



Tornio

Tornion kaupungin henkilöstökertomus 2019

Yhteistyötoimikunta 27.5.2020

Henkilöstöjaosto 3.6.2020

Kaupunginhallitus 8.6.2020

Kaupunginvaltuusto 11.6.2020 ja 15.6.2020

15.6.2020

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	3
2.	HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMINEN JA ARVIOINTI VUODELTA 2019	4
3.	HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	5
3.1.	Henkilötyövuodet	5
3.2.	Henkilöstömäärä	6
3.3.	Työajan käyttö	8
3.4.	Henkilöstön ikäjakauma.....	11
3.5.	Henkilöstön sukupuolijakauma	12
3.6.	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	13
3.7.	Henkilöstön eläköityminen	14
3.8.	Henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet.....	14
3.9.	Palvelussuhteiden päätoimisuus	15
3.10.	Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet	16
4.	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	17
4.1.	Henkilöstökustannukset.....	17
4.2.	Työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset.....	18
4.3.	Palkkauksen rakenne	18
5.	HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	21
5.1.	Työterveyshuollon kustannukset.....	21
5.2.	Terveysperusteiset poissaolot	23
5.3.	Varhaisen tuen toimintamalli.....	25
5.4.	Osaamisen kehittäminen	26
5.5.	Työsuojelutoiminta	27
5.6.	Viestintä ja vuorovaikutus	30
5.7.	Kehittämishankkeet.....	30
5.8.	Henkilöstöedut	31
6.	JOHTOPÄÄTÖKSET	32

15.6.2020

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomus on osa kaupungin tilinpäätöksen toimintakertomusta. Kirjanpitolautakunnan kuntajaoston yleisohjeen mukaisesti toimintakertomukseen kirjattavat henkilöstötiedot ovat suppeita ja tämän vuoksi Tornion kaupungissa laaditaan erillinen henkilöstökertomus, joka antaa syvällisempää tietoa henkilöstövoimavarojen rakenteesta, palkkauksesta, palvelussuhteista ja työhyvinvoinnista sekä näissä tapahtuneista muutoksista.

Henkilöstökertomus on lisäksi henkilöstöohjelman arviointityökalu, jonka avulla vuosittain seurataan henkilöstöohjelman toteutumista. Näin ollen henkilöstökertomus tuottaa tärkeää tietoa päätöksenteon tueksi koskien kaupungin strategista henkilöstövoimavarojen suunnittelua, muutoksiin valmistautumista sekä suunnitelmallista työyhteisöjen kehittämistä.

Henkilöstökertomuksessa raportoidaan henkilöstön tunnuslukuja määrä- ja kustannustietoina. Henkilöstö tulee nähdä palvelujen tuottajaroolin ohessa myös organisaation investointina, voimavarana ja kilpailuetujen lähteenä. Tämä henkilöstön näkeminen strategisena tuottavuustekijänä edellyttää henkilöstösuunnitelman sekä henkilöstöraportoinnin kehittymistä kohti laadulliset tekijät huomioivaa raportointia (osaaminen, työhyvinvoinnin kokemus, työelämän laatu, motivoituminen ja sitoutuminen, työn merkityksellisyys). Tavoitteena on tulevaisuuden henkilöstökertomuksissa huomioida entistä enemmän näitä laadullisia tekijöitä määrällisten tunnuslukujen lisäksi.

Vuoden 2019 osalta arvioitiin tuo oman lisänsä henkilöstöpäällikön vaihtuminen syksyllä 2019. Kun hiljaista tietoa ei ole käytettävissä, tuo se tietyiltä osin haasteita vaikutusten arviointiin. Henkilöstökertomusta ja sen sisältöä on kuitenkin käsitelty kaupungin esimiespäivässä, tarkastuslautakunnassa, yhteistyötoimikunnassa sekä henkilöstöjaostossa ennen kaupunginhallituksen ja kaupunginvaltuuston käsittelyä, ja näin ollen se on kehittynyt lopulliseen muotoonsa yhteistyössä askel kerrallaan.

Salla Kivelä,
henkilöstöpäällikkö

15.6.2020

2. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMINEN JA ARVIOINTI VUODELTA 2019

Henkilöstökertomuksessa on tarkoitus arvioida henkilöstöohjelman toteutumista vuosittain. Henkilöstöohjelmassa on asetettu henkilöstöstrategian näkökulmasta keskeiset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit, jotka toteutuessaan tukevat kaupungin strategista johtamista. Henkilöstöstrategia auttaa saavuttamaan toiminnalliset tavoitteen mahdollisimman tuloksellisesti.

Henkilöstökertomuksessa peilataan henkilöstöohjelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista. Keskeistä on henkilöstön tuloksellisuuden arviointiin liittyvät asiat, näkökulmat, ongelmat sekä kehittämismahdollisuudet. Tavoitteena on pystyä hyödyntämään työssä mahdollisimman hyvin henkilöstön ominaisuuksia, työelämän laatua, jaksamista ja työhyvinvointia koskevaa tietoa sekä kehittää henkilöstöä koskevan relevantin tiedon hankinta- ja hyödyntämismenetelmiä.

Henkilöstöohjelmassa 2018-2021 on strategiseksi tavoitteeksi valittu *strateginen muutosjohtaminen ja johtamisjärjestelmän kehittäminen*. Tavoitteena on ennakoida tulossa olevia muutoksia ja ottaa perinteisten johtamiskäytäntöjen rinnalle uusia johtamisen työkaluja, joilla henkilöstö voi aktiivisesti osallistua muutosten suunnitteluun ja toteuttamiseen. Arviointikriteeriksi on määritetty *kilpailukyinen ja työhyvinvoinnista huolehtiva työnantaja*.

Toisena strategisena tavoitteena on *henkilöstö muutoksen tekijänä*. Henkilöstö muutosvoima takaa muutosten onnistumisen. Henkilöstön työhyvinvointi varmistaa tuloksellisen työn ja henkilöstö omalla panoksellaan tukee kaupunkistrategian toteutumista. Arviointikriteeriksi on määritetty *asiakaslähtöistä palvelua tuottava henkilöstö*.

Strategisten tavoitteiden alle on määritetty erilaisia toimenpidekokonaisuuksia, yksittäisiä toimenpiteitä sekä mittareita. Osa toimenpiteistä on toteutunut ja osa on vielä työnalla. Myös tässä henkilöstökertomuksessa käsitellään tietyiltä osin henkilöstöohjelmassa 2018-2021 määriteltyjä toimenpiteitä ja niiden toteutumista.

Henkilöstöohjelman päivittäminen vuosien 2020-2021 aikana on nostettu esiin useassa yhteydessä, joten tältä osin katseet on jo suunnattu tulevaisuuteen ja henkilöstöohjelman päivittämiseen entistäkin toimivammaksi. Tästä johtuen yksityiskohtaista arviointia henkilöstöohjelman toteutumisesta ei tulla tekemään tämän vuoden henkilöstökertomuksessa.

15.6.2020

3. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

3.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet lasketaan kumulatiivisesti koko vuoden ajalta laskemalla palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365. Henkilötyövuosien laskentaan lukeutuvat myös palkalliset sairauslomat sekä palkalliset koulutuspäivät. Kokonaisuudessaan Tornion kaupungin henkilötyövuosien määrä oli vuonna 2019 1217,50 (28,5 htv vähennystä verrattuna vuoteen 2018).

Taulukko 1. Henkilötyövuosien kehittyminen palvelualueittain vuosina 2018-2019

Toimiala	Palvelualue	vak.	ma.	työll.	2019 yht.	2018 yht.	muutos %
Keskushallinto	Keskushallintopalvelut	35,46	5,29	3,17	43,93	49,16	-10,6
	Yhteensä	35,46	5,29	3,17	43,93	49,16	-10,6
Hyvinvointi- palvelut	Terveyspalvelut	10,15	2,63	1,94	14,73	57,57	-74,4
	Vanhus- ja hoitopalvelut	198,69	102,81	9,21	310,71	304,76	+2,0
	Sosiaali- ja vammapalvelut	52,80	26,40	2,37	81,58	79,60	+2,5
	Yhteensä	261,65	131,85	13,53	407,02	441,93	-7,9
Sivistyspalvelut	Varhaiskasvatuspalvelut	126,41	38,91	8,84	174,16	184,08	-5,4
	Peruskoulutus	206,00	73,95	0,56	280,51	299,87	-6,5
	Nuorten ja aikuisten koulutus	25,98	32,21	0,00	58,19	58,87	-1,2
	Kulttuuri- liikunta ja vapaa-aikapalvelut*	39,66	20,51	6,95	67,13	62,26	+7,8
	Yhteensä	398,05	165,58	16,36	579,99	605,09	-4,2
Tekniset palvelut	Kunnallistekniikka	14,66	11,84	5,36	31,86	32,22	-1,1
	Kaavoitus ja mittaus	15,29	2,04	0,92	18,25	18,44	-1,0
	Tilapalvelut	93,37	14,44	3,19	111,00	72,58	+52,9
	Ympäristötoimi	21,22	4,23	0,00	25,45	26,61	-4,4
	Yhteensä	144,54	32,55	9,48	186,56	149,85	+24,5
Tornion kaupunki	Yhteensä	839,70	335,26	42,54	1217,50	1246,03	-2,3

*sis. nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo

Hyvinvointipalvelujen osalta henkilötyövuosien vähentyminen vuosien 2017-2019 välisenä aikana johtuu pääasiassa terveyspalvelujen henkilöstön siirtymisestä Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n palvelukseen 18.6.2018 alkaen. Henkilötyövuosina henkilöstön siirtymisen vaikutus oli noin 80 htv. Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n siirtyneen henkilöstön osalta puolet henkilötyövuosien vähentymisestä



15.6.2020

näky vuoden 2018 tilastoissa (henkilöstön siirtyminen n. puolessa välissä vuotta). Mehiläiseen siirtyneen henkilöstön kokonaisvaikutus henkilötyövuosiin näkyy verrattaessa vuoden 2019 tilastoja vuoden 2017 tilastoihin (terveyspalvelujen htv vuonna 2017 98,40 ja vuonna 2019 14,73).

Toinen merkittävä henkilötyövuosissa tapahtunut muutos vuoden 2019 aikana on ollut sivistyspalveluiden alla työskennelleen ruokapalveluhenkilöstön siirtyminen teknisen toimen alle tilapalveluihin. Tämä lisäsi teknisten palvelujen henkilötyövuosimäärää 24,5 prosenttia.

Talustyöryhmä on asettanut vuonna 2015 tavoitteen 60 henkilötyövuoden vähentämiseksi vuosina 2016-2018. Henkilötyövuosien väheneminen on toteutunut seuraavasti: 15,1 (2016), 24,4 (2017) ja 36,9 (2018) eli yhteensä 76,4 henkilötyövuoden väheneminen vuosina 2016-2018. Vuonna 2019 vähennystä henkilötyövuosissa oli 28,5. Vuodelle 2019 ei ole asetettu erillistä tavoitetta henkilötyövuosien vähentämisen suhteen.

3.2. Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä on arvioitu vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Vuonna 2019 kokonaishenkilöstömäärä lisääntyi 57 henkilöllä verrattuna vuoteen 2018. Vakinaisen henkilöstön määrä vähentyi 23 henkilöllä, määräaikaisen henkilöstön määrä lisääntyi 85 henkilöllä ja työllistettyjen määrä väheni 5 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain vuosina 2018-2019

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä		Muutos henkilöinä ed.vuoteen
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
Keskushallintopalvelut	40	37	6	4	4	4	50	45	-5
Hyvinvointipalvelut	304	287	116	167	19	16	439	470	+31
Sivistyspalvelut	475	441	162	199	24	15	661	655	-6
Tekniset palvelut	124	155	19	18	5	12	148	185	+31
Yhteensä	943	920	303	388	52	47	1298	1355	+57
Muutos ed. vuoteen	-23		+85		-5		+57		

Keskushallinnon henkilöstömäärä väheni 5 henkilöllä. Vuoden 2019 aikana henkilöstöravintola Ruokala Ysi siirtyi teknisiin palveluihin ja talous- ja velkaneuvonta siirtyi valtion vastuulle ja tämä vaikutti 4 henkilön työpanokset vähenemisen.



15.6.2020

Hyvinvointipalveluissa henkilöstön määrä kasvoi 31 henkilöllä. Määräaikaista henkilöstöä työskenteli hyvinvointipalveluissa 31.12. tilanteen mukaan 51 henkilöä enemmän verrattuna vuoteen 2018. Määräaikaisten palvelussuhteiden kasvu johtuu pääasiassa asiakkaiden hoidontarpeen kasvusta sekä pitkistä vuoden vaihteen pyhistä, jolloin sijaisia jouduttiin palkkaamaan normaalia. Vuoden 2018 osalta henkilöstömäärissä ei näy terveystalvelujen henkilöstön siirtyminen Mehiläinen Länsi-pohja Oy:n palvelukseen, sillä henkilöstömäärä on otettu 31.12. tilanteen mukaan.

Sivistyspalvelujen vakinaisten henkilöiden määrä väheni 34:llä henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön vähenemisen syynä on ruokapalveluhenkilöstön siirtyminen sivistystoimen alaisuudesta teknisen toimen alaisuuteen. Määräaikaisen henkilöstön määrän kasvu johtuu avustajien kasvaneesta tarpeesta varhaiskasvatuksessa ja peruskoulutuksessa. Erityisesti henkilökohtaisia avustajia sekä ns. luokka-avustajia on jouduttu palkkaamaan opetustyön tukemiseksi yli 24 oppilaan luokissa. Lisäksi varhaiskasvatuksen lisääntynyt kysyntä ja sen myötä henkilöstötarpeen kasvaminen on näkynyt määräaikaisten palvelussuhteiden kasvuna. Määräaikaisten henkilöstön määrää kasvattaa lisäksi nuorisotyössä tehtävät hankkeet kehittyvän nuorisotyön tukemiseksi.

Teknisten palvelujen osalta suurin muutos tapahtui vakinaisen henkilöstön kohdalla, jonka määrä kasvoi 31 henkilöllä. Tätä selittää pääasiassa ruokapalveluhenkilöstön siirtyminen teknisten palvelujen alaisuuteen. Muutoksen yhteydessä teknisiin palveluihin siirtyi 26 vakituista, 7 määräaikaista ja 7 työllistettyä työntekijää. Myös henkilöstöravintola Ruokala Ysin kaksi työntekijää siirtyivät teknisiin palveluihin. Työllistettyjen määrän kasvu johtui myös ruokapalvelujen siirtymisestä teknisten palvelujen alaisuuteen.

Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön määrä vuonna 2019 oli 47 henkilöä ja vuonna 2018 määrä oli 52 henkilöä. Lähes kaikki työllisyysmäärärahat kohdennettiin yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneisiin pitkäaikaistyöttömiin, joiden Kelan työmarkkinatukimaksuista kunta maksaa 50-70 %.

Henkilöstöjärjestelyjen tavoitteena on ollut henkilöstön vakinaistaminen sekä määräaikaisten palvelussuhteiden vähentäminen ja siten henkilöstön eläköitymiseen varautuminen. Vuonna 2019 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi merkittävästi niin hyvinvointipalveluissa kuin sivistyspalveluissa.

Käytettäessä henkilöstömäärää mittarina tulee huomioida, että osa-aikaiset palvelussuhteet aiheuttavat usein henkilöstömäärän kasvua. Kunta-alan henkilöstön kohdalla eläköityminen on voimakasta lähivuosina, jolloin henkilöstövoimavarojen suunnittelun näkökulmasta ajankohtaiseksi tulee osa-aikatyön kehittäminen työkyvyn ylläpitämiseksi. On huomioitava, että osa-aikatyön lisääminen lisää henkilöstömäärää sekä joitain palkkaukseen liittyviä sivukuluja. Osa-aikatyöllä on kuitenkin myönteisiä vaikutuksia henkilöstön työssä jaksamiseen ja sitä kautta esim. sairauspoissaolokustannusten sekä työkyvyttömyyseläkemaksujen vähentymiseen. Osa-aikatyön edistämällä voi olla myönteisiä vaikutuksia myös työllisyyden edistämisen näkökulmasta.



15.6.2020

3.3. Työajan käyttö

Henkilöstömäärien ja henkilötyövuosien 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 työhön käytettävästä ajasta. Taulukot antavat tietoa henkilöstön työaika- ja henkilöstöresurssi-suunnittelulle.

Työajan käyttöä tarkastellaan erikseen opetushenkilöstön sekä kuukausipalkkaisen ja muun henkilöstön osalta, sillä työaikajärjestelmät ovat ammattiryhmillä erilaiset.

Taulukko 3. Kuukausipalkkaisten ja muun henkilöstön työajan käyttö vuonna 2019

Kuukausipalkkaiset ja muu henkilöstö 2019	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1000 euroa	% palkka-kustan-nuksista
Kalenterivuoden päivät (365)	352 189			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät (115)	110 964			
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	241 225	100,00	32 152	100,00
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	29 388	12,18	3 476	10,81
- Terveysperusteiset poissaolot	14 700	6,09	1 260	3,92
- Perhevapaat	6 228	2,58	129	0,40
- Koulutus	899	0,37	84	0,26
- Muut palkalliset poissaolot	2 017	0,84	172	0,53
- Muut palkattomat poissaolot	12 035	4,99	-	-
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	522	0,22	59	-
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 257	0,52	1 747	0,18
= Tehty vuosityöaika	176 693	73,25		



15.6.2020

Taulukko 4. Kuukausipalkkaisten ja muun henkilöstön työajan käyttö vuonna 2018

Kuukausipalkkaiset ja muu henkilöstö 2018	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365)	362 547			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika 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		

Vuonna 2019 kuukausipalkkaisten sekä muun henkilöstön osalta tehty vuosityöaika oli 1,8 % vähemmän verrattuna vuoteen 2018. Tämä selittyy kalenterivuoden aikana olleiden pyhäpäivien määrällä. Terveysperusteiset poissaolot kasvoivat 2030 päivällä, joka tarkoittaa 1,1 % kasvua teoreettisessa säännöllisessä vuosityöajassa. Palkkakustannukset terveysperusteisten poissaolojen vuoksi kasvoivat 0,39 %, joka tarkoittaa 91 000 euron lisäystä verrattuna vuoteen 2018.

Suurin osa työajan käytössä ja sen kustannusten muutoksesta selittyy terveysperusteisten poissaolojen kasvulla. Muiden palkallisten poissaolojen osuus vuosityöajasta kasvoi 20,2 %, joka tarkoittaa 0,1 % kasvua palkkakustannusten %-osuuksissa (30 000 euroa). Muiden vapaiden osuus ei muuttunut merkittävästi vuonna 2019.

Opetushenkilöstön työajan käytössä ei tapahtunut vuonna 2019 merkittäviä muutoksia verrattuna vuoteen 2018. Tehty vuosityöaika laski vuonna 2019 0,5 % verrattuna vuoteen 2018. Tämä selittyy kalenterivuoden aikana olleiden pyhäpäivien määrällä. Terveysperusteiset poissaolot kasvoivat 64 työpäivällä, jolloin vuosityöajasta meni 0,15 % enemmän aikaa sairauspoissaoloihin. Myös muiden palkallisten poissaolojen määrä kasvoi 127 työpäivällä, mikä tarkoittaa kustannuksissa 12 000 euroa ja prosentuaalisesti 0,11 % kasvua kaikista palkkakustannuksista.



15.6.2020

Taulukko 5. Opetushenkilöstön työajan käyttö 2019

Opetushenkilöstö 2019	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1000 euroa	% palkka-kustan-nuksista
Kalenterivuoden päivät (365)	92 199			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät (115)	29 049			
- vähennetään koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja veso-päivät)	8 904			
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	54 246	100	10 893	100,00
Vähennetään työpäivinä:				
- Laskennallinen vuosiloma-aika	6 688	12,33		
- Terveysperusteiset poissaolot	1 241	2,29	197	1,81
- Perhevapaat	1 467	2,70	44	0,40
- Koulutus	207	0,38	27	0,25
- Muut palkalliset poissaolot	440	0,81	54	0,50
- Muut palkattomat poissaolot	1 074	1,98	-	-
= Tehty vuosityöaika	43 129	79,51		

Taulukko 6. Opetushenkilöstön työajan käyttö 2019

Opetushenkilöstö 2018	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1000 euroa	% palkka-kustan-nuksista
Kalenterivuoden päivät (365)	92 254			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät (114)	28 814			
- vähennetään koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja veso-päivät)	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		



15.6.2020

3.4. Henkilöstön ikäjakauma

Vuonna 2019 koko henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta (vuonna 2018 47,9 vuotta) ja vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,7 vuotta. Suurimman ikäryhmän kaupungin henkilöstöstä muodostaa 50-59-vuotiaat.

Taulukko 7. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2019

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	151	11,1
30-39	247	18,2
40-49	321	23,7
50-59	428	31,6
60-64	188	13,9
65 ja yli	20	1,5
Yhteensä	1355	100 %

Kun tarkastellaan henkilöstön keski-ikää palvelualueittain, voidaan todeta keski-ikänsä nuorimman henkilöstön työskentelevän kulttuuri-, liikunta- ja vapaa-aikapalveluissa (keski-ikä 42,1) sekä sosiaali- ja vammaispalveluissa (keski-ikä 42,7). Keski-ikänsä vanhin henkilöstö työskentelee terveyspalveluissa (keski-ikä 53,3) sekä keskushallintopalveluissa (keski-ikä 51,5).

Taulukko 8. Henkilöstön keski-ikä palvelualueittain

Toimiala	Palvelualue	yht., lkm	keski-ikä, kaikki
Keskushallintopalvelut	Keskushallintopalvelut	45	51,5
	Yhteensä	45	51,5
Hyvinvointipalvelut	Terveyspalvelut	15	53,2
	Vanhus- ja hoitopalvelut	357	46,9
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	98	43,7
	Yhteensä	470	46,4
Sivistyspalvelut	Varhaiskasvatuspalvelut	197	47,2
	Peruskoulutus	307	45,2
	Nuorten ja aikuisten koulutus	66	51,2



15.6.2020

	Kulttuuri-, liikunta ja vapaa- aikapalvelut*	85	42,1
	Yhteensä	655	46,0
Tekniset palvelut	Kunnallistekniikka	22	48,9
	Kaavoitus ja mittaus	18	49,2
	Tilapalvelut	116	49,2
	Ympäristötoimi	29	44,1
	Yhteensä	185	48,3
Tornion kaupunki	Yhteensä	1355	46,7

*ml. nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo

3.5. Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuonna 2019 vakinaisesta henkilöstöstä (920 henkilöä) oli 802 (86,8%) naisia ja 118 (13,2 %) miehiä. Terveyspalvelujen henkilöstön siirtyminen Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n vaikutti naisten vakituisten palvelussuhteiden määrään vähentävästi. Määräaikaisten palvelussuhteiden (ml. työllistetyt) kasvu näkyi naisten määräaikaisten palvelussuhteiden osuuden kasvuna. Muilta olin merkittäviä muutoksia ei ollut vuosien 2018-2019 välillä.

Taulukko 9. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelussuhteen tyypin mukaan

Henkilöstömäärä 31.12.2019	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuodesta
Vakinaiset	118	802	920	-2,4
Määräaikaiset	61	374	435	22,5
- joista työllistettyjä	18	29	47	-9,6
Yhteensä	179	1176	1355	4,4

Naisvaltaisimpia palvelualueita ovat vanhus- ja hoitopalvelut (98,6 %), varhaiskasvatuspalvelut (98,5 %) sekä sosiaali- ja vammaispalvelut (92,9 %). Miesvaltaisimpia palvelualueita ovat kunnallistekniikka (72,7 %), kaavoitus ja mittaus (66,7%) sekä terveyspalvelut (53,3%).



15.6.2020

Taulukko 10. Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain

Toimiala	Palvelualue	miehet lkm	%-osuus	naiset lkm	%-osuus	yht., lkm
Keskushallinto- palvelut	Keskushallintopalvelut	11	24,4	34	75,6	45
	Yhteensä	11	24,4	34	75,6	45
Hyvinvointipalvelut	Terveyspalvelut	8	53,3	7	46,7	15
	Vanhus- ja hoitopalvelut	5	1,4	352	98,6	357
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	7	7,1	91	92,9	98
	Yhteensä	20	4,3	450	95,7	470
Sivistyspalvelut	Varhaiskasvatuspalvelut	3	1,5	194	98,5	197
	Peruskoulutus	45	14,7	262	85,3	307
	Nuorten ja aikuisten koulutus	13	19,7	53	80,3	66
	Kulttuuri- liikunta ja vapaa- aikapalvelut*	25	29,4	60	70,6	85
	Yhteensä	86	13,1	569	86,9	655
Tekniset palvelut	Kunnallistekniikka	16	72,7	6	27,3	22
	Kaavoitus ja mittaus	12	66,7	6	33,3	18
	Tilapalvelut	28	24,1	88	75,9	116
	Ympäristötoimi	6	20,7	23	79,3	29
	Yhteensä	62	33,5	123	66,5	185
Tornion kaupunki	Yhteensä	179	13,2	1176	86,8	1355

*ml. nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo

3.6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2019 aikana vakinaisia palvelussuhteita alkoi 21 (38 vuonna 2018), joka on 2,3 % henkilöstöstä. Vuoden 2019 aikana vakinaisia palvelussuhteita päättyi 63 (114 vuonna 2018), joka on 6,8 % henkilöstöstä.

Eroa vuosien 2018 ja 2019 välillä selittää pitkälti henkilöstön siirtyminen Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n palvelukseen vuoden 2018 aikana. Muuten vakinaisen henkilöstön osalta vaihtuvuutta voidaan pitää kohtuullisen pienenä.



15.6.2020

3.7. Henkilöstön eläköityminen

Vuonna 2019 eri eläkemuodoille jäi yhteensä 55 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi 40 henkilöä (keski-ikä 64 vuotta), osa-aikaeläkkeelle 1 henkilö ja työkyvyttömyyseläkkeelle (ml. osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja täysi työkyvyttömyyseläke) 15 henkilöä (keski-ikä 55 vuotta).

Kevan ennusteen mukaan eri eläkemuodoille tulee jäämään vuosittain noin 45-60 henkilöä.

Taulukko 11. Eläkkeille jääneiden lukumäärä vuosina 2016-2019 sekä ennuste vuosille 2020-2025

Vuosi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Toteuma				Ennuste					
Henkilöstön lukumäärä	74	56	63	55	46	55	58	58	45	56

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä laski kolmella henkilöllä vuodesta 2018. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden henkilöiden määrä vaikuttaa työnantajalle maksettavaksi tuleviin työkyvyttömyyseläkemaksuihin (entinen varhaiseläkemenoperusteinen maksu ns. varhe-maksu).

3.8. Henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet

Tornion kaupungin palveluksessa työskentelevän henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet ja niiden henkilöstömäärät on esitelty seuraavassa taulukossa.

Taulukko 12. Henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet

	Ammattinimike	Henkilöstömäärä
1.	hoitaja	264
2.	koulunkäyntiavustaja	82
3.	peruskoulun luokanopettaja	71
4.	lastentarhanopettaja	63
5.	peruskoulun lehtori	43
6.	ruokapalvelutyöntekijä	43
7.	sairaanhoitaja	41



15.6.2020

8.	lähihoitaja	37
9.	toimistosihtööri	30
10.	terveydenhoitaja	26
11.	lukion lehtori	16

3.9. Palvelussuhteiden päätoimisuus

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (78,3 % henkilöstöstä). Vuonna 2019 osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 11,9 % henkilöstöstä, jolloin osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi 16,8 % verrattuna vuoteen 2018.

Taulukko 13. Palvelussuhteiden päätoimisuus

Palvelussuhde 31.12.2019	Määrä	%-osuus palvelussuhteista	Muutos edellisestä vuodesta (%)
Kokoaikaiset	1145	78,3	+2,7
Osa-aikaeläkeläiset	3	0,2	-25,0
Osa-aikaiset, muut	174	11,9	+16,8
Sivutoimiset	33	2,3	+ 6,5
Palkattomalla työ-/virkaavapaalla 31.12.2019 olevat	108	7,4	- 7,7
Yhteensä	1463	100	



15.6.2020

3.10. Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet

Vakinaisissa palvelussuhteissa työskenteli 31.12. tilanteen mukaan yhteensä 920 henkilöä, määräaikaisessa palvelussuhteessa 388 sekä työllistettyjä oli 47 henkilöä. Seuraavassa taulukossa on avattu määräaikaisten palvelussuhteiden perusteiden jakautumista.

Taulukko 14. Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet

Määräaikaiset 31.12.2019	Määrä	%-osuus	Muutos % ed. vuoteen
Määräaikainen tehtävä	112	25,75	-2,70
Sijaiset	204	46,90	7,46
Avoimen tehtävän hoito	12	2,76	-0,62
Projekti	3	0,69	0,13
Tuntiopettaja	55	12,64	0,25
Oppisopimus	2	0,46	-0,67
Työllistetyt	47	10,80	-3,84
Yhteensä	435	100,00	



15.6.2020

4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Henkilöstökustannukset ja investoinnin henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta on tärkeää kunnan talouden näkökulmasta.

4.1. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset laskivat kokonaisuudessaan 0,07 prosenttia vuodesta 2018. Henkilöstökustannusten kehitystä arvioitaessa on huomioitava, että vuonna 2019 henkilötyövuodet ja sen myötä palkkauskustannukset vähenivät 28,5 henkilötyövuotta eli -2,3 % verrattuna vuoteen 2018.

Kasvua henkilöstökustannuksiin toi 1.4.2019 tehty tehtäväkohtaisen palkan 1,0 prosentin yleiskorotus kaikkien sopimusalojen palvelussuhteisiin. Myös henkilösivukulut kasvoivat 1,27 prosenttia (sairausvakuutuskorvaukset 55 588 euroa ja tapaturmakorvaukset 15 548 euroa). Työntajan palkkaperusteinen sairausvakuutusmaksu oli vuonna 2019 1,34 prosenttia, kun se vuonna 2018 oli 0,77 prosenttia. Tapaturmakorvausten määrään työntaja voi itse vaikuttaa panostamalla ennakkoivaan työsuojelun toimintaan.

Taulukko 15. Henkilöstökustannukset vuonna 2019

Henkilöstökustannus	Vuosi 2019	Vuosi 2018	Muutos % ed.vuoteen
Palkat ja palkkiot	44 059 545	43 903 970	+ 0,35
- Henkilöstökorvaukset yht.	754 704	682 104	+ 10,64
• Sairausvak.korvaukset	699 515	643 927	+8,63
• Tapaturmakorvaukset	53 724	38 176	+ 40,73
• Muut kustannukset	1465	0	
= Tuloslaskelman palkat	43 304 841	43 221 866	+ 0,19
+ Henkilösivukulut yht.	11 451 514	11 598 851	+ 1,27
• Eläkekulut	9 840 347	9 897 779	-0,58
• Muut henkilösivukulut	1 611 167	1 701 072	-5,29
Yhteensä	54 929 390	54 968 333	-0,07 %
Henkilöstömenoja aktivoitu käyttöomaisuuteen	173 034	147 616	+ 14,6



15.6.2020

4.2. Työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset

Vuodesta 2019 alkaen työkyvyttömyyseläkemaksut on sisällytetty palkkaperusteiseen eläkemaksuprosenttiin. Työkyvyttömyyseläkemaksu on työnantajakohtainen ja se määräytyy työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Työkyvyttömyysriskikertoimen määrittelyyn vaikuttaa työnantajan koko. Kun työnantaja lukeutuu suurtyönantajaksi, määräytyy työkyvyttömyyseläkemaksu kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella, jota laskettaessa hyödynnetään vuoden 2019 osalta vuosina 2016-2017 alkaneista työttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista aiheutunut eläkemeno 24 kk aikana. Vuonna 2019 Tornion kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin oli 0,54516, joka on matalampi, kuin Kevan jäsenyhteisöjen keskimääräinen työttömyysriskikerroin 1,00. Vuonna 2019 työkyvyttömyyseläkemaksu suuruus on Tornion kaupungin kunnallisen eläkelain (KuEL) alaisella henkilöstöllä 0,49 prosenttia ja valtion eläkelain (VaEL) alaisella henkilöstöllä 0,80 prosenttia maksetuista palkoista.

Työkyvyttömyyseläkemaksujen (tai varhaiseläkemenoperusteisten maksujen) kehittyminen on ollut seuraavanlainen:

- vuosi 2016 172 515 € (varhe-maksu)
- vuosi 2017 252 61 € (varhe-maksu)
- vuosi 2018 220 160 € (varhe-maksu)
- vuosi 2019 233 911 € (työkyvyttömyyseläkemaksu)

On huomioitava, että eläkejärjestelmässä tapahtuneen rakenteellisen uudistumisen myötä vuoden 2019 luku ei ole verrannollinen edeltävien vuosien lukujen kanssa.

4.3. Palkkauksen rakenne

Palkkauksen rakenteeseen on vuonna 2019 vaikuttanut 1.4.2019 toteutettu 1,0 prosentin yleiskorotus tehtäväkohtaiseen palkkaan tai siihen rinnastettavaan tuntipalkkaan. Lisäksi vuonna 2019 maksettiin KVTES:n paikallinen järjestelyerä, joka oli 1,2 prosenttia KVTES:n ja TTES:n alaisen henkilöstön palkkasummista. OVTES:ssa järjestelyerä oli 0,9 %, LS:ssa 0,7 % ja TS:ssa 0,3 %.



15.6.2020

Taulukko 16. Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)

	KVTES		OVTES		TS		LS		TTES	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Tehtäväkohtainen palkka	85,5	84,9	77,5	75,8	86,5	87,0	78,5	74,1		
Palveluaikaan sidotut lisät	5,2	5,3	14,1	14,3	6,3	6,3	3,2	3,6		
Henkilökohtaiset lisät	1,3	1,1	0,0	0,0	4,0	3,1	7,5	5,2		
Muut*	0,7	0,9	0,4	0,	0,5	0,5		0,3		
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,6	0,6			1,0	1,3		2,2		
Vuorolisät ja korotusosuudet (vl, sl)	6,7	7,2			0,3	0,3		1,2		
Varallaolo					1,4	1,5				
Ylitunnit (OVTES)			4,3	5,0						
Lisäpalkkiot ja erityislisät (OVTES)			2,0	2,8						
Kertatuntipalkkiot (OVTES)			1,7	1,6						
Päivystys (Lääkärit)							10,8	13,4		
Yhteensä	100,0		100,0		100,0		100,0		0,0	
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2505,91		3961,07		2917,35		3869,23		3058,97	
Muutos % ed. vuoteen	-4,28		+2,97		-2,36		-1,6		+3,46	
Miesten keskiansio e/kk	2973,38		4197,05		2883,77					
Naisten keskiansio e/kk	2475,13		3909,71		3026,48		3869,23			

*Muut = syrjäseutulisa, määrävuosikorotus, rekrytointilisa, luottamusmieskorvaus, työsuojeluvaltuutetun korvaus

KVTES: n alaiselle henkilöstölle jaettiin paikallisesti sovittava 1,2 % järjestelyerä, joka oli suuruudeltaan 22 992,03 €. Summasta sovittiin kohdennettavaksi 70 % tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja 30 % henkilökohtaisiin lisiin. Tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistus perustui työn vaativuuden arviointiin, jossa tehtävät luokiteltiin hinnoittelutunnuksittain perustason (+3 %), vaativan tason (+6%) ja erittäin vaativan tason tehtäviin (+9%) ja tehtäväkohtainen palkka määriteltiin hinnoittelutunnuksen peruspalkan mukaisesti. Jaetut henkilökohtaiset lisät olivat suuruudeltaan 30-100 €.

OVTES:n paikallinen järjestelyerä 0,9 % oli suuruudeltaan 5705,53 €. Neuvotteluissa päätettiin kohdentaa järjestelyvaraerä ensisijaisesti koulujen rehtoreille, erityisopettajille, tietotekniikan vastuuhenkilöille ja osa tasaeränä TVA-lisään vakituiselle henkilöstölle. Jaettava summa oli 6486 €. OVTES:n TVA-lisät maksettiin syksyllä 2019 uuden lukuvuoden alettua.



15.6.2020

TS:n henkilöstön osalta 0,3 % järjestelyerä päätettiin teknisen sopimuksen kehittämistyöryhmässä jakaa samoilla periaatteilla, kuin palkkausjärjestelmän kehittäminen 1.9.2018 alkaen. Järjestelyerän summa 567,26 € kohdennettiin ensisijaisesti henkilökohtaisten lisien korotuksiin.

TTES:n alaisen henkilöstön osalta järjestelyerän oli 1,2 % maksetuista keskituntiansioiden summasta eli 3,30 €. Järjestelyerä kohdennettiin ensisijaisesti henkilökohtaisiin lisiin ja erityistä huomiota kiinnitettiin henkilöstön monipuoliseen osaamiseen, joka hyödyttää työnantajaa.

LS:n mukaan järjestelyerää tuli maksettavaksi 0,7 %, joka oli suuruudeltaan 231,39 €. Järjestelyerä kohdennettiin henkilökohtaisiin lisiin. Lääkäreiden sopimuksen palkkauksen rakenteessa tapahtuneita muutoksia selittää osittain lääkäreiden siirtyminen Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n palvelukseen, jolloin vuonna 2019 kaupungin palkkalistoilla oli mukana ainoastaan eläinlääkärit.

Yleisesti voidaan todeta eri palkkalajeista, että tehtäväkohtaisten palkkojen osuus kokonaisansioista kasvoi KVTES:ssä 0,6 %, OVTES:ssä 1,7 % ja LS:ssä 4,4 % verrattuna vuoteen 2018. TS:n osalta tehtäväkohtaisia palkkoja maksettiin 0,5 % vähemmän verrattuna vuoteen 2018. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaisansioista kasvoi KVTES:ssä 0,1 %, TS:ssä 0,9 % ja LS:ssä 2,3 % verrattuna vuoteen 2018.



15.6.2020

5. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, mm. johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisöstä, työn hallinnan kokemuksesta, riittävästä osaamisesta, sopivasta työkuormituksesta sekä yksilön omasta terveydentilasta.

Työhyvinvointia tuetaan yhteistyössä työterveyshuollon sekä kaupungin työsuojeluorganisaation kanssa. Työhyvinvoinnin tukemisen välineitä Tornion kaupungissa ovat mm. Varhaisen tuen malli, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, Aino Active –järjestelmä sekä erilaisen työhyvinvointitempaukset. Vuonna 2020 on tarkoitus toteuttaa työhyvinvointikysely, joka tullaan jatkossa toteuttamaan vuosittain.

5.1. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon palvelujen tuottaminen on siirtynyt 18.6.2018 alkaen Mehiläisen työterveyspalveluille. Tässä yhteydessä on myös tarkistettu työterveyshuollon palvelusopimusta sekä työterveysyhteistyön käytäntöjä. Sopimuksen mukaan työterveyshuollon palveluihin kuuluvat ennalta ehkäisevä työterveyshuolto sekä työperäisiin sairauksiin liittyvä terveydenhuolto. Pitkäaikaissairauksien hoito, esim. diabetes, astma jne. hoidetaan julkisten terveyspalvelujen piiriin. Mikäli kyseisillä sairauksilla on vaikutusta työkykyyn, huomioidaan nämä myös työterveyshuollon palveluissa. Erikoislääkäreiden ostopalveluista luovuttiin uuden sopimuksen myötä.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluu muun muassa työpaikalla tehtävä työpaikkaselvitys, terveystarkastukset, työterveysneuvottelut, ohjaus ja neuvonta sekä ensiapuvalmiuden ylläpito. Kela korvaa työnantajalle ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden kustannuksista 60 prosenttia (korvausluokka 1).

Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen yleislääkäritasoista, työterveyspainotteista sairaanhoitoa ja muita terveydenhuollon palveluja. Sairaudenhoidon palveluiden kustannuksista Kela korvaa työnantajalle 50 prosenttia (korvausluokka 2).

Vuonna 2019 Tornion kaupungin työterveyshuollon kustannukset ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka 1) osalta olivat 140 729 € ja työperäisen sairaudenhoidon (korvausluokka 2) osalta 170 004 €.



15.6.2020

Suuri muutos työterveyshuollon kustannuksissa on tapahtunut vuonna 2018, kun työterveyspalvelujen tuottaminen Tornion kaupungille siirtyi ostopalveluksi Mehiläisen työterveyshuollon palveluille. Vuonna 2019 sairaanhoidon korvausten määrä laski edelleen. Syynä tähän on työterveyshuollon toiminnan painottuminen entistä vahvemmin ennaltaehkäisevään toimintaan (korvausluokka 1).

Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannusten kehitys

Vuosi	Henkilöstön lukumäärä	Korvausluokka 1 ennaltaehkäisevä toiminta		Korvausluokka 2 sairaanhoito		Korvattavat kust. yhteensä €	Kaikki kust. €	Kust. yht. € / työntekijä
		Kust. €	Kust. € / työntekijä	Kust. €	Kust. € / työntekijä			
2015	1420	123 691	87	246 928	175	372 619		262
2016	1407	180 474	128	262 377	186	442 852		315
2017	1378	174 766	127	268 480	195	443 246		322
2018*	1337	122 168	91	218 590	163	340 758		255
2019*	1355	140 729	104	170 004	125	310 733		229

*Kelan päätöksen mukaisesti korvatut summat

Vuoden 2019 aikana on sovittu yhteistyön tiivistämisestä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon palvelu- ja asiakaspäälliköiden kanssa käydään yhteinen palaveri kaksi kertaa vuodessa liittyen sopimuksen seurantaan, uusien toimintojen käyttöönottoon sekä sairauspoissaolojen seurantaan.

Säännöllisestä palaverikäytännöstä (3-4 krt/vuosi) sovittiin lisäksi työterveyshuollon operatiivisen tiimin sekä Tornion kaupungin työterveysyhteistyön edustajien kesken. Palavereissa seurataan työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista, suunnitellaan toimenpiteitä työhyvinvoinnin tukemiseksi sekä kehitetään yhdessä työterveyshuollon käytäntöjä.



15.6.2020

5.2. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisiin poissaoloihin lasketaan mukaan sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneet poissaolopäivät. Terveysperusteisissa poissaoloissa on havaittavissa selkeä kasvusuunta vuonna 2019. Poissaolojen määrä henkilötyövuosittain oli 17,95, joka on 18,6 % enemmän verrattuna edeltävään vuoteen.

Taulukko 18. Terveysperusteisten poissaolojen kehittyminen

	2015	2016	2017	2018	2019
Poissaolot/htv	14,6	14,3	15,3	15,1	17,95

Vertailulukuja terveysperusteisista poissaoloista valtakunnallisesti on saatavilla Työterveyslaitoksen vuonna 2018 toteuttamasta Kunta10-tutkimuksesta, joka on Suomen suurin kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus. Vuonna 2018 terveysperusteiset poissaolot kääntyivät kasvuun ja olivat keskimäärin 17 pvä/htv. Kuntatyönantajilla on ollut käytössä oma henkilöstötietojen vertailutietopankki mutta sen toiminta on loppunut.

Taulukko 19. Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain

Toimiala	Palvelualue	2019 htv	sairauspv:t / htv
Keskushallinto	Keskushallintopalvelut	43,93	7,06
	Yhteensä	43,93	7,06
Hyvinvointipalvelut	Terveyspalvelut	14,73	7,87
	Vanhus- ja hoitopalvelut	310,71	21,64
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	81,58	21,54
	Yhteensä	407,02	21,12
Sivistyspalvelut	Varhaiskasvatuspalvelut	174,16	20,52
	Peruskoulutus	280,51	15,07
	Nuorten ja aikuisten koulutus	58,19	1,01
	Kulttuuri- liikunta ja vapaa-aikapalvelut*	67,13	12,92
	Yhteensä	579,99	15,05
Tekniset palvelut	Kunnallistekniikka	31,86	5,78
	Kaavoitus ja mittaus	18,25	3,73
	Tilapalvelut	111,00	23,53
	Ympäristötoimi	25,45	23,74
	Yhteensä	186,56	18,59
Tornion kaupunki	Yhteensä	1217,50	17,33

*nuoristoimi ja Aineen taidemuseo



15.6.2020

Palvelualueittain tarkasteltuna terveysperusteisten poissaolojen määrät poikkeavat merkittävästi toisistaan. On huomioitava, että tässä laskennassa ei ole mukana tapaturmista, työtapaturmista ja ammattitaudeista johtuvia poissaoloja. Palvelualueittainen tarkastelu on tärkeää, sillä näin voidaan laatia ja kohdentaa ennaltaehkäisevät toimenpiteet oikeille palvelualueille. Eniten terveysperusteisia poissaoloja (pvä/htv) oli tilapalveluissa (23,53), ympäristötoimessa (23,74), vanhus- ja hoitopalveluissa (21,64), sosiaali- ja vammaispalveluissa (21,54) sekä varhaiskasvatuksessa (20,52).

Taulukko 20. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2019

Terveysperusteiset poissaolot 2019	kalenteripäivät			% työajasta	1000 euroa		% palkkakustannuksista
	2019	2018	muutos %	2019	2019	2018	2019
alle 4 pv	4015	3680	+9,1	0,90	323	297	0,75
4-29 pv	10111	8898	+13,6	2,28	757	680	1,76
30-60 pv	3016	3696	+18,4	0,68	196	242	0,46
61-90 pv	1854	1501	+23,5	0,42	102	91	0,24
91-180 pv	2267	722	+214,0	0,51	83	39	0,19
Yli 180 päivää	586	365	+60,6	0,13	6	0	0,01
Yhteensä	21849	18862	+15,8	4,92	1467	1349	3,41
Keskimäärin / henkilötyövuosi	17,95	15,14	+18,6				
Em. poissaoloista:							
työtapaturmat	451	527	-14,4	0,10	35	41	0,08
työmatkatapaturmat	47	94	-50,0	0,01	4	7	0,01
ammattitaudit tai -epäilyt	268	50	+436,0	0,06	16	3	0,04
Yhteensä ilman em. poissaoloja	21083	18191	+15,9				

Tornion kaupungissa kasvua terveysperusteisissa poissaoloissa oli 15,8 % verrattuna vuoteen 2018. Kaikki terveysperusteiset poissaolot kestosta riippumatta olivat kasvaneet kalenteripäivissä mitattuna. Erityisen paljon (+214 %) kasvoivat pitkät 91-180 päivää kestäneet terveysperusteiset poissaolot. Työtapaturmat sekä työmatkatapaturmat vähentyivät edellisestä vuodesta mutta ammattitautien tai ammattitautiepäilyihin perustuvat poissaolot kasvoivat merkittävästi (218 kalenteripäivää eli +436 %).



15.6.2020

Työterveyshuollosta on saatavilla yksityiskohtaisempaa tietoa liittyen terveysperusteisiin poissaoloihin. On kuitenkin huomattava, että työterveyshuollon tilastoissa on tiedot pääasiassa työterveyshuollossa kirjoitetuista terveysperusteisista poissaoloista sekä mahdollisesti erikseen työterveyshuoltoon ilmoitetuista terveysperusteisista poissaoloista, joten tilastot ovat osittain puutteelliset. Työterveyshuollon tilastot ovat kuitenkin suuntaa antavia ja niissä korostuvat terveysperusteisten poissaolojen syynä tuki- ja liikuntaelinsairaudet (37,3 prosenttia) sekä mielenterveyssyyt (21,3 prosenttia). Työterveyshuollon tietojen mukaan Tornion kaupungin työntekijöistä 555 on ollut terveysperusteilla pois töistä vuoden 2019 aikana eli noin 60 prosentilla henkilöstöstä, ei ole ollut terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2019 aikana.

5.3. Varhaisen tuen toimintamalli

Henkilöstön työkykyä pyritään ylläpitämään varhaisen tuen toimintamallin avulla sekä yhteistyöllä eläkevakuutuslaitos Kevan sekä kuntoutuspalveluja tuottavien tahojen kanssa.

Sairauspäivälain uudistuksen myötä 1.6.2012 alkaen Kela on edellyttänyt sairauspoissaolojen seurantajärjestelmän käyttöönottamista sekä aktiivisen yhteistyön edistämistä työnantajan, työterveyshuollon ja henkilöstön välillä. Työterveyshuollolta edellytetään selvitystä työntekijän työhön paluun mahdollisuudesta silloin, kun poissaolo työstä on kestänyt vähintään 30 päivää. Viimeistään tässä vaiheessa käydään työterveysneuvottelu Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti työnantajan, työterveyshuollon sekä työntekijän välillä.

Varhaisen tuen toimintamalliin kuuluu myös aktiivisen tuen vaihe, jossa työkyky on jo heikentynyt sen verran, että edessä on työpaikan tai alan vaihto. Näissä tilanteissa tehdään tiivistä yhteistyötä myös Kevan kanssa, joka tarjoaa työkyvyn tukemiseksi henkilöstölle erilaisia ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia (esim. työkokeilu, ammatillinen uudelleen koulutus).

Henkilöstön uudelleen kouluttamisella voidaan saada merkittävästi pidennettyä henkilöstön työuraa, joka on yhteinen tavoite niin työntekijälle kuin työnantajalle. Vuonna 2019 varhaiseläkemenoperusteiset (varhe) maksut poistuivat omana kustannuseränä ja menot sisältyivät eläkemenoperusteisiin maksuihin. Näin ollen kustannusten vertailu vuosien välillä ei ole selkeää. Tornion kaupungissa on tehty aktiivisesti töitä henkilöstön työkyvyn tukemiseksi ja tällä on ollut myönteisiä vaikutuksia kaupungin varhe-/eläkemenoperusteisiin maksuihin.

Tornion kaupungissa sairauspoissaolojen seuranta tehdään Aino Health Management –järjestelmän avulla, josta esimiehet voivat seurata henkilöstön poissaoloja sekä tehdä toimenpiteitä Varhaisen tuen mallin mukaisesti. Järjestelmä lähettää automaattisesti viestin esimiehelle sekä työntekijälle, kun poissaoloraja ylittyy ja tilanne kaipaa toimia. Vuoden 2020 aikana selvitetään mahdollisuutta uuden poissaolojen seurantatyökalun käyttöönottamiseksi.



15.6.2020

5.4. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisessä keskeinen työkalu on koulutussuunnitelma, joka luo pohjan toteutettaville koulutuksille yhdessä osaamiskartoitusten kanssa.

Vuonna 2019 henkilöstökoulutuksiin käytettiin 934 kalenteripäivää (783 pvä vuonna 2018), joka koostui seuraavista koulutuksista:

- Työnantajan järjestelmä koulutus 121
- Ammatillinen täydennyskoulutus 454
- Työsuojelukoulutus 10
- Muu koulutus 212
- Kevan järjestämä koulutus 87

Koulutusten kokonaiskustannukset olivat 270 297 euroa. Koulutuskustannukset koostuvat koulutuksen aiheuttamista sijais-, majoitus- ja matkakustannuksista sekä ammatillisen täydennyskoulutuksen koulutuskustannuksista (yht. 137 097 euroa) sekä menetetyistä työajasta sivukuluineen (133 200 euroa). Koulutuskustannukset olivat vuoden 2018 henkilöstökertomuksen mukaan 454 194 e mutta vuosien väliset luvut eivät ole vertailukelpoisia. Lukujen vertailtavuutta pyritään parantamaan seuraavassa henkilöstökertomuksessa.

Taulukko 21. Osaamisen kehittäminen vuonna 2019

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä/ osallistuja
Ammatillinen henkilöstökoulutus, josta	246	2,5
- lakisääteistä sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta	177	2,6
- johtamis- ja esimieskoulutusta/ valmennusta	0	0
Muu osaamisen kehittäminen	91	3,4
Opintovapaalla oleva henkilöstö	16	116,1
Yhteensä	530	

Esimiehille lähetettiin sähköinen kysely koskien kehityskeskusteluiden ja työyhteisöpalavereiden käymistä sekä työyhteisöjen pelisääntöjen laatimista vuonna 2019. Kyselyyn vastasi 43 esimiestä. Kyselyyn vastanneilla esimiehillä on 772 vakituista työntekijää, joista 327 työntekijän kanssa on käyty kehityskeskustelu vuonna 2019.

Kehityskeskustelut ovat keskeinen johtamisen työkalu. Myös henkilöstöohjelmassa on asetettu tavoite kehityskeskusteluiden toteutumiselle 100 prosenttisesti. Kyselyn tulosten perusteella voidaan,



15.6.2020

että kehityskeskustelut on käyty vakituisesta henkilöstöstä noin 45 prosentin kanssa. Osa esimiehistä ilmoitti käyneensä kehityskeskustelut myös määräaikaisen henkilöstön kanssa.

Kehityskeskustelukäytännön NPS-luku (Net Promoter Score) oli -38. Arvo -100 tarkoittaa, että kaikki kyselyyn vastanneet ovat kriittisiä käytännön toimivuuden suhteen ja +100 tarkoittaa, että kaikki kyselyyn vastanneet ovat tyytyväisiä käytännön toimivuuden suhteen. 42 vastaajasta ainoastaan 3 oli sitä mieltä, että nykyinen kehityskeskustelukäytäntö palvelee työn tekemistä ja molemminpuolista hyötyä (arvosana 9-10). 20 vastaajaa oli vastauksen suhteen neutraaleja (arvosana 7-8) ja 19 vastaajaa kriittisiä (arvosana 1-6). NPS-luku on yksi mittari, jolla voidaan mitata kehityskeskustelukäytännön toimivuutta esimiesten näkökulmasta.

Esimieskoulutusta järjestettiin kaupungin omilla Esimiespäivillä, jotka järjestettiin vuonna 2019 neljä kertaa. Keskeinen osa kaupungin esimiesten osaamisen kehittämistä on johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto Y-JET. Tornion kaupungissa suurin osa esimiehistä on käynyt kyseisen JET-tutkinnon. Uusi 19 esimiehestä koostuva ryhmä aloittaa JET-opinnot syksyllä 2020.

5.5. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on seurata ja tukea työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä asioita, ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työsuojelutiimi toimii toimialoilla toteutettavan arjen työsuojelutoiminnan tukena.

Toimialoilla toteutettavan arjen työsuojelutoiminnan tukena ovat työsuojelun yhteistoimintahenkilöt, yksi kokoaikainen ja yksi osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutetut sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö ovat vuoden 2019 aikana tavanneet edelleen aiempien vuosien tapaan työsuojelutiiminä 1-2 kertaa kuukaudessa työsuojelun ajankohtaisten asioiden ja kehittämistyön puitteissa. Tornion kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii Torniossa yhteistyötoimikunta, joka kokoontui vuonna 2019 kaksi kertaa.

Tietoon perustuva työsuojelutoiminta

Työturvallisuus syntyy turvallisesta toiminnasta toimipaikkojen arjessa. Jotta työturvallisuusriskit voitaisiin ennaltaehkäistä, on työn vaaratekijät tunnettava. Perustiedot työhön liittyvistä vaaratekijöistä saadaan työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi –prosessin läpikäynnillä työyksiköissä. Työyksi-köissä riskienarvioiteja on tehty etenkin aluehallintoviranomaisten tarkastusten velvoittamina, mutta toteutuessaan optimaalisesti työyksiköissä niin henkilöstöllä, lähiesimiehellä kuin johdollaakin tulee olla ajantasainen kokonaiskuva työhön ja työympäristöön liittyvistä vaaratekijöistä ja niiden aiheuttamista riskeistä. Toisena seurattavana työsuojelun ja työhyvinvoinnin indikaattorina ovat vakuutusyhtiön tilastoimat työtapaturmat ja ammattitaudit.



15.6.2020

Taulukko 22. Tornion kaupungilla todetut työtapaturmat ja ammattitaudit

Vuosi	Vahinkojen lukumäärä	Maksetut korvaukset	Sairauspäivät
2016	72	154 604	1614
2017	77	88 082	613
2018	57	80 007	622
2019	91	105 558	558

Eniten vahinkoja vuonna 2019 sattui aiempien vuosien tapaan työssä, työmatkoilla tai työhön liittyvän matkustamisen yhteydessä tapahtui noin neljäsosa vahingoista. Suurimpina tapaturmien aiheuttajina ovat henkilön kaatuminen tai putoaminen. Muutoksena aiempaan, väkivaltaan tai uhkatilanteeseen liittyvät vahingot tulivat 2019 selkeästi aiempaa enemmän esille. Tapahtumat liittyivät pääsääntöisesti haasteellisiin asiakastilanteisiin vanhustenhuollossa ja koulutoimessa. Yleisimmät vammojen laadut olivat vuonna 2019 haavat, pinnalliset vammat, sijoiltaanmenot ja venähdykset.

Työsuojelussa periaatteena on, että kaikki tapaturmat voidaan torjua. Vahinkojen lukumäärässä suunta on edellisen vuoden hyvän kehityksen jälkeen kääntynyt jälleen huonoon suuntaan. Tosin maksettujen korvausten ja sairauspäivien perusteella vahinkotapahtumien lisääntyminen on tapahtunut pienten tapaturmien alueella (taulukko 18). Säästöpotentiaali tapaturmista johtuvissa sairauspoissaoloissa 2019 on Tornion kaupungissa 195 300 euroa/vuosi (EK: 350€/sairauspäivä).

Taulukko 23. Keskivahingot ja sairauspäivät vahinkoa kohti vuosittain

Vuosi	Keskivahinko €	Sairauspäivät vahinkoa kohti
2016	2394,3	27,6
2017	1319,3	8,6
2018	1633,5	13,7
2019	1160	6

Muuta tietoa työsuojelun käyttöön tuottavat valvovan viranomaisen, aluehallintoviraston työsuojelutarkastukset, joita vuonna 2019 tehtiin kaupungin kotihoitoon, eläinlääkinnän toimipaikkoihin Torniossa, Simossa ja Tervolassa. Lisäksi tarkastuksia toteutui uimahalliin, maakuntamuseoon, kirjastoon, Aineen taidemuseoon ja Kyläjoen kouluun. Tiedonlähteitä ovat myös työterveyshuollon työpaikkaselvitykset, työhyvinvointi-/kehityskeskusteluissa kertyvä yleinen työhyvinvointitieto sekä työpaikkojen ja työntekijöiden suorat yhteydenotot työsuojeluun.



15.6.2020

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin 2019 Mehiläinen työelämäpalvelujen kanssa Tornion kaupunginkirjastoon, keskushallintoon, teknisten palvelujen osalta ruokapalveluihin, puisto- ja yleisten alueiden työhön, kunnossapitoon, kiinteistönhuoltoon, kunnallistekniikkaan, liikenneväylille, taimikonhoitoon, vesi- ja veneilyalueille sekä kaupungin kasvihuoneelle. Kohdennettuja työpaikkaselvityksiä tehtiin valvontaeläinlääkärityöhön ja Seminaarin koululle. Lisäksi selvitys toteutui Työvoimalasäätiön työpaikalla.

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.

Vuonna 2019 osalla työpaikoista on jatkettu turvallisuustuokiot –käytäntöä, jonka tavoitteena on ennaltaehkäisevän turvallisuuskulttuurin vahvistaminen. Riskienarvioinnin tekemisestä on tiedotettu ja kannustettu työpaikkoja siitä huolehtimaan. Työsuojelutapahtumina vuoden aikana järjestettiin heijastinkampanja liikenneturvan tukemana, vietettiin pyörällä töihin –viikkoa, porraspäivää sekä unelmien työpäivää. Vuoden työturvallisuusteko –kilpailu avattiin loppuvuodesta 2019. Lisäksi työsuojeluviestinnässä on huomioitu muut ajankohtaiset työturvallisuusasiat sekä kansalliset teemapäivät ja –tapahtumat.

Työsuojelun ohjeistusten ajantasaisuus on työsuojelutoimijoiden jatkuvassa seurannassa. Vuoden 2019 aika päivitettiin tapaturmailmoitus –ohjeet sekä ohjeet näyttöpäätelasien hankinnasta. Päihdeohjelman päivitys aloitettiin, päivitys tulee valmistumaan vuoden 2020 aikana. Kaikki voimassa oleva ohjeistus löytyy sähköisessä muodossa kaupungin intranet –sivustolta kohdasta Työsuojelu ja yhteistoiminta.

Työsuojelulliset haasteet

Työsuojelun näkökulmasta vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi sekä tapaturmien käsittely työyksiköissä kaipaavat edelleen kehittämistä. Systemaattisen turvallisuustilanteen seurannan ja käsittelyn tavoitteena voidaan pitää vahinkojen ja tapaturmien edelleen vähentymistä kohti 0 tapaturmaa. Työtilojen turvallisuuteen liittyvät asiat, kuten lämpötilat, ilmanvaihto ja työpisteergonomia haastavat myös työsuojelua. Asiakkaiden haasteellinen käyt-täytyminen ja niissä tilanteissa toimiminen nousevat yhä useammin työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltäviksi. Psykososiaalinen kuormittuneisuus sekä siihen liittyvät työyhteisöjen vuorovaikutuksen ja työssä jaksamisen ongelmat ovat olleet edelleen 2019 ja jatkossakin työsuojelullisia kehittämiskohteita Torniossa.



15.6.2020

5.6. Viestintä ja vuorovaikutus

Kaupungin ensisijainen yleinen viestintäkanava on sisäinen Intranet sekä harkituissa tilanteissa yleinen, koko henkilöstön tavoittava sähköpostijakelu. Intran roolia sisäisen viestinnän kanavana kehitetään jatkuvasti.

Esimiehille lähetetyssä kyselyssä kysyttiin, kuinka useasti yksikössä käydään työyhteisö/tiimipalavereita. Vastausten (n=43) jakauma oli seuraava:

- kerran viikossa (20 yksikköä)
- 2 kertaa kuukaudessa (6 yksikköä)
- kerran kuukaudessa (13 yksikköä)
- harvemmin (4 yksikköä)

Tulosten perusteella voidaan todeta, että palaverikäytännöt vaihtelevat paljon toimialoittain ja työyksiköittäin. Kaupungilla on olemassa ulkoista ja osittain sisäistä viestintää koskeva viestintäsuunnitelma. Sisäisen viestinnän suunnitelman/ohjeistuksen tarve on tunnistettu useassa eri yhteydessä.

Kyselyyn vastanneiden (n=43) esimiesten työyksiköissä työyhteisön pelisäännöt on laadittu 26 työyhteisössä, jossa ne on myös käyty läpi vuosittain. 12 työyhteisössä pelisäännöt on laadittu mutta niitä ei ole käyty läpi vuoden aikana. Pelisääntöjä ei oltu laadittu 5 työyhteisössä.

5.7. Kehittämishankkeet

Jokivarren kunnilla on yhteisiä työhyvinvointiin liittyviä haasteita ja kehittämistarpeita, jotka liittyvät henkilöstön jaksamiseen, työhyvinvoinnin johtamiseen ja osaavan henkilöstön riittävyys. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämisen tueksi tarvitaan lisäresurssia, asiantuntijatukea, osaamisen kehittämistä sekä entistä tiiviimpää yhteistyötä Jokivarren toimijoiden kesken. Systemaattisella ja ennakkoluulottomalla yhteisellä kehittämistyöllä edistetään myös Jokivarren kuntien vetovoimaa hyvinä ja edistyksellisinä työnantajina ja palveluiden tuottajina.

Syksyllä 2019 Tornion kaupunki on valmistellut yhteistyössä Lapin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelujen, Lappian sekä Jokivarren kuntien Ylitornion, Pellon ja Kolarin kanssa yhteistä työhyvinvoinnin kehittämishanketta ”*Tuottavuutta ja työhyvinvointia Jokivarteen*”. Hankkeen valmistelussa on ollut tiiviisti mukana myös kaupungin työsuojelutiimi. Hanke aika on 1.5.2020-31.12.2022. Hankkeen kokonaiskustannukset Tornion osalta ovat 119 127 €, omavastuuosuuden ollessa 20 %. Omavastuuosuus rahoitetaan henkilöstön kehittämismäärärahosta. Hankkeelle on haettu ESR-rahoitusta kevään 2020 hakukierroksella ja päätöstä hankkeen rahoituksesta odotetaan kesäkuun 2020 aikana.



15.6.2020

Hankkeen päätavoitteena on selkiyttää työhyvinvoinnin yhteyttä tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen sekä kirkastaa tämän yhteyden merkitystä organisaatioiden laadukkaalle ja vaikuttavalle toiminnalle. Työhyvinvoinnin kehittämishanke koostuu neljästä työpaketista, joita ovat:

1. Jokivarren hyvinvointijohtamisen työryhmän toiminta
2. Lähiesimiestyön ja johtamisen käytäntöjen sekä työskentelykulttuurin kehittäminen
3. Hyvinvointitiedolla johtaminen
4. Tuottavuudesta työhyvinvointia –koulutusosio

5.8. Henkilöstöedut

ePassi

Vuonna 2011 on Tornion kaupungissa otettu käyttöön koko henkilöstölle tarkoitettu ePassi, jonka avulla tuetaan henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriharrastuksia. ePassin käyttäjämäärät ovat vähitellen lisääntyneet. ePassin kustannukset laskivat vuonna 2019, jolloin ne olivat 98 000 euroa (vuonna 2018 112 800 euroa).

Prännärin maja

Henkilöstöllä on kesäaikaan virkistyskäytössä Prännärin majat. Tilojen käyttöaste koko vuoden 2019 osalta oli 23 prosenttia. Vuokrauspäiviä oli 75, jotka ajoittuivat touko-lokakuulle. Kyseisinä kuukausina käyttöaste oli 10-47 prosenttia.

Levin lomahuoneistot

Henkilöstöllä on varattavissa vapaa-ajan käyttöön kolme eri lomahuoneistoa Leviltä. Levin lomahuoneistojen käyttöaste koko vuoden osalta 10 prosenttia. Vuokrauspäiviä oli 109, jotka ajoittuivat tammi-maaliskuulle. Kyseisinä kuukausina käyttöaste oli 32,2-53,8 prosenttia.



15.6.2020

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Vuoden 2019 henkilöstökertomuksesta on havaittavissa merkittävä muutos terveysperusteisissa poissaoloissa, jotka olivat 17,95 päivää henkilötyövuotta kohden. Kasvua edeltävään vuoteen on 2,85 päivää/henkilötyövuosi. Terveysperusteisten poissaolojen kasvulla on vaikutusta useaan muuhun henkilöstökertomuksen seurantatietoon, kuten työajan käyttöön, sijaisten (määräaikaisten palvelussuhteiden) määrään, sen myötä henkilöstökustannusten sekä henkilötyövuosien määrään. Yleisimmät terveysperusteisten poissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyssyyt. Työsuojelun havaintojen mukaan erityisesti psykososiaalinen kuormitus työpaikoilla on kasvanut. Terveysperusteisten poissaolojen määrässä on vaihtelua palvelualueittain. Työhyvinvointikyselyn sekä työpaikkaselvitysten avulla saadaan tietoa eri palvelualueiden kuormittavuustekijöistä ja tämän tiedon avulla pystytään suunnittelemaan ja kohdentamaan tukitoimenpiteet oikein.

Tornion kaupungissa on tehty pitkäjänteistä työtä työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja tätä työtä jatketaan edelleen. Vuoden 2020 syksyllä käynnistyy työhyvinvoinnin kehittämishanke, jonka tarkoituksena on edistää henkilöstön työssä jaksamista, työhyvinvoinnin johtamista sekä varmistaa osaavan henkilöstön riittävyys tulevaisuudessa. Hankkeen puitteissa järjestetään henkilöstötuottavuuden koulutusta strategiselle johdolle, työpajoja sekä koulutusta työhyvinvoinnin teemoista esimiehille sekä erilaisia työhyvinvointia edistäviä pilotteja eri ammattiryhmille/työyhteisöille. Hankkeen toimenpiteillä halutaan tukea erityisesti esimiehiä arjen työssä, sillä he vastaavat yksiköissä henkilöstö- ja työhyvinvointijohtamisesta. Toimenpiteiden tavoitteena on sujuvoittaa työarkea ja sen myötä parantaa myös hyvinvointia työssä. Hankkeen puitteissa määritellään osallistavien menetelmien avulla, mitä työhyvinvointi tarkoittaa Tornion kaupungissa. Lisäksi laaditaan henkilöstön työhyvinvoinnin ja tuottavuuden mittarit, jotka tulevat myös osaksi henkilöstöohjelmaa sekä työhyvinvointikysely, joka tulee osaksi työhyvinvoinnin johtamisen ja henkilöstösuunnittelun vuosikelloa. Näin voidaan vuosittain seurata työhyvinvoinnin kehittymistä.

Henkilöstöohjelman päivittäminen aloitetaan syksyllä 2020. Henkilöstöohjelman päivittämisen yhteydessä tullaan ottamaan kantaa myös moneen henkilöstökertomuksen osoittamaan kehityssuuntaan, kuten tulevaisuuden osaamistarpeisiin, eläköitymisen huomioimiseen henkilöstösuunnittelussa, henkilötyövuosien ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrään, osa-aikaisen työn kasvuun sekä työhyvinvoinnin tukemiseen. Samalla päivitetään tarpeellisilta osin henkilöstöjohtamisen tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit sekä työkalut näiden seuraamiseksi. Henkilöstöohjelma kytketään Tornion kaupunkistrategiaan.