

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018



Henkilöstö lyhyesti 31.12.2018/Lukumäärät

Vakinainen henkilöstö 943

Määräaikaiset 303

Työllisyysvaroin palkatut 52

Henkilöstö yhteensä 1298 (v. 2017 oli 1 376)

Henkilötyövuodet 1 246,03 v (v.2017: 1281,8)

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä 49,9 v (v.2017:49,9)

Naisia 86,5 %, miehiä 13,5 %

Yli 60-vuotiaita 15 % vakinaisesta henkilökunnasta

Terveysperusteiset poissaolot (sis. tapat.) 18 862 v.2017: 18795

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA HENKILÖSTÖPOLIITTINEN OHJELMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	4
2.1. Henkilöstötyön kehittäminen v. 2018	4
2.2. Osaamisen kehittäminen	5
2.3. Perheille parasta työniloa työntekijöille -hanke kehittämistyön painopisteeksi	6
2.4. Esimiestyö osana strategista kehittämistä	7
3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	8
3.1. Henkilöstön määrä	8
3.2. Henkilötyövuodet	10
3.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	11
3.4. Henkilöstön vaihtuvuus	12
3.5. Henkilöstön poistuma	12
4. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	13
4.1. Työterveyshuolto	13
4.2. Varhainen tuki	14
4.3. Työnantajan tukema oma-aloitteinen työhyvinvointitoiminta	15
5. TYÖSUOJELUTOIMINTA	15
5.1. Tietoon perustuva työsuojelu	16
5.2. Työsuojelun toimintasuunnitelma.....	17
5.3. Työsuojelun haasteet	17
6. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	18
6.1. Palkkauksen rakenne	18
6.2. Miesten ja naisten keskiansioiden vertailu	19
6.3. Työvoimakustannukset	20
6.4. Työajan käyttö	22
6.5 Terveysperusteiset poissaolot.....	24

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 kaupunkistrategia 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 motivointi ja osaamisen vahvistaminen
- työhyvinvoinnin edistäminen
- myönteisen työnantajamielikuvan vahvistaminen.
- toimintatapojen yhtenäistäminen koko kaupunkikonsernissa
- sisäisen ja ulkoisen viestinnän vahvistaminen
- toimintaprosessien kehittäminen

Kaupunkistrategian hyväksymisen jälkeen vuonna 2018 laadittiin henkilöstöohjelma, jonka kaupunginhallitus hyväksyi 18.2.2019. Tornion kaupungin henkilöstöohjelma on näin ollen yksi kaupunkistrategian toteuttamisohjelmista. Henkilöstöohjelmalla luodaan puitteet, joilla kaupungin johto, esimiehet ja henkilöstö toimivat kaupunkistrategiassa hyväksytyjen tavoitteiden toteuttamiseksi.

Henkilöstöohjelmassa on otettu huomioon Tornion kaupungin toimiminen kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti sekä jatkuva uudistuminen, asiakaslähtöisyys, avoimuus ja turvallisuus.

Henkilöstönäkökulmasta kaupunkistrategian tavoitteista keskeisiä ovat strateginen henkilöstöjohtaminen ja johtamisjärjestelmän kehittäminen. Henkilöstöohjelmassa on strategiseksi tavoitteeksi valittu strateginen muutosjohtaminen ja johtamisjärjestelmän kehittäminen, koska tulossa olevat muutokset tulee ennakoida ja perinteisten johtamiskäytäntöjen rinnalle tulee ottaa uusia johtamisen työkaluja, joilla henkilöstö voi aktiivisesti osallistua muutosten suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Toisena strategisena tavoitteena on henkilöstö muutoksen tekijänä, koska henkilöstö muutosvoima takaa muutosten onnistumisen. Henkilöstön työhyvinvointi varmistaa tuloksellisen työn ja henkilöstö omalla panoksellaan tukee kaupunkistrategian toteutumista.

Kertomuksessa tarkastellaan henkilöstövoimavaraa viiden osatekijän avulla:

1. Henkilöstöohjelma 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. HENKILÖSTÖOHJELMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

2.1. Henkilöstötyön kehittäminen vuonna 2018

Henkilöstön näkökulmasta keskeistä vuonna 2018 oli henkilöstöohjelman laadinta yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa. Henkilöstöohjelma on tarkoitettu koko konsernia koskevaksi ohjelmaksi.

Henkilöstöohjelman tavoitteena on tukea johtamista ja ohjata henkilöstötyötä. Ohjelma innostaa henkilöstöä tekemään asiakaslähtöistä työtä, osallistumaan muutosten valmisteluun ja toteuttamiseen sekä tukee työhyvinvoinnin kehittämistä.

Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuttamiseksi valmistellaan kehittämishankkeita yhteistyössä esim. Lapin yliopiston kanssa, jotta ohjelman tavoitteet ja toimenpiteet saadaan osaksi työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa.

Tornion kaupunki osallistui myös Kuntaliiton uudistuva kunta- hankkeeseen (USO), jossa keskeistä on henkilöstön ja esimiesten osallistuminen ja valmistautuminen uudistuvaan kuntaan. Asiakaslähtöinen kulttuuri ja verkostotyöskentely nostettiin keskeisiksi asioiksi. Tornio osallistuu myös v. 2019 -2020 Uuden sukupolven organisaatiot USO 5 hankkeeseen, jossa keskeisiä teemoja ovat ennakoiva ja tiedolla johdettu kunta, kukoistava kunta ja resurssiälykäs kunta.

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. Hanke päättyi vuonna 2018 ja loppuraportti on valmistunut maaliskuussa 2019.

Keskeinen muutos henkilöstön osalta oli työterveyshuollon siirtyminen omasta toiminnasta Mehiläinen työterveyspalveluille 18.6.2018 alkaen.

Työterveyshuollon sopimus tarkennettiin ja painopisteenä on ennalta-ehkäisevä työterveyshuolto.

Työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehittämisessä keskeinen asia oli työsuojelun ja työterveyshuollon kehittäminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työpaikkakäynneillä.

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 henkilöstötyövuosien määrä väheni vakinaisten ja määräaikaisten osalta 24,4 htv. Vuonna 2018 henkilötyövuodet vähenivät pääasiassa Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n palvelukseen siirtymistä vastaavan määrän. Varhaiskasvatuksen tarve lisääntyi vuonna 2018 ja kasvaneeseen tarpeeseen vastattiin palvelusetelillä.

Työllisyyden hoidossa tavoitteena oli työmarkkinatukimaksujen pienentäminen ja toimintamallin rakentaminen pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi. Tornio osallistui yhdessä Kemin, Kemijärven, Rovaniemen ja Sodankylän myös 2017 - 2018 toteuttavaan työvoima- ja yrityspalveluiden alueelliseen kokeiluun. Kokeilun aikana käynnistettiin Tornion malli työnhakijoiden aktiivimallin toteuttamiseksi.

Henkilöstöjaosto on vuonna 2018 kokoontunut 9 kertaa ja käsitellyt 85 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 2018 aikana otettiin käyttöön säännölliset esimiespalaverit. Esimiespalavereita on n. 6 kertaa/ vuosi

Henkilöstökoulutukseen käytettiin 783 kalenteripäivää ja koulutuksen kokonaiskustannukset olivat 454 194 e. Vuonna 2017 luku oli 1 547 kalenteripäivää ja koulutuksen kokonaiskustannukset olivat 434 035 e. Opintovapaalla oli 14 henkilöä yhteensä 2 586 päivää Koulutuspäivien määrä väheni edellisvuodesta, mutta kustannukset kasvoivat palkkausmenojen osalta. Henkilöstö osallistui aktiivisesti sote- ja maakuntauudistuksen tilaisuuksiin. Lisäksi osa koulutuksista toteutettiin esimiespalavereissa ja työpajoissa, jotka eivät kirjaudu koulutuspäiviin.

2.3. Perheille parasta – työniloa työntekijöille -hanke kehittämistyön painopisteenä

Syksyllä 2015 alkanut Perheille parasta – työniloa työntekijöille lasten, nuorten ja lapsiperheiden palvelujen kehittämishanke eteni vuoden 2018 aikana hankesuunnitelman mukaisesti kehittämiskokeiluista kohti pysyviä palvelutuotannonmalleja. Neljästä kehittämiskokeilusta ja kehittämistyöskentelystä kerätty arviointitieto ja –kokemus koottiin yhteen ja tiedon perusteella tehtiin päätökset palvelumallien jatkosta ja kehittämistyöskentelyn mallintamisesta. Hankkeena lapsiperheiden palvelujen kehittämistyö päättyi 31.12.2018. Hankkeen tuloksena tuotettuihin malleihin voit tutustua tarkemmin Tornion kaupungin internet –sivuilla, osoitteessa <https://www.tornio.fi/kaupunki-ja-hallinto/talous-ja-strategiat/projektit/perheille-parasta-ty-oniloa-tyontekijoille/>.

Kaikki hankkeessa kehitetyt ja kokeillut palvelumallit päätettiin ottaa pysyvästi kaupungin palveluvalikoimaan. 2-vuotistapaamisia neuvolan ja varhaiskasvatuksen yhteistoimintana tarjotaan kaikille Tornion päiväkodeissa hoidettavien 2-vuotiaiden lasten perheille. Koulunuorisotyötä järjestetään molemmilla Tornion yläkouluilla osana normaalia koulu yhteisön toimintaa. Lapsiperheiden kotiin tarjottavat kotipalvelu- ja perhetyön palvelut tarjotaan jatkossa kokonaisuutena koordinoituina lapsiperhetyön palveluina. Verkostoyhteistyö kaupungin lapsiperheiden palveluiden ja muiden toimijoiden välillä jatkuu hyvinvointitietoon perustuvana suunnitelmallisena yhteistoimintana Tornion Perheidentalo –toiminnan puitteissa.

Vuoden 2018 aikana hankkeen tuloksena syntyi myös kehittämistyöskentelyn malli, Perheille parasta – työniloa työntekijöille –työskentelymalli. Mallissa on kuvattuna tuottavuutta ja työhyvinvointia edistävä työskentelymalli muutos- ja kehittämistilanteisiin. Malli on sovellettavissa monenlaiseen palvelu- tai muuhun kehittämiseen ja mallista on mahdollista poimia nk. hyviä käytäntöjä työhyvinvoinnin huomioivaan kehittämistyöskentelyyn.

Tällaisena hyvänä käytäntönä mallissa on nostettu esille henkilöstön vahva ja jatkuva osallistuminen kehittämistyöhön suunnittelusta arviointiin. Osallistumista tukevinä käytänteinä mallissa toimivat työpajatyöskentely, haastattelut ja kyselyt, jatkuva kommentointiin ja arviointiin kannustaminen työyksiköissä sekä palvelualueiden kehittäjätyöntekijät, joilla on mahdollisuus tiiviimpään osallistumiseen kehittämisprosessiin ja sitä kautta henkilöstön ohjaukseen ja tukeen.

Toisena hyvänä käytäntönä mallissa on kehittäjätyöryhmätyöskentely, joka toimii verkostojohtamisen foorumina monialaisessa kehittämisessä. Se myös takaa joustavan päätöksenteon tarvittavista toimenpiteistä. Kokoonpano, jossa on edustettuna sekä työntekijä-, esimies- että johtotaso edistää sovittujen käytänteiden jalkautumista käytännön työskentelytavoiksi.

Kehittäjätyöryhmätyöskentely tuo strategisen tason ja käytännön tason lähemmäs toisiaan mahdollistamalla kehittämiskohteeseen liittyvän vuoropuhelun ja osaamisen jakamisen sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti organisaatiossa.

Kolmantena hyvänä käytäntönä on koordinoititiimi, joka on organisaation sisäisistä kehittäjistä (kehittäjä-työntekijät) ja ulkopuolisista asiantuntijoista koostuva ryhmä. Ryhmä huolehtii kehittämisen etenemisestä suunnitelman mukaisesti ja tuo kehittämisen kentälle etenemistä varmistavia, toimivia työskentelymenetelmiä, esimerkkinä työpajoissa käytettävät työskentelymenetelmät ja koulutukset. Koordinointitiimi huolehtii myös henkilöstön kanssa työskentelyssä kertyvän ja muun arviointitiedon keruusta sekä tiivistää tiedon lähiesimiesten tueksi. Lähiesimiestyö on palvelujen kehittämisen onnistumisessa keskeistä, siksi kaikki mallissa kuvatut hyvät käytännöt on suunniteltu tueksi myös lähiesimiestyölle.

Palveluiden kehittäminen on toimintaympäristön muuttuessa jatkuvaa ja sen tulisi olla myös muutoksia ennakoivaa – katsoa tulevaan. Tehdyssä kehittämistyössä on kertynyt tietoa palveluista ja työhyvinvoinnin tilasta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Kertynyttä tietoa hyödynnetään Torniossa työhyvinvoinnin kehittämisessä jatkossa.

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 33 esimiestä, joilla oli yhteensä vakituisia työntekijöitä 554, joista kehityskeskusteluja oli käyty 311 työntekijän kanssa. Määräaikaisista työntekijöistä (111) kehityskeskustelut oli käyty 60 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 33 esimiehestä pelisäännöt oli tehty 24 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.

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

Vuonna 2019 käynnistetään uusi kehittämishanke, jossa pyritään tukemaan työyhteisöjen työhyvinvointia ja strategista kehittämistä.

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 31.12.2018 oli 943 eli 72,7 % ja määräaikaista 303 eli 23,3 % ja työllisyysvaroin palkattuja 52 eli 4,0 %. Vakinaisten ja määräaikaisten osuus pieneni ja työllisyysvaroin palkattujen osuus oli sama kuin edellisvuonna. Työllisyysvaroin palkattujen määrä on voitu nostaa, koska te-toimiston määrärahat ovat riittäneet aikaisempaa paremmin.

Henkilöstömäärä 31.12.2018	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuodesta
Vakinaiset	121	822	943	-3,8
Määräaikaiset	59	296	355	-10,3
- joista työllistettyjä	17	35	52	0
Yhteensä	180	1118	1298	-5,7

Kokoaikaiset	1114
Osa-aikaeläkeläiset	4
Osa-aikaiset, muut	149
Sivutoimiset	31
Palkattomalla työ-/virka-vapaalla 31.12.2018 olevat	117

Palvelualueittain tarkasteltuna määräaikaisten osuus korostuu hyvinvointipalveluissa ja sivistyspalveluissa, jossa suurimpiin osiin vakinaisen henkilöstön poissaolojen ajaksi tulee palkata sijainen.

Määräaikaisesta henkilöstöstä sijaisia oli 140, avoimen toimen hoitajia 12 ja muita määräaikaisia oli 151 (mm. koulunkäyntiavustajat, päivähoidon henkilökohtaisia avustajia, kansalaisopiston opettajat, hyvinvointipalvelujen tilapäiset työntekijät, oppisopimussuhteisia). Määräaikaisen henkilöstön määrä väheni vuonna 2018.

Koko henkilökunnasta on keskushallintopalveluissa 4 %, hyvinvointipalveluissa 34 %, sivistyspalveluissa 51 % ja teknisissä palveluissa 11 %. Hyvinvointipalveluiden osuus henkilöstöstä väheni edellisvuodesta. Muutos johtui pääosin Mehiläinen Länsi-Pohjan toiminnan aloittamisesta. Sivistyspalveluissa henkilöstön määrä kasvoi varhaiskasvatuksen lisääntyneen tarpeen vuoksi .

Henkilöstön kokonaismäärä vuoden vaihteessa verrattuna edellisvuoden tilanteesta väheni 78 henkilöllä. Vakituisten määrä väheni 36 henkilöllä, määräaikaisten määrä väheni 42 henkilöllä ja työllisyysvaroin palkattujen määrä pysyi vuoden 2017 tasossa.

Henkilötyövuodet v. 2018: 1246,0 laskettu uuden suosituksen mukaan (2017: 1281,4)

Henkilöstön määrä palvelualueittain palvelussuhteen luonteen mukaan sukupuolittain

31.12.2018	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Kaikki yhteensä		
	M	N	yht	M	N	yht	M	N	yht	M	N	yht
Keskushallintopalvelut	7	33	40	4	2	6	0	4	4	11	39	50
Hyvinvointipalvelut	12	292	304	4	112	116	5	14	19	21	418	439
Sivistyspalvelut	54	421	475	28	134	162	9	15	24	91	570	661
Tekniset palvelut	48	76	124	6	13	19	3	2	5	57	91	148
Yhteensä	121	822	943	42	261	303	17	35	52	180	1118	1298

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä		Yhteensä ilman työllistettyjä	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	###	###
Keskushallintopalvelut	39	40	8	6	4	4	51	50	47	46
Hyvinvointipalvelut	362	304	157	116	18	19	537	439	519	420
Sivistyspalvelut	451	475	162	162	22	24	635	661	613	637
Tekniset palvelut	127	124	18	19	8	5	153	148	145	143
Yhteensä	979	943	345	303	52	52	1376	1298	###	###
Muutos ed. vuoteen	-36		-42		0		-78		-78	

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49,9 vuotta
Koko henkilöstön keski-ikä on 47,9 vuotta

3.2. Henkilötyövuodet

Uudistetussa ohjeistuksessa henkilötyövuosi lasketaan palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365. Henkilötyövuosien määrä oli 1246,03 vuonna 2018, jossa on vähennystä edellisvuoteen 35,37 henkilötyövuotta. Taloustyöryhmä esitti vuonna 2015 tavoitteen 60 henkilötyövuoden vähentämiseksi vuosina 2016 - 2018 vakituisista ja määräaikaista henkilöstä. Vakituisten ja määräaikaisten henkilötyövuodet vähenivät 15,1 henkilötyövuotta vuonna 2016 ja vuonna 2017 vähennys oli 24,4 ja vuonna 2018 vähennys oli 36,9 eli yhteensä 76,4 henkilötyövuotta. työllisyysvaroin palkattujen osuus kasvoi vuosittain. Vuonna 2018 henkilötyövuodet vähenivät pääosin. Mehiläinen Länsi-pohjan perustamisen vuoksi.

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

Henkilötyövuodet 2017 -2018

Henkilötyövuodet 2018		1-12/2018			
Toimiala	Palvelualue	vak	til	työll	yht.
Keskushallinto-palvelut	Keskushallintopalvelut	38,29	5,80	5,07	49,16
	Yhteensä	38,29	5,80	5,07	49,16
Hyvinvointi-palvelut	Terveyspalvelut	43,42	11,53	2,62	57,57
	Vanhus- ja hoitopalvelut	201,12	93,65	9,99	304,76
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	49,18	28,30	2,12	79,60
	Yhteensä	293,72	133,48	14,73	441,93
Sivistyspalvelut	Varhaiskasvatuspalvelut	139,07	37,81	7,20	184,08
	Peruskoulutus	227,80	68,44	3,64	299,87
	Nuorten ja aikuisten koulutus	25,73	33,06	0,08	58,87
	Kulttuuri- ja nuorisotoimi (sis. Liikuntatoimi) ja Aineen taidemuseo	38,12	19,90	4,24	62,26
	Yhteensä	430,72	159,21	15,16	605,09
Tekniset palvelut	Kunnallistekniikka	15,49	12,08	4,65	32,22
	Kaavoitus ja mittaus	14,66	2,85	0,93	18,44
	Tilapalvelut	62,87	9,17	0,53	72,58
	Ympäristötoimi	20,78	5,83	0,00	26,61
	Yhteensä	113,81	29,94	6,11	149,85
Tornion kaupunki	Yhteensä	876,53	328,42	41,07	1246,03
Henkilötyövuodet		1-12/2017			

2017					
Palvelualue	Tulosalue	vak	til	työll	yht.
Keskushallinto- palvelut	Hallinto- ja kehittämispalvelut	22,47	4,84	2,15	29,47
	Talousoalvelut	15,82	0,00	0,92	16,74
	Yhteensä	38,29	4,84	3,07	46,21
Hyvinvointi- palvelut	Terveyspalvelut	76,15	19,27	2,98	98,40
	Vanhus- ja hoitopalvelut	197,92	102,85	6,84	307,61
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	50,67	23,45	3,09	77,22
	Yhteensä	324,74	145,57	12,91	483,23
Sivistyspalvelut	Varhaiskasvatuspalvelut	147,06	46,11	7,74	200,91
	Peruskoulutus	210,52	70,49	2,67	283,68
	Nuorten ja aikuisten koulutus	24,20	31,97	1,00	57,17
	Kulttuuri- ja nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo	33,59	14,25	3,12	50,96
	Liikuntatoimi	9,13	4,74	0,54	14,41
	Yhteensä	424,49	167,56	15,07	607,12
Tekniset palvelut	Kunnallistekniikka	13,04	12,09	5,58	30,72
	Kaupunkirakenne	15,84	1,45	0,77	18,06
	Tilapalvelut	60,19	7,30	2,16	69,65
	Ympäristötoimi	20,84	5,60	0,00	26,44
	Yhteensä	109,91	26,45	8,51	144,87
Tornion kaupunki	Yhteensä	897,44	344,42	39,56	1281,43

V. 2017 muutettu vertailukelp. v. 2018 kanssa: liikuntatoimi siirretty siv.palveluihin

3.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Kaupungin työvoima on hyvin naisvaltaista, sillä 86,1 % työvoimasta on naisia ja 13,9 % miehiä. Toinen merkittävä tunnuspiirre on henkilöstön ikärakenteen muutos. Yli 60-vuotiaita on 204 henkilöä eli 15,0 % henkilöstöstä ja alle 40-vuotiaita oli 336 eli 26,6 %. 40 - 59-vuotiaita oli 758 eli 58,4 %. 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.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	110	8,5
30-39	236	18,2
40-49	314	24,2
50-59	444	34,2
60-64	180	13,9
65 ja yli	14	1,1
Yhteensä	1298	100 %
Keski-ikä		47,9 vuotta

3.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Avoimen viran/toimen hoitajia oli 31.12.2018 yhteensä 16. Avoimen viran/toimen hoitajia oli 31.12.2017 yhteensä 18.

Vakituisia työsuhteista alkoi yhteensä 38. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 47. Työsuhteita päättyi 114 ja edellisenä vuonna vastaava luku oli 70. Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus on kasvanut vuosina 2017- 2018 henkilöstön eläköitymisen ja henkilöstön siirtymisestä esim. Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n palvelukseen.

Vaihtuvuus vuonna 2018

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	38	4,0
Päätyneet palvelussuhteet	114	12,1

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 2018. Asia tarkastellaan uudelleen vuonna 2019.

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 ja vuonna 2018 63. Heistä vanhuuseläkkeelle jääviä oli 45 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuella ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 18 henkilöä. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 9. Kevan ennusteen mukaan vuosina 2018- 2020 eri eläkemuodoille tulee jäämään vuosittain n. 45-50 henkilöä/ vuosi.

Vanhuuseläkkeelle jäävien keski-ikä oli 63,6 vuotta. Vuonna 2017 eläkkeelle jäävien keski-ikänsä oli 64,7 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja määräaikaisille kuntoutustuille ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 53,3 v. Edellisenä vuonna 57,7 vuotta, Keskimääräinen eläkkeelle jäänti ikä oli 62,4 vuotta ja vuonna 2017 62,6 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen eläke-ikä laski vuonna 2018 1,1 vuotta ja muille eläkemuodoille siirtyneiden keski-ikä laski 4,4 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä on viime vuosina noussut ja siten vaikuttanut myös varhemaksujen määrään

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.

Työterveyshuolto siirtyi 18.6.2018 lukien Mehiläinen työterveyspalveluille. Tässä yhteydessä tarkistettiin myös sopimusta ja työterveyskäytäntöjä. Sopimuksen mukaan työterveyshuoltona järjestetään ennalta ehkäisevä työterveyshuolto ja työperäisiin sairauksiin liittyvä terveydenhuolto. Henkilöt, joilla on pitkäaikaissairaus esim. diabetes, astma ohjataan terveyspalvelujen piiriin. Lisäksi erikoislääkäreiden ostopalveluista on luovuttu.

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

Työterveyspalvelut tekee aikaisempaa enemmän työpaikkakäyntejä yhteistyössä työsuojelun kanssa.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2018 lakisääteisen työterveyshuollon osalta 91,37 e/työntekijä. Sairaanhoidon kustannukset vuonna 2018 olivat 163,49 e/työntekijä.

Muutosten vuoksi työterveyshuollon menoissa on tapahtunut laskua vuoden 2018 aikana, koska käytännöt muuttuivat aikaisemmasta.

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2014 – 2018

Vuosi	Työntekijöiden lukumäärä	Korvausluokka I lakisääteinen		Korvausluokka II sairaanhoito		Kustannukset yhteensä	Kustannukset yhteensä/työntekijä
		Kustannukset e	Kustannukset/työntekijä	Kustannukset e	Kustannukset/työntekijä		
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
2018	1337	122 167,85	91,37	218 590,14	163,49	340 757,99	254,87

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 lukuun ottamatta vuosia 2017 -2018. 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.

Vuonna 2018 tilinpäätöksen mukaan varhemaksut olivat 220 160 euroa. Varhemaksut erillisenä eränä poistuvat vuoden 2019 alusta lukien ja menot sisältyvät jatkossa eläkemenoperusteisiin maksuihin. 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
Vuosi 2018	220 160 euroa

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 2018 käyttäjiä oli 779 ja bruttomenot olivat 112 800 euroa. Käyttäjien määrä on vuosittain vaihdellut 650 -780 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 13 henkilöä 399 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 2018 n. 16 %. Levin lomamajat korjattiin vuonna 2017 ja käyttöaste nousi vuoden 2018 aikana selkeästi, koska mökkien taso vastaa nykyajan vaatimuksia.

LEVIN LOMAHUONEISTOT 2018

	Karunki	Tornio	Alatornio		yht.	vrk/kk MAX	
tammi	3	3	3		9	93	10 %
helmi	3	14	16		33	84	39 %
maalis	24	23	23		70	93	75 %
huhti	23	22	20		65	90	72 %
touko	7	11	7		25	93	27 %
kesä	6	7	5		18	90	20 %
heinä	8	5	9		22	93	24 %
elo	4	1	6		11	93	12 %
syys	12	10	11		33	90	37 %
loka	12	10	16		38	93	41 %
marras	7	9	6		22	90	24 %
joulu	7	10	11		28	93	30 %
yht.	116	125	133		374	1095	34 %

5. TYÖSUOJELUTOIMINTA

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

Toimialoilla toteutettavan arjen työsuojelutoiminnan tukena ovat työsuojelutoimijat, yksi kokoaikainen ja yksi osa-aikainen työsuojeluvälituutettu sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimijat tapaavat työsuojelutiiminä 1-2 kertaa kuukaudessa työsuojelun ajankohtaisten asioiden ja kehittämistyön puitteissa. Tornion kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii Torniossa yhteistyötoimikunta, joka kokoontui vuonna 2018 kuusi kertaa.

5.1 Tietoon perustuva työsuojelutoiminta

Turvallisten ja terveellisten työolojen perusta on työpaikkojen oma-aloitteinen toiminta – työsuojelu arjen työssä. Työsuojelutoiminnan lähtökohtana on, että työn ja työympäristön mahdolliset vaaratekijät sekä niiden aiheuttamat riskit tunnetaan ja osataan toimia ennaltaehkäisevästi. Perustiedot työhön liittyvistä vaaratekijöistä saadaan työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi –prosessin läpikäynnillä työyksiköissä. Riskienarviointityötä on kehitetty yhteistyössä vakuutusyhtiö LähiTapiolan kanssa vuodesta 2017.

Toisena seurattavana työsuojelun ja työhyvinvoinnin indikaattorina ovat vakuutusyhtiön tilastoimat työtaturmat ja ammattitaudit.

Työtaturmat ja ammattitaudit

Vuosi	Vahinkojen lukumäärä	Maksettut korvaukset	Sairauspäivät
2016	72	154 604	1614
2017	77	88 082	613
2018	57	80 007	622

Eniten vahinkoja sattuu työssä, työmatkavahinkojen osuus on noin kolmasosa kaikista vahingoista. Suurimpina tapaturmien aiheuttajina ovat henkilön kaatuminen ja putoaminen sekä fyysinen kuormittuminen. Yleisimmät vammojen laadut olivat vuonna 2018 haavat, pinnalliset vammat, sijoiltaanmenot ja venähdykset. Työsuojelussa periaatteena on, että kaikki tapaturmat voidaan torjua. Vahinkojen lukumäärässä suunta näyttää olevan positiivinen, mutta tehtävää on edelleen. Säästöpotentiaali tapaturmista johtuvissa sairauspoissaoloissa 2018 on Tornion kaupungissa 217 700 euroa/vuosi (EK: 350€/sairauspäivä).

Työssä tapahtuvat läheltä-piti –tilanteet ovat myös seurattavaa indikaattoritietoa. Hyvinvointipalvelujen toimialalla läheltä-piti –tilanteita seurataan HaiPro –ilmoituskäytännöllä, vuonna 2018 lp -ilmoituksia tehtiin 78 kpl. Muilla toimialoilla systemaattista ilmoituskäytäntöä läheltä-piti –tilanteista ei ole. Yhteistyössä vakuutusyhtiö LähiTapiolan kanssa aloitettiin 2015 työsuojelun kehittäminen. Yhtenä osana oli turvallisuushavaintojen raportointi 2017 kokeilussa olleella Riskizef –työvälineellä, joka ei kuitenkaan näillä näkymin valikoitunut vakuutusyhtiöllä pysyvään käyttöön.

Muuta tietoa työsuojelun käyttöön tuottavat valvovan viranomaisen, aluehallintoviraston työsuojelutarkastukset, joita vuonna 2018 tehtiin keskushallintopalveluihin, teknisiin palveluihin, alihankinta- ja vuokratyösopimuksiin sekä sosiaalitoimistoon. Tiedonlähteitä ovat myös työterveyshuollon työpaikkaselvitykset, työhyvinvointi-/kehityskeskusteluissa kertyvä yleinen työhyvinvointitieto sekä työpaikkojen ja työntekijöiden suorat yhteydenotot työsuojeluun.

Työterveyshuollon palvelut siirtyivät kesäkuussa 2018 Tornion kaupungin työterveyshuollolta Mehiläinen työelämäpalveluille. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin 2018 entisen toimijan kanssa sosiaalitoimeen ja

uuden toimijan kanssa eläinlääkintään. Mehiläinen työelämäpalvelujen kanssa yhteistyön aloittamiseen kuului syksyn 2018 aikana työterveysyhteistyön suunnitelman laatiminen. Suunnitelma käsiteltiin työsuojelun yhteistoimintaelimessä, yhteistyötoimikunnassa 19.12.2018.

5.2 Työsuojelun toimintasuunnitelma

Työsuojelun toimintasuunnitelma perustuu työturvallisuuslainsäädäntöön sekä kerättyyn tietoon työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin tilasta. Työsuojelun toimintasuunnitelmassa vuosille 2018 – 2021 on nimetty kaksi työsuojelun kehittämisaluetta: 1) Turvallisuuskulttuurin vahvistaminen ja 2) Hyvän työilmapiirin edistäminen. Kehittämisalueisiin valitaan vuosittaiset toimenpiteet, joiden tavoitteena on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen työturvallisuuskulttuuri työpaikoilla. Toimenpiteinä ovat pitkäkestoinen tietoon perustuva työ sekä työsuojelutempaukset ja kampanjat.

Työsuojelun pidemmän ajan tavoitteena on ollut muun muassa päivittää työsuojeluun liittyvä ohjeistus. 2016 aikana uusittiin ”Perehdytysopas” sekä ”Häirintä ja epäasiallinen kohtelu” -opas. 2017 päivitettiin ”Toimintaohje uhka- ja väkivallan varalta” sekä ”Työsuojelun toimintaohjelma”. Vuonna 2018 vuorossa oli ”Ohje riskienarviointiin perusopetuksen käsitöihin”. Kaikki voimassaoleva ohjeistus löytyy sähköisessä muodossa kaupungin intranet –sivustolta kohdasta Työsuojelu ja yhteistoiminta.

Vakuutusyhtiö LähiTapiolan kanssa on yhteinen työn tavoite 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.)

5.3. Työsuojelulliset haasteet

Työsuojelun näkökulmasta vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi sekä läheltä-piti –tilanteiden käsittely työyksiköissä kaipaavat edelleen kehittämistä. Systemaattisen turvallisuustilanteen seurannan ja käsittelyn tavoitteena voidaan pitää vahinkojen ja tapaturmien edelleen vähentymistä kohti 0 tapaturmaa. Asiakkaiden haasteellinen käyttäytyminen ja niissä tilanteissa toimiminen nousevat tasaisesti työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltäviksi. Myös työyhteisöjen vuorovaikutukseen, työssä jaksamiseen ja työtilojen turvallisuuteen liittyvät tilanteet ovat olleet vuonna 2018 ja jatkossa työsuojelullisia kehittämiskohteita Torniossa.

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 2018 aikana.

Työsuojelun keskustoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta, joka kokoontuu vuosittain 3 – 6 kertaa. Vuonna 2018 yhteistyötoimikunta kokoontui 6 kertaa ja käsitteli 46 asiaa.

6. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

6.1. Palkkauksen rakenne

Vuonna 2018 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 kokonaisarvioinnin perusteella. Jatkossa määritellään henkilökohtaisen lisän määrääntymisen perusteet tarkemmin.

Vuonna 2018 henkilöstömenojen vähentymisen vuoksi voitiin palkkauksen epäkohtia korjata eri sopimuksissa 0,2 % ylimääräisellä erällä. KVTES:n ja teknisen sopimukset korotukset maksettiin syys- marraskuussa. Osa korotuksista liitettiin osaksi tammikuun järjestelyvaraerää.

KVTES:ssä painottuu tehtäväkohtaisten palkkojen osuus. Henkilökohtaisia lisiä tarkistettiin 0,2 % erällä.

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 2018 ja tavoitteena on saada henkilökohtaiset lisät maksuun arvioinnin perusteella vuonna 2019.

OVTES:n sopimuksessa palveluaikaan sidotut lisät ovat suuremmat kuin muissa sopimuksissa. Lisä- ja ylitunnit määrääntyvät opetusvelvollisuuden mukaan. Lisä- ja ylituntien osuus on pienentynyt hieman edellisvuodesta. Vastaavasti tehtäväkohtaisten palkkojen osuus on pienempi kuin muissa sopimuksissa.

Lääkärisopimuksessa sopimuksen piiriin kuuluu kesäkuusta lähtien pääasiassa eläinlääkärit.

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)

	2018	Teknise			
		KVTES	OVTES	t	Lääkärit TTES
Tehtäväkohtainen palkka		84,9	75,8	87,0	74,1

Palveluajkaan sidotut lisät	5,3	14,3	6,3	3,6	
Henkilökohtaiset lisät	1,1	0,0	3,1	5,2	
Muut: syrjäseutulisiä, määrävuosikorotus, rekrylisä, luottamusmiestörävaus, työsuojeluvaltuutetun korvaus	0,9	0,4	0,5	0,3	
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,6		1,3	2,2	
Vuorolisät ja korotusosuudet (vl, sl)	7,2		0,3	1,2	
Varallaolo			1,5		
Ylitunnit (OVTES)		5,0			
Lisäpalkkiot ja erityisllisät (OVTES)		2,8			
Kertatuntipalkkiot (OVTES)		1,6			
Toimenpidepalkkiot (Lääkärit)				13,4	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	2017		Teknise t	Lääkärit	TTES
Tehtäväkohtainen palkka	84,1	75,0	86,6	70,8	
Palveluajkaan sidotut lisät	5,0	13,8	6,4	4,1	
Henkilökohtaiset lisät	1,1		2,8	3,7	
Muut: syrjäseutulisiä, määrävuosikorotus, rekrylisä, luottamusmiestörävaus, 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 erityisllisät (OVTES)		3,2			
Kertatuntipalkkiot (OVTES)		2,2			
Toimenpidepalkkiot (Lääkärit)				13,3	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0

6.2. Miesten ja naisten keskiansioiden vertailu

Miesten keskiansiot ovat suuremmat kuin naisten keskiansiot KVTES:n ja OVTES:n sopimusaloilla. Teknisten sopimuksessa miesten ja naisten keskiansiot ovat lähes yhtä suuret. Palkkausjärjestelmissä on käytössä tehtävien vaatavuuden 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.2018					
Sopimus	KVTES	OVTES	Teknise t	Lääkärit	TTES
Muutos % ed. vuoteen	-0,6	-1,9	4,8	-45,9	2,4
Miesten keskiansio e/kk	2857,54	4215,2	2993,62		
Naisten keskiansio e/kk	2604,74	3762,61	2967,23	3931,16	

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	

6.3. 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.

Henkilötyövuosien määrä oli vuonna 2015 yhteensä 1 317,6 työvuotta.

Vuonna 2016 henkilötyövuosien määrä oli 1 301,2. Henkilötyövuosien määrä

väheni vuonna 2016 yhteensä 16,4 henkilötyövuodella. Vuonna 2017

henkilötyövuosien määrä oli 1 281,4 eli vähennys edellisvuoteen oli 19,8.

Vuonna 2018 henkilötyövuosien määrä oli 1246 henkilötyövuotta, jossa vähennys edellisvuoteen oli 35,4. Henkilötyövuosien vähennykseen vaikutti merkittävästi

terveyskeskuksen lääkärinvastaanoton, suun terveydenhuollon ja

työterveyshuollon siirtyminen perustettuun Mehiläinen Länsi-Pohjalle 18.6.2018.

Varhaiskasvatuksen tarve kasvoi myös vuonna 2018, mutta lisääntyneeseen tarpeeseen vastattiin varhaiskasvatuksen palvelusetelillä. Lisäksi vuoden 2018 aikana toteutettiin

pieniä rakenteellisia muutoksia, joissa henkilöstöä siirtyi toimialalta toiselle (liikuntatoimi ja varhaiskasvatuksen laitoshuoltajan tehtävät).

Työvoimakustannuksista palkat olivat 44 527 455 euroa, josta vuosilomat 3 730 914,42 euroa, terveysperusteiset poissaolot 1 343 268,39 euroa, perhevapaat 207 815 euroa, koulutus 128 748,30 euroa ja ja muut lakisääteiset poissaolot 184 555,39 euroa.

Vuoden 2018 henkilöstökulut olivat 54 968 333 euroa (sisältää käyttöomaisuuteen aktivoitua henkilöstömenot), jossa vähennystä edellisvuoteen oli 831 713 euroa eli 1,92 %. Vuoden 2017 henkilöstökulut olivat 56 046 921 euroa. Henkilöstökuluista palkat ja palkkiot olivat 43 221 866 euroa, joissa vähennystä edellisvuoteen oli 623 973 eli 1,4 %.

Vuonna 2017 palkat ja palkkiot olivat 43 845 839 euroa. Henkilösivukulut olivat 11 598 851 euroa, jossa oli alentumista edelliseen vuoteen 3,70 %. Vuonna 2017 vastaava luku oli 12 044 207 euroa.

Henkilösivukuluista eläkekulut olivat 9 897 779 euroa, jossa vähennystä edelliseen vuoteen on 2,72 %. Vuonna 2017 vastaava luku oli 10 174 376 euroa.

Henkilöstökorvauksissa tulot olivat 682 104 euroa, jossa kasvua edellisvuoteen oli 0,07 %. Vuonna 2016 vastaava luku oli 681 616 euroa.

Henkilöstömenoja on aktivoitu vuonna 2018 käyttöomaisuuteen 147 616,69 euroa, jossa vähennystä edelliseen vuoteen on 5,9 %. Vuonna 2017 vastaava luku oli 156 875 e.

Henkilöstökulut

	v. 2018	v. 2017	Muutos
	e	e	%
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	43 903 970	44 527 455	-1,40
- Henkilöstökorvaukset	682 104	-681 616	0,07
Tuloslaskelman palkat	43 221 866	43 845 839	-1,42
Henkilöstösivukulut	11 598 851	12 044 207	-3,70
Eläkekulut	9 897 779	10 174 376	-2,72
Muut henkilösivukulut	1 701 072	1 869 831	-9,03
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	54 820 717	55 890 046	-1,91
Henkilöstömenoja aktivoitu käyttöomaisuuteen	147 616	156 875	-5,90

6.3. Työajan käyttö

Henkilöstömäärä- ja henkilötyötunnuslukujen lisäksi työnantaja ja työyhteisöt tarvitsevat tietoa siitä, miten työntekoon tarkoitettu työaika todellisuudessa on

käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöressurssien 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 2018 työajasta 74,53 % jossa oli vähennystä edellisvuoteen 0,51 %. 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 80,01 % eli vuosityöajan lisäys oli 2,75 %. Laskennallisten vuosilomien ja terveysperusteisten poissaolojen, perhevapaiden, koulutuksen ja muiden palkattomien poissaolojen osuus kasvoi ja palkallisten poissaolojen määrä väheni.

Työajan käyttö

Kuukausipalkkaiset ja muu henkilöstö 2018	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365)	362 547			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät (114)	113 234			
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	249 313	100,00	33 142	100,00
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	31 407	12,60	3 662	11,05
- Terveysperusteiset poissaolot	12 670	5,08	1 169	3,53
- Perhevapaat	6 044	2,42	132	0,40
- Koulutus	1 022	0,41	100	0,30
- Muut palkalliset poissaolot	1 677	0,67	142	0,43
- Muut palkattomat poissaolot	11 549	4,63		-
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	545	0,22	57	-
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 424	0,57	391	0,17
= Tehty vuosityöaika	185 823	74,53		

Kuukausipalkkaiset ja muu henkilöstö 993,28 htv

Opetushenkilöstö 2018	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365)	92 254			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät (114)	28 814			
- vähennetään koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja vesopäivät)	8 534			
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	54 906	100	10 893	100,00
Vähennetään työpäivinä:				
- Laskennallinen vuosiloma-aika	6 622	12,06		
- Terveysperusteiset poissaolot	1 177	2,14	174	1,60
- Perhevapaat	1 516	2,76	76	0,70
- Koulutus	185	0,34	29	0,27
- Muut palkalliset poissaolot	313	0,57	42	0,39
- Muut palkattomat poissaolot	1 161	2,11	-	-
= Tehty vuosityöaika	43 932	80,01		

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 15,1 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Vuonna 2017 vastaava luku oli 15,3 ja vuonna 2016 14,3 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.

Työterveyspalvelujen siirryttyä Mehiläinen työterveyspalveluille keskitytään aikaisempaa enemmän työperäisten sairauksien hoitoon ja ennalta ehkäisevään työhön, jossa lisätään työpaikkakäyntejä yhteistyössä työsuojelun kanssa. Työterveyshuolto sopimus on uudistettu vuonna 2018. Lisäksi aloitettiin yhteistyössä Kevan, LähiTapiolan ja Mehiläinen työterveyspalvelujen kanssa työyhteisöjen varhaisen tuen toimintamallin rakentaminen.

Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2018

Terveysperusteiset poissaolot 2018	kalenteri-päivät	% työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	3680	0,81	297	0,67
4-29 pv	8898	0,20	680	1,54
30-60 pv	3696	0,08	242	0,55
61-90 pv	1501	0,03	91	0,21
91-180 pv	722	0,02	39	0,09
Yli 180 päivää	365	0,01	0	0,00
Yhteensä	18862	4,03	1349	3,06
Keskimäärin / henkilötyövuosi	15,14			
Em. poissaoloista erikseen				
- työtapaturmat	527	0,12	41	0,09
- työmatkatapaturmat	94	0,02	7	0,02
- ammattitaudit tai -epäilyt	50	0,01	3	0,01

KAIKKI 18862

TAPATURMAT 527

TYÖMATKATAPATURMAT 94

AMMATTITAUDIT 50

SAIRAUSSPOISSAOLOT 18191

Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika työpäivinä **kalenteripäivinä**

Opetushenkilöstö 54906 **92254**

Muu henkilöstö 249313 **362547**

Yhteensä 304219 **454801**

Palkkakustannukset

Opetushenkilöstö 10893

Muu henkilöstö 33142

Yhteensä 44035

7.TYÖLLISTÄMINEN

Torniossa oli vuoden 2018 joulukuussa Lapin ELY- keskuksen tilastojen mukaan 1 145 työtöntä työnhakijaa ja työttömyysprosentti oli 11,3 %. Lapissa työttömyysprosentti oli vastaavana ajankohtana 11,6 % ja koko maassa 9,7 %. Joulukuussa 2017 Torniossa oli kaikkiaan 1 304 työtöntä työnhakijaa ja työttömyysaste oli 12,8 %.

Työttömyys vähentyi 1,5 prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Yhteensä vuodesta 2016 lähtien työttömyys laski 4,5 %. Työllisyys on parantunut kaikissa ikäryhmissä vuosina 2017 -2018. Eniten työttömyys on vähentynyt pitkäaikaistyöttömien osalta eli vuoden 2016 lopussa pitkäaikaistyöttömiä oli 421 ja vuoden 2018 lopussa 201 pitkäaikaistyötöntä.

Suuri osa pitkäaikaistyöttömistä on ollut työttömänä yli 3 vuotta, työmarkkinatukea maksettiin vuonna 2018 keskimäärin 279 henkilöstä/kk. Heidän osuutensa ja maksettava työmarkkinatuen kuntaosuus on vähentynyt edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2018 työmarkkinatukea maksettiin 1 212 637 euroa, jossa on vähennystä edellisvuoteen 261 760 euroa. Keskimääräinen tuensaajien/kk määrä laski 48 henkilöllä.

Nuorten kesätyösetelillä työllistettiin yrityksiin ja yhdistyksiin yhteensä 282 nuorta 103 yritykseen tai yhdistykseen 1-4 viikon työjaksoihin. Edellisvuotena työllistettiin 268 nuorta 99 yritykseen tai yhdistykseen.

Työllisyyden hoidon edistämiseksi Tornio oli mukana Lapin alueellisessa työllisyyskokeilussa ajalla 1.8.2017- 31.12.2018, jossa pyrittiin rakentamaan toimintamalli tulevaa maakuntaa varten. Kokeilun tuloksena pitkäaikaistyöttömien määrä laski merkittävästi. Lisäksi kokeilun aikana toteutettiin Tornion malli aktiivimallin mukaisen palvelun järjestämisessä.

Tornion mallissa työnhakijoita aktivoitiin omaehtoiseen työn hakemiseen ja tarvitsemien tukipalvelujen käyttöön. Viikoittain pidetyissä tilaisuuksissa esiteltiin työnhakijan mahdollisuuksia työllistyä alueen yrityksiin, aloittaa yritystoimintaa tai hakeutua koulutukseen. Lisäksi osallistumalla ko. tilaisuuksiin työnhakija täytti lain edellyttämän aktivointiehdon. Todistuksia kirjoitettiin n.150 työnhakijalle.

Työllisyyskokeilu ja Tornion mallin toteuttaminen vaati työllisyysmäärärahojen kohdistamista ko toimintoihin. Työllisyyttä edistävillä toimenpiteillä voitiin vähentää kunnan työmarkkinatukimaksuja.

Työllisyysmäärärahojen käyttö ja valtion työllistämistuki vuosina 2009 – 2018

	Työllis- tetty keskim./kk	Menot e	Työllistämis- tuki/ e	Muut tulot/e	Nettomenot e	Kesätyöllistä- minen	Lapin alueellinen työllisyyskok- eilu 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
2018	40	1197025,51	282 803	0	914 223	197 486	134 909,66	1 568 010,56	1 218 1

8. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Vuosi 2018 oli henkilöstön osalta merkittävä valmistautumisessa sekä Mehiläinen Länsi-Pohjan tuloon sekä maakunta- ja sotevalmisteluun.

Mehiläisen tulo toteutui 18.6.2018, mutta maakunta ja sote-valmisteluun tuotettu aineisto jää hyödynnettäväksi tulevina vuosina. Työterveyshuollon palvelujen siirtyminen Mehiläinen työterveyspalveluille toi uutta näkökulmaa työterveyspalveluihin ja uusia käytäntöjä, joiden hiominen jatkuu vielä vuonna 2019.

Muutosten pysyvyys ja vaikutuksen henkilöstön jaksamiseen ovat seikkoja, jotka tulee ottaa huomioon tulevina vuosina. Arjen sujuvuutta ja työyhteisöjen toimintoja parantamalla voidaan tukea esimiehiä ja henkilöstöä muutosten hallinnassa. Henkilöstöohjelmaa laadittaessa nostettiin keskiöön työyhteisöt ja niiden toimivuus. Tähän pyritään vastaamaan tulevina vuosina.

Perheille- parasta- työniloa työntekijöille haettiin ennalta ehkäiseviä toimintoja verkostomaisella yhteistyöllä ja henkilöstöä osallistamalla. Hankkeessa opittuja toimintatapoja ja kehittämismenetelmiä tulee laajentaa myös muuhun kehittämistoimintaan.

Työllisyyden hoidossa Te-hallinnon muutokset sähköiseen asiointiin ja toimipaikkojen supistaminen vaikuttaa kunnan roolin muuttumiseen. Kaupungin tehtävänä on tuoda aikaisempaa selkeämmin esiin paikallistuntemus työmahdollisuuksien suhteen ja tukea työnhakijoita omaan aktiivisuuteen ja tiedottaa kunnan te-hallinnon ja oppilaitosten mahdollisuuksista. Pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisyssä kunnan ja järjestöjen yhteistyö työnhakijoiden osallisuuden vahvistamisessa on tulevaisuudessa erityisen tärkeää