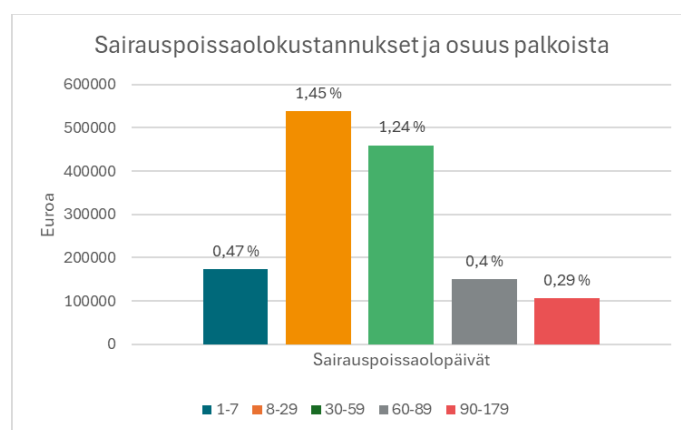
Kevan avaintietojen mukaan sairauspoissaolojen välittömät kustannukset palkkasummasta olivat 3,89 % (1 442 465 euroa), joka on verrokkikuntiin nähden hieman korkeampi (Verrokkikunnat 3,54 %) Välittömät kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista ja luvussa on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat sekä poissaolon mahdollinen osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei kuitenkaan huomioida sairauspoissaaloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten tuottamatta jääneiden palveluiden arvoa tai mahdollisia sijaisten palkkoja.

Kelan valtakunnallisten tilastojen mukaan sairauspäivärahaa saaneiden määrä vähentyi koko maassa vuoden aikana. Päivärahan saajia oli n. 3 % eli lähes 10 000 vähemmän kuin edellisvuonna. Laskun syynä on koronatilanteessa tapahtunut muutos. Sairauspäivärahaa koronadiagnoosin perusteella saaneiden määrä väheni jyrkästi edellisvuoden noin 18 000:sta noin 4 000:een. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin liittyvä päivärahan maksu väheni edelleen hieman.

Mielenterveysongelmista aiheutuneet sairauspäivärahakaudet ovat merkittävästi lisääntyneet vuoden aikana. Yli 100 000 suomalaista on saanut kuluvan vuoden aikana sairauspäivärahaa, kasvu edellisvuoteen on 3 % eli n. 3 000 henkilöä. Ero tuki- ja liikuntaelimestön välillä on myös merkittävä. Ahdistuneisuushäiriöt ovat yleistyneet edellisvuodesta, kasvua sairauspäivärahoissa oli 7 %, lähes 50 000 henkilöä. Kasvua on ollut eniten alle 35 – vuotiailla. Masennushäiriöiden osalta viime vuosina ei ole ollut kasvua.

Sairauspoissaolojen kustannukset

Tarkasteltaessa kustannuksia suhteessa sairauspäivien pituuteen, kustannuksista merkittävin osuus kohdentuu 8–29 ja 30–59 päivää kestäviin poissaoloihin. Näihin ryhmiin sijoittuu n. 26 % sairauspoissaolleista työntekijöistä.



Keva avaintietopalvelut 2023, kaikki vuoden aikana työskennelleet

6.2 Sairauspoissaolojen syyt

Tiedot perustuvat Kuninkaantien työterveyshuollon (1.1.-30.9.23) sekä Keski- Uudenmaan työterveyden (1.10-31.12.23) tilastoihin.

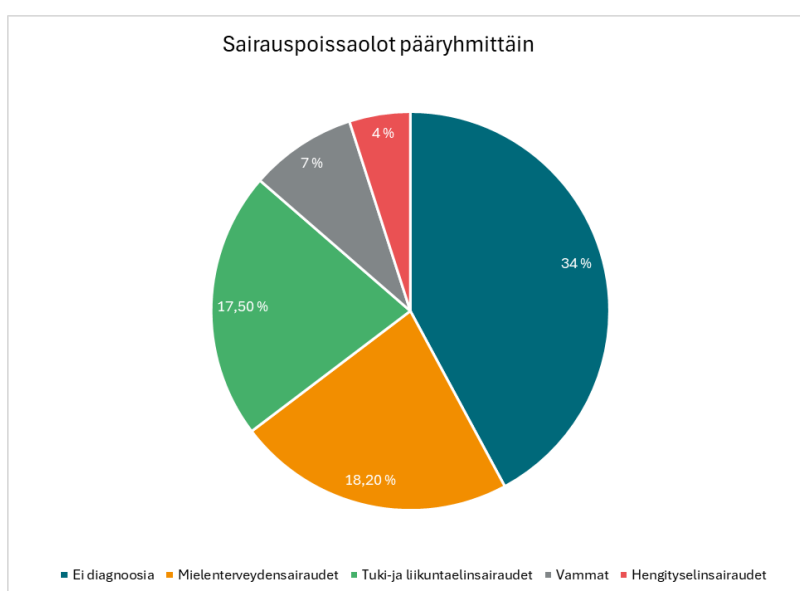
Työterveyshuollon tilastoinnin mukaan sairausryhmien prosentuaaliset osuudet kokonaismäärästä olivat vuonna 2023 (2022) seuraavatt

- ei diagnoosia/oma ilmoitus 1–7 päivää 34 % (30 %)
- tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet 17,5 (19 %)
- mielenterveyssairaudet 18 % (19 %)
- vapaa-ajan tapaturmat ja vammat 7 % (7 %)
- hengityselinsairaudet 4 % (3 %)

Lyhyiden poissaolojen kasvuun vaikutti työpaikoilla vuoden alussa ja lopussa esiintyneet koronasta ja pitkittyneistä flunssaoireiluista sekä norosta johtuneet poissaolot. Mielenterveyssairauksien osalta on havaittavissa lievää laskua verrattuna vuoteen 2022. Mielenterveyssyistä johtuvat sairauspoissaolot ovat kuitenkin vuoden aikana ohittaneet ensimmäistä kertaa tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot. Tuki- ja liikuntaelimestön sairauspoissaolopäivien määrään vaikuttaa kiireettömien leikkauksien enimmäisajan pitkittyminen ja hoitoon pääsyn viivästyminen.

Työterveyshuollosta kirjoitetaan edelleen merkittävin osa yli seitsemän päivää kestävästä sairauspoissaoloista.

Tämä osoittaa, että työntekijät ohjautuvat työkykyyn liittyvissä sairauksissa hyvin työterveyshuollon piiriin ja työterveyshuollolla on kattava tieto työntekijöiden terveydestä ja työssä selviytymisestä sekä työpaikkojen tilasta. Enintään seitsemän päivän sairauspoissaolot voi myöntää esihenkilö työntekijän oman ilmoituksen perusteella kunnassa voimassa olevan ohjeistuksen perusteella.



6.3 Muut vapaat ja poissaolot

Muita poissaolon syitä kuin vuosilomat, perhevapaat, koulutukset ja sairauspoissaolot ovat erityyppiset virka- ja työvapaat.

	Päiviä	Henkilömäärä
Perhevapaat	7352	179
-josta sairaan lapsen hoito	757	
Vuorotteluvapaa	360	2
Opintovapaa	5 143	30
Yksityisasia palkaton	2 849	416
Toisen viran/toimen hoito muualla	370	4
Yhteensä	12 289	631

7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta

7.1 Työsuojelutoiminta

Kulunut vuosi oli työsuojeluvaltuutettujen nelivuotisen toimikauden toinen vuosi. Työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna jatkoi kokoaikainen valtuutettu ja kesällä toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna aloitti uusi esihenkilö.

Työsuojeluntoimintaohjelmaan (2021–2024) sisältyvien tavoitteiden osalta edistytään/onnistuttiin:

- Vaarojen selvityksen ja riskien arvioinnin kehittäminen, perehdytys, koulutus ja ohjaus arvioinnin tekemiseen. Toimialakohtaiset vaarojen selvityksen ja riskienarvioinnin koulutukset esihenkilöille järjestettiin syksyllä, jonka jälkeen työyksiköt ovat päivittäneet työpaikkojen arvioinnit. Myös koneiden ja laitteiden vaarojen selvitys ja riskien arviointi on toteutettu vuoden loppuun mennessä.
- Työsuojeluparikoulutus on vakiintunut 4 kertaa vuodessa toistuvaksi koulutukseksi. Lisäksi on pidetty ajankohtaistunteja työsuojeluteemoista. Koulutuksissa käsitellään Chef i Sibbossa esillä olevia työsuojelun asioita syvemmin sekä muita ajankohtaisia aiheita.
- Työsuojeluasioista tiedottaminen työsuojelupari- ja esimies teamisissa sekä Intrassa. Ohjeiden ja ohjevideoiden laatimiset ja päivitykset tehty suunnitelman mukaisesti.
- Ristiriitatilanteiden ja häiriökäyttäytymisen ennaltaehkäisyyn liittyvää ohjausta ja tukea työyhteisöille työyhteisötaitot koulutuksen avulla, esimiesten teemakoulutuksissa sekä työsuojelupari koulutuksissa. Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy ja hoitaminen ohjeistus koulutuksen, varhaiskasvatuksen ja nuoriso-, vapaa-aika, liikunta- ja kirjastopalveluille julkaistiin marraskuussa.
- Sisäilmaprosessin kuvaamiseen osallistuminen yhteistyössä toimitilojen kanssa

Aluehallintoviraston työsuojelun tekemä tarkastus kohdentui katu- ja viheralueiden sekä kiinteistönhoidon toimintaan. Työterveyshuolto yhteistyö jatkui suunnitelman mukaisesti ja tiivistyi loppuvuonna uuden toimintasuunnitelman laatimiseen. Varhaiskasvatuspalveluiden yksiköissä koettiin kuormittumista sairauspoissaolojen sekä kasvaneen sijaispulan vuoksi. Työntekijöiden ja työyhteisöjen sekä esimiesten jaksamiseen vaikutti myös lasten- ja nuorten sekä perheiden hyvinvoinnissa ja jaksamisessa tapahtunut muutos huonompaan, joka näkyi uhka- ja väkivaltatilanteiden lisääntymisessä. Ilmoitukset uhkaavista ja väkivaltaisista tapahtumista sekä huoli työnturvallisuudesta lisääntyivät. Esiin tulleita asioita käsiteltiin työpaikkaselvitysten tai -

käyntien tai yhteydenottojen yhteydessä. Työsuojelun edistämisestä sisäilmaprosessiin liittyvän ohjeiston laatimisessa palkittiin asiakaspalvelupäällikkö Henna Salminen.

Henkilöstölle järjestettiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä käsittelevä koulutus, jossa käsiteltiin työelämässä esiintyvien tasa-arvo ja yhdenvertaisuuteen liittyviä ajankohtaisia asioita.

7.2 Työterveyshuollon toiminta

Kuninkaantien työterveystoiminnan lakkautuksen myötä Sipoossa aloitti uutena toimijana 1.10.2023 Keski-Uudenmaan Työterveys Oy (lisätoiminimi Itä-Uudenmaan työterveys), henkilöstön ja toimipisteen pysyessä ennallaan. Liikelaitoksen toiminnan aikana laadittu toimintasuunnitelma oli voimassa 31.12.2023 asti.

Sipoon toimipisteessä työskenteli vuoden aikana työterveyslääkäri (3 pv/vko), työfysioterapeutti (2pv/vko) ja työpsykologi (1pv/vko). Alkuvuoden aikana Sipoon henkilöstöä palveli neljä työterveyshoitajaa, palvelutuottajan muutoksen jälkeen siirryttiin takaisin kahden työterveyshoitajan malliin.

Palvelutuottajan vaihtumisesta johtuneiden tietojärjestelmävaihdosten vuoksi toiminnan tilastoinnissa ja kuvaamisessa pitäydytään aiempaa suppeammassa muodossa ja esitetään päätoimintaan liittyviä toimintalukuja.

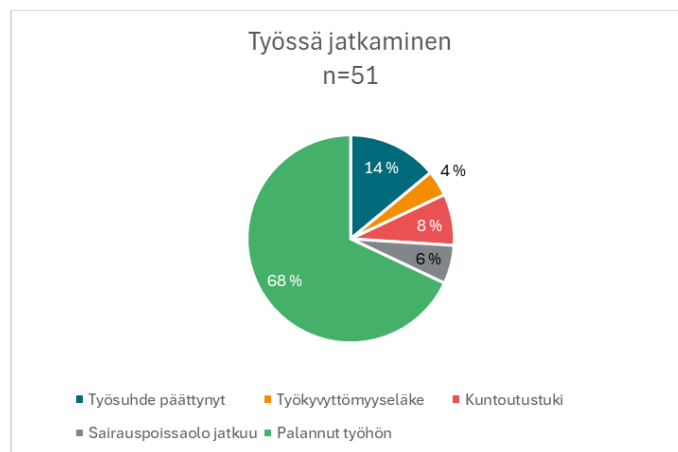


Erilaisia työterveyteen liittyviä terveystarkastuksia tehtiin 1347 kpl. Määrällisesti tarkastuksia tehtiin lähes yhtä paljon kuin vuonna 2022, jolloin hyvinvointialueelle siirtyneet olivat vielä palveluiden piirissä. Työterveyshuollon tekemiä lakisääteisiä työpaikkaselvityskäyntejä toteutui yhteensä 46 kpl. Selvityskäynnit toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon ammattihenkilöiden sekä asiantuntijan, esihenkilön, työsuojeluvaltuutetun sekä tarvittaessa työympäristöpäällikön ja toimitilapalveluiden kanssa. Työfysioterapeutin työpaikkaselvitykseen liittyviä erilliskäyntejä työpaikoilla oli 20 kpl. Työfysioterapeutin työ kohdentui työntekijöiden yksilöohjaukseen sekä neuvontaan ja ohjaukseen. Käyntejä asiantuntijan vastaanotolla oli 189 kpl, tämän lisäksi asiantuntijapalveluita sisältyy työpaikkaselvityskäynteihin sekä niihin liittyviin seurantakäynteihin.

Osatyökykyisten tukeminen

Vuoden alussa päivitetyn työkyvyntuenohjelman painopiste on varhaisessa tuessa, työntekijän vastuullisessa toiminnassa oman työkykyisyyden ylläpitämisessä, ennakoinnissa sekä riittävän ajoissa toteutetuissa

työhön ja työolosuhteisiin kohdentuvissa työnantajan toimenpiteissä. Varhaisentuen lomake työnantajan ja työntekijän välisen keskusteluun sekä lomake työntekijän lähettämisestä työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten uudistettiin. Kunnassa käytetään aktiivisesti ja monipuolisesti Kevan sekä Kelan erilaisia tukimuotoja, joiden avulla työntekijän on mahdollista palata omaan tai muuhun työhön. Lisäksi käytössä on esihenkilöiden myöntämä mukautettutyö. Erilaiset osa-aikatyön ratkaisut ennen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ovat mahdollistaneet työntekijöiden keskimääräistä pidempään kuin kunta-alalla yleensä. Kuluneen vuoden aikana 13 työntekijää oli osakuntoutustuella tai osittaisella työkyvyttömyyseläkkeellä ja neljä henkilöä oli osan tai kokovuoden kuntoutustuella.



Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työhön paluun tai työssä jatkamisen tehostettujen toimenpiteiden piirissä oli 51 työntekijää. Työterveysneuvotteluja pidettiin 87 kpl, joiden lisäksi pidettiin työkykyyn liittyviä muita keskusteluja tai ohjaus ja neuvotan tapaamisia esihenkilöiden ja työympäristöpäällikön ja työntekijöiden kanssa. Osasairauspäivärahaa sekä mukautettua työtä käytettiin työhön paluun yhteydessä aktiivisesti ja pääsääntöisesti enimmäismääräajan verran. Vuoden aikana toteutui yksi ammatillisen kuntoutuksen työkokeilu ja yksi työterveyshuollon työkokeilu. Varhaiskasvatus- ja opetushenkilöstölle suunnatut KIILA kuntoutuskurssit käynnistyivät Coronaria-Verve:ssä. Osallistujia oli kahdella kurssilla yhteensä 12 henkeä. Varhaiskasvatuksen kurssi toteutettiin yhteistyössä Porvoon kaupungin kanssa.

7.3 Henkilöstön työhyvinvointikysely 2023

Vuoden 2023 henkilöstökysely toteutettiin 13.11 – 4.12.2023 Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla ja sama kysely on käytössä muissa kunnissa, jolloin tuloksia voidaan verrata muihin samankaltaisiin kuntiin. Kyselyyn vastasi yhteensä 606 työntekijää ja esimiestä ja vastausprosentti oli 67,7 %, mikä on hieman alhaisempi kuin vuoden 2021 Keva-kyselyssä, mutta korkeampi kuin vuonna 2019 toteutetussa kyselyssä. Yli 80 % vastausaktiiviteettiä ylsivät Arjen ja vapaa-ajan toimiala ja Konsernipalvelut. Useat yksiköt saavuttivat 100 % vastausprosentin. Aktiivisimpia kyselyyn osallistujia olivat yleensä esihenkilöt, hallinto- ja toimistotyöntekijät sekä asiantuntijatehtävissä toimivat.

Kysymykset esitettiin väittäminä ja vastaukset pisteytettiin asteikolla 1–5 sen mukaan, oliko vastaaja samaa vai eri mieltä väittämästä. Tulokset käsitellään ja esitellään toimiala-, vastuualue- ja yksikkökohtaisina keskiarvoina. Alle 5 vastaajan yksiköiden tuloksia ei kuitenkaan voida raportoida eikä tarkastella.

Sekä työntekijöiden että esihenkilöiden vastaukset ovat yhtä osa-aluetta lukuun ottamatta kaikki parantuneet vuodesta 2021. Vastausten perusteella vahvimpia tekijöitä ovat tavoitteiden selkeys ja toiminnan strategialähtöisyys, mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja tietojen ja taitojen monipuoliseen hyödyntämiseen, lähijohtaminen sekä kokemus siitä, että työntekijä voi vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin. Merkittävä muutos on tapahtunut myös halukkuudessa suositella työpaikkaansa tuttavilleen. Kunnan työntekijöistä 78 % ja esihenkilöistä peräti 90 % suosittelisi työpaikkaansa muille vuonna 2023, kun osuudet vuonna 2021 olivat 68 % ja 89 %. Tämä voidaan tulkita ns. sisäisen työnantajakuvan parantumista. Työntekijöiden tunne, että aika riittää työtehtävien suorittamiseksi on vahvistunut, mutta esihenkilöiden kohdalla on tulos päinvastainen. Kehittämistä vaativia kohteita voisivat olla esim. yksiköiden välisen yhteistyön toimivuus, koko organisaation johtamistapa ja sen avoimuus sekä työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen.

Kyselyn vastausten perusteella on verraten moni työntekijä kokenut työssään epäasiallista kohtelua ja häiritä. Tulokset osoittavat, että on tarpeen selvittää tarkemmin missä tilanteissa epäasiallista kohtelua ja häiritä esiintyy ja mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä epäkohtien poistamiseksi. Työyhteisöjä kannustetaan käsittelemään Keva-kyselyn tuloksia ja suunnittelemaan ja toteuttamaan niistä johdettuja kehittämistoimenpiteitä.

7.4 Työtapaturmat

Vuonna 2023 ilmoitettiin yhteensä 64 työtapaturmaa, joista suurin osa tapahtui varhaiskasvatuksen sekä koulutuksen toimialoilla. Työtapaturmista 8,4 % tapahtui työmatkalla ja 91 % työssä tai työnteon paikalla. 23,5 % tapaturmista aiheutui kustannuksia sairauspoissaolojen tai hoitokulujen muodossa.

Korvattujen tapaturmien taajuus (poissaolon aiheuttama tapaturma/ milj. työtuntia) on kunnassa ollut merkittävästi alhaisempi (6,63) kuin kunta-alalla yleisesti (24,4). Vuonna 2022 kaikkien alojen taajuus oli 25,5 (Tapaturmavakuutuskeskuksen tilasto).

Työtapaturmista aiheutui vuoden aikana 328 poissaolopäivää. 89 % poissaoloista aiheutti 0–7 päivän poissaolon ja 11 % 8–180 pv poissaolon. Pisimmät poissaolot liittyivät liukastumistapaturmiin, joista syntyi myös eniten kustannuksia. Vuoden aikana tapahtui yksi vakavampi työtapaturma.

Työtapaturmalukuja 2023	
Työssä tapahtuneet tapaturmat	58
Työmatkatapaturmat	6
Tapaturmia yhteensä	64
- joista korvattavia tapaturmia	15
- ei korvattavia tapaturmia	49
Maksetut korvaukset	35 686 e
Tapaturmien taajuus Sipoossa	6,63
Tapaturmien taajuus kunta-alalla	24,4

Työtapaturmat sattuivat yleensä vuoden kolmen ensimmäisen kuukauden tai kolmen viimeisen kuukauden aikana. Yleisin syy oli liukastuminen, kompastuminen tai kaatuminen, jotka aiheuttivat murtumia, nyrjähdyk-

siä, venähdyksiä, tärähdyksiä tai ruhjeita ylä- ja alaraajoihin. Tapaturman syntymiseen vaikuttava yleisin olosuhde oli alustan liukkaus tai epätasaisuus. Toiseksi eniten tapaturmia aiheutui äkillisestä fyysisestä tai psyykkisestä kuormituksesta, jotka liittyivät työssä tapahtuneisiin väkivaltilanteisiin. Väkivallan lisääntymisen näkyy tapaturmatilastoissa tapaturmaa edeltäneen toiminnan kuvauksessa. Kuvaus tukee WPro (ent. HaiPro) tilastotietoa väkivallan lisääntymisestä varhaiskasvatuksen sekä koulutuksen toimialalla. Edelleen osa näistä väkivalta- tai uhkatapauksista kirjataan läheltä piti -tapauksiksi, vaikka täyttävät työtapaturman kriteerit.

Vuonna 2023 maksettiin vakuutusyhtiön toimesta työtapaturmien vuoksi korvauksina yhteensä 35 686 euroa, joka on 12 183 euroa vähemmän kuin vuonna 2022

Läheltä piti- ja uhkatilanteet

Läheltä piti- ja uhkatilanneilmoituksia tehtiin WPro -järjestelmässä vuoden aikana yhteensä 108 kpl. Muita turvallisuushavaintoja on ilmoitettu 20 kpl. Ilmoitusten määrä on vähäisempi kuin edellisenä vuotena eikä vastaa todellista tilannetta työpaikoilla. Tilanteita syntyy työssä enemmän kuin niitä ilmoitetaan.

Edelleen näyttää siltä, että osa läheltä piti tilanteista kuuluisi raportoida työtapaturmina, koska työntekijä on tilanteessa saanut osuman tai todellisuudessa kaatunut ja satuttanut jonkin kehonosansa. Koulutusten yhteydessä työntekijöitä ja esimiehiä on kannustettu ja ohjattu ilmoittamaan kaikki tapahtumat sekä kiinnittämään huomioita tapahtuman luonteeseen ilmoittamisen yhteydessä.

Syksyllä 2022 käyttöön otettu moni-ilmoitus mahdollisuus on helpottanut ilmoitusten tekemistä kohteissa, joissa samasta syystä on tehtävä useita ilmoituksia lyhyellä aikavälillä. Ilmoitusten tekemisen helpottamiseksi otettiin myös käyttöön mobiilityökalu työpuhelimien.

Eniten ilmoituksia tuli tilanteista, joissa asiakas on yrittänyt satuttaa fyysisesti potkimalla, lyömällä, huitomalla, nipistelemällä, raapimalla, puremalla tai tavaroita heittämällä, kuitenkin johtamatta työtapaturmaan. Toiseksi eniten ilmoituksia on tullut asiakkaan taholta esiintyvistä psyykkiseen väkivaltaan liittyvistä tilanteista, joissa asiakas on käyttänyt solvaavaa kieltä ja/tai haukkunut työntekijää. Kolmanneksi eniten on ilmoituksia, joissa asiakas uhkailee väkivallalla, joko käyttäytymällä uhkaavasti ja/tai suullisesti ilmaissut ryhtyvänsä väkivallan tekoon. Uhkailua on korostettu fyysisellä toiminnalla mm. käsimerkein. Uhkailut ovat sävyltään karkeat ja epäasialliset. Kolmanneksi eniten tuli ilmoituksia liukastumisen läheltä piti tapahtumista.

7.5 Sisäilma-asioiden käsittely

Kunnan sisäilmaryhmä on kokoontunut 2 kertaa. Ongelmallisten sisäilmakohteiden määrä on pysynyt alhaisella tasolla. Sisäilmaan liittyviin ongelmiin on löydetty ratkaisuja ja tilanne on aikaisempaa parempi. Sisäilma-asioiden hoitamisen prosessi on kehittynyt viimeisten vuosien aikana ja toimii ilmoittamisten, yhteydenpidon, tutkimusten ja toteutusten osalta hyvin. Prosessi on kuvattu ja ohjeistus laadittu vuonna 2023.

Västerskogin päiväkodin uusiin tiloihin päästiin muuttamaan syksyllä, Maaniityn päiväkodin väistö toteutettiin Taasbyn päiväkodin tiloissa ja muutto uusiin tiloihin tapahtuu 2024 syksyllä.

Sipoonlahden koulun kiinteistön sisäilman laatuun ja talotekniikkaan liittyvät ongelmat jatkuivat vuoden aikana. Tehtyjen tutkimusten perusteella on toteutettu korjaus- ja säätötoimenpiteitä, joita jatketaan vuoden 2024 aikana.

Sisäilmaan liittyvät sairauspoissaolot ovat pysyneet alhaisella tasolla. Sisäilmaan liitettäviä oireiluja voi esiintyä yksittäisissä kohteissa runsaastikin. Tarve työntekijöiden siirtymiseen yksiköstä toiseen sairastumisen osalta on ollut erittäin vähäistä, mutta oireilevien osalta on tehty tilasta toiseen siirtymisen muutoksia. Osa-syy sisäilmasta johtuvien sairauspoissaolojen vähentymiseen on nopea reagointi ongelman tultua esille. Myös etätöön lisääntyminen ja rakennushankkeiden valmistuminen ovat vaikuttaneet sisäilmaongelmista johtuneiden sairauspoissaolojen vähäiseen määrään.

8. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja osaamisen kehittäminen

8.1 Työhyvinvointitoiminta ja osaamisen kehittäminen

- Toimialat ovat päivittäneet työhyvinvoinnin ja työsuojelun suunnitelmat.
- Työkyvyn tuen päivitetystä ohjeistuksesta järjestettiin esihenkilökoulutuksia ja se otettiin käyttöön kesän jälkeen. Esimiehiä kannustettiin käyttämään aktiivisesti mukautettua työtä työkyvyn tukemisessa ja ajoissa selvittämään vaihtoehtoisia töitä työntekijän työssä jatkamisen tueksi
- Esihenkilöillä on ollut mahdollisuus käyttää matalan kynnyksen tukipalveluna Auntie palvelua, FCG Esihenkilön tuki - digitaalinen oppimisympäristöä sekä KEVAN oppimisympäristön palveluita
- Työntekijöillä on ollut mahdollisuus käyttää omatoimisesti My Auntie palvelua, joka sisältää erilaisia itseopiskelumateriaaleja työelämän ja muun elämän tueksi.
- Työkyvyn seuranta ja raportointi tapahtuu edelleen henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon yhteistyönä.
- Kevan asiantuntijan kanssa läpikäydyt tunnusluvut näyttävät edelleen kunnan onnistuneen pitämään työkykyyn liittyvät kokonaiskustannukset sekä työeläkeperusteisen maksun kohtuullisella tasolla toteuttamalla monipuolisesti eri tukitoimia.
- Smartum -tuen käyttö laajennettiin koskemaan myös hierontaa. Työpaikoilla on käytettävissä Break-Pro elpymisliikuntaohjelma, joka mahdollistaa työn tauottamisen ohjatusti.
- Siivous ja ruokapalveluiden henkilöstöä osallistui vuoden aikana ryhmätoimintaan, jonka tavoitteena oli työkyvyn ylläpitäminen ja parantuminen. Toiminta toteutettiin yhteistyössä Sipoon Sykkeen kanssa.

Osaamisen kehittäminen

- Esihenkilöille suunnattu osaamisen kartoitus toteutettiin vuoden aikana yrityksen C&Q Systems Oy:n toimesta
- Vuoden aikana on toteutettu esimiesten teemakoulutuksia mm. palvelussuhde- ja työkyky- työterveyshuolto- ja työsuojeluasiat sekä työelämän haastavat tilanteet.
- Työkyvynjohtamisen rooleihin ja vastuisiin on kiinnitetty erityistä huomioita esimieskoulutusten yhteydessä ja laadittu tiivistettyjä ohjeita eri tilanteisiin. Työhyvinvointiasioihin liittyviä koulutuksia on järjestetty sekä esimiehille että työsuojelupareille.
- Keva sekä KT tarjoavat työkykyjohtamiseen liittyvää koulutusta esihenkilöille sekä päättäjille
- Esiemiesten säännölliset Chef i Sibbo -aamukahvitapaamiset jatkuivat noin kerran kuukaudessa.

Työntekijöiden liikunta- ja kulttuuriharrastuksia sekä hierontaa tuettiin vuoden 2023 aikana 50 928 eurolla. Kunta tarjoaa työntekijöilleen 100 euron vuosittaisen liikunta- ja kulttuuriedun tai hierontaedun. Vuonna 2022 edun kustannus oli 55 815 euroa. Edun tilanneista 86 % valitsivat liikunta- ja kulttuuriedun ja 14 % hierontaedun.

8.2 Henkilöstön muistaminen

Kunnan muistamissäännön mukaisesti henkilöstöä muistetaan pitkäaikaisesta kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton ansiomerkillä ja palvelusta Sipoon kunnassa lahjaesineillä.

Vuonna 2023 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 9 kpl:

30 vuoden kunnallisesta palvelusta 3 henkilölle

20 vuoden kunnallisesta palvelusta 6 henkilölle.

Erilaisia lahjaesineitä jaettiin palveluksesta Sipoon kunnassa yhteensä 14 kpl:

40 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 1 henkilölle

30 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 2 henkilölle

20 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 5 henkilölle

10 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 6 henkilölle.

Yhteinen palkitsemistilaisuus järjestettiin joulukuussa Kuntalassa. Joulukuussa koko henkilöstöä muistettiin myös pienellä joululahjalla. Vuoden 2024 alussa palveluvuosimuistamisen käytäntöjä tullaan uudistamaan.

8.3 Yhteistoiminta

Sipoon kunnan yhteistyöelimenä toimii yhteistyökomitea, joka koostuu kuudesta työnantajan edustajasta (kunnanjohtaja, työympäristöpäällikkö ja toimialajohtajat) ja 10 henkilöstöedustajasta, joista seitsemän ovat ammattijärjestöjen valitsemia ja kolme työsuojevaluvaltuutettua. Yhteistyökomitean esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö ja sihteerinä henkilöstöasiantuntija. Yhteistyökomitean kokouksiin osallistuu myös edustaja työterveyshuollosta. Vuonna 2023 yhteistyökomitea kokoontui 6 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.

Välittömän yhteistoiminnan muotoja ovat esim. erilaiset yksikkö- ja toimialakokoukset. 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 2023 henkilöstön edustajana kunnan johtoryhmässä toimi Christer Jakobsson.