

12.5.2021

# Tornion kaupungin henkilöstökertomus 2020

LUONNOS 17.5.2021

Käsittely:

yhteistyötoimikunta  
henkilöstöjaosto  
kaupunginhallitus  
kaupunginhallitus

12.5.2021

## Sisällysluettelo

Tornion kaupungin .....	1
henkilöstökertomus.....	1
2020 .....	1
1. JOHDANTO .....	4
2. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMINEN JA ARVIOINTI VUODELTA 2020 .....	5
3. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT .....	6
3.1. Henkilöstömäärä.....	6
3.2. Henkilötyövuodet .....	7
3.3. Työajan käyttö .....	9
3.4. Henkilöstön ikäjakauma.....	13
3.5. Henkilöstön sukupuolijakauma .....	14
3.6. Henkilöstön vaihtuvuus.....	15
3.7. Henkilöstön eläköityminen ja siihen liittyvät kustannukset .....	15
3.8. Palvelussuhteiden päätoimisuus .....	16
3.9. Määräaikaisten työsuhteiden perusteet.....	16
4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....	18
4.1. Henkilöstökustannukset.....	18
4.2. Palkkauksen rakenne .....	19
5. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI .....	20
5.2. Terveysperusteiset poissaolot .....	23
5.3. Varhaisen tuen toimintamalli.....	24
5.4. Osaamisen kehittäminen .....	25
5.5. Työsuojelutoiminta .....	26
Työsuojelutoiminta poikkeusvuonna .....	26
Tapaturmatilanne .....	26
Työsuojelun muut havainnot työhyvinvoinnista .....	27
Eteneminen työsuojelun toimintasuunnitelman mukaisissa tehtävissä .....	27
5.6. Yhteistoiminta .....	28
5.7. Viestintä .....	29
5.8. Kehittämishankkeet.....	29
5.9. Henkilöstöedut .....	29



**Tornio**

12.5.2021

6. JOHTOPÄÄTÖKSET .....31

12.5.2021

## 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 kuitenkin 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 tulevaisuudessa huomioida näitä tekijöitä henkilöstöraportoinnissa entistä enemmän määrällisten tunnuslukujen lisäksi.

Henkilöstökertomuksessa lukuja tarkastellaan toimialoittain koko Tornion kaupungin henkilöstön osalta. Osa tunnusluvuista koskee ainoastaan kaupungin vakinaista henkilöstöä.

Vuoden 2020 osalta arviointiin tuo oman lisänsä henkilöstöpäällikön vaihtuminen vanhempainvapaan sijaiseksi marraskuussa 2020. Näin ollen kaikkea käytössä olevaa hiljaista tietoa ei ole käytettävissä. Samoin haasteena on palkkaohjelmiston vaihtuminen marraskuussa ja raportit ohjelmistoissa eivät ole toisiinsa verrattavissa.

Henkilöstökertomus käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa ennen kaupunginhallituksen käsittelyä.

Tarja Konola-Jokinen  
vs. henkilöstöpäällikkö

12.5.2021

## 2. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMINEN JA ARVIOINTI VUODELTA 2020

Henkilöstökertomuksessa on tarkoitus arvioida myös 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 kehittämismahdollisuuden. 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.

12.5.2021

### 3. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

#### 3.1. Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä on arvioitu vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Vuonna 2020 kokonaishenkilöstömäärä vähentyi 16 henkilöllä verrattuna vuoteen 2019. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi 17 henkilöllä, määräaikaisen henkilöstön määrä vähentyi 10 henkilöllä ja työllistettyjen määrä väheni 16 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna.

**Taulukko 1.** Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain vuosina 2019 - 2020

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä		Muutos henkilöinä ed.vuoteen
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Keskushallintopalvelut	37	40	4	7	4	2	45	49	+4
Hyvinvointipalvelut	287	302	167	154	16	8	470	464	-6
Sivistyspalvelut	441	445	199	199	15	15	655	659	+4
Tekniset palvelut	155	152	18	21	12	6	185	179	-6
<b>Yhteensä</b>	<b>920</b>	<b>937</b>	<b>388</b>	<b>381</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>1355</b>	<b>1351</b>	<b>-4</b>
Muutos ed. vuoteen	+19		-7		-16		-4		

Keskushallinnon henkilöstömäärä lisääntyi 4 henkilöllä.

Hyvinvointipalveluissa henkilöstön määrä vähentyi 6henkilöllä. Määräaikaista henkilöstöä työskenteli hyvinvointipalveluissa 13 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2019.

Sivistyspalvelujen vakinaisten henkilöiden määrä lisääntyi 4 henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön lisääntymisen syynä on pitkittyneiden määräaikaisten työsuhteiden vakinaistaminen. Määräaikaisen henkilöstön määrä vähentyi 3 henkilöllä.

Teknisten palvelujen henkilöstön määrä vähentyi 9 henkilöllä. Henkilöstön määrän vähentymistä selittää koronan vuoksi tehdyt lomautukset ja irtisanoutumiset sekä rekrytointiprosessin pitkä kesto.

Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön määrä vuonna 2020 oli 31 henkilöä, vuonna 2019 oli 47 henkilöä ja vuonna 2018 määrä oli 52 henkilöä. Lähes kaikki työllisyysmäärärahat kohdennettiin yli



12.5.2021

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 2020 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä vähenikin 10 henkilöllä, jossa suurin vähentyminen tapahtui hyvinvointipalveluissa.

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.

### 3.2. Henkilötyövuodet

Edellisessä kappaleessa käsiteltiin keskeisiä henkilöstömäärän sekä henkilötyövuosien muutoksiin vaikuttaneita syitä. Henkilötyövuodet lasketaan kumulatiivisesti koko vuoden ajalta laskemalla palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365.

Henkilötyövuosien määrä oli 31.12.2020 tilanteen mukaan yhteensä 1184,61 työvuotta. Vuoden 2020 osalta henkilötyövuosien vähennystä selittää systemaattinen ja pitkäjänteinen toimien ja virkojen tarkastelu palvelussuhteiden päättymisen yhteydessä. Myös koronasta johtuvat lomautukset vähentävät henkilötyövuosia.

#### Taulukko 2. Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilötyövuodet	1301,2	1281,4	1246	1217,5	1184,61

12.5.2021

**Taulukko 3.** Henkilötyövuosien kehittyminen palvelualueittain vuosina 2019-2020

Toimielin	Palvelualue	1-12/2019			
		vak	til	työll	yht.
Kaupunginhallitus	Keskushallintopalvelut	35,46	5,29	3,17	43,93
	<b>Yhteensä</b>	<b>35,46</b>	<b>5,29</b>	<b>3,17</b>	<b>43,93</b>
Sosiaali- ja terveystk	Terveyspalvelut	10,15	2,63	1,94	14,73
	Vanhus- ja hoitopalvelut	198,69	102,81	9,21	310,71
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	52,80	26,40	2,37	81,58
	<b>Yhteensä</b>	<b>261,65</b>	<b>131,85</b>	<b>13,53</b>	<b>407,02</b>
Sivistystk	Varhaiskasvatuspalvelut	126,41	38,91	8,84	174,16
	Peruskoulutus	206,00	73,95	0,56	280,51
	Nuorten ja aikuisten koulutus	25,98	32,21	0,00	58,19
Elämänlaatutk ja Aineen taidemuseon johtokunta	Kulttuuri- ja nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo	39,66	20,51	6,95	67,13
	<b>Yhteensä</b>	<b>398,05</b>	<b>165,58</b>	<b>16,36</b>	<b>579,99</b>
Teknisten palvelujen ltk	Kunnallistekniikka	14,66	11,84	5,36	31,86
	Kaavoitus ja mittaus	15,29	2,04	0,92	18,25
	Tilapalvelut	93,37	14,44	3,19	111,00
	Ympäristötoimi	21,22	4,23	0,00	25,45
	<b>Yhteensä</b>	<b>144,54</b>	<b>32,55</b>	<b>9,48</b>	<b>186,56</b>
Tornion kaupunki	<b>Yhteensä</b>	<b>839,70</b>	<b>335,26</b>	<b>42,54</b>	<b>1217,50</b>

\*sis. nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo

Toimielin	Palvelualue	1-12/2020			
		vak	til	työll	yht.
Kaupunginhallitus	Keskushallintopalvelut	41,18	6,88	1,38	49,44
	<b>Yhteensä</b>	<b>41,18</b>	<b>6,88</b>	<b>1,38</b>	<b>49,44</b>
Sosiaali- ja terveystk	Terveyspalvelut	10,24	4,58	2,86	17,68
	Vanhus- ja hoitopalvelut	193,63	104,14	6,58	304,35
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	55,19	23,30	0,80	79,29
	<b>Yhteensä</b>	<b>259,06</b>	<b>132,02</b>	<b>10,24</b>	<b>401,32</b>
Sivistystk	Varhaiskasvatuspalvelut	126,67	31,11	6,74	164,52
	Peruskoulutus	196,48	77,60	0,27	274,35
	Nuorten ja aikuisten koulutus	20,34	4,10	0,00	24,44





12.5.2021

Elämänlaatu- ja Aineen taidemuseon johtokunta	Kulttuuri- ja nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo	45,15	43,44	1,48	90,07
	<b>Yhteensä</b>	<b>388,64</b>	<b>156,25</b>	<b>8,49</b>	<b>553,38</b>
Teknisten palvelujen ITK	Kunnallistekniikka	17,47	12,83	2,89	33,19
	Kaavoitus ja mittaus	15,55	1,82	0,00	17,37
	Tilapalvelut	85,53	14,65	4,09	104,27
	Ympäristötoimi	22,23	3,41	0,00	25,64
	<b>Yhteensä</b>	<b>140,78</b>	<b>32,71</b>	<b>6,98</b>	<b>180,47</b>
<b>Tornion kaupunki</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>829,66</b>	<b>327,86</b>	<b>27,09</b>	<b>1184,61</b>

### 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 henkilöstöresurssisuunnittelulle.

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

#### Taulukko 4. Kuukausipalkkaisten ja muun henkilöstön työajan käyttö 2020

	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	1000 euroa	%palkka- kustan- nuksista
<b>Kuukausipalkkaiset ja muu henkilöstö 2020</b>				
Kalenterivuoden päivät (366)	353 926			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika- lyhentävät arkipyhät (113)	109 272			
<b>= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)</b>	<b>244 654</b>	<b>100,00</b>		
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	30 595	12,51		



12.5.2021

- Terveysperusteiset poissaolot	13 580	5,55
- Perhevapaat	6 862	2,80
- Koulutus	543	0,22
- Muut palkalliset poissaolot	904	0,37
- Muut palkattomat poissaolot	12 592	5,15
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	591	0,24
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt		0,00
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>178 987</b>	<b>73,16</b>

Taulukko 5. Kuukausipalkkaisten ja muun henkilöstön työajan käyttö vuonna 2019

Kuukausipalkkaiset ja muu henkilöstö 2019	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365)	352 189			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät (115)	110 964			
<b>= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)</b>	<b>241 225</b>	<b>100,00</b>	<b>32 152</b>	<b>100,00</b>
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
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>176 693</b>	<b>73,25</b>		

Vuonna 2020 kuukausipalkkaisten sekä muun henkilöstön osalta tehty vuosityöaika oli 0,09 % vähemmän verrattuna vuoteen 2019. Tämä selittyy kalenterivuoden aikana lisääntyneiden perhevapaiden ja palkattomien vapaiden määrällä. Terveysperusteiset poissaolot vähentyivät 1 120 päivällä, joka tarkoittaa 8,2 % vähentymistä teoreettisessa säännöllisessä vuosityöajassa.



12.5.2021

Palkkakustannuksia terveysperusteisten poissaoloista ei ole mahdollista laskea euro määräisenä palkkaohjelmiston muutoksen vuoksi.

Muiden palkallisten poissaolojen osuus vuosityöajasta väheni 1 113 työpäivää. Muiden vapaiden osuus ei muuttunut merkittävästi vuonna 2020.

Opetushenkilöstön työajan käytössä ei tapahtunut vuonna 2020 merkittäviä muutoksia verrattuna vuoteen 2019. Tehty vuosityöaika laski vuonna 2020 1,63% % verrattuna vuoteen 2019. Tämä selittyi kalenterivuoden aikana teoreettisten vuosityöaikaan sisältyvien päivien määrällä. Terveysperusteiset poissaolot kasvoivat 518 työpäivällä, jolloin vuosityöajasta meni 1,03 % enemmän aikaa sairauspoissaoloihin. Sen sijaan muiden palkallisten poissaolojen määrä väheni 361 työpäivällä.

#### Taulukko 6. Opetushenkilöstön työajan käyttö 2020

Opetushenkilöstö 2020	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	1000 euroa	% palkka-kustan-nuksista
Kalenterivuoden päivät (366)	90 519			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät (113)	27 947			
- vähennetään koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja veso- päivät)	9 664			
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	52 908	100		100,00
Vähennetään työpäivinä:				
- Laskennallinen vuosiloma-aika	7 223	13,65		
- Terveysperusteiset poissaolot	1 759	3,32		
- Perhevapaat	1 680	3,18		
- Koulutus	106	0,20		
- Muut palkalliset poissaolot	79	0,15		
- Muut palkattomat poissaolot	858	1,62	-	
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>41 203</b>	<b>77,88</b>		



12.5.2021

**Taulukko 7. Opetushenkilöstön työajan käyttö 2019**

Opetushenkilöstö 2019	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	1000 euroa	% palkka- kustan- nuksista
Kalenterivuoden päivät (365)	92 199			
- vähennetään lauantait, sunnuntait, työaikaa 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		

12.5.2021

### 3.4. Henkilöstön ikäjakauma

Vuonna 2020 koko henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta, joka on sama kuin vuonna 2019 ja vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,4 vuotta. Suurimman ikäryhmän kaupungin henkilöstöstä muodostaa 50-59-vuotiaat.

**Taulukko 8.** Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2020

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	178	13,2
30-39	215	15,9
40-49	335	24,8
50-59	400	29,6
60-64	199	14,7
65 ja yli	24	1,8
Yhteensä	1351	100,0
Keski-ikä		46,7

Kun tarkastellaan henkilöstön keski-ikää palvelualueittain, voidaan todeta keski-ikänsä nuorimman henkilöstön työskentelevän kulttuuri-, liikunta- ja vapaa-aikapalveluissa (keski-ikä 43,4) sekä peruskoulutuksessa (keski-ikä 47,2). Keski-ikänsä vanhin henkilöstö työskentelee terveys-palveluissa (keski-ikä 54,7) sekä kunnallistekniikassa (keski-ikä 52,7).

**Taulukko 9.** Henkilöstön keski-ikä palvelualueittain

Toimielin	Palvelualue	yht. lkm	keski-ikä
Kaupunginhallitus	Keskushallintopalvelut	49	49,6
	Yhteensä	49	
Sosiaali- ja terveystk	Terveyspalvelut	26	54,7
	Vanhus- ja hoitopalvelut	349	49,1
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	89	48,9
	Yhteensä	464	
Sivistysltk	Varhaiskasvatuspalvelut	194	47,5
	Peruskoulutus	316	47,2
	Nuorten ja aikuisten koulutus	25	47,8
Elämänlaatulok	Kulttuuri- ja nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo	124	43,4
	Yhteensä	659	



12.5.2021

Teknisten palvelujen ltk	Kunnallistekniikka	21	52,7
	Kaavoitus ja mittaus	18	48
	Tilapalvelut	110	48,8
	Ympäristötoimi	30	47,4
	Yhteensä	179	
<b>Tornion kaupunki</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>1351</b>	

\* ml. nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo

### 3.5. Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuonna 2020 vakinaisesta henkilöstöstä (939 henkilöä) oli 822 (87,5%) naisia ja 117 (12,5 %) miehiä. Vakinaisessa työsuhteessa olevien naisten määrä kasvoi 20 henkilöllä. Koronavuoden vaikutus näkyi selvimmin työllistettyjen määrän laskuna.

**Taulukko 10.** Henkilöstön sukupuolijakauma palvelussuhteen tyypin mukaan

Henkilöstömäärä 31.12.2020	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed.vuodesta
Vakinaiset	117	822	939	2,06
Määräaikaiset	66	346	412	-5,29
- joista työllistettyjä	10	21	31	-34,04
<b>Yhteensä</b>	<b>183</b>	<b>1168</b>	<b>1351</b>	<b>-0,29</b>

**Taulukko 11.** Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain

Toimiala	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt			Kaikki yhteensä		
	M	N	M	N	M	N	yht	M	N	yht
Keskushallintopalvelut	7	33	4	3	1	1		12	37	49
Hyvinvointipalvelut	11	291	8	146	3	5		22	442	464
Sivistyspalvelut	50	395	37	162	2	13		89	570	659
Tekniset palvelut	49	103	7	14	4	2		60	119	179
<b>Yhteensä</b>	<b>117</b>	<b>822</b>	<b>56</b>	<b>325</b>	<b>10</b>	<b>21</b>		<b>183</b>	<b>1168</b>	<b>1351</b>

12.5.2021

### 3.6. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2020 aikana vakinaisia palvelussuhteita alkoi 37 (21vuonna 2019), joka on 3,9% % henkilöstöstä. Vuoden 2019 aikana vakinaisia palvelussuhteita päättyi 54 (63 vuonna 2019), joka on 5,8 % henkilöstöstä.

Yleisesti kuntaorganisaatiot pidetään turvallisina työnantajina. Kuntatyöpaikkojen vahvuuksia ovat työpaikkojen pysyvyys ja monet työhyvinvointiin liittyvät tekijät kuten hyvä työviihtyvyys ja työilmapiiri. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on erittäin pientä. Kolme neljäsosaa kuntatyöntekijöistä on tehnyt töitä kunta-alalla vähintään kymmenen vuotta. Kuntatyönantajat irtisanovat tai lomauttavat työntekijöitään erittäin harvoin muihin työmarkkinasektoreihin verrattuna. Taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvia irtisanomisia ei juurikaan ole.

### 3.7. Henkilöstön eläköityminen ja siihen liittyvät kustannukset

Vuonna 2020 eri eläkemuodoille jäi yhteensä 60 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi 33 henkilöä (keski-ikä 64,1 vuotta) ja työkyvyttömyyseläkkeelle (ml. osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja täysi työkyvyttömyyseläke) 27 henkilöä (keski-ikä 58,2 vuotta).

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

**Taulukko 12.** Eläkkeille jääneiden lukumäärä vuosina 2016-2020 sekä ennuste vuosille 2021-2025

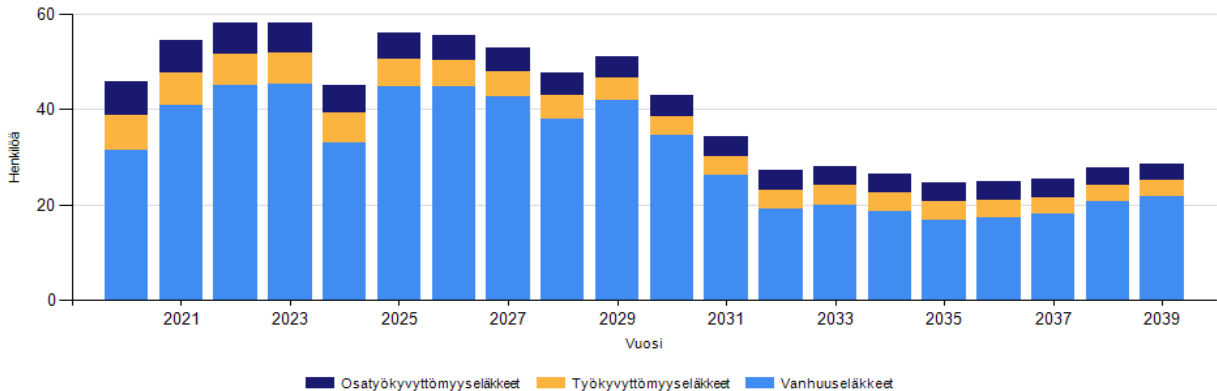
Vuosi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	<b>Toteuma</b>					<b>Ennuste</b>				
Henkilöstön lukumäärä	74	56	63	55	60	55	58	58	45	56

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä nousi 12 henkilöllä vuodesta 2019.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden henkilöiden määrä vaikuttaa työnantajalle maksettavaksi tuleviin työkyvyttömyyseläkemaksuihin (entinen varhaiseläkemenoperusteinen maksu = varhemaksu).



12.5.2021

**Taulukko 13. Vakuutettujen eläköitymisennuste, KEVA**

### 3.8. Palvelussuhteiden päätoimisuus

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (84,2 % henkilöstöstä). Vuonna 2020 osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 13 % henkilöstöstä, jolloin määräaikaisten palvelussuhteiden määrä väheni 8,3% verrattuna vuoteen 2019.

**Taulukko 14. Palvelussuhteiden päätoimisuus**

Palvelussuhde 31.12.2020	määrä	%-osuus palvelussuhteista	muutos edellisestä vuodesta (%)
Kokoaikaiset	1138	84,2	5,9
Osa-aikaiset	175	13,0	1,1
Sivutoimiset	38	2,8	0,5
Palkattomalla työ-/virkavapaalla 31.12.2020 olevat	72	5,3	-2,1
<b>Yhteensä</b>			

### 3.9. Määräaikaisten työsuhteiden perusteet

Vakinaisissa palvelussuhteessa työskenteli yhteensä 920 henkilöä, määräaikaisessa palvelussuhteessa 388 sekä työllistettyjä 47 henkilöä. Määräaikaisten työsuhteiden perusteet ovat seuraavat.



12.5.2021

**Taulukko 15. Määräaikaisten työsuhteiden perusteet**

Määräaikaiset 31.12.2020	määrä	%-osuus
Sijaiset	179	43,4
Avoimen vakanssin hoito	9	2,2
Kausiluonteinen työ	1	0,2
Projekti	5	1,2
Tuntiopettaja	59	14,3
Oppisopimus	1	0,2
Työllistetyt	31	7,5
Muut syyt	127	30,8
<b>Yhteensä</b>	<b>412</b>	<b>100</b>

**Taulukko 16. Palvelussuhteen pituus**

Vuonna 2020 vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus Tornion kaupungilla

alle 2 vuotta	15
2-4 vuotta	74
5-9 vuotta	96
10-14 vuotta	154
15-19 vuotta	138
20-24 vuotta	152
25-29 vuotta	79
30 vuotta ja yli	231
Palsun pituus keskiarvo vuosina	20



12.5.2021

#### 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 kokonaisuudessaan laskivat 3,18 prosenttia vuodesta 2019.

**Taulukko 17.** Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannus	Vuosi 2020	Vuosi 2019	Muutos % ed.vuoteen
Palkat ja palkkiot	42 657 525	44 059 545	-3,18
- Henkilöstökorvaukset yht.	687 724	754 704	-8,87
• Sairausvak.korvaukset		699 515	
• Tapaturmakorvaukset		53 724	
• Muut kustannukset		1465	
= Tuloslaskelman palkat	41 969 801	43 304 841	-3,08
+ Henkilösivukulut yht.	11 265 831	11 451 514	-1,62
• Eläkekulut	9 699 655	9 840 347	-1,43
• Muut henkilösivukulut	1 566 176	1 611 167	-2,79
<b>Yhteensä</b>	<b>53 235 632</b>	<b>54 929 390</b>	<b>-3,08</b>
Henkilöstömenoja aktivoitu käyttöomaisuuteen	86 867	173 034	-49,8

Vuoden 2020 henkilöstökuluista siirtyy vuodelle 2021 joulukuun vuorolisiä, kilometrikorvauksia, kertapalkkioita ja luottamushenkilöiden kokouspalkkioita. Siirtymä johtuu palkkaohjelmiston uusimisesta ja siitä aiheutuneista palkkahallinnosta johtumattomista ongelmista.

maksupvm	selite	raha palkka	verottomat kust.korv.	sairaus-vak.-maks. alaiset ansiot	eläkkeeseen oikeuttavat ansiot	svm 1,53 %	työnantajan eläke-vak.-maks.	työnantajan työttömyys-vak.-maks.	työtapaturma vak.-maksu	menot sivukuluihin
15.1.2021	vuorolisiä	75 509,69		75 509,69	75 509,69	1 155,30	11 552,98	1 381,83	302,04	89 901,84
15.1.2021	km-korvaukset		6 351,61							6 351,61
29.1.2021	vuorolisiä	44 071,66		44 071,66	44 071,66	674,30	7 404,04	806,51	176,29	53 132,79
29.1.2021	km-korvaukset		20 270,38							20 270,38
15.2.2021	kokouspalkkiot	30 926,14		1 667,64	1 647,64	25,51	264,89	0,00	0,00	31 216,54
15.2.2021	luott.toimenhalt. km-korv		516,00							516,00
15.2.2021	vuorolisiä	2 661,27		2 661,27	2 661,27	40,72	407,17	48,70	10,65	3 168,51
26.2.2021	kertapalkkiot	5 203,50		5 203,50	5 203,50	79,61	796,14	95,22	20,81	6 195,29
26.2.2021	vuorolisiä	8,76		8,76	8,76	0,13	1,47	0,16	0,04	10,56
<b>YHTEENSÄ</b>		<b>158 381,02</b>	<b>27 137,99</b>	<b>129 122,52</b>	<b>129 102,52</b>	<b>1 975,57</b>	<b>20 426,69</b>	<b>2 332,42</b>	<b>509,82</b>	<b>210 763,52</b>



12.5.2021

#### 4.2. Palkkauksen rakenne

Palkkauksen rakenteeseen on vuonna 2020 vaikuttanut 1.8.2020 toteutettu 1,22 prosentin KVTES ja 0,87 prosentin OVTES yleiskorotus tehtäväkohtaiseen palkkaan tai siihen rinnastettavaan tuntipalkkaan.

**Taulukko 18.** Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)

	KVTES		OVTES		TS		LS		TTES	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Tehtäväkohtainen palkka	86,5	85,5	77,4	77,5	87,3	87,0	75,0	74,1		
Palvelu-aikaan sidotut lisät	4,8	5,2	12,9	14,1	6,1	6,3	1,4	3,6		
Henkilökohtaiset lisät	1,1	1,3	0,0	0,0	4,1	3,1	3,0	5,2		
Muut*	0,6	0,7	0,3	0,4	0,4	0,5		0,3		
Lisä- ja ylityökorvaukset	7,0	0,6			2,1	1,3	20,6	2,2		
Vuorolisät ja korotusosuudet (vl, sl)	6,7				0,3		1,2			
Varallaolo					1,5					
Ylitunnit (OVTES)			9,4	4,3						
Lisäpalkkiot ja erityislisät (OVTES)			2,0							
Kertatuntipalkkiot (OVTES)			1,7							
Päivystys (Lääkärit)							13,4			
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Kokonaisansio keskim. euroa/kk</b>	<b>2555,82</b>	<b>2505,91</b>	<b>3920,4</b>	<b>3961,07</b>	<b>3065,57</b>	<b>2971,35</b>				<b>3058,97</b>
Muutos % ed. vuoteen	+1,99	-4,28	-1,03	+2,97	+3,2	-0,4				+3,46
Miesten keskiansio e/kk	2708,31	2973,38	4096,93	4197,05	2942,06	2883,77				
Naisten keskiansio e/kk	2403,33	2475,13	3743,88	3909,71	3189,08	3026,48				

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

Yleisesti voidaan todeta eri palkkalajeista, että tehtäväkohtaisten palkkojen osuus kokonaisansioista kasvoi KVTES:ssä 1,99 %, OVTES:ssä pieneni 1,03 %. TS:n osalta tehtäväkohtaisia palkkoja maksettiin 3,2 % enemmän kuin vuonna 2019. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaisansioista vähenivät KVTES:ssä 0,2 %, LS:ssä 2,2 % ja TS:ssä kasvoivat 1,0 % ja verrattuna vuoteen 2019.



12.5.2021

## 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. Sairaanhoidon palveluiden kustannuksista Kela korvaa työnantajalle 50 prosenttia (korvausluokka 2).

Vuonna 2020 Tornion kaupungin työterveyshuollon kustannukset ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka 1) osalta olivat 170 186 € ja työperäisen sairaanhoidon (korvausluokka 2) osalta 164 872 €.

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



12.5.2021

tähän on työterveyshuollon toiminnan painottuminen entistä vahvemmin ennaltaehkäisevään toimintaan (korvausluokka 1).

**Taulukko 19.** Työterveyshuollon kustannusten kehitys

Vuosi	Henkilöstön lukumäärä	Korvausluokka 1 ennaltaehkäisevä toiminta		Korvausluokka 2 sairaanhoito		Korvattavat kust. yhteensä €	Kust. yht. € / työntekijä	Ei korvattavat kust.
		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	
2020	1351	171 186	127	164 872	122	341 058	252	

Vuoden 2019 aikana on sovittu yhteistyön tiivistämisestä työterveyshuollon kanssa ja tiivistä yhteistyötä jatkettiin vuonna 2020. Työterveyshuollon palvelu- ja asiakaspäälliköiden kanssa käydään yhteinen palaveri kaksi kertaa vuodessa liittyen sopimuksen seurantaan, uusien toimintojen käyttöönottoon sekä sairauspoissaolojen seurantaan.



12.5.2021

Taulukko 20. Sairauspoissaolojakauma, Mehiläinen

YHTEENVETO

...

Sairauspoissaolo-  
jakauma

Kustannusten  
suhde

Terveys-  
tarkastukset

100%

56%

492

Mehiläisen työterveydestä

Kela 1

kutsuttu

0%

44%

119

Mehiläisen työterveyden  
ulkopuolelta

Kela 2

käynyt

2019

2020

2021

Sairauspoissaolojakauma näyttää kuinka monta prosenttia potilastietojärjestelmässä olevista yrityksen sairauspoissaoloista on Mehiläisen työterveyden ulkopuolisia valitulla ajanjaksolla. Eli kuinka monta prosenttia sairauspoissaoloista on ilmoitettu työterveydelle asiakkaan toimesta.

Kustannusten suhde näyttää Kela1 ja Kela2 kustannusten suhteen toisiinsa nähden valitulla ajanjaksolla. Raportti ei ota huomioon Kelan korvausluokkien ulkopuolelle jääviä kustannuksia.

Kela1 = ennaltaehkäisevät työterveyshuoltopalvelut.

Kela2 = sairaanhoito ja muut terveydenhuoltopalvelut.

Terveystarkastukset näyttää kuinka monta terveystarkastuskutsua on lähetetty sekä kuinka monta henkilöä on käynyt terveystarkastuksessa valitulla ajanjaksolla.



12.5.2021

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.

## 5.2. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisissa poissaoloissa on havaittavissa hienoinen laskusuunta verrattaessa vuoden 2020 lukuja edellisen vuoden lukuihin. Kokonaisuudessaan laskua terveysperusteisissa poissaoloissa oli 6,55% verrattuna vuoteen 2019. Poissaolojen määrä henkilötyövuosittain oli 16,25, joka on 9,47 % vähemmän kuin edeltävänä vuonna.

Suurehkoja muutoksia terveysperusteisissa poissaoloissa tapahtui mm. alle neljän päivän poissaoloissa +10,28%, joka selittyy osaksi korona-ajan erityisistä määräyksistä. Työtapaturmat vähentyivät edellisestä vuodesta mutta työmatkatapaturmat kasvoivat merkittävästi (203 kalenteripäivää eli +332 %). Ammattitautien tai ammattitautiepäilyihin perustuvat poissaolot sen sijaan vähenivät vuonna 2020 nollaan poissaoloon.

**Taulukko 21.** Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2020

Terveysperusteiset poissaolot 2020	kalenteripäivät			% työajasta	1000 euroa			% palkkakustannuksista
	2020	2019	muutos %	2020	2020	2019	muutos%	2020
alle 4 pv	4428	4015	+10,28	1	56	323		
4-29 pv	9304	10111	-7,98	2,09	150	757		
30-60 pv	4133	3016	+37	0,93	46	196		
61-90 pv	1435	1854	-22,6	0,32	12	91		
91-180 pv	384	2267	-83	0,09	21	39		
Yli 180 päivää	732	586	+24,9	0,16	0	0		
<b>Yhteensä</b>	<b>20416</b>	<b>21849</b>	<b>-6,55</b>	<b>4,59</b>	<b>285</b>	<b>1349</b>		
Keskimäärin / henkilötyövuosi	16,25	17,95	-9,47					
Em. poissaoloista:								
työtapaturmat	434	451	-3,77	0,10	36	41		
työmatkatapaturmat	203	47	+332	0,01	8	7		



12.5.2021

ammattitaudit tai - epäilyt	0	268	-100	0,06	10	3		
Yhteensä ilman em. poissaoloja	19779	21083	-6,19					

\* kustannukset eivät ole vertailukelpoisia palkkaohjelmistomuutoksen vuoksi

### 5.3. Varhaisen tuen toimintamalli

Henkilöstön työkykyä pyritään ylläpitämään varhaisen tuen toimintamallin avulla sekä yhteistyöllä eläkevakuutuslaitos Kevan sekä kuntoutupalveluja 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).

Kelan järjestämiin työkykyä ylläpitäviin kuntoutuksiin osallistui x henkilöä xx kalenteripäivän ajan. Suurin osa kuntoutuksista toteutettiin yhteistyössä kaupungin ja Kuntoutuslaitos Verven kanssa.

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 kaipaava toimia. Vuoden 2020 aikana selvitetään mahdollisuutta uuden poissaolojen seurantatyökalun käyttöönottamiseksi.





12.5.2021

#### 5.4. Osaamisen kehittäminen

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

Vuonna 2020 henkilöstökoulutuksiin käytettiin 448 kalenteripäivää (934pvä vuonna 2019). Koulutuspäivien määrä laski edellisvuodesta. Syy tähän oli, että korona vuoksi useita jo suunniteltuja koulutuksia jouduttiin perumaan.

#### Taulukko 22. Osaamisen kehittäminen vuonna 2020

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä/ osallistuja
Ammatillinen henkilöstökoulutus, josta	401	1,12
- Lakisääteistä sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta	128	2,26
- Johtamis- ja esimieskoulutus/ valmennusta	0	0
Muu osaamisen kehittäminen		
Opintovapaalla oleva henkilöstö	22	66,7
<b>Yhteensä</b>	<b>551</b>	

Työnantajan järjestelmä koulutus 84  
Ammatillinen täydennyskoulutus 277  
Työsuojelukoulutus 10  
Muu koulutus 77

Kehityskeskustelut ovat keskeinen johtamisen työkalu. Vuonna 2020 kehityskeskustelut käytiin useimmissa yksiköissä. Syitä kehityskeskustelujen pitämättömyyteen olivat mm. koronasta aiheutuneet arjen haasteet ja uusi esimies tai ajan puute.

Esimieskoulutusta järjestettiin kaupungin omilla Esimiespäivillä, jotka järjestettiin vuonna 2020 neljä kertaa.

Esimiesten JET-tutkinto. Uusi ryhmä käynnistyi vuonna 2020.



12.5.2021

## 5.5. 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 henkilöstön edellytetään yhteistoiminnassa ylläpitävän ja parantavan työpaikan työturvallisuutta.

Tärkein työturvallisuuden edistämiseksi tehtävä yhteistoiminta tapahtuu työyksöiden arjessa. Keskiössä ovat työntekijät ja esimiehet. Työn tukena ovat työsuojelun yhteistoimintahenkilöt, yksi kokoaikainen ja yksi osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutetut sekä työsuojelupäällikkö. Työturvallisuustilanteen jatkuvan seurannan ja yhteistoiminnan edistämiseksi ts –valtuutetut ja -päällikkö ovat vuoden 2020 aikana tavanneet säännöllisesti 1-2 kertaa kuukaudessa. Tornion kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii Torniossa yhteistyötoimikunta, joka kokoontui vuonna 2020 2 kertaa.

### Työsuojelutoiminta poikkeusvuonna

Työturvallisuuden perusta on työhön ja työympäristöön liittyvien vaaratekijöiden tunnistaminen ja niiden muodostamien riskien arviointi. Arviointi luo pohjan työturvallisuuden kehittämiseksi tehtävälle työlle. Hyvin toteutettuna arviointiprosessi antaa rakenteen ja siinä määritellään aikataulu ja vastuut riskienhallinnalle. Sen avulla työyksiköissä niin henkilöstölle, lähiesimiehelle kuin johdollekin syntyy ajantasainen kokonaiskuva työturvallisuustilanteesta.

Vuosi 2020 oli covid -19 –viruspandemian vuoksi poikkeuksellinen myös työsuojelutoiminnassa. Työturvallisuutta valvova viranomainen (AVI) toteutti Tornion kaupungin työpaikoille vain yhden työsuojelutarkastuksen alkuvuodesta, ennen viruspandemian ilmaantumista Suomeen. Myöskään työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä ei vuoden aikana tehty. Työsuojelun työpaikkakäynnit rajoitettiin vain välttämättömiin.

Toisaalta pandemia nosti työturvallisuuden, erityisesti biologisten riskitekijöiden, mutta myös psykososiaalisen kuormituksen, korostetusti esille työpaikkojen arjessa. Keväällä 2020 työyksiköt päivittivät riskienarviointinsa vähintään biologisten riskien osalta. Toimenpiteissä riskien hallitsemiseksi noudatettiin seudullisen koronakoordinaatioryhmän ja aluehallintoviraston ohjeistuksia. Säännöllisellä, koko organisaatiota koskevalla ajantasaisella viestinnällä varmistettiin tieto turvallista työskentelytavoista ja tarvittavista suojautumisvälineistä.

Pandemian seurauksena kaupungin työntekijöitä siirtyi myös osittaiseen etätööhön niissä työtehtävissä, missä se oli mahdollista. Etätööhön liittyy työpaikalla työskentelystä poikkeavia työturvallisuusriskejä, joita on pyritty hallitsemaan viestimällä etätöön ergonomiasta ja psykososiaalisen kuormituksen ehkäisemisestä esimerkiksi säännöllisellä yhteydenpidolla ja etäpalaveri ja –tiimikäytännöillä.

### Tapaturmatilanne

Vuoden 2020 aikana tapaturmien lukumäärä kasvoi, mutta maksetut korvaukset ja sairauspäivät pienenevät. Tapaturmatiheys Tornion kaupungin työpaikoilla on pysynyt ennallaan.  
pos



12.5.2021

Vuosi	Vahinkojen lukumäärä	Maksetut korvaukset/€	Sairauspäivät
2018	58	94 745	797
2019	93	120 529	703
2020	112	90 118	647

Taulukko 1.

Eniten vuonna 2020 vahinkoja sattui aiempien vuosien tapaan työssä. Työmatkoilla tai työhön liittyvän matkustamisen yhteydessä tapahtui noin neljäsosa vahingoista. Suurimmat suorat kustannukset liittyivät kuitenkin työmatkatapaturmiin. Tyypillisimmät poikkeamat olivat henkilön kaatuminen tai putoaminen ja aiheuttajina kulkuväylät ja alustat.

Yleisimmät vammojen laadut olivat vuonna 2020 aiempaan tapaan haavat, pinnalliset vammat, sijoiltaanmenot ja venähdykset. Väkivaltaan tai uhkatilanteeseen liittyvät vahingot ovat vuosina 2019 ja 2020 nousseet aiemmista muutamasta tapauksesta noin 15 tapaukseen/vuosi. Tyypillisesti lieviä uhkatilanteita ei edes ilmoiteta tapaturmailmoituksina. Tapahtumat liittyivät pääsääntöisesti haasteellisiin asiakastilanteisiin vanhustenhuollossa ja koulutoimissa.

Kaikki tapaturmat ovat torjuttavissa. Vahinkojen lukumäärän kehitys on huolestuttava. Maksettujen korvausten ja sairauspäivien perusteella vahinkotapahtumien lisääntyminen on tapahtunut pienissä tapaturmissa (Taulukko 2). Kuitenkin tapaturmista seuraa monenlaisia suoria ja välillisiä vaikutuksia työhyvinvointiin, mm. osatyökykyisyyttä, työssä olevien kuormittumista, työterveyshuoltokustannuksia ja vaikutuksia prosessien laatuun, inhimillisten kärsimysten ohella. Säästöpotentiaali tapaturmista johtuvissa sairauspoissaoloissa 2020 oli Tornion kaupungissa 226 450 euroa/vuosi (EK: 350€/sairauspäivä).

Vuosi	Keskivahinko €	Sairauspäivät vahinkoa kohti
2018	1633,5	13,7
2019	1296	8
2020	806	6

Taulukko 2. Keskivahingot ja sairauspäivät vahinkoa kohti vuosittain

## Työsuojelun muut havainnot työhyvinvoinnista

Työsuojeluasioina eniten käsiteltiin viruspandemian aiheuttamia riskejä työturvallisuudelle sekä työyhteisöjen vuorovaikutukseen liittyviä ongelmia. Myös joitakin työtiloihin, etenkin sisäilma-asioihin kuten ilmanvaihtoon liittyviä asioita tuli esille.

## Eteneminen työsuojelun toimintasuunnitelman mukaisissa tehtävissä

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



12.5.2021

suunnitelmallinen ja tavoitteellinen työturvallisuuskulttuuri työpaikoilla. Toimenpiteinä ovat pitkäkestoinen tietoon perustuva työ sekä työsuojelutempaukset ja kampanjat.

Keskeinen turvallisuuskulttuurin vahvistamisen keino on työturvallisuuden jatkuva esillä pitäminen arjessa, riskienarviointeihin panostaminen ja työyksiköille tarjottava tuki siinä.

Työsuojelutapahtumina vuoden aikana järjestettiin heijastinkampanja liikenneturvan tukemana, vietettiin Pyörällä töihin –viikkoa, Porraspäivää, Unelmien työpäivää sekä tehtiin Pysy pystyssä –kampanjaa näkyväksi työpaikoilla. Vuoden 2020 työturvallisuusteko –kilpailussa palkittiin kolme loistavaa turvallisuustekoa. Lisäksi työsuojeluviestinnässä on huomioitu muut ajankohtaiset työturvallisuusasiat sekä kansalliset teemapäivät ja –tapahtumat.

Työsuojelun ohjeistusten ajantasaisuus on työsuojelutoimijoiden jatkuvassa seurannassa. 2020 päivitettiin kaupungin päihdeopas sekä sisäilmaryhmän yhteistyönä Sisäilma-asioiden hoitaminen Tornion kaupungin palvelurakennuksissa –opas. Kaikki voimassa oleva ohjeistus löytyy sähköisessä muodossa kaupungin intranet –sivustolta kohdasta Työsuojelu.

### **Työsuojelulliset haasteet**

Edelleen, edellisten vuosien tapaan, systemaattinen ja säännöllinen vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi osana työn arkea on perusta kaikelle työturvallisuuden edistämiseksi. Tapaturmien tutkinta ja tutkinnasta saatava hyöty ennaltaehkäisyyn kaipaa edelleen kehittämistä. Tavoitteena tulisi pitää vahinkojen ja tapaturmien edelleen vähentymistä kohti 0 tapaturmaa. Työtilojen turvallisuus, kuten lämpötilat, ilmanvaihto ja työpiste-ergonomia ovat jatkuvasti seurattavia asioita. Vuonna 2020 joissakin tehtävissä yleistynyt etätyöskentely asettaa omanlaisensa työturvallisuushaasteen esim. etätyön ergonomian osalta. Uhka ja väkivaltilanteiden ennaltaehkäisy, ennakointi ja tilanteissa toimiminen sekä työyhteisöjen vuorovaikutuksen ja työssä jaksamisen tukeminen ovat jatkossakin työsuojelullisia kehittämiskohteita Torniossa.

### **5.6. Yhteistoiminta**

Yhteistyötoimikunta koostuu työnantajan edustajista (henkilöstöjaoston puheenjohtaja, kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö) sekä henkilöstön edustajista (pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut). Yhteistyötoimikunta toimii samalla työsuojelutoimikuntana.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana x kertaa. Keskeisimpiä asioita yhteistyötoimikunnan käsiteltävänä olivat

- henkilöstökertomus,
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- työturvallisuuskatsaus ja ajankohtaiset asiat
- Talousarvio 21 ja talousarviosuunnitelmat 22-23
- virka- ja toimipaketti
- etätyöohjeistus



12.5.2021

- sisäilmaopas ja
- päihdeopas

### 5.7. Viestintä

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

Työyhteisö/tiimipalaveri, joita käytiin säännöllisesti 20 työyksikössä.

Kaupungilla on olemassa ulkoista ja osittain sisäistä viestintää koskeva viestintäsuunnitelma.

### 5.8. Kehittämishankkeet

Vuonna 2019 valmisteltiin Jokivarren kuntien yhteistä työhyvinvointihanketta. Hankkeeseen saatiin rahoitus syksyllä 2020. Hanketta koordinoi Kolarin kunta ja siinä ovat mukana Pello, Ylitornio, Tornio ja Koulutuskuntayhtymä Lappia sekä Lapin Yliopisto.

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

Toteutusaika 1.9.2020 - 30.5.2023 – kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma 686 083 euroa – ESR- ja valtion rahoitusta 548 858 euroa (80 %) – Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus –.

Hanke käynnistyy 1.3.2021.

### 5.9. Henkilöstöedut

ePassi



12.5.2021

Vuonna 2011 on Tornion kaupungissa otettu käyttöön koko henkilöstölle tarkoitettu ePassi, jonka avulla tuetaan henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriharrastuksia. ePassin käyttäjämäärät ovat vähitellen lisääntyneet.

### Työpaikkaruokailu

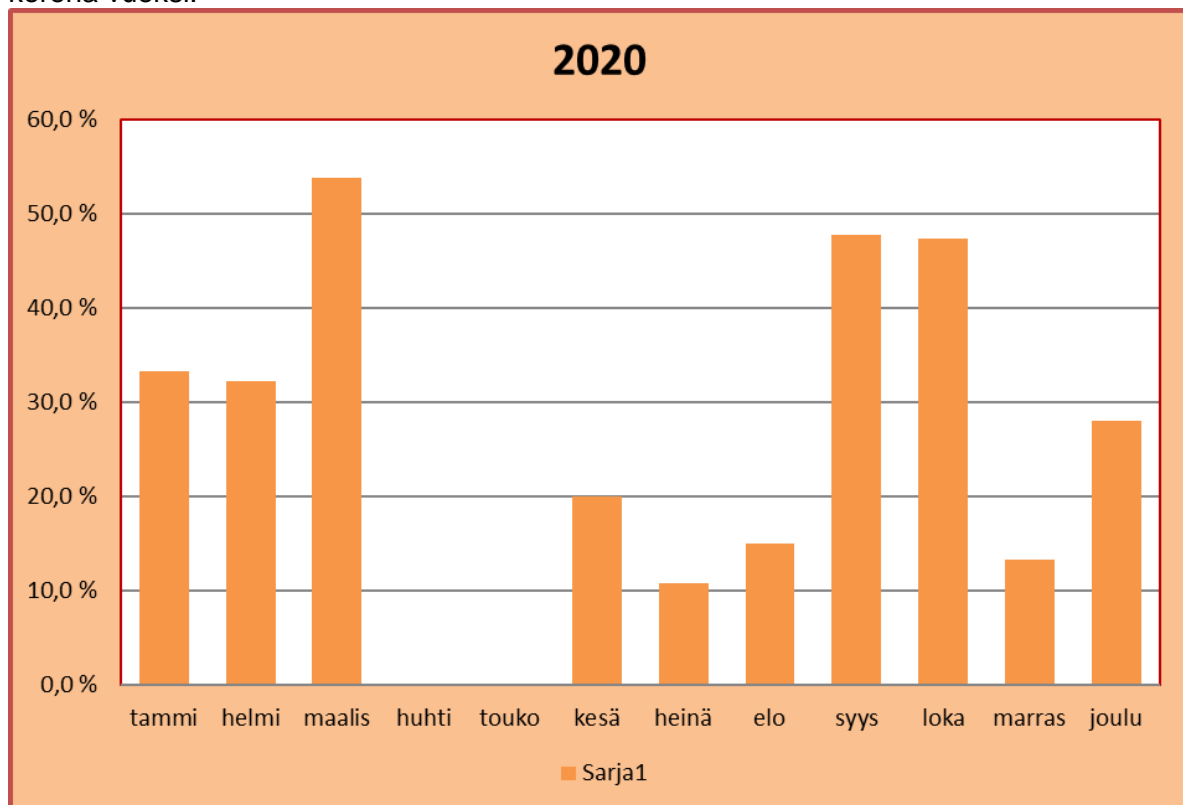
Työpaikkaruokailu järjestettiin kuluvana vuonna poikkeuksellisesti Koulutuskuntayhtymä Lappian tiloissa, niille henkilöstön jäsenille, jotka olivat väistössä kaupungintalon remontin takia. Myös Ravintola Lappariin oli neuvoteltu sopimushintainen lounas.

### Prännärin maja

Henkilöstöllä on kesäaikaan käytettävissä Prännärin maja. Tilojen käyttöaste oli vuonna 2020 15,3% eli keskimäärin 14vrk/kk.

### Levin lomahuoneistot

Henkilöstöllä on varattavissa vapaa-ajan käyttöön kolme eri lomahuoneistoa Leviltä. Levin lomahuoneistojen käyttöaste oli vuonna 2020. Kevään kuukausilta Levin lomahuoneistot suljettiin korona vuoksi.



12.5.2021

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Vuoden 2020 henkilöstökertomuksesta on havaittavissa hienoinen laskusuunta verrattaessa vuoden edellisen vuoden lukuihin. Kokonaisuudessaan laskua terveysperusteisissa poissaoloissa oli 6,55% verrattuna vuoteen 2019. Poissaolojen määrä henkilötyövuosittain oli 16,25, joka on 9,47 % vähemmän kuin edeltävänä vuonna.

Suurehkoja muutoksia terveysperusteisissa poissaoloissa tapahtui mm. alle neljän päivän poissaoloissa +10,28%, joka selittyy osaksi korona-ajan erityisistä määräyksistä. Työtapaturmat vähentyivät edellisestä vuodesta mutta työmatkataturmat kasvoivat merkittävästi (203 kalenteripäivää eli +332 %). Ammattitautien tai ammattitautiepäilyihin perustuvat poissaolot sen sijaan vähenivät vuonna 2020 nollaan poissaoloon.

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 2021 keväällä 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 keväällä 2021. 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.