

# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2017



## Henkilöstö lyhyesti 31.12.2017/Lukumäärät

Vakinainen henkilöstö 980

Määräaikaiset 344

Työllisyysvaroin palkatut 52

Henkilöstö yhteensä 1376 (v. 2016 oli 1 403)

Henkilötyövuodet 1 281,8 v (v.2016: 1301 )

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä 49,9 v (v.2016:50,1)

Naisia 86,5 %, miehiä 13,5 %

Yli 60-vuotiaita 15 % vakinaisesta henkilökunnasta

Terveysperusteiset poissaolot (sis. tapat.) 18 795 v.2016: 18643

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. JOHDANTO</b>	<b>3</b>
<b>2. HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA HENKIÖSPOLIITTINEN OHJELMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN</b>	<b>3</b>
2.1. Henkilöstötyön kehittäminen v. 2017	3
2.2. Osaamisen kehittäminen	4
2.3. Perheille parasta työniloa työntekijöille -hanke kehittämistyön painopisteeksi	5
2.4. Esimiestyö osana strategista kehittämistä	6
<b>3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE</b>	<b>7</b>
3.1. Henkilöstön määrä	7
3.2. Henkilötyövuodet	8
3.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	10
3.4. Henkilöstön vaihtuvuus	10
3.5. Henkilöstön poistuma	11
<b>4. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI</b>	<b>11</b>
4.1. Työterveyshuolto	11
4.2. Varhainen tuki	12
4.3. Työnantajan tukema oma-aloitteinen työhyvinvointitoiminta	13
<b>5. TYÖSUOJELUTOIMINTA</b>	<b>13</b>
<b>6. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b>	<b>14</b>
6.1. Palkkauksen rakenne	14
6.2. Miesten ja naisten keskiansioiden vertailu	16
6.3. Työvoimakustannukset	17
6.4. Työajan käyttö	18
6.5 Terveysperusteiset poissaolot.....	
21	
<b>7. TYÖLLISTÄMINEN</b>	<b>23</b>
<b>8. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ</b>	<b>24</b>

## 1. JOHDANTO

Kuntatyönantajat ovat uudistaneet henkilöstökertomuksen ohjeistusta vuodesta 2013 lukien. Uudistuksen tavoitteena on määrällisten mittareiden lisäksi korostaa myös laadullisia tekijöitä ja siten aikaisempaa enemmän tukea henkilöstöjohtamista koko organisaatiossa.

Vuonna 2017 uudistettiin kaupunkistrategiaan yhteistyössä esimiesten ja poliittisen johdon kanssa. Kaupunkistrategia v. 2017 - 2021 hyväksyttiin valtuustossa 26.2.2018 § 18. Henkilöstön osalta valtuustokauden strateginen tavoite on strateginen henkilöstöjohtaminen ja johtamisjärjestelmän kehittäminen.

Toimenpiteiksi on hyväksytty seuraavaa:

- muutosjohtamisen ja henkilöstön muutoksiin valmistautumisen tukeminen
- henkilöstön motivointia ja osaamisen vahvistaminen
- työhyvinvoinnin edistäminen
- myönteisen työnantajamielikuvan vahvistaminen.
- toimintatapojen yhtenäistäminen koko kaupunkikonsernissa
- sisäisen ja ulkoisen viestinnän vahvistaminen
- toimintaprosessien kehittäminen

Kertomuksessa tarkastellaan henkilöstövoimavaraa viiden osatekijän avulla:

1. Henkilöstöstrategia osana kaupunkistrategiaa
2. Henkilöstön määrä ja rakenne
3. Henkilöstön työpanos
4. Työympäristö sekä organisaatio
5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Henkilöstökertomus on tarkoitettu luottamushenkilöiden, kaupungin johdon, toimialojen koko henkilöstön käyttöön. Toivomme, että kertomus omalta osaltaan tukee kaupungin strategista kehittämistä.

## 2. HENKILÖSTÖSTRATEGIA / HENKILÖSTÖPOLIITTINEN OHJELMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

### 2.1. Henkilöstötyön kehittäminen vuonna 2017

Henkilöstön näkökulmasta keskeistä vuonna 2017 oli osallistuminen kaupunkistrategian laadintaan ja vuonna 2018 työstetään strategian pohjalta henkilöstöstrategia koko kuntakonsernia koskevaksi.

Tornion kaupunki osallistuu myös Kuntaliiton uudistuva kunta- hankkeeseen (USO), jossa keskeistä on henkilöstön ja esimiesten osallistuminen ja valmistautuminen uudistuvaan kuntaan. Asiakaslähtöinen kulttuuri ja verkostotyöskentely nostetaan keskeisiksi asioiksi.

Perheille parasta – työniloa työntekijöille –hankkeessa toteutettiin työhyvinvoinnin- ja muutosjohtamisen koulutusta esimiehille. Lisäksi hankkeen kehittäjätyöryhmä toimii koko kehittämistyön ajan verkoston yhteisenä foorumina hankkeen etenemisen seurannassa ja jatkuvassa arvioinnissa myös työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Keva selvitti myös henkilöstön sairauspoissaoloja ja eläköitymistä vuoden 2009 - 2015 aineiston perusteella. Torniossa lyhyet alle 4 kalenteripäivän sairauspoissaolot ovat samat suhteessa verrokkikuntiin. Torniossa sairauspoissaolojen määrä vähenee selkeästi pitemmissä sairauspoissaoloissa. Sairauspoissaolojen vähentymisen myötä myös Tornion työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvat varhe-maksut ovat verrokkikuntiin nähden pienemmät. Tulosten pohjalta järjestettiin Kevan kanssa työpaja työterveyshuollon henkilöstölle ja esimiehille, jossa tavoitteeksi asetettiin esimiesten ja työterveyshuollon yhteistyön lisääminen varhaisen tuen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin johtamisen tukemiseksi.

Työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehittämisessä keskeinen asia oli työsuojelun toimintasuunnitelman laadintaan liittyvät työpajat ja varhaisen havainnoinnin kehittäminen, jotta tapaturmat voidaan ehkäistä.

Talouden tasapainottamiseksi taloustyöryhmä yhtenä toimenpiteenä laati tavoitteet ja alustavat toimenpiteet henkilöstösäästöjen saavuttamiseksi v. 2016 - 2018. Henkilöstösäästöt pyritään saavuttamaan toimintaa tehostamalla, hyödyntämällä eläkkeelle jäävien osalta avoimiksi tulevia virkoja ja toimia ilman irtisanomisia ja huolehtimalla henkilöstön työhyvinvoinnista. Vuonna 2016 henkilötyövuodet vähenivät vakituisista ja määräaikaista 15,1 henkilötyövuotta kokonaisvähennyksen ollessa 16,7 henkilötyövuotta. Vuonna 2017 henkilötyövuosien määrä väheni vakinaisten ja määräaikaisten osalta 24,4 htv.

Työllisyyden hoidossa tavoitteena oli työmarkkinatukimaksujen pienentäminen ja toimintamallin rakentaminen pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi. Tornio osallistuu yhdessä Kemin, Kemijärven, Rovaniemen ja Sodankylän myös 2017 - 2018 toteuttavaan työvoima- ja yrityspalveluiden alueelliseen kokeiluun. Kokeilu alkoi elokuussa 2017.

Henkilöstöjaosto on vuonna 2017 kokoontunut 9 kertaa ja käsitellyt 57 asiaa.

## **2.2. Osaamisen kehittäminen**

Osaamisen kehittämisessä keskeinen osio on koulutussuunnitelma, joka luo pohjaa myös tuleville osaamisen kehittämiselle yhdessä osaamiskartoitusten kanssa. Perheille parasta – työniloa työntekijöille -hankkeen valmistelussa on täydennetty aiemmin aloitettuja osaamiskartoituksia varhaiskasvatuspalvelujen osalta. Hankkeen yhtenä tavoitteena on tukea lapsiperheiden parissa työskentelevän henkilöstön osaamista ja tukea uusien toimintatapojen käyttöönottoa.

Vuoden 2017 aikana otettiin käyttöön säännölliset esimiespalaverit.

Henkilöstökoulutukseen käytettiin 1 433 kalenteripäivää ja koulutuksen kokonaiskustannukset olivat 434 035 e. Vuonna 2016 luku oli 1 547 kalenteripäivää ja koulutuksen kokonaiskustannukset olivat 379 281 e. Opintovapaalla oli 20 henkilöä yhteensä 3 440 päivää. Koulutuspäivien määrä väheni edellisvuodesta, mutta kustannukset kasvoivat palkkausmenojen osalta. Henkilöstö osallistui aktiivisesti sote- ja maakuntauudistuksen tilaisuuksiin. ( korjaus AH 5.6.18)

### **2.3. Perheille parasta – työniloa työntekijöille -hanke kehittämistyön painopisteenä**

Syksyllä 2015 alkanut Perheille parasta – työniloa työntekijöille – kehittämistyö on edennyt lasten, nuorten ja lapsiperheiden palveluiden kehittämisessä hankesuunnitelman mukaisesti. Hankkeen päättyessä 2018 tarkoituksena on kuvata, miten työntekijöiden työhyvinvoinnin osatekijät huomioidaan palvelujen kehittämistä koskevissa muutostilanteissa. Tavoitteena on tuottavuuden ja työhyvinvoinnin yhdistävä mallinnus, jota voidaan hyödyntää myös muissa palveluissa muutostilanteissa.

Vuoden 2016 aikana valituista lapsiperheiden palveluiden kehittämislinjoista koulunuorisotyö, neuvolan ja varhaiskasvatuksen yhteinen 2-vuotistapaaminen sekä kunnan, seurakunnan ja järjestö-/yhdistystoimijoiden yhteistyön kehittäminen jatkuivat vuoden 2017 ajan kokeilutoimintana. Suunniteltu moniammatillinen asiantuntijatiimi – kokeilu päätettiin jättää odottamaan kokemuksia seudullisena toimintansa aloittaneen, lasten keskittymisen ongelmia käsittelevän keskittymistyöryhmän toiminnasta. Sen sijaan hanketyötä suunnattiin tueksi lapsiperheiden kotiin annettavien palvelujen muutostilanteeseen.

Kokeilulinjojen sisällöllisinä tavoitteina on kaiken aikaa ollut vahvistaa sektori- ja organisaatorajat ylittävää verkostona toimimista, asiakas-/tarvelähtöisyyden toteutumista sekä ennaltaehkäisyn ja oikea-aikaisen tuen painottumista lasten, nuorten ja lapsiperheiden palveluissa. Näitä sisällöllisiä painopistealueita tarkastellaan paitsi palvelujen kehittämisen, myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tavoitteena on, että verkostona toimiminen tarjoaa yksittäiselle työntekijälle verkoston tuen, mahdollisuuden osaamisen jakamiseen sekä madaltaa kynnystä uusien käytänteiden käyttöönottoon. Asiakaslähtöisyys vahvistaa työn merkityksellisyyden kokemusta ja mahdollisuutta oman osaamisen käyttöön. Ennaltaehkäisevän työn painottumisen tavoitteena työhyvinvointinäkökulmasta on keventää työtä pidemmällä aikajänteellä.

Työhyvinvointia muutoksessa on pyritty tukemaan siten, että ne henkilöt, jotka työskentelevät muutoksen kohteena olevissa työtehtävissä, ovat konkreettisimmin mukana myös muutoksen suunnittelussa ja arvioinnissa. Arviointitietoa on kerätty haastattelemalla työntekijöitä, kyselyillä henkilöstölle, järjestämällä työpajoja, joissa henkilöstö on tuottanut tietoa kehittämistyön hienosäätöön sekä kokeilulinjakohtaisia keskustelutilaisuuksia, joissa on ollut mahdollisuus palautteeseen ja kokemusten jakamiseen. Hankehenkilöstö on

ollut myös henkilökohtaisella panoksellaan käytettävissä muutostyöskentelyn tukena.

Työhyvinvoinnin- ja muutosjohtamisesta on vuoden 2017 aikana järjestetty hankkeen kehittäjätyöryhmässä toimiville esimiehille koulutusta. Esimiehiä on myös haastateltu kehittämistyön etenemisen arvioimiseksi. Lisäksi hankkeen kehittäjätyöryhmä toimii koko kehittämistyön ajan verkoston yhteisenä foorumina hankkeen etenemisen seurannassa ja jatkuvassa arvioinnissa myös työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Kehittämistyön tuloksena tähän mennessä voidaan todeta vuoropuhelun ja yhteistoiminnallisten käytänteiden lapsiperhepalvelujen verkostossa lisääntyneen ja sitä kautta myös toisten työn ja osaamisen tunnistamisen vahvistuneen. Moniammatillisissa työyhteisöissä toisten työn tunteminen ja tunnistaminen lisää työyhteisön toimivuutta ja siten työhyvinvointia. Toimijoiden kokemuksen mukaan kynnys yhteydenottoihin on ainakin osassa palveluja madaltunut eli toisten osaamisen hyödyntäminen on lisääntynyt. Palveluprosessien kuvaamisen kautta myös työn läpinäkyvyys on parantunut ja oman työn tekemisen kuva sekä ammatillinen itsetunto vahvistunut. Samalla on noussut esille uusia kehittämistarpeita muun muassa osaamisessa, toisten työn tuntemisessa ja työkäytänteissä.

Muutos sinällään haastaa työhyvinvointia, mutta osallisuus lisää muutoksen onnistumisen mahdollisuuksia. Osallistava kehittämistyöskentely mahdollistaa verkostona toimimisen suunnitelmallisuuden ja pitkäjänteisyyden yhteisten asiakkaiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Yhteistoiminnalliset käytänteet kyllä kuormittavat aluksi, mutta yhteisten tavoitteiden löytymisen, yhteisten resurssien hyödyntämisen, toisten tuntemisen ja osaamisen jakamisen sekä johtamisen kehittymisen voidaan arvioida lisäävän työhyvinvointia pidemmällä tähtäimellä.

#### **2.4. Esimiestyö osana strategista kehittämistä**

Suurin osa esimiehistä on suorittanut johtamisen erikoisammattitutkinnon ja uusia esimiehiä ohjataan ko. koulutukseen. 20 esimiestä aloitti johtamisen erikoisammattitutkinnon ja oppisopimuskoulutus päättyi vuonna 2018.

Syksyllä 2015 käynnistettiin säännölliset esimiespalaverit. Tilaisuuksiin osallistuu n. 50 - 60 esimiestä. Vuonna 2017 oli 6 esimiestilaisuutta ja keskeinen aihe oli kaupunkistrategian valmistelu.

Esimiehille tehtyyn kyselyyn kehityskeskusteluista vastasi 30 esimiestä, joilla oli yhteensä vakituisia työntekijöitä 386, joista kehityskeskusteluja oli käyty 332 työntekijän kanssa. Määräaikaisista työntekijöistä (105) kehityskeskustelut oli käyty 66 työntekijän kanssa. Kehityskeskustelujen määrä on lisääntynyt. Osa esimiehistä on sopinut työntekijöidensä kanssa, että kehityskeskustelut käydään kerran kahdessa vuodessa ja lisäksi käytetään tiimikeskusteluja.

Pääsääntöisesti työyhteisöissä pidetään säännöllisesti työyksikköpalavereita.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi ohjeistettiin esimiehet laatimaan työyhteisön pelisäännöt. Kyselyyn vastanneista 30 esimiehestä pelisäännöt oli tehty 23 työyksikköön ja osassa työ oli kesken.

Kehityskeskustelut ovat vakiintuneet suurimpaan osaan työyhteisöstä normaaliksi käytännöksi. Kehityskeskustelujen siirtyminen seuraavalle vuodelle johtui pääosin henkilöstövaihdoista ja toteutetuista muutoksista työyksiköissä. Kehityskeskustelujen säännöllisyys ja jatkuvuus vuosittain takaa henkilöstön aktiivisen osallistumisen oman työyksikön, palvelualueen ja kaupungin kehittämiseen.

Kehityskeskustelulomake uusittiin vuonna 2016 ja asiasta järjestettiin koulutus tammikuussa 2017.

Pelisääntöjen laadinta on osoittautunut toimivaksi työkaluksi työyhteisöjen työilmapiirin kehittämisessä ja ennalta ehkäiseväksi toimintatavaksi työsuojelullisissa ongelmatilanteissa.

### 3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

#### 3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrässä on vakinaisen henkilöstön lisäksi kaikki tilapäiset työntekijät, sijaiset, oppisopimussuhteessa olevat, opiskelijat ja harjoittelijat sekä työllisyysvaroin palkatut. Vakinaisessa ja ei-vakinaisessa palvelussuhteessa olevat ilmoitetaan lukumäärinä ja prosentteina koko henkilöstöstä 31.12. tilanteen mukaan vakinaisten sijoituspaikan mukaan.

Vakinaista henkilökuntaa 31.12.2017 oli 980 eli 71,1 % ja määräaikaista 344 eli 25,0 % ja työllisyysvaroin palkattuja 52 eli 3,8 %. Vakinaisten ja määräaikaisten osuus pieneni ja työllisyysvaroin palkattujen osuus nousi. Työllisyysvaroin palkattujen määrä on voitu nostaa, koska te-toimiston määrärahat ovat riittäneet aikaisempaa paremmin.

<b>Henkilöstömäärä 31.12.2017</b>	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuodesta
Vakinaiset	125	855	980	-1,7
Määräaikaiset	61	335	396	-2,5
- joista työllistettyjä	16	36	52	40,5
<b>Yhteensä</b>	<b>186</b>	<b>1190</b>	<b>1376</b>	<b>-1,9</b>

Kokoaikaiset	1169
Osa-aikaeläkeläiset	12
Osa-aikaiset, muut	170
Sivutoimiset	25

Palkattomalla työ-/virkavapaalla olevat 58

Palvelualueittain tarkasteltuna määräaikaisten osuus korostuu hyvinvointipalveluissa, jossa määräaikaisten määrä on lähes 30 % koko henkilöstöstä.

Määräaikaisesta henkilöstöstä sijaisia oli 170, avoimen toimen hoitajia 18 ja muita määräaikaisia oli 156 (mm. koulunkäyntiavustajat, päivähoidon henkilökohtaisia avustajia, kansalaisopiston opettajat, hyvinvointipalvelujen tilapäiset työntekijät, oppisopimussuhteisia, harjoittelijoita). Määräaikaisen henkilöstön määrä väheni vuonna 2017 eri osa-alueilla.

Koko henkilökunnasta on keskushallintopalveluissa 4 %, hyvinvointipalveluissa 39 %, sivistyspalveluissa 46 % ja teknisissä palveluissa 11 %. Hyvinvointipalveluiden osuus henkilöstöstä kasvoi edellisvuoteen verrattuna. Muutokset ovat kuitenkin vähäisiä. Henkilöstön kokonaismäärä vuoden vaihteessa verrattuna edellisvuoden tilanteesta väheni 27 henkilöllä. Vakituisten määrä väheni 18 henkilöllä, määräaikaisten määrä väheni 24 henkilöllä ja työllisyysvaroin palkattujen määrä nousi 27 henkilöllä.

Henkilöstön määrä palvelualueittain palvelussuhteen luonteen mukaan sukupuolittain

31.12.2017	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Kaikki yhteensä		
	M	N	yht	M	N	yht	M	N	yht	M	N	yht
Keskushallintopalvelut	7	32	39	5	3	8	2	2	4	14	37	51
Hyvinvointipalvelut	18	344	362	9	148	157	6	12	18	33	504	537
Sivistyspalvelut	47	404	451	26	136	162	3	19	22	76	559	635
Tekniset palvelut	53	74	127	5	13	18	5	3	8	63	90	153
<b>Yhteensä</b>	<b>125</b>	<b>854</b>	<b>979</b>	<b>45</b>	<b>300</b>	<b>345</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>52</b>	<b>186</b>	<b>1190</b>	<b>1376</b>

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä		Yhteensä ilman työllistettyjä	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Keskushallintopalvelut	40	39	5	8	1	4	46	51	45	47
Hyvinvointipalvelut	357	362	160	157	11	18	528	537	517	519
Sivistyspalvelut	466	451	179	162	22	22	667	635	645	613
Tekniset palvelut	134	127	25	18	3	8	162	153	159	145
<b>Yhteensä</b>	<b>997</b>	<b>979</b>	<b>369</b>	<b>345</b>	<b>37</b>	<b>52</b>	<b>1403</b>	<b>1376</b>	<b>1366</b>	<b>1324</b>
Muutos ed. vuoteen	-18		-24		15		-27		-42	

### 3.2. Henkilötyövuodet



Uudistetussa ohjeistuksessa henkilötövuosi lasketaan palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365. Henkilötövuosien määrä oli 1281,8 vuonna 2017, jossa on vähennystä edellisvuoteen 19,2 henkilötövuotta. Taloustyöryhmä esitti vuonna 2015 tavoitteen 60 henkilötövuoden vähentämiseksi vuosina 2016 - 2018 vakituisista ja määräaikaista henkilöistä. Vakituisten ja määräaikaisten henkilötövuodet vähenivät 15,1 henkilötövuotta vuonna 2016 ja vuonna 2017 vähennys oli 24,4 eli yhteensä 39,5 henkilötövuotta. työllisyysvaroin palkattujen osuus kasvoi.

Henkilötövuosien määrä kasvoi vuonna 2015 yhteensä 20,1 henkilötövuodella ja vuonna 2016 saatiin kehitys kääntymään talouden reunaehtojen mukaisesti. Henkilötövuodet ovat vähentyneet kaikilla palvelualueilla. Prosentuaalisesti vähennys vuonna 2016 oli 1,2 % ja vuonna 2017 vähennys oli 1,5 %.

Henkilötövuosien vähennys johtuu osittain tehdyistä säästötoimenpiteistä ja osittain palvelusetelin ( vanhusten asumispalvelut ja varhaiskasvatus) käyttöönotosta

### Henkilötövuodet v. 2017: 1281,4 laskettu uuden suosituksen mukaan (2016: 1301,2 )

Henkilötövuodet 2015- 2017

Palvelualue	Tulosalue	HTV		
		2015	2016	2017
Keskushallinto- palvelut	Hallinto- ja kehittämispalvelut	29,5	27,9	29,47
	Talouspalvelut	18,4	17,2	16,74
	Yhteensä	47,9	45,1	46,21
Hyvinvointipalvelut	Terveyspalvelut	99,5	98,8	98,40
	Vanhus- ja hoitopalvelut	320,0	320,6	307,61
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	69,3	66,4	77,22
	Yhteensä	488,8	485,8	483,23
Sivistyspalvelut	Varhaiskasvatuspalvelut	212,9	212,4	200,91
	Peruskoulutus	281,7	279,3	283,67
	Nuorten ja aikuisten koulutus	60,1	60,1	57,17
	Kulttuuri- ja nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo	50,8	47,5	50,96
	Yhteensä	605,5	599,3	592,71
Tekniset palvelut	Kunnallistekniikka	38,4	34,1	30,72
	Kaupunkirakenne	22,0	22,2	18,06
	Tilapalvelut	74,0	72,9	69,65
	Ympäristötoimi	24,9	26,2	26,44
	Liikuntatoimi	16,0	15,6	14,41
	Yhteensä	175,3	171	159,28
Tornion kaupunki	Yhteensä	1317,5	1301,2	1281,43

### 3.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

#### Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Kaupungin työvoima on hyvin naisvaltaista, sillä 86,4 % työvoimasta on naisia ja 13,6 % miehiä. Toinen merkittävä tunnuspiirre on henkilöstön ikärakenteen muutos. Yli 60-vuotiaita on 205 henkilöä eli 15 % henkilöstöstä ja alle 40-vuotiaita oli 476 eli 27 %. 40 - 59-vuotiaita oli 795 eli 58,0 %. Henkilöstön ikärakenteessa on tapahtunut selkeä muutos nuorempaan suuntaan. Nuorten osuus on ollut nousussa jo useampana vuonna.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,9 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 47,5 vuotta. Miesten keski-ikä on hiukan naisten keski-ikää korkeampi.

#### Koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2017

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	122	8,9
30-39	254	18,5
40-49	326	23,7
50-59	469	34,1
60-64	192	14,0
65 ja yli	13	0,9
Yhteensä	1376	100 %
Keski-ikä		47,5 vuotta

### 3.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Avoimen viran/toimen hoitajia oli 31.12.2017 yhteensä 18. Avoimen viran/toimen hoitajia oli 31.12.2016 yhteensä 21.

Vakituisia työsuhteista alkoi yhteensä 47. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 33. Työsuhteita päättyi 70 ja edellisenä vuonna vastaava luku oli 76. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus on kasvanut vuosina 2016- 2017 henkilöstön eläköitymisen vuoksi.

Vaihtuvuus vuonna 2016 -2017

	2016		2017	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Vakinaiset				
Alkaneet palvelussuhteet	33	3,2	47	4,7
Päätyneet palvelussuhteet	76	7,4	70	7,0

Koska henkilökunnassa on paljon määräaikaisia työntekijöitä, jotka ovat toimineet sijaisina usean vuoden ajan, kaupunginhallitus hyväksyi kokouksessaan 6.5.2013, että ne määräaikaiset sijaiset, jotka ovat hoitaneet toistuvasti sijaisuuksia yli 3 vuoden ajan, voidaan vakinaistaa ilman toimen auki julistamista avoimiksi tuleviin toimiin. Vakinaistamisia on toteutettu erityisesti hyvinvointipalveluissa ja sivistyspalveluissa. Käytäntö jatkui vuonna 2017. Asia tarkastellaan uudelleen vuonna 2018.

### 3.5. Henkilöstön poistuma

Henkilöstön poistuma kaupungin palveluksesta on tapahtunut pääosin eläkkeelle siirtymisen myötä. Aikaisemmin vuosittain eri eläkemuodoille on jäänyt n. 40 henkilöä. Vuonna 2016 jäi eri eläkemuodoille yhteensä 74 henkilöä ja vuonna 2017 eläkkeelle jäi yhteensä 56 henkilöä. Heistä vanhuuseläkkeelle jääviä oli 47 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuella ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 9 henkilöä. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 14. Kevan ennusteen mukaan vuosina 2018- 2020 eri eläkemuodoille tulee jäämään vuosittain n. 45-50 henkilöä/ vuosi.

Vanhuuseläkkeelle jäävien keski-ikä oli 64,1 vuotta. Vuonna 2016 eläkkeelle jäävien keski-ikänsä oli 63,7 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja määräaikaisille kuntoutustuille ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 55,9 v. Edellisenä vuonna 57,7 vuotta, Keskimääräinen eläkkeelle jäänti ikä oli 62,4 vuotta vuonna 2017 ja 62,6 vuotta vuonna 2016.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen eläke-ikä nousi vuonna 2017 ½ vuotta ja muille eläkemuodoille siirtyneiden keski-ikä laski 1,8 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä on viime vuotta lukuun ottamatta noussut ja siten vaikuttanut myös varhemaksujen pienenemiseen lukuun ottamatta vuotta 2017.

## 4. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

### 4.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon näkökulmasta sairauspäivärahalaki muuttui 1.6.2012, mikä edellyttää työterveyshuollon selvitystä työntekijän työhön paluun mahdollisuudesta. Uudistuksen tavoitteena on tukea työntekijöiden työssä jatkamista ja lisätä työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijöiden yhteistyötä. Henkilökunnan työpaikkaterveydenhuolto hoidetaan kaupungin terveyskeskuksessa.

Sopimuksen mukaan henkilöstön terveystarkastukset tehdään 5 vuoden välein ja eräissä työntekijäryhmissä 3 vuoden välein. Koko henkilöstön terveystarkastukset on pitkän aikavälin tarkastelussa hoidettu sopimuksen mukaisesti.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2017 lakisääteisen työterveyshuollon osalta 126,83 e/työntekijä. Sairaanhoidon kustannukset vuonna 2016 olivat 128,27 e/työntekijä.

Työterveyshuollon toimintaa on pyritty muuttamaan ennalta ehkäisevään suuntaan. Syyskuussa 2016 otettiin käyttöön puhelinajanvaraus ja esimiehiä ja työntekijöitä ohjattiin lyhyissä sairauspoissaoloissa hyödyntämään esimiehen oikeutta myöntää sairausloma lyhytaikaisissa sairauslomissa. Muutos näkyy vuonna 2016 kustannusten nousuna molemmissa korvausluokissa. Kustannukset pysyivät vuoden 2016 tasossa.

## Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2012 – 2016

Vuosi	Työntekijöiden lukumäärä	Korvausluokka I lakisääteinen		Korvausluokka II sairaanhoito		Kustannukset yhteensä	Kustannukset yhteensä/työntekijä
		Kustannukset e	Kustannukset/työntekijä	Kustannukset e	Kustannukset/työntekijä		
2013	1 388	105 846,11	76,26	252 120,66	181,64	357 966,77	257,90
2014	1416	117351,40	82,88	257 449,93	181,82	374 801,33	264,69
2015	1420	123 690,93	87,11	246 927,88	175,30	372618,81	262,41
2016	1407	180 474,10	128,27	262 377,43	186,48	442 851,53	314,75
2017	1378	174 765,55	126,83	268 480,48	194,83	443 246,39	321,66

### 4.2. Varhainen tuki

Varhainen tuki ja Aino Active -hanke on vakiintunut työyhteisöjen käyttöön. 1.6.2012 voimaan tullut sairauspäivälakiuudistus edellytti ko. järjestelmän käyttöä sairauspoissaolojen seurannassa ja velvoittaa työterveyshuoltoa ja esimiehiä osallistumaan työntekijän työhön paluun tukemiseen. Työterveyshuolto on vuoden 2011 aikana ottanut käyttöön uusien työntekijöiden kohdalla hankkeessa käytetyt mittausmenetelmät.

Toimintamallin vakiinnuttamisella ovat sairauspoissaolot vähentyneet ja lyhentyneet sekä henkilöstö aktivoitunut oman fyysisen kunnon ylläpitoon sekä hakeutuu aktiivisemmin mm. Kelan kuntoutuksiin. Varhaisen tuen perusteella työyksiköissä tehtiin työjärjestelyjä n. 13 työntekijälle yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Varhaisen tuen toimintamallilla ja siihen liittyvillä tukitoiminnoilla on sairauspoissaolokustannukset ja Kevan varhe-maksut vähentyneet vuodesta 2009 lukien. Vuonna 2017 tilinpäätöksen mukaan varhemaksut nousivat n.80 000 euroa. Kevan arvion mukaan varhemaksuihin tulee palautusta siten, että

vuoden 2017 varhemaksuusuudeksi jää n. 212 000 euroa. Varhe-maksut olivat tilinpäätöksen mukaan seuraavat:

Vuosi 2013	471 397 euroa
Vuosi 2014	304 384 euroa
Vuosi 2015	178 925 euroa
Vuosi 2016	172 515 euroa
Vuosi 2017	252 611 euroa

Varhemaksujen määrään voidaan vaikuttaa esimiesten, Kevan ja työterveyshuollon yhteistyöllä järjestämällä työntekijälle työkykyä edistävää ja ylläpitävää kuntoutusta, työkokeilua, koulutusta ja uudelleen sijoituksia mahdollisuuksien mukaan. Yksittäiset prosessit henkilön työkyvyn ylläpidossa voivat kestää 2-4 vuotta.

#### **4.3. Työnantajan tukema oma-aloitteinen työhyvinvointitoiminta**

Vuonna 2011 otettiin käyttöön koko henkilöstölle tarkoitettu sporttipassi nykyinen e-passi, jossa tuetaan työntekijän omaehtoista liikuntaa ja kulttuuriharrastuksia. Käyttäjien määrä on vähitellen lisääntynyt. Vuonna 2017 käyttäjiä oli 702 ja bruttomenot olivat 101 617,40 euroa. Käyttäjien määrä on vuosittain vaihdellut 650 -735 välillä. Kulttuuripalvelujen käyttö on lisääntynyt. Lisäksi tulosityksiköt ovat toteuttaneet omaa työhyvinvointia edistävää toimintaa.

Satsaa itseesi -hankkeen jälkeen henkilöstö on osallistunut liikuntatoimen järjestämiin ryhmäliikuntatilaisuuksiin. Kelan järjestämiin työkykyä ylläpitäviin kuntoutuksiin osallistui 16 henkilöä 217 kalenteripäivän ajan. Suurin osa kuntoutuksista toteutettiin kaupungin ja Kuntoutuslaitos Verven kanssa yhteistyössä. Kevan kuntoutukset olivat pääosin työkokeiluja, jotka kestävät n. 3 kk ja niihin osallistui muutama työntekijä.

Henkilökunnalla on käytössä kesäaikaan Prännärin maja ja tilojen käyttöaste oli vuonna 2017 n. 18 %. Levin lomamajojen korjausten vuoksi mökit olivat syksyn ajan poissa käytöstä. Keväällä 2018 käyttöaste on selvästi kohonnut, koska mökien taso vastaa nykyajan vaatimuksia.

#### **5. TYÖSUOJELUTOIMINTA**

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on taata työntekijöiden terveys ja turvallisuus, ehkäistä ja torjua ennalta työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä, työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Keskeisenä periaatteena on, että kaikki tapaturmat voidaan torjua. Työnantajan ja työntekijän edellytetään aina yhteistoiminnassa ylläpitävän ja parantavan työpaikan työsuojelua. Yhteistoiminnan keskiössä on esimies ja työntekijä.

Vuonna 2015 käynnistettiin yhteistyössä vakuutusyhtiö LähiTapiolan kanssa työsuojelun kehittäminen. Yhteisen työn tavoitteena on työturvallisuuden kehittäminen työpaikoilla. Koulutuspäiviä järjestetään kaksi kertaa vuodessa. Työturvallisuuden kehittäminen on jatkuvaa toimintaa. Vuoden 2016 aikana palvelualueet laativat työsuojelutavoitteet ja niille toimenpidesuunnitelman, joka pohjautui yhteistyössä laadittuun Tornion kaupungin työsuojelu-suunnitelmaan. Tätä työtä on jatkettu vuoden 2017 aikana perehtymällä vaarojen tunnistamiseen, riskien arviointiin ja niihin soveltuviin välineisiin mm. turvallisuushavainto – riskizef välineeseen.

Vakuutusyhtiön antamien tietojen mukaan vahinkojen määrä Tornion kaupungin työpaikoilla oli vuonna 2015 73 kappaletta, vuonna 2016 72 kappaletta ja 2017 57 kappaletta. Lopullinen tieto tapaturmien määrästä vahvistuu myöhemmin 2018 aikana. Suunta näyttäisi olevan positiivinen. Eniten vahinkoja sattuu edelleen työssä. Suurimpana tapaturman aiheuttajana on edelleen henkilön kaatuminen ja putoaminen ja toisena tekijänä fyysinen kuormittuminen. Tornion kaupungin tapaturmien säästöpotentiaali tapaturmista johtuvista sairauspoissaoloista on noin 390 000 euroa/vuosi.

Työsuojelun tavoitteena on ollut päivittää työsuojeluun liittyvä ohjeistus. 2016 aikana uusittiin ”Perehdytysopas” ja ”Häirintä ja epäasiallinen kohtelu” -opas. 2017 laadimme ”Toimintaohjeen uhka- ja väkivallan varalta” sekä ”Työsuojelun toimintaohjelman”. Työsuojelun toimintaohjelman rakenne muuttui siten, että siihen on nostettu kaksi työsuojelun kehittämisaluetta;

1. Turvallisuuskulttuurin vahvistaminen ja
2. Hyvän työilmapiirin edistäminen.

Kehittämistehtäviin valitaan vuosittaiset toimenpiteet. Tämän avulla tavoitteenamme on saada luotua suunnitelmallinen ja tavoitteellinen työturvallisuuskulttuurin kehittäminen työpaikoille. Työsuojelutoimijat laativat myös työsuojelun vuosikellon ja sopivat säännölliset 1-2 kertaa kuukaudessa pidettävät työsuojelun työpalaverit.

Työsuojeluasioina nousee edelleen esille muutamia asiakasväkivalta – ja uhkailutapauksia eri toimipisteissä. Työyksiköiden tärkein työturvallisuus-tehtävä on omaan työhön liittyvien vaaratekijöiden tunnistaminen ja riskien arviointi. Näiden kautta päästään pureutumaan oman työn kehittämistarpeisiin ja suunnittelemaan tarvittavat toimenpiteet turvallisuuden parantamiseksi.

Työsuojelutoimijat järjestivät yhteistyössä erilaisia turvallisuuteen liittyviä tempauksia myös vuoden 2017 aikana. Jaoimme mm. heijastimia marraskuussa ja lähetimme turvallisuusasioista infopostia työpaikoille.

Työsuojelun keskustuimikuntana toimii yhteistyötoimikunta, joka kokoontuu vuosittain 3 – 6 kertaa. Vuonna 2017 yhteistyötoimikunta kokoontui 5 kertaa ja käsitteli 32 asiaa.

## **6. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET**

### **6.1. Palkkauksen rakenne**

Vuonna 2017 palkkauksen rakenteeseen ei tullut muutoksia, koska kunta-ala osallistui työllisyys- ja kasvusopimukseen. Palkkauksen rakenne vaihtelee sopimusaloittain valtakunnallisten sopimusmääräysten vuoksi.

KVTES:n mukainen tehtävien vaativuustasojen määrittely tehdään kokonaisarviointin perusteella. Jatkossa määritellään henkilökohtaisen lisän määräytymisen perusteet tarkemmin.

KVTES:ssä painottuu tehtäväkohtaisten palkkojen osuus. Henkilökohtaisen suorituksen arviointi tehtiin syksyllä 2018 ja henkilökohtaiset lisät on maksettu taannehtivasti 1.12.2016 lukien vuoden 2017 alussa.

Teknisen sopimuksen osalta tarkasteltiin tehtäväkohtaisten palkkojen pisteytysten perusteet vuonna 2016. Henkilökohtaisen lisän perusteet tarkistettiin koko teknisen sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön osalta. Teknisessä sopimuksessa henkilökohtaiset lisät ovat isompia kuin muilla sopimusaloilla. Palkkarakenteen muutoksessa henkilökohtaisia lisiä siirrettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Palkkarakenteen tarkistamista jatkettiin vuonna 2017 ja tavoitteena on saada henkilökohtaiset lisät maksuun arvioinnin perusteella vuonna 2018.

OVTES:n sopimuksessa palveluaikaan sidotut lisät ja lisä- ja ylityöt, jotka määräytyvät opetusvelvollisuuden mukaan, ovat merkittäviä. OVTES:n piirissä lisä- ja ylityöiden osuus on kuitenkin pienempi. Vastaavasti tehtäväkohtaisten palkkojen osuus on pienempi kuin muissa sopimuksissa.

Lääkärisopimuksessa sopimukseen kuuluvat toimenpidepalkkiot nostavat muita säännöllisen työajan lisiä muita sopimusaloja korkeammiksi.

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)

<b>2017</b>	KVTES	OVTES	Tekniset	Lääkärit	TTES
Tehtäväkohtainen palkka	84,1	75,0	86,6	70,8	
Palveluaikaan sidotut lisät	5,0	13,8	6,4	4,1	
Henkilökohtaiset lisät	1,1		2,8	3,7	
Muut: syrjäseutulisiä, määrävuosikorotus, rekrylisä, luottamusmieskorvaus, työsuojeluvaltuutetun korvaus	0,9	0,5	0,6	0,8	
Lisä- ja ylityökorvaukset	1,0		1,3	5,9	
Vuorolisät ja korotusosuudet (vl, sl)	7,9		0,5	1,4	
Varallaolo			1,8		
Ylitunnit (OVTES)		5,3			
Lisäpalkkiot ja erityislisät (OVTES)		3,2			
Kertatuntipalkkiot (OVTES)		2,2			
Toimenpidepalkkiot (Lääkärit)				13,3	
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

Palkkarakenne vuonna 2016

<b>2016</b>	KVTES	OVTES	Tekniset	Lääkärit	TTES
Tehtäväkohtainen palkka	87,6	74,2	85,3	75,0	
Palveluajkaan sidotut lisät	5,2	13,4	6,4	4,8	
Henkilökohtaiset lisät	0,7		3,2	4,6	
Muut: syrjäseutulisa, määrävuosikorotus, rekrylisa, luottamusmieskorvaus, työsuojeluvaltuutetun korvaus	1,0	0,5	0,6	0,5	
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,3		1,9		
Vuorolisät ja korotusosuudet (vl, sl)	5,2		0,8	1,8	
Varallaolo			1,8		
Ylitunnit (OVTES)		5,3			
Lisäpalkkiot ja erityislisät (OVTES)		2,9			
Kertatuntipalkkiot (OVTES)		3,7			
Toimenpidepalkkiot (Lääkärit)				13,3	
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

## 6.2. Miesten ja naisten keskiansioiden vertailu

Miesten keskiansiot ovat suuremmat kuin naisten keskiansiot KVTES:n ja OVTES:n sopimusaloilla. Teknisten ja lääkäreiden sopimuksissa naisten keskiansiot ovat suuremmat. Palkkausjärjestelmissä on käytössä tehtävien vaativuuden arviointi eli miehet ovat sijoittuneet vaativimpiin tehtäviin esim. esimiesasemaan KVTES:n ja OVTES:n alueilla palkkaerot ovat kuitenkin pienentyneet.

Keskiansioiden muutokset sopimusaloittain ovat pieniä, koska julkisen sektorin palkkoja ei ole korotettu vuonna 2017 Kiky-sopimuksen perusteella.

Miesten ja naisten keskiansion vertailu v.2017					
Sopimus	KVTES	OVTES	Tekniset	Lääkärit	TTES
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2633,44	3919,6	2848,63	7268,48	
Muutos % ed. vuoteen	5,3	-0,2	-4	14,1	
Miesten keskiansio e/kk	3079,56	4159,82	2817,03	6893,42	
Naisten keskiansio e/kk	2608,9	3858,73	2923,67	7456,01	

Miesten ja naisten keskiansion vertailu v. 2016					
Sopimus	KVTES	OVTES	Tekniset	Lääkärit	TTES
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2499,9	3927	2968,36	6368,07	2818,15
Muutos % ed. vuoteen	0,4	0,9	1,8	-8,2	-2,8
Miesten keskiansio e/kk	3040,62	4278,39	2984,37	7470,77	
Naisten keskiansio e/kk	2503,04	3816,94	2937,14	5954,56	

## 6.2. Työvoimakustannukset



Työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelusuhteessa olevan henkilöstön.

Tavoitteena on seurata myös kunta- ja palvelurakennemuutoksia ja henkilöstöön kohdistuvia talouden sopeutumistoimia. Myös ostopalvelujen käyttö voi näkyä työvoimakustannusten muutoksina. Taloustyöryhmän esittämä 60 henkilötyövuoden vähentäminen aloitettiin v. 2016. Henkilötyövuodet vähenivät vakinaisten ja sijaisten osalta 15,1 henkilötyövuotta ja vuonna 2018 24,4 henkilötyövuotta eli yhteensä 39,5 henkilötyövuotta. Kokonaisvähennys henkilötyövuosien osalta vuosien 2016-2017 oli 35,5 henkilötyövuotta, koska työllistämistä lisättiin molempina vuosina pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi

Työvoimakustannuksista palkat olivat 44 527 455 euroa, josta vuosilomat 3 951 409 euroa, terveysperusteiset poissaolot 1 347 219,50 euroa, perhevapaat 184 555,30 euroa, koulutus 156 535 euroa ja muut lakisääteiset poissaolot 175 260 euroa. Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat 443 246,39 eli 321,66 e/ henkilö.

Vuoden 2017 henkilöstökulut olivat 56 046 921 euroa, jossa vähennystä edellisvuoteen oli 3 180 689 euroa eli 5,37 %. Vuoden 2016 henkilöstökulut olivat 59 227 611 euroa. Henkilöstökuluista palkat ja palkkiot olivat 43 845 839 euroa, joissa vähennystä edellisvuoteen oli 1 226 193 eli 2,48 %. Vuonna 2016 palkat ja palkkiot olivat 45 072 032 euroa. Henkilösivukulut olivat 12 044 207 euroa, jossa oli alentumista edelliseen vuoteen 14,03 %. Vuonna 2016 vastaava luku oli 14 010 346 euroa. Henkilösivukuluista eläkekulut olivat 10 174 376 euroa, jossa vähennystä edelliseen vuoteen on 8,09 %. Vuonna 2016 vastaava luku oli 11 070 436 euroa.

Henkilöstökorvauksissa tulot olivat -681 616 euroa, jossa kasvua edellisvuoteen oli 15,82 %. Vuonna 2016 vastaava luku oli 588 520 euroa.

Henkilöstömenoja on aktivoitu vuonna 2017 käyttöomaisuuteen 156 875 euroa, jossa kasvua edelliseen vuoteen on 8,02 %. Vuonna 2016 vastaava luku oli 145 233 e.

## Henkilöstökulut

	v.2017	v.2016	Muutos
Palkat ja palkkiot	44 527 455	45 660 552	-2,48
- Henkilöstökorvaukset	-681 616	-588 520	15,82
Tuloslaskelman palkat	43 845 839	45 072 032	-2,72
Henkilöstösivukulut	12 044 207	14 010 346	-14,03
Eläkekulut	10 174 376	11 070 436	-8,09
Muut henkilösivukulut	1 869 831	2 939 910	-36,40
 Yhteensä tuloslaskelman mukaan	 55 890 046	 59 082 378	 -5,40
 Henkilöstömenoja aktivoitu käyttöomaisuuteen	 156 875	 145 233	 8,02
 Yhteensä henkilöstökulut	 56 046 921	 59 227 611	 -5,37

### 6.3. Työajan käyttö

Henkilöstömäärä- ja henkilötyötunnuslukujen lisäksi työnantaja ja työyhteisöt tarvitsevat tietoa siitä, miten työntekoon tarkoitettu työaika todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöresurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista. Nyt esitettävät taulukot toimivat pohjatietona kehitettäessä henkilöstön työajan ja resurssien suunnittelua.

Teoreettista säännöllistä vuosityöaika laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Tehty työaika = teoreettinen säännöllinen työaika – vuosilomat - terveysperusteiset poissaolot - kaikki muut palkalliset poissaolot - kaikki muut palkattomat poissaolot, vapaana annetut työaikakorvaukset + rahana korvatut lisä- ja ylityöt.

Työajan käyttöä tarkastellaan erikseen kuukausipalkkaisten ja tuntipalkkaisten henkilöstön osalta ja erikseen opetushenkilöstön osalta, koska työaikajärjestelmät ovat erilaiset.

Kuukausi- ja tuntipalkkaisten tehty vuosityöaika oli vuonna 2017 työajasta 75,04 %, jossa oli lisäystä edellisvuoteen 1,04 %. Vuosilomien, koulutuksen, ja palkattomien poissaolojen osuus väheni ja terveysperusteisten poissaolojen, perhevapaiden, muiden palkattomien poissaolojen ja vapaana annettujen työaikakorvaukset lisääntyivät hiukan.

Opetushenkilöstön tehty vuosityöaika oli vuonna 2017 työajasta 79,26 % eli vuosityöaika oli vuoden 2016 tasossa. Laskennallisten vuosilomien ja terveysperusteisten poissaolojen perhevapaiden, koulutuksen ja muiden palkattomien poissaolojen osuus kasvoi ja palkallisten poissaolojen määrä väheni.

<b>Kuukausipalkkaiset ja muu henkilöstö 2017</b>	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365)	379 053			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät (114)	118 389			
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	260 664	100,00	34 423	100,00
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	33 058	12,68	3 875	11,26
- Terveysperusteiset poissaolot	13 218	5,07	1 163	3,38
- Perhevapaat	5 017	1,92	141	0,41
- Koulutus	1 139	0,44	118	0,34
- Muut palkalliset poissaolot	1 656	0,64	130	0,38
- Muut palkattomat poissaolot	9 511	3,65		-
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	433	0,17	39	-
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 428	0,55	2 796	8,12
= Tehty vuosityöaika	198 059	75,98		

Kuukausipalkkaiset ja muu henkilöstö 1038,5 htv

	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
<b>Opetushenkilöstö 2017</b>				
Kalenterivuoden päivät (365)	88 805			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät (114)	27 736			
- vähennetään koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja vesopäivät)	8 741			
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	52 327	100	10 426	100,00
Vähennetään työpäivinä:				
- Laskennallinen vuosiloma-aika	6 546	12,51		
- Terveysperusteiset poissaolot	1 330	2,54	185	1,77
- Perhevapaat	862	1,65	43	0,41
- Koulutus	294	0,56	39	0,37
- Muut palkalliset poissaolot	378	0,72	45	0,43
- Muut palkattomat poissaolot	1 443	2,76	-	-
= Tehty vuosityöaika	41 474	79,26		

#### **6.4. Terveysperusteiset poissaolot**

Terveysperusteisista poissaoloista on vuodesta 2009 lukien seurattu sairauspoissaolojen kehitystä. Uuden ohjeen mukaisesti seurataan sairaus- ja työtapaturma- ja työmatkatapaturmakuluja yhdessä. Erityistä huomiota kiinnitetään poissaolojen keston. Uusi laskentatapa sisältää sekä sairauspoissaolot että työtapaturmiin liittyvät poissaolot ja poissaolojen määrä on 15,3 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Vuonna 2016 vastaava luku oli 14,3 ja vuonna 2015 14,6 kalenteripäivää. Terveysperusteisten poissaolojen seurannassa keskeiseksi seurantakohteeksi nousee sairauspoissaolojen pituus. Sairauspoissaolot ovat painottuneet 0 – 4 sairauspoissaoloryhmässä ja vähentyneet hiukan muissa ryhmissä.

Tutkimusten mukaan työhyvinvointia kehittämällä voidaan eniten vaikuttaa lyhyisiin poissaoloihin. Yli 180 päivän poissaolot ovat pääasiassa henkilöillä, jotka odottavat kuntoutustukea. 30 -180 päivää kestäviä sairauspoissaoloja on pyritty lyhentämään työterveyshoidon hankkimilla erikoislääkärin tutkimuksilla, jotka edistävät työhön paluuta. Työtapaturmien määrä on kasvanut edellisvuodesta, mutta työmatkatapaturmien määrä on vähentynyt.

Keva on selvittänyt Tornion sairauspoissaolojen rakennetta ja todennut, että Tornion lyhyet alle 4 kpv sairauspoissaolot ovat samassa tasossa kuin vertailukuntien kanssa. Poissaolojen määrä vähenee vertailukuntiin nähden pitemmissä sairauspoissaoloissa ja tulokset näkyvät myös sairauspoissaoloissa. Tornion työhyvinvointikäytäntöjä kehitetään yhteistyössä Kevan kanssa vuoden 2017 aikana

Vuoden 2017 järjestettiin esimiehille ja työterveyshuollon henkilöstölle koulutusta varhaisen tuen ja havainnoinnin merkityksestä työhyvinvoinnin kehittämisessä.

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT PITUUDEN MUKAAN 2013- 2017

Terveysperusteiset poissaolot	2013	2014	kalenteri -päivät 2015	kalenteri -päivät 2016	kalenteri -päivät 2017	% työajast a	1000 euroa	% palkka-kustan nuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	3560	3871	3924	4054	4099	0,88	46	0,10
4-29 pv	8762	7639	8130	7567	8891	1,90	100	0,22
30-60 pv	4043	3486	3821	3837	3262	0,70	25	0,06
61-90 pv	836	1074	1585	1462	1360	0,29	10	0,02
91-180 pv	1248	1474	968	992	1092	0,23	4	0,01
Yli 180 päivää	1051	1398	805	731	886	0,19	3	0,01
	1950							
Yhteensä	0	18942	19233	18643	19590	4,19	188	0,42
Keskimäärin / henkilötyövuosi	15,6	14	14,6	14,3	15,28			
Osuus teoreettisesta työajasta	6,18	5,76	4					
Em. poissaoloista erikseen								
- työtapaturmat			945	502	605	0,13	39	0,09
- työmatkatapaturmat			173	248	190	0,04	12	0,03
- ammattitaudit tai -epäilyt			0		0		0	

Sairauspoissaolojen määrä on yhteensä 18795 kpv, tilinpäätösraportissa 18450 kpv (ero 345 kpv)

Syynä on se, että tilinpäätöstä varten raportti piti ottaa aikaisemmin

## 7.TYÖLLISTÄMINEN

Torniossa oli vuoden 2017 joulukuussa Lapin ELY- keskuksen tilastojen mukaan 1 304 työtöntä työnhakijaa ja työttömyysprosentti oli 12,8 %.Lapissa työttömyysprosentti oli vastaavana ajankohtana 13,4 % ja koko maassa 11,2 %. Joulukuussa 2016 Torniossa oli kaikkiaan 1 624 työtöntä työnhakijaa ja työttömyysaste oli 15,8 %. Työttömyys vähentyi 3 % edellisvuodesta. Työttömyyden rakenne on pysynyt lähes samana laskusta huolimatta kuin vuosina 2015- 2017. Pitkäaikaistyöttömiä oli 307. Työttömyyden lasku on tapahtunut yli 50-vuotiaissa ja pitkäaikaistyöttömissä. Nuorten osuus on myös laskenut. Yli 50-vuotiaita oli työttömänä 461 ja alle 25 – vuotiaita 228. Suuri osa pitkäaikaistyöttömistä on ollut työttömänä yli 3 vuotta, työmarkkinatukea maksettiin vuonna 2017 keskimäärin 328 henkilöstä /kk. Heidän osuutensa ja maksettava työmarkkinatuen kuntaosuus on vähentynyt edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2017 työmarkkinatukea maksettiin 1 429 397 euroa, jossa on vähennystä edellisvuoteen 189 254 euroa. Keskimääräinen tuensaajien/kk määrä laski 37 henkilöllä.

Nuorten yhteiskuntatakuu tuli voimaan 1.1.2013. Nuorisotyöttömyyden hoitoa varten valtuusto varasi 200 000 euron määrärahan. Kaupunki työllisti alle 30-vuotiaita nuoria vuonna 2014 yhteensä 62 nuorta. Vuonna 2015 TE-toimisto myönsi palkkatukea ainoastaan yli 3 vuotta työttömänä olleille nuorille. Kaupunki onnistui vuonna 2015 työllistämään 18 alle 30-vuotiasta nuorta ja vuosina 2016 ja 2017 työllistettiin yhteensä 20 nuorta. Nuorten kesätyösetelillä työllistettiin yrityksiin ja yhdistyksiin yhteensä 268 nuorta 99 yritykseen tai yhdistykseen 2-4 viikon työjaksoihin. Koska kustannukset nousivat hieman edellisvuodesta niin yritykset työllistivät palkattavat nuoret aikaisempaa pitemmiksi jaksoiksi.

Työllisyyden hoidon edistämiseksi Tornio on mukana Lapin alueellisessa työllisyyskokeilussa ajalla 1.8.2017- 31.12.2018, jossa pyritään rakentamaan toimintamalli tulevaa maakuntaa varten. Kokeilu alkoi 1.8.2017 ja kunnan tehtäväksi tuli te-hallinnon viranomais- ja asiakaspalvelutehtävät yli vuoden työttömänä olleiden työttömien osalta, jotka eivät ole osallistuneet työllisyyttä edistäviin toimintoihin. Kokeilun piirin tuli 321 asiakasta, joista n.1/3 oli yli 60-vuotiaita. Kokeilun alussa kokeilun henkilöä työllisti erityisesti viranomaispäätösten ja työvoimaviranomaistehtävien opiskelu. Tietotekniset ongelmat myös hidastivat kokeilun käynnistymistä.

Syksyn aikana aloitettiin myös työttömien omaehtoisen aktivointimallin kehittäminen ja Tornion malli aktiivimallin haasteisiin otettiin käyttöön helmikuussa 2018.

Varsinaisesta työllistamisestä aiheutuneet nettomenot olivat yhteensä

1 190 343 e, josta työllistämisen nettomenot olivat 953 935 e, kesätyöllistäminen 215 1956 e ja alueellisen työllisyyskokeilun nettokustannukset olivat 21 195 e. Nuorten yhteiskuntatakuun menot sisältyvät työllistämisen menoihin, koska lähes kaikki työllistettävät ovat olleet työmarkkinatukeen oikeutettuja.

Työllisyydenhoidon nettokustannukset laskivat vuoden 2016 tasosta 48 484 euroa.

## Työllisyysmäärärahojen käyttö ja valtion työllistämistuki vuosina 2009 – 2016

	Työllis- tetty keskim./kk	Menot e	Työllistämis- tuki/ e	Muut tulot/e	Nettomenot e	Kesätyöllistä- minen	Lapin alueellinen työllisyyskokei- lu nettomenot	Bruttomenot yhteensä	Netto- menot yhteensä
2009	20	712 030	158 063	2 074	551 892	168 277		880 307	720 17
2010	15	681 858	146 045	2 444	533 369	172 541		854 400	705 91
2011	20	734 379	136 123	0	598 256	146 179		880 558	744 43
2012	20	698 820	136 101	714	562 005	197 524		896 345	759 52
2013	30	911 083	200 832	816	709 435	236 832		1 147 915	946 21
2014	40	831 127,57	249 813,27	2064	831 125	229 813		1312 807	1 060 9
2015	40	1 359 855,49	394 082,98	360	964722	279 057,71		1 648 913,20	1 254 470
2016	40	1 402 818,73	436 299,82	10	976 508,91	262 318,96		1675 137,69	1 238 827
2017	45	1 374 684	420 749	80	953 935	215 195	21 195	1 589 879	1 190 3

## 8. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Vuonna 2017 keskeisiä asioita oli panostaminen työsuojelun kehittämiseen ja työhyvinvoinnin johtamiseen varhaisella havainnoinnilla yhteistyössä Kevan ja vakuutusyhtiö Tapiolan kanssa. Varhainen havainnointi vaikuttaa sekä lyhyisiin sairauspoissaoloihin että ehkäisee tapaturmia.

Kehityskeskustelulomakkeen uudistamisen ja säännölliset esimiespalaverit tukevat esimiestyötä ja siten koko kaupungin johtamista. Esimiespalaverien keskeisinä teemana vuonna 2017 oli osallistuminen kaupunkiastrategian päivittämiseen.

Henkilöstön runsaan vaihtuvuuden vuoksi johtamisessa tulee panostaa esimiesten osaamiseen, ikääntyvien henkilöiden ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitoon entistä enemmän. Uuden henkilökunnan rekrytointi, perehdyttäminen ja osaamisen hyödyntäminen ovat keskeisiä haasteita tulevina vuosina.

Perheille parasta - työniloa työntekijöille –hankkeessa aloitettiin kokeilutoiminnat koulunuorisotyöhön ja 2-vuotisneuvolatarkistuksiin.



Hyvintoimiva moniammatillinen työskentelytapa tukee työntekijän työhyvinvointia ja edistää strategisten tavoitteiden saavuttamista. .

Lähivuosien keskeisenä haasteena on valmistuminen kuntien uusiin tehtäviin sekä huolehtia kunnan palveluksesta poistuvan henkilöstön tuesta. Muutosvalmennus on keskeinen haaste henkilöstöjohtamisessa.

Lisäksi keskeistä on henkilöstön sitoutuminen erityisesti lasten ja nuorten palvelujen kehittämiseen yhteistyössä Arjen turvaa -hankkeen kanssa.

Henkilötyövuosien määrä kääntyi taloustyöryhmän asettamien tavoitteiden mukaisesti laskuun tehtävien uudelleen järjestelyn avulla, mutta taloudentasapainottaminen edellyttää toiminnan jatkamista.

Työllisyyden hoidossa oli keskeistä alueelliseen työllisyyden kokeiluun osallistuminen. Syksyllä valmistauduttiin myös aktiivimallin haasteisiin vastaamiseen kehittämällä Tornion mallia kokeilun yhteydessä.