



Sipoon kunta

Henkilöstöraportti 2020

SISÄLLYS

1. Johdanto.....	3
2. Toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstöön.....	4
3. Henkilöstöresurssit.....	5
3.1 Henkilöstömäärän kehitys.....	5
3.2 Henkilötyövuodet.....	6
3.3 Eläkkeelle siirtyminen	8
3.4 Rekrytointi.....	9
4. Henkilöstörakenne	10
4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	10
4.2 Henkilöstön ikäjakauma.....	11
4.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain	12
4.4 Henkilöstön kotikunta, kielijakauma ja yleisimmät tehtävänimikkeet.....	13
5. Henkilöstömenot.....	13
5.1 Palkkamenot	13
5.2 Eläkemenot.....	15
5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset.....	15
5.4 Työterveyshuollon kustannukset.....	16
6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi.....	17
6.1 Sairauspoissaolot.....	17
6.2 Sairauspoissaolojen syyt.....	19
6.3 Muut vapaat ja poissaolot.....	20
7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta.....	20
7.1 Työsuojelutoiminta.....	20
7.2 Työterveyshuollon toiminta	22
7.3 Sosiaalisen pääoman kysely 2020.....	24
7.4 Työtapaturmat.....	25
7.5 Sisäilma-asioiden käsittely	26
8. Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen tukeminen.....	27
8.1 Työhyvinvointitoiminta.....	27
8.2 Henkilöstön muistaminen.....	28
8.3 Yhteistoiminta	28

1. Johdanto

Vuosi 2020 on kunnan henkilöstölle ollut poikkeuksellisen työntäyteinen. Koronapandemian pakottamat muutokset palveluiden tuottamiseen ja työskentelyyn ovat haastaneet koko henkilöstöä, mutta samanaikaisesti se on uudistanut työtapoja sekä vahvistanut henkilöstön osaamista monella tavalla. Epidemian ja poikkeustilanteiden edellyttämiä muutoksia ryhdyttiin toteuttamaan nopeasti ja hallitusti, mikä on selkeä osoitus henkilöstön vahvasta ammattimaisuudesta ja sitoutumisesta. Henkilöstökyselyiden edellisten vuosien hyvät tulokset on pystytty säilyttämään ja jopa parantamaan. Henkilöstön vastausten mukaan työyhteisöt koetaan toimiviksi ja kunnan sosiaalinen pääoma on vahvistunut. Kunnan johto haluaa kiittää kaikkia työntekijöitä erinomaisesta työstä ja siitä, että kunnalle asetetut tehtävät on kyetty hoitamaan vaikeasta tilanteesta huolimatta.

Kunnan palveluja oli vuoden 2020 lopussa tuottamassa yhteensä 1 303 henkilöä. Määrä on 10 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Palvelussuhteista oli vakituisia 1005 ja määräaikaista 298. Vakinaisten määrä oli 13 suurempi, mutta määräaikaista oli 18 vähemmän kuin vuonna 2019. Määräaikaisen henkilöstön osuus pieneni hieman (23 %) ja oli näin ollen samalla tasolla kuin kuntasektorilla keskimäärin. Henkilöstön sukupuolijakaumassa on tapahtunut vain pieniä muutoksia ja henkilöstöstä oli 82,5 % naisia. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta.

Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kunnan henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 1 183 henkilötyövuotta, mikä oli 29 vähemmän kuin vuoden 2019 toteuma ja 41 henkilötyövuotta vähemmän kuin mitä vuodelle 2020 oli suunniteltu. Ero johtuu koronavuoden vaikutuksista palveluiden tuottamiseen ja työnteeseen.

Kunnan (ml Sipoon vesi) henkilöstömenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 60 693 043 euroa (vuonna 2019 yhteensä 58 116 633 euroa). Henkilöstömenot kasvoivat siten 4,4 % vuodesta 2019. Palkkameinojen kasvuun on vaikuttanut palkkojen yleiskorotuksen (1.8.2020) ohella lomarahojen palautuminen täysimääräisiksi.

Sairauden takia menetettiin yhteensä 19 426 kalenteripäivää, eli 1 742 enemmän kuin vuonna 2019. Sairauspoissaolojen määrä nousi siten samalle tasolle kuin vuonna 2018. Lisääntymiseen vaikuttavina tekijöinä oli pääasiassa pitkien sairauspoissaolojen kasvu, jotka johtuivat työkykyä korjaavien leikkausten viivästymisestä sekä useiden vakavien sairauksien pitkittymisestä. Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset eivät kuitenkaan nousseet merkittävästi. Covid19 (korona)-pandemian vaikutuksia sairauspoissaoloihin on toistaiseksi vaikea arvioida. Sairauspoissaoloja käsitellään lähemmin luvuissa 6.1. ja 6.2. Työtapaturmien määrä (63 kpl) oli aiempaa pienempi ja näiden vuoksi aiheutui 261 sairaspäivää.

Vuonna 2020 jäi 16 henkilöä vanhuuseläkkeelle, mikä on 12 vähemmän kuin 2019. Kolmelle myönnettiin vuoden aikana täysi eläke työkyvyttömyyden vuoksi. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli Sipoossa 64 vuotta.

Rekrytointimäärät ovat pysyneet korkealla tasolla, mikä johtuu kunnan ja palvelutarpeen kasvusta sekä suuresta henkilöstön vaihtuvuudesta. Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttaa suuresti Sipoon sijainti Suomen suurimman työssäkäyntialueen läheisyydessä, mikä hyvien liikenneyhteyksien ohella mahdollistaa työvoiman liikkuvuuden. Kilpailu työvoimasta on kiristynyt ja monella alalla on vaikeuksia rekrytoida uusia työntekijöitä. Vuonna 2020 panostettiin erityisesti kunnan työnantajamielikuvan vahvistamiseen sähköisissä medioissa.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Sipoon kunnan henkilöstötietojärjestelmästä. Kunnassa siirryttiin marraskuussa 2020 käyttämään Populus -henkilöstötietojärjestelmää. Järjestelmävaihdoksen vuoksi on joitakin

henkilöstöä kuvaavia tietoja jouduttu jättämään pois 2020 henkilöstöraportista. Raportin kokoamisessa on myös käytetty kirjanpidosta ja työterveyshuollosta saatuja tietoja sekä Kevan ns. Avaintietoja. Tietojen keräämisestä ja koonnista ovat pääosin vastanneet henkilöstöasiantuntija Birgitta Korpela ja työympäristöpäällikkö Tiina Salonen. Henkilöstöraporttia on käsitelty kunnan yhteistoimintaelimessä 18.3.2021.

Sipoossa 15.3.2021

Jan Rosenström, henkilöstöpäällikkö

2. Toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstöön

Koronaepidemiaan liittyvät rajoitustoimet alkoivat maaliskuussa 2020 ja ne kohtelivat kunnan toimintoja hyvin erilaisesti. Palveluiden kysyntä kasvoi voimakkaasti sosiaali- ja terveysalalla ja toimintoja jouduttiin nopeasti organisoimaan poikkeusoloihin ja palvelutarpeisiin sopiviksi. Osalla kunnan toimialoja väheni palveluiden kysyntä. Poikkeusolojen vuoksi supistettiin esim. kulttuuri- ja vapaa-aikasektorin toimintaa ja koulut siirtyivät osaksi kevätlukukautta kokonaan etäopetukseen. Myös varhaiskasvatuspalveluiden kysyntä pieneni tilapäisesti erittäin merkittävästi. Näillä toimenpiteillä oli erittäin laajoja vaikutuksia töiden organisointiin ja työntekijöiden jaksamiseen.

Henkilöstöstä iso osa on kokenut kasvavaa kuormitusta työssään. Henkilöstökyselyn tulosten mukaan on kuitenkin edellisten vuosien hyvät tulokset pystytty säilyttämään ja jopa parantamaan. Henkilöstön vastauksen mukaan työyhteisöt koetaan toimiviksi ja niissä on erittäin paljon sosiaalista pääomaa. Tulokset ovat saman suuntaiset kuin julkisella alalla laajemminkin. Kevan koko julkisen alan työhyvinvointia koskeva tutkimus osoittaa, että työilmapiiri oli 2020 hyvä ammattialasta riippumatta ja koronan aiheuttamasta poikkeustilanteestakin henkilöstö on varsin tyytyväinen niin johtamiseen kuin työkykyynsäkin (Kevan tutkimuksia 1/2021).

Epidemian puhkeamisvaiheessa työntekijöiltä edellytettiin kuitenkin nopeita työtapojen muutoksia ja erilaiset ohjeet ja suositukset muuttuivat alati. Korona aiheutti myös huolta ja pelkoa tartunnan saamisesta ja leviittämisestä esim. asiakkaisiin. Sipoossa ei kuitenkaan ollut suuria puutteita tarvittavien suojainten saatavuudessa. Henkilöstöltä saadun palautteen mukaan koronan vaikutus henkilöstöön on näkynyt erityisesti yhteisöllisyyttä tukevien rakenteiden muutoksena, kun kokoukset ja koulutukset ovat suurelta osin siirtyneet sähköisille alustoille.

Etäpalveluihin ja etätöihin siirryttiin niissä toiminnoissa, missä se oli mahdollista. Hallinto- ja asiantuntijatyössä siirryttiin pääosin etätyöskentelyyn, mutta suurin osa kunnalla tehtävästä työstä on kuitenkin lähi-työtä, johon etätyöskentely ei sovi. Sosiaali- ja terveyspalveluiden ohella ovat monet tukipalvelut kuten siivous, ruokahuolto ja kiinteistöhoito luonteeltaan sellaisia, joita ei voi tuottaa etäpalveluna.

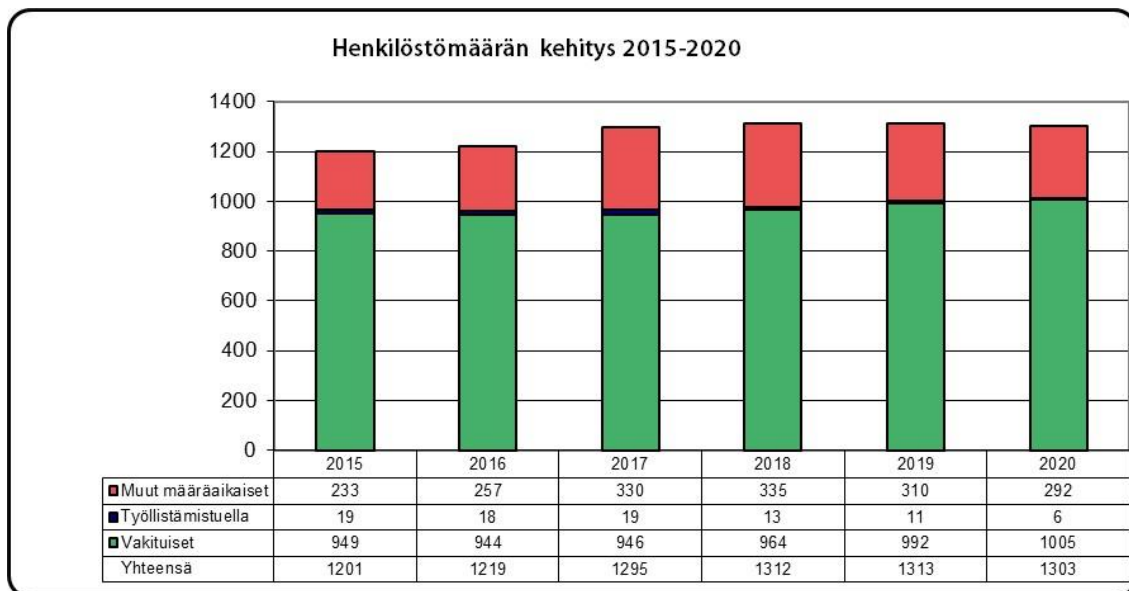
Sipoon koronatoimenpiteiden päätavoitteena oli kunnan oman sote-toiminnan toimintakyvyn varmistaminen. Sosiaali- ja terveysosaston henkilöstöresurssien turvaamiselle annettiin etusija. Sijaisten saaminen osoittautui erittäin vaikeaksi ja tämän vuoksi siirrettiin henkilöstöä niistä toiminnoista, joissa työt vähenivät, sosiaali- ja terveysosaston käyttöön. Siirrot olivat tilapäisluontoisia ja kesän jälkeen sellaisille ei enää ollut tarvetta.

Kuntatalouden näkymät heikkenivät nopeasti koronan ja poikkeusolojen takia, mutta Sipoon kunta ei käynnistänyt toimenpiteitä esim. henkilöstön lomauttamiseksi kuten useat alueen muut kunnat tekivät. Siitä huolimatta, että yhteistoimintaneuvotteluja oli käynnistetty suuressa osassa kuntia, jäi kuntasektorilla lomautettujen tai irtisanottujen määrä verraten pieneksi. Sipoossa käynnistettiin lomautusten sijasta muita säästötoimenpiteitä, joilla pyrittiin tasapainottamaan taloutta, mutta nämä kohdistuivat henkilöstön sijasta suuremmalla painoarvolla talousarvion muihin osa-alueisiin.

3. Henkilöstöresurssit

3.1 Henkilöstömäärän kehitys

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 1 303 henkilöä, mikä on 10 vähemmän kuin edellisvuonna. Vakituisten osuus oli 13 henkilöä enemmän kuin vuonna 2019, määräaikaisen henkilöstön osuus väheni 18 henkilöllä ja työllistämistuella palkattuja oli 5 vähemmän kuin vuonna 2019.



Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 1 005 henkilöä, eli 77 %. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on 23 %. Koko kuntasektorilla keskimäärin 23 % henkilöstöstä oli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2019. Viime vuosina on Sipoossa kiinnitetty erityistä huomiota määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön ja tavoitteena on ollut alentaa määräaikaisen henkilöstön osuutta lähemmäksi kunta-alan keskiarvoa. Tavoite on siten täyttynyt vuonna 2020.

Suhteessa koko osaston henkilöstöön määräaikaisia on eniten Sosiaali- ja terveysosastolla ja Sivistysosastolla. Tämä johtuu siitä, että sekä Sosiaali- ja terveysosastolla että Sivistysosastolla toiminta ei kestä useamman päivän poissaoloa ilman sijaisen palkkaamista ja siitä, että varhaiskasvatuksessa on lakisääteinen henkilöstömitoitus. Määräaikaisen henkilöstön lukumäärään vaikuttavat myös mm. pitkien sijaisia vaativien perhe-, virka- ja työvapaiden määrä, joka on suuri edellä mainituilla osastoilla.

Kunnan henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut suuria muutoksia viime vuosien aikana. Henkilöstömäärältään selvästi suurin osasto oli edelleen Sivistysosasto, jonka palveluksessa oli 53 % koko kunnan henkilöstöstä.

Palvelussuhteiden lukumäärä on muuttunut eniten Kehitys- ja kaavoituskeskuksessa (+10) ja Sosiaali- ja terveysosastolla (-20). Muutos selittyy pääosin työllistämispalveluiden siirrolla Sosiaali- ja terveysosastolta Kehitys- ja kaavoituskeskukseen sekä erällä muilla organisatorisilla muutoksilla esim. maahanmuuttajanuorten ryhmäperhepalveluiden päättymisellä.

		palkatut	määräaik		jako	ed. vuosi	Vakin.	Määräaik.
Kehitys- ja kaavoituskesk. ja kj	23	2	11	36	3 %	+10	64 %	36 %
Talous- ja hallintokeskus	48		4	52	4 %	-3	92 %	8 %
Sosiaali- ja terveysosasto	296	2	92	390	30 %	-20	76 %	24 %
Sivistysosasto	517	1	175	693	53 %	+1	75 %	25 %
Tekniikka- ja ympäristösosasto	121	1	10	132	10 %	+2	92 %	8 %
Koko kunta	1005	6	292	1303	100 %	-10	77 %	23 %

Huom. Sivistysosaston henkilöstömäärään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston tuntiopettajia.

Kunnan väkiluvun kasvu on jatkunut voimakkaana, mutta kunnan työntekijämäärä on lievästi pienentynyt. Vuodenvaihteessa henkilöstömäärä 1 000 asukasta kohti Sipoossa oli 60,0 (ennakkotieto). Edellisvuosina vastaava luku on ollut n. 62.

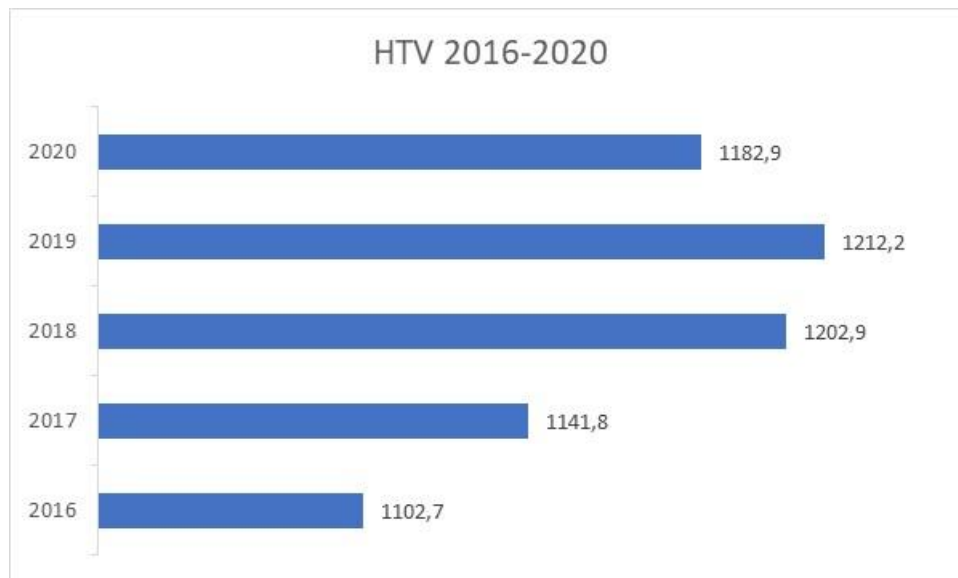
Suomen 311 kunnassa ja 122 kuntayhtymässä työskenteli lokakuussa 2019 yhteensä 422 000 henkilöä. Kuntasektorin henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Henkilöstömäärä on siis vähentynyt viime vuosina, ja tämän kehityksen arvioidaan jatkuvan tulevinakin vuosina. Kunnat tiukentavat rekrytointia mm. vähentämällä sijaisten ja muiden määräaikaisten työntekijöiden käyttöä sekä jättämällä virkoja ja toimia täyttämättä. Tähän on synnä kuntatalouden heikot kehitysnäkymät. Kunta-alan organisaatioissa henkilöstöä on keskimäärin 959 työntekijää. Noin 2/3 kunta-alan organisaatioista palveluksessa on alle 500 henkilöä.

3.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstön työpanosta kokoaikaiseksi työpanokseksi muutettuna. Henkilötyövuosia laskettaessa huomioidaan siis ainoastaan palkalliset palveluksessa olopäivät, osa-aikaisen henkilöstön työpanos huomioidaan osa-aikaprosentin mukaan.

Sipoossa työt tuotettiin vuonna 2020 yhteensä 1 182,9 kokonaisen henkilötyövuoden voimin, mikä oli 29,3 vähemmän kuin vuonna 2012, ja 41,1 henkilötyövuotta vähemmän kuin mitä vuodelle 2020 oli budjetoitu. Henkilöstöresurssin käyttö on siten ollut merkittävästi talousarviossa suunniteltua pienempi. Ero johtuu koronavuoden vaikutuksista palveluiden tuottamiseen ja työntekoon. Sijaistarve oli ennakoitua suurempi, vaikka kausi- ja kesätyöntekijöiden määrä oli koronan takia normaalia pienempi. Koronaepidemian puhkeaminen pakotti kunnan jäädyttämään tai siirtämään joitakin rekrytointeja. Hyvin merkittävä henkilöstöresurssin käyttöön vaikuttava tekijä oli myös kunnan sisäiset henkilöstösiirrot toiminnoista, joissa koronan takia oli työvoiman tarve pienentynyt ja joiden avulla voitiin helpottaa sosiaali- ja terveysosaston henkilöstövajetta.

HTV 2019-2020			
	TP 2019	TA 2020	TP 2020
Kehitys- ja kaavoituskesk. & kj	19,2	38,0	33,4
Talous- ja hallintokeskus	56,5	52,0	54,2
Sosiaali- ja terveysosasto	368,7	363,0	343,9
Sote/hallinto ja talous	9,3	10,0	10,5
Työikäisten palvelut	133,4	119,0	121,3
Ikääntyneiden palvelut	135,9	139,0	135,1
Lnp palvelut	58,3	60,0	49,6
Ruokahuolto	31,9	35,0	27,4
Sivistysosasto	644,7	644,0	625,5
Sivistys/hallintopalvelut	2,2	2,0	2,9
Varhaiskasvatuspalvelut	223,1	225,0	220,8
Koulutuspalvelut	370,4	367,0	350,1
Kulturi- ja vapaa-aikapalvelut	49,1	50,0	51,8
Tekniikka- ja ympäristöosasto	114,9	117,0	117,4
Rakennusvalvonta	10,8	12,0	12,7
Ympäristönsuojelu	4,3	7,0	5,2
Kehittäminen ja tuki	10,5	12,0	11,7
Katu- ja viheralueet	16,2	16,0	16,1
Toimitilat	73,1	70,0	71,7
Sipoon vesi	8,2	10,0	8,6
Yhteensä	1212,2	1224,0	1182,9



3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2020 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 16 henkilöä, mikä on 12 vähemmän kuin vuonna 2019. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 80 % oli vanhuuseläkkeitä ja osuus on laskenut verrattuna vuoteen 2019. Vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 64 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 3 henkilöä. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintunut verraten alhaiselle tasolle, mikä on tuonut merkittäviä säästöjä Sipoon kunnan eläkemenoihin.

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 21–33 henkilöä vuosittain jaksolla 2021–2030. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Uuden eläkelain myötä vain ennen 1.1.1955 syntyneillä on yleinen eläkeikä 63 vuotta. Myöhemmin syntyneillä eläkeikä nousee 3 kk/vuosi. Tietyissä ammateissa toimivilla on edelleen myös yleistä vanhuuseläkeikää alempia ammatillisia eläkeikäiä. Uuden eläkekäytännön myötä on kuitenkin aiempaa vaikeampaa arvioida henkilöstön eläköitymistä, joten näitä lukuja tulee tarkastella aiempaa enemmän suuntaa antavina.

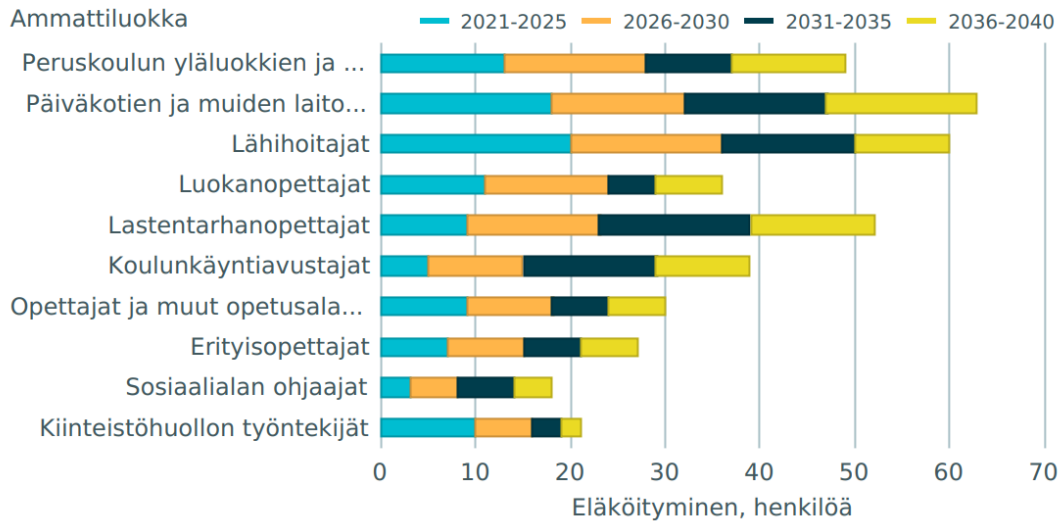
Eläketurvakeskuksen mukaan työeläkkeiden määrä Suomessa laski vuoden 2020 aikana ja työeläkkeille (vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeet) jäänti ikä nousi 61,5 vuodesta n. 62 vuoteen. Korona-ajalla arvioidaan olevan tähän vaikutusta, koska joidenkin ammattien osalta työt ovat keventyneet esim. etätyön muodossa ja ihmisille on tullut lisää aikaa, jolloin vanhuuseläkkeen alkamisaikaa on voinut viivästyttää. Myös koronan aiheuttama epävarmuus on voinut olla vaikuttamassa vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohtaa. Tulevina vuosina työkyvyttömyyseläkkeiden määrä voi kuitenkin nousta ja eläkkeelle jäävien ikä laske merkittävästi niillä aloilla, jotka ovat eniten kuormittuneet koronatoimenpiteistä johtuen.

Eläkemuoto	2016	2017	2018	2019	2020
Myönnettyjä vanhuuseläkkeitä	22	22	18	28	16
Myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä	2	7	2	3	3
Yhteensä	22	29	20	31	19
Osa-aikaeläkkeellä olleita 31.12	9	6	1	25	14
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden aikana olleita	20	28	34	34	19
Kuntoutustukea vuoden aikana saaneita	5	2	1	1	1

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	Sipoo 2019	Sipoo 2020	Kunta-ala 2018
Kaikki eläkkeelle jääneet	63,9	63,4	60,6
Vanhuuseläkkeelle	64,3	64	64,2
Työkyvyttömyyseläkkeelle	60	60	58,9

Eläköitymisennuste 2021–2040 ammattiluokittain

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



3.4 Rekrytointi

Rekrytointimäärät jatkoivat kasvuaan edellisvuodesta. Vuonna 2020 Sipoon kunta julkaisi Kuntarekry -työnhakuportaalisissa yhteensä 291 työpaikkaa kun julkaistujen paikkojen määrä vuotta aikaisemmin oli 270. Julkaistuista paikoista oli 153 vakinaisia ja 138 määräaikaista tehtäviä, joista 57 kesä- ja kausityöpaikkaa.

Rekrytointitarpeesta suurin osa syntyy eläkepoistuman ja muun henkilöstön vaihtuvuuden kautta. Myös kunnan nopea kasvu ja siitä seuraava palveluiden kysyntä lisää rekrytointipaineita. Koronaepidemiasta huolimatta ovat työmarkkinat toimineet ja henkilöstön vaihtuvuus on jatkunut suurena. Kilpailu työvoimasta on kiristynyt ja entistä useammalla alalla on vaikeuksia rekrytoida uusia työntekijöitä. Työmarkkinoilla on liian vähän hakijoita esim. varhaiskasvatuksen, sairaanhoidon, sosiaalialan, erityisopetuksen ja teknisen alan avoimiin tehtäviin. Koronaepidemia on vaikeuttanut erityisesti sijaisten saamista sosiaali- ja terveydenhoitoon.

Poikkeusolot ovat vaikuttaneet rekrytointiprosessin toteuttamiseen käytännössä. Rekrytointilupia on tarkasteltu entistä tarkemmin epidemian alkamisesta lähtien ja joidenkin tehtävien täyttämistä on lykätty. Rekrytointiprosessiin on tehty muutoksia myös haastatteluiden osalta, jotka tällä hetkellä pääsääntöisesti pyritään toteuttamaan etänä videohaastatteluina. Etätyömahdollisuuksista ja -suosituksista keskustellaan haastatteluiden kanssa enemmän kuin aikaisemmin. Työntekijöiltä edellytetään monissa tehtävissä enemmän itsenäistä toimintatapaa etätyön vuoksi ja tätä selvitetään haastatteluissa myös aikaisempaa tarkemmin.

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttaa suuresti Sipoon sijainti Suomen suurimman työssäkäyntialueen läheisyydessä, mikä hyvien liikenneyhteyksien ohella mahdollistaa työvoiman liikkuvuuden. Sipoon kunnan palkkakilpailukykyä on kuitenkin pyritty pitämään riittävänä, minkä toivotaan vähentävän vaihtuvuutta ja lisäävän kunnan houkuttelevuutta työnantajana. Vuonna 2020 panostettiin erityisesti kunnan työnantajamieliku-

van vahvistamiseen sähköisissä medioissa. Työpaikkailmoitusten sisältöjen puhuttelevuutta on pyritty parantamaan, kun aiemmin haluttiin korostaa mielikuvaa Sipoosta kuntana ja vahvistaa kunnan tunnettuutta. Kunnan ollessa useana vuotena yksi nopeimmin kasvavia kuntia, on myös Sipoon tunnettavuus selkeästi parantunut ja siksi on rekrytointimarkkinoinnin painotusta voitu muuttaa enemmän työnantajamielikuvaa korostavaksi. Duunitori Oy:n kanssa tuotettiin sähköisissä medioissa julkaistaviksi ja kunnan työpaikkailmoitukseen liitettäväksi kolme videota ja yksi laajempi artikkeli, joissa kerrotaan Sipoon kunnasta työnantajana.

Henkilöstön eläkkeelle siirtymisen ja muun vaihtuvuuden varalle osastoilla suunnitellaan millä muulla tavalla ja/tai muulla osaamisella tehtävät voidaan järjestää uudelleen ilman, että kaikkia virkoja tai tehtäviä täytetään rekrytoimalla uusi henkilö tilalle. Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on, että Sipoon kunnan henkilöstömäärä on tasapainossa kunnan tehtävien ja käytettävissä olevien määrärahojen kanssa. Virkojen ja tehtävien täyttö perustuu täyttölupamenettelyyn ja kaikki vakinaiset virat ja toimet täytetään julkisella hakumenettelyllä. Työpaikkailmoitukset julkaistaan Kuntarekry.fi -sivulla, kunnan www-sivuilla sekä mol.fi -sivulla.

Henkilöstöpalveluissa toimii kunnan keskitetty rekrytointipalvelu, jossa toimii kaksi päätoimista työntekijää. Heidän pääasiallisena tehtävänä on huolehtia kunnan rekrytointiprosessin yhdenmukaisuudesta ja laadusta sekä tukea rekrytoivia esimiehiä rekrytointiprosessin läpiviennissä alusta loppuun.

4. Henkilöstörakenne

4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuoden 2020 lopussa Sipoon kunnan koko henkilöstöstä 82,5 % oli naisia ja 17,5 % miehiä. Osuudet ovat melkein samat edelliseen vuoteen verrattuna: naisten suhteellinen osuus on kuitenkin vähentynyt 1,3 %:n verran. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten osuus oli 83,8 % ja miesten 16,2 %. Edelliseen vuoteen verrattuna ei ole tapahtunut merkittävää muutosta. Koska Sipoon kunnan palvelut myös tulevaisuudessa painottuvat kasvatukseen ja hoitoalalle, naisten osuus henkilöstömäärästä tulee säilymään jatkossakin suurena.

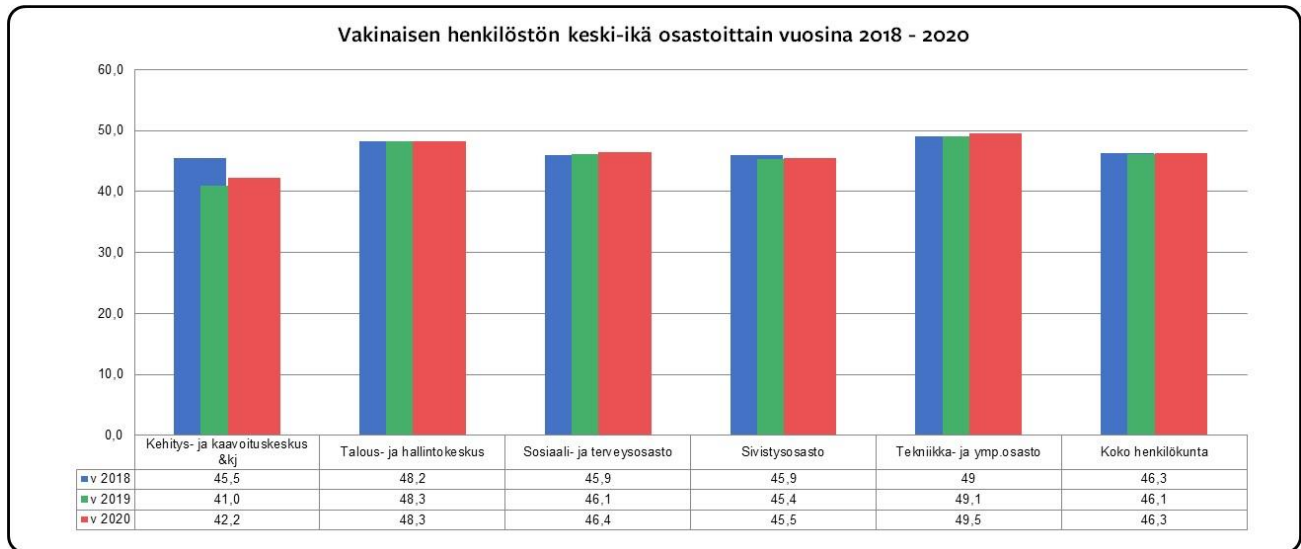
Kunnan johdosta oli miehiä 55,6 % ja naisia 44,4 %. Muissa esimiestehtävissä toimivista oli miehiä 24,2 % ja naisia 75,8 %. Kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen osalta sukupuolijakauma on hyvin naisvoittoinen. Näissä toimi yhteensä 481 henkilöä, joista vain 8,7 % on miehiä.

Tavallisimpien ammattinimikkeiden sukupuolijakauma on seuraava:

Nimike	Naisia	Miehiä	Yht
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	89	1	90
Luokanopettaja	70	18	88
Lähihoitaja	71	0	71
Varhaiskasvatuksen opettaja	53	0	53
Peruskoulun lehtori	30	7	37
Siivooja	25	1	26
Koulunkäyntiöhaaja	20	2	22
Sairaanhoitaja	21	1	22
Päätoiminen tuntiopettaja	17	5	22
Terveystenhoitaja	18	0	18
Erityisopettaja	16	0	16
Lukion ja peruskoulun yhteinen vanhempi lehtori	9	7	16
Yhteensä	439	42	481

4.2 Henkilöstön ikäjakauma

Vuoden 2020 lopussa Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta. Sipoossa, kuten kunta-alalla yleisesti, keski-ikä on muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Vuoteen 2019 verrattuna keski-ikä on hieman noussut.



Osasto	Keski-ikä						Yht
	v. 2020	a 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50-59 v.	60 v. -	
Kehitys- ja kaavoituskeskus ja kunn.joht.	42,2	0	12	4	5	2	23
Talous- ja hallintokeskus	48,3	2	8	14	13	11	48
Sosiaali- ja terveysosasto	46,4	24	53	83	105	31	296
Sivistysosasto	45,5	33	121	162	158	43	517
Tekniikka- ja ymp.osasto	49,5	7	18	26	45	25	121
Vakituinen henkilökunta	46,3	66	212	289	326	112	1005

Kunta-alan henkilöstöstä noin 46 % on 30–49-vuotiaita, noin 43 % vähintään 50-vuotiaita ja noin 11 % alle 30-vuotiaita. Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön osalta luvut ovat noin 50 % 30–49-vuotiaita ja 43 % vähintään 50-vuotiaita ja 7 % alle 30-vuotiaita. Sipoossa suurimman yksittäisen kymmenenvuotisryhmän muodostavat edelleen 50–59-vuotiaat.

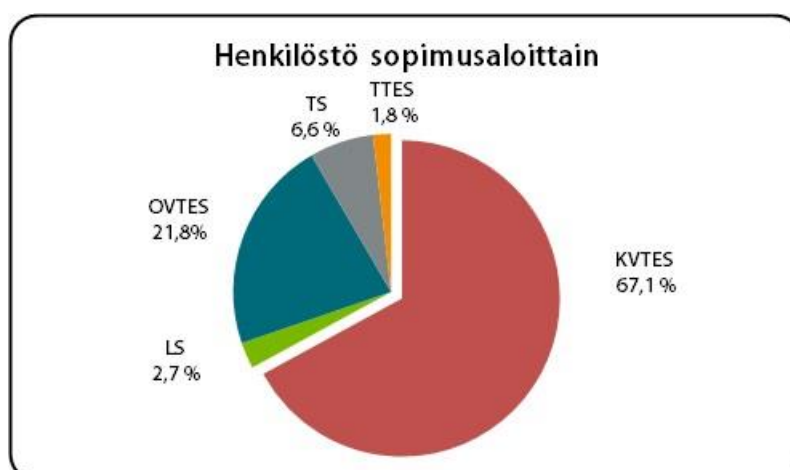
Sekä naisten että miesten keski-ikä oli 46,3 vuotta. Koko kunta-alalla naisten keski-ikä oli 45,8 vuotta ja miesten 45,6 vuotta (lokakuussa 2018). Edelliseen vuoteen verrattuna keski-ikä on laskenut hieman Kehitys- ja kaavoituskeskuksessa ja Sosiaali- ja terveysosastolla, muiden osastojen keski-ikä on noussut hieman. Osastoittain tarkasteltuna korkein keski-ikä on Tekniikka- ja ympäristöosastolla.

Vuoden 2020 lopussa yhteensä 27 vakinaista työntekijää oli täyttänyt 63 vuotta tai oli sitä vanhempia. Vanhimmat vakinaiset työntekijät vuoden 2020 lopussa olivat 64–65-vuotiaita.

4.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain

Sipoon kunnan henkilöstö sijoittuu viiden eri työ- ja virkaehtosopimuksen sopimusalalle: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), Kunnallinen lääkäreiden virkaehtosopimus (LS) ja Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES).

Sipoossa henkilöstön jakautumisessa eri sopimusaloille ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Kunnallisen yleisen sopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvien osuus koko henkilöstöstä on vähentynyt 1,2 %:lla, opetusalan henkilöstön (OVTES) osuus on lisääntynyt 1,2 %:lla ja teknisen sopimuksen (TS) piiriin kuuluvan henkilöstön osuus on lisääntynyt 0,1 %:lla. Tuntipalkkaisen henkilöstön (TTES) ja lääkärisopimuksen (LS) henkilöstön osuus on pysynyt ennallaan.



Kunta-alan vuoden 2018 tilastoon verrattuna Sipoossa on huomattavasti enemmän, eli 6,1 % enemmän, opetushenkilöstöä kuin kunta-alalla keskimäärin. TTES-henkilöstöä on 0,2 % enemmän ja TS-henkilöstöä 0,8 % enemmän. Muilla aloilla tilanne on päinvastainen: KVTES-henkilöstöä on 5,6 % ja LS-henkilöstöä 1,3 % vähemmän kuin kunta-alalla keskimäärin.

4.4 Henkilöstön kotikunta, kielijakauma ja yleisimmät tehtävänimikkeet

Henkilöstöstä valtaosalla (54,2 %) on kotikuntana Sipoo. Seuraavaksi eniten työntekijöitä asui Porvoossa (16,6 %), Helsingissä (8,8 %), Vantaalla (4,6 %) ja Keravalla (3,4 %). Yhteensä 12,4 % henkilöstöstä asui muissa kuin edellä mainituissa kunnissa. Sipoon kunnan työntekijät tulevat siten verraten laajalta työssäkäyntialueelta. Sipoon kunnan työntekijöistä on 56,8 % suomenkielisiä ja 43,2 % ruotsinkielisiä. Nämä tiedot ovat vuodelta 2019, koska uudempia tietoja ei vielä ole saatavilla järjestelmävaihdoksesta johtuen.

Sipoon kunnassa on käytössä noin 250 erilaista tehtävänimikettä. Tavallisimmat tehtävänimikkeet Sipoossa ovat lastenhoitaja ja luokanopettaja. Vertailtaessa Sipoon kymmentä yleisintä tehtävänimikettä kunta-alan yleisimpiin tehtävänimikkeisiin huomaa, että Sipoo on kasvukunta, jossa lastenhoito, kasvatus ja koulutus painottuvat.

Yleisimmät tehtävänimikkeet Sipoossa	Yleisimmät tehtävänimikkeet kunta-alalla (2019)
1 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Sairaanhoitaja
2 Luokanopettaja	Lähihoitaja
3 Lähihoitaja	Varhaiskasvatuksen opettaja
4 Varhaiskasvatuksen opettaja	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
5 Peruskoulun lehtori	Koulunkäynninohjaaja
6 Siivooja	Laitoshuoltaja
7 Koulunkäynti-ohjaaja	Luokanopettaja
8 Sairaanhoitaja	Lastenhoitaja
9 Päätoiminen tuntiopettaja	Peruskoulun luokanopettaja
10 Terveystieteiden opettaja	Päätoiminen tuntiopettaja

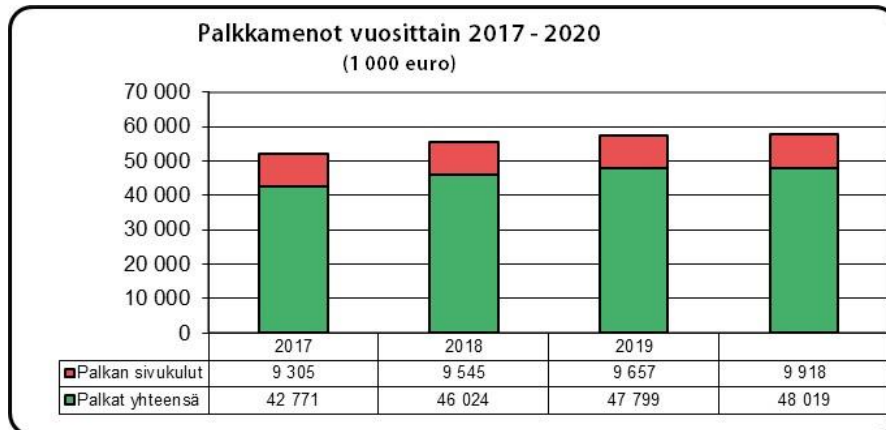
5. Henkilöstömenot

5.1 Palkkamenot

Kunnan kokonaishenkilöstömenot, kun niihin sisällytetään myös jaksotetut lomapalkat, palkka- ja eläkemenoperusteiset maksut sekä sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset, olivat 60 693 043 euroa, kun vuoden 2019 henkilöstömenot olivat 58 115 633 euroa. Kokonaishenkilöstömenojen lisäystä oli siis yhteensä 4,4 %. Palkkoihin ja palkkioihin (ilman sivukuluja) oli vuodelle 2020 budjetoitu yhteensä 49 187 549 euroa. Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut alittuivat yhdellä prosentilla.

Kokonaishenkilöstömenojen kasvuun on vaikuttanut palkkojen yleiskorotuksen (1.8.2020) ohella lomarahojen palautuminen täysimääräisiksi. Lisäksi ovat työnantajan eläkemenoperusteiset maksut ja sosiaalivakuutusmaksut kasvaneet ja koronan takia on maksettu hieman enemmän työaikakorvauksia. Sijaisten ja määräraikaisten palkkojen osuus oli odotettua suurempi, kun taas vakainaisten työntekijöiden palkkamenot jäivät vuonna 2020 arvioitua pienemmiksi. Henkilöstökulut asukasta kohden 31.12.2020 olivat 2 798 euroa (vuonna 2019: 2 745 euroa).

Henkilöstömenot muodostavat merkittävän osan kuntien toimintamenoista ja näihin kohdistuu suuria säästöpaineita. KT Kuntatyönantajien selvityksen mukaan kunta-alalla säästettiin vuonna 2019 henkilöstömenoissa keskimäärin 0,9 prosenttia ja arvio vuoden 2020 säästötoimenpiteistä on 1,7 %.



Yllä oleviin palkkamenoihin sisältyvät vuoden aikana maksetut palkat ja kokouspalkkiot ja niihin liittyvät palkkaperusteiset eläkemaksut.

Sipoon kunnassa laskennallinen keskipalkka vuonna 2020 oli 3 347 euroa/henkilötyövuosi. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan kunta-alan keskiansio vuonna 2019 oli 3 315 euroa. Vuonna 2020 palkat korotettiin yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien.

TILI	TOT 12/2020	TA 2020	TOT-%	TOT 12/2019	Muutos-% 2020/2019
4002 Vakinaisten palkat (1 000€)	25 860	28 870	89,6	25 211	2,6
4004 Sijaisten palkat (1 000€)	4 220	3 525	119,7	4 560	-7,5
4003 + 4008 Opettajien palkat (1 000€)	9 166	9 165	100,0	9 055	1,2
4013 Opettajien sijaiset (1 000€)	500	662	75,5	620	-19,4
Muita palkkoja (1 000€)	8 941	6 966	128,4	7 582	17,9
Palkat ja palkkiot yhteensä (1 000€)	48 687	49 188	99,0	47 028	3,5
Htv, vuositasona	1 212,2	1 224,0		1 212,2	
Laskennallinen keskipalkka/€/kk/htv	3 347	3 349		3 233	
Keskimääräinen vuosipalkka €/v/htv	40 164	40 186		38 796	

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

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

Osuus 1000 euroa ja %	2016	2017	2018	2019	2020	Arvio 2021
Henkilöstökulut	51 433	53 469	56 933	58 116	57 619	59 450
Toimintakulut yhteensä	119 980	124 915	130 671	138 585	136 351	143 775
Henkilöstökulujen osuus	42,9	42,8	43,6	41,9	42,3	41,3

Kunnan itse tuottamia palveluja täydennetään ostopalveluilla. Ostopalveluiden määrä on kuitenkin vähäinen. Pääosan ostopalveluista tuottavat kumppanit, jotka tuottavat palveluja vain sipoolaisille ja joiden henkilöstö kokonaisuudessaan palvelee sipoolaisia. Näitä palveluja ovat esim. siivous, HUS:n palvelut, työterveyspalvelut ja ympäristöterveydenhuolto. Myös varhaiskasvatus ja ikääntyneiden palvelut käyttävät ostopalveluja. Näiden lisäksi palveluja täydennetään tarvittaessa satunnaisilla urakointi- ja konsulttipalveluilla.

5.2 Eläkemenot

Työnantajan palkkaperusteisia eläkemaksuja maksettiin vuonna 2020 yhteensä 8 261 464 euroa, mikä on 74 764 euroa enemmän kuin vuonna 2019. Eläkemenoperusteisten työnantajamaksujen kulut olivat 1 579 788 euroa (vuonna 2019: 1 485 441).

Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on edelleen kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määritetään työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden työkyvyttömyysriski, jonka mukaan työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksun taso määräytyy. Työkyvyttömyyseläkemaksu vahvistetaan työnantajalle prosenttina palkkasummasta. Työkyvyttömyyseläkemaksua ei aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista eikä sitä aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena (ammattillinen kuntoutus) ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua.

Sipoon kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu on tällä hetkellä 1,02 % palkkasummasta, vuonna 2019 se oli 0,8 % (Keva avaintiedot). Nousuun vaikuttavat vuonna 2018 ja 2019 tehdyt työkyvyttömyyseläkepäätökset.

5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset

Henkilöstön kouluttaminen koki muutoksen koronan vuoksi. Henkilöstökoulutuksen välittömät kustannukset olivat vuonna 2020 yhteensä noin 129 000 euroa, mikä on noin 128 euroa vakainaista työntekijää kohden ja noin 0,27 % palkkasummasta. Kustannukset olivat näin ollen huomattavasti aikaisempaa pienemmät. Läsnä koulutuksia ei juurikaan järjestetty vuoden aikana, koulutusten käynnistyttyä uudelleen ne järjestettiin pääasiassa ilmaisina verkkokoulutuksina. Koulutuksia ei ole voitu tilastoida kattavasti.

Työntekijöiden täydenniskoulutuksissa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan oppisopimuksia, koska tämä on kustannustehokas tapa suorittaa ammattitutkintoja tai sen osia. Vuonna 2020 osallistui 15 esimiestä Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä KEUDA:n järjestämiin esimieskoulutuksiin tavoitteenaan suorittaa erilaisia johtamisen ammattitutkintoja.

Työntekijöiden liikunta- ja kulttuuriharrastuksia tuettiin vuoden 2020 aikana 70 809 eurolla. Kunta tarjoaa työntekijöilleen 100 euron vuosittaisen liikunta- ja kulttuuriedun ja näiden kustannus oli vuonna 2019 yhteensä 67 060 euroa. Tästä kunnan työntekijät käyttivät n. 85 % liikuntaan ja loput kulttuuripalveluihin.

KOULUTUSKUSTANNUKSET	2017	2018	2019	2020
Koulutuskustannukset (1 000 €)	206	271	310	129
€/vakinaisen työntekijää	218	280	313	128
% palkkasummasta	0,48	0,59	0,65	0,27
Koulutuspäiviä	2473	2404	2748	963

	2017	2018	2019	2020
Voi Paremmen-päivien kustannukset	19 700	12 770	7 590	
Työhyvinvointikurssit	7 265	11 185	7 824	
Liikunta- ja kulttuurietu (€)	47 380	49 920	67 060	70 809
Edun käyttäjiä (hlö)	608	727	707	763

5.4 Työterveyshuollon kustannukset

Sipoon kunta ostaa työterveyshuollon palvelut Kuninkaantien työterveydestä, joka on Porvoon kaupungin liikelaitos. Työterveyshuollon palvelujen kustannukset vuonna 2020 olivat 459 626 euroa. Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat 8 307 euroa suuremmat kuin vuonna 2019.

Kela kattaa työterveyshuollon kustannusten korvusluokan mukaan joko 50 % tai 60 %. Kunnan nettokustannukset vuodelta 2020 olivat 192 117 euroa. Työntekijäkohtaiset kustannukset Kelan korvauksen jälkeen muodostuivat näin ollen 147 euroksi työntekijää kohden.

Kuluista 82 % kohdentui ennalta ehkäisevään toimintaan (Kela 1), joka on 7 % enemmän kuin edellisvuonna. Sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin (Kela2) kohdentui 18 % kuluista, joka on 7 % vähemmän kuin edellisvuonna. Kelan maksama korvaus luokassa Kela 1 (ennaltaehkäisevä) on 60 % ja luokassa Kela 2 (sairaanhoidollinen) 50 %.

Työterveyshuollon toiminta kohdentui aiempia vuosia paremmin ennaltaehkäiseviin palveluihin ja on tällä hetkellä tavoitetasolla kustannusten jakautumisen suhteen 80/20. Työterveyshuollon sopimus painottuu ennaltaehkäisevälle työhön. Sopimus kattaa työterveyspainotteisen sairaanhoidon, johon ei kuitenkaan kuulu akuuttivastaanottoa esimerkiksi flunssatapauksissa tai perussairauksien kuten verenpainetaudin tai diabeteksen hoito. Perussairauksia sairastavat työntekijät ohjataan perusterveydenhuollon piiriin tutkimuksen ja alkuhoidon jälkeen.

Nykyistä painotusta ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon tukee 1.1.2020 voimaantullut sairaskorvauslain muutos, jossa Kela ottaa käyttöön yhden yhteisen laskennallisen enimmäismäärän. Jatkossa enimmäismäärän voi käyttää kokonaisuudessaan ennaltaehkäisevän toiminnan kustannuksiin. Sairaanhoidon kustannuksiin yhteisestä enimmäismäärästä voi vain käyttää enintään 40 %. Seuraavan kerran enimmäismääriä tul- laan tarkistamaan vuonna 2021.

Työterveyshuollon kustannukset	2018	2019	2020
Kokonaiskustannukset (€)	371 718	451 319	459 626
Kustannukset/henkilö	142,00	172,00	147,00
Ennalta ehkäisevä työ (%)	69,8	75,1	82
Sairaanhoito (%)	30,2	24,9	18

6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi

6.1 Sairauspoissaolot

Vuoden 2019 loppupuolella poissaolojen positiivinen laskusuuntaus näytti jatkuvan myös alkuvuonna 2020 koronatilanteesta huolimatta. Lomakauden jälkeen sairauspoissaolojen määrä kääntyi kuitenkin nousuun. Lisääntymiseen vaikuttavina tekijöinä oli pääasiassa pitkien sairauspoissaolojen kasvu, jotka johtuivat työkykyä korjaavien leikkausten viivästymisestä sekä useiden vakavien sairauksien pitkittymisestä. Positiivisena kehityksenä voidaan pitää lyhyiden poissaolojen hienoinen vähentyminen siitä huolimatta, että työpaikoilla noudatettiin hyvin suositusta olla pois työstä matalalla kynnyksellä koronaan viittaavien oireiden esiintyessä.

Sairauden takia menetettiin yhteensä 19 426 kalenteripäivää, joista palkattomia oli 1 074 päivää. 1–7 päivän poissaoloja yli yhteensä 5 539 verran ja yli 7päivän poissaoloista kertyi 12 813 päivää. Poissaolopäiviä oli 1 742 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2019.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi n. 9,9 % verrattuna vuoteen 2019, nousten samalle tasolle missä olimme vuonna 2018. Suhteutettuna henkilöstömäärään sairauspoissaolojen kokonaismäärä nousi 14,9 kalenteripäivään työntekijää kohden. Jokaista täyttä henkilötyövuotta kohden kertyi 16,4 sairauspäivää, mikä tarkoittaa, että sairauspoissaolo Sipoon kunnassa lähentelee kunta-alan keskimääräistä lukua, joka on 16,5 pv. Koko vuoden aikana työskennelleistä työntekijöistä n. 37 % ei ollut ollenkaan sairauspoissaololla. (Lähde Keva Avaintieto).

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset olivat 1 273 818 euroa. Välittömät kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista ja luvussa on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat sekä poissaolon mahdollinen osapalkkaus tai palkattomuus. Luvussa ei kuitenkaan huomioida sairauspoissaoloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten tuottamatta jääneiden palveluiden arvoa tai mahdollisia sijaisten palkkoja. Luvussa on lisäksi huomioitu koko vuoden aikana työskennelleet ja lukua on siksi pidettävä viitteellisenä. Vuonna 2019 vastaava kustannus oli 1 246 347 euroa (Lähde Keva Avaintieto).

Työterveyslaitoksen Kunta10 tutkimustulosten pohjalta (julkaistu 26.5.2020) sairauspoissaolojen määrä on kääntynyt yleisesti laskuun kunta-alalla vuonna 2019. Vuonna 2019 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,5 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa eivät kuitenkaan ole kaventuneet. Ammattiryhmien välillä esiintyy edelleen suuria eroja. Vähiten poissaoloja on erityisasiantuntijoilla, johtajilla, opettajilla ja lääkäreillä (keskimäärin 8–9 päivää). Eniten poissaoloja kertyi fyysistä työtä tekeville ja monissa sote-alan ja avustavan työn ammattiteissa. Keittiöapulaiset, kodinhoitajat, kouluikäntiavustajat, laitoshuoltajat, lastenhoitajat, lähihoitajat ja perhepäivähoitajat olivat poissa keskimäärin 24–28 päivää vuodessa. Huolestuttavaa on ikävertailussa paljastunut nuorten sairauspoissaolojen kasvu. Myönteistä kehitystä on sen sijaan tapahtunut yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa poissaolojen vähennystä

on n. puoli päivää vuosina 2018–2019. Rohkaisevat tulokset ikääntyvien työntekijöiden osalta antavat ai-
hetta olettaa, että työkyvyn tukitoimet ovat olleet tuloksellisia ja ne on kohdistettu oikein. Lähes joka neljäs
ei ollut poissa päivääkään oman sairauden vuoksi.

Covid19 (korona)-pandemian vaikutuksia sairauspoissaoloihin on toistaiseksi vaikea arvioida.

SAIRAUSSPOISSAOLOT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖ			
	Sipoo henkilöstö- määrä 31.12	Sipoo HTV:tä kohden	Kunta-ala HTV:tä kohden
2020	14,8	16,3	
2019	13,5	14,6	16,5
2018	14,7	16,0	16,7
2017	12,3	14,0	16,7

Sairauspoissaolot henkilöstömäärän mukaan on laskettu kalenteripäivittäin, mutta kun sairauspoissaoloja
tarkastellaan työpäivien mukaan, oli poissaolopäiviä yhteensä 14 514 tai keskimäärin 11,1 päivää/henkilö.
Vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli 13 318 työpäivää tai 10,1 työpäivää/henkilö.

(kalenteripäiviä)			
	2018	2019	2020
1-7 päivää	6 700	6 228	5 539
yli 7 päivää	11 777	10 945	12 813
Palkaton	798	511	1 074
	19 275	17 684	19 426



Lyhyet sairauspoissaolot vähenivät 689 päivää ja pitkät yli 7pv lisääntyivät 1 868 päivän verran. Lyhyillä sairauspoissaoloilla oli yhteensä 340 henkilöä. Pitkien poissaolojen osalta kasvua on ollut eniten yli 90pv poissaolojen osalta ja kasvua selittää erilaisten leikkausten viivästyminen, vakavien sairauksien pitkittyminen ja kuntoutustuki- tai työkyvyttömyyseläkepäätösten odottaminen.

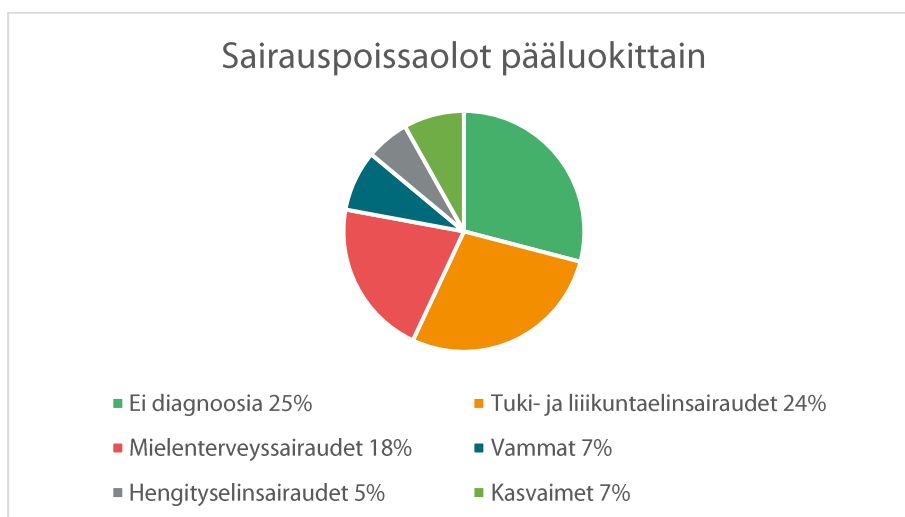
Sairauspoissaololla olleiden määrä väheni 55 henkilöllä verrattuna edelliseen vuoteen. Vuoden aikana sairauspoissaololla oli yhteensä 720 henkilöä kun vuonna 2019 oli 775 henkilöä poissa sairauden vuoksi. Eniten poissaoloja esiintyy alle 30pv -ryhmässä.

Osasto- ja keskustasolla sairauspoissaolojen lisääntyminen on ollut muuten tasaista, mutta varhaiskasvatuksen (+800 pv) ja sosiaali- ja terveysosaston (+700 päivää) määriin on jossakin määrin vaikuttanut tarve jäädä pois työstä matalalla kynnyksellä koronatilanteen vuoksi. Koulutuspalveluiden osalta poissaolopäivien kasvu oli maltillisempaa ja tähän on voinut vaikuttaa siirtyminen etäopetukseen keväällä.

6.2 Sairauspoissaolojen syyt

Työterveyshuollon tilastojen mukaan sairastumisten syyt jakautuivat seuraavasti: ei diagnoosia/oma ilmoitus (1–7 pv) 25 % poissaoloista, tuki- ja liikuntaelimestön sairauspoissaolot 24 %, mielenterveys sairaudet 18 %, yksityistapaturmat, vammat 7 %, kasvaimet 7 % ja hengityselinsairaudet 5 % poissaoloista.

Verrattuna edelliseen vuoteen eniten sairauspoissaoloja esiintyy luokassa Ei diagnoosia/omat ilmoitukset, jotka olivat vähentyneet n. 17 %. Toiseksi yleisin syy poissaoloon oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, jotka puolestaan lisääntyivät n. 14 %. Kolmannella sijalla ovat mielenterveys sairaudet, joissa on tapahtunut vähentymistä 7 %. Kasvaimien osalta sen sijaan oli nousua peräti 130 %. Hengityselinsairauksien osuus on noussut 30 % (koronatilanteella on ollut tähän vaikutusta). Vammojen (yksityistapaturmat) osalta tilanne on ennallaan.



Työterveyshuollosta kirjoitetaan 42 % kaikista sairauspoissaolotodistuksista (2019: 40,5 %). Muutos on positiivien ja osoittaa, että työntekijät ohjautuvat työkykyyn liittyvissä sairauksissa hyvin työterveyshuollon piiriin ja työterveyshuollolla on kattava tieto työntekijöiden terveydestä ja työssä selviytymisestä sekä työpaikkojen tilasta. Suurin osa mielenterveyspoissaoloihin, tuki- ja liikuntaelin- tai hengityselinsairauksiin liittyvistä poissaolotodistuksista kirjoitetaan työterveyshuollosta.

6.3 Muut vapaat ja poissaolot

Muita poissaolon syitä kuin vuosilomat, koulutukset ja sairauspoissaolot ovat erilaiset virka- ja työvapaat. Vuoteen 2019 verrattuna virka- ja työvapaita oli vuonna 2020 yhteensä 1 212 päivää vähemmän ja vapaita piti 254 henkilöä enemmän.

	Päiviä	Henkilömäärä
Perhevapaat	15218	257
-josta sairaan lapsen hoito	732	
Vuorotteluvapaa	537	5
Opintovapaa	4 482	32
Yksityisasia palkaton	6 155	463
Toisen viran/toimen hoito muualla	1 425	7
Yhteensä	24 157	764

7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta

7.1 Työsuojelutoiminta

Vuosi 2020 oli työsuojeluvaltuutettujen nelivuotisen toimintakauden kolmas vuosi. Toimihenkilöiden varsinainen työsuojeluvaltuutettu vaihtui ja tehtävän otti vastaan ensimmäinen varavaltuutettu.

Koronavuoden aikana työsuojelutyö korostui, koska viruksen leviämällä oli merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden, työpaikkojen sekä työnteon terveellisyyteen ja turvallisuuteen. Keväällä ensimmäisen karanteenin ilmennyttä Sipoossa kuntaan perutettiin poikkeusolojen johtoryhmä, jossa työsuojelu oli edustettuna. Johtoryhmätyöskentelyn kautta osastot ja keskuskeskukset huolehtivat työsuojeluohjeistuksien täytäntöön panosta. Työpaikat toteuttivat vaarojen selvityksen ja riskienarvioinnin alkuvuodesta sekä päivittivät niitä aktiivisesti, kun tilanne alueella muuttui kiihtymisvaiheesta leviämisvaiheeseen.

Työntekijöiden ja palveluiden turvaamiseksi laadittiin ohjeistuksia niin hygieniasta, suojautumisista kuin työntekoon liittyvistä asioista. Sosiaali- ja terveysosasto sekä sivistysosasto laativat perusohjeiden perusteella vielä tarkempia riskiperusteisia ohjeistuksia. Suosituksia ja ohjeita lähdettiin noudattamaan työpaikoilla nopeasti. Työpaikkojen turvallistaminen erilaisin siivous ja puhtaus-, teknisin- ja rakenteellisin ratkaisu sujuu nopeasti eriyksiköiden välisen hyvän yhteistyön ansiosta.

Etätyöhön siirtyminen niillä aloilla missä se oli mahdollista, toteutui myös joustavasti. Työpaikat saatiin varusteltua suoja- ja puhdistustarvikkeiden osalta kohtuullisen nopeasti ja toimitushaasteiden vähennettyä

niiden osalta ei ollut saatavuus ongelmia. Suojavarusteiden käytön lisääntyminen läsnäolotyössä sujui loppuvuodesta erittäin mallikkaasti. Koulujen ja varhaiskasvatuksen osalta haasteita esiintyi eteenkin tilojen – ja ryhmäkokojen osalta, turvavälien säilyttäminen näissä tehtävissä ei ollut aina mahdollista.

Koronaviruksen vaikutus työntekijöiden psykososiaaliseen kuormittumiseen alkoi näkyä enemmän vuosilomakauden päätyttyä. Yleisesti ottaen viranomaisten taholta tulleiden ohjeiden ja suositusten nopeatahtiset muutokset koettiin työpaikoilla hämmentäväksi ja tuottivat epävarmuutta.

Keväällä toteutunut työntekijöiden määräaikainen siirtyminen mm. koulu- ja varhaiskasvatus tehtävistä sosiaali- ja terveysosaston tehtäviin koettiin kuormittavana. Myös opettajat toivat esiin etätöyöhön liittyviä kuormitustekijöitä, uusien työnteonmallien oppiminen ja uuteen digitaaliseen työympäristöön siirtyminen kuluttivat voimavaroja. Varhaiskasvatuspalveluiden toiminnan palautuminen herätti jossain määrin huolta tilojen, turvaetäisyyksien ja ryhmäkokojen osalta.

Terveyspalveluiden osalta kuormittuminen liittyi työtehtävän siirtoihin, viruksen aiheuttamien karanteenien ja vierailukieltöihin, epävarmuuteen vuosilomien pitämisen suhteen ja toistuviin työaika muutoksiin. Alusta asti toiminut tartuntatautien selvitystiimi koottiin eri osastojen henkilöstöstä. Sen takia työntekijöiden perustehtävät jäivät vähemmälle ja kasvattivat huolta kertyvästä hoitovelasta. Vuoden loppupuolella sijaisten saatavuus eri tehtäviin heikkeni entisestään ja lisäsi koettua kuormittumista. Eteenkin terveydenhuollon puolella karanteenien ja sijaispulan yhtälö aiheutti työntekijöiden venymistä ja joustoa työaikojen suhteen sekä huolta palveluiden toimivuudesta.

Karanteeniin joutui vuoden aikana niin koululuokkia kuin varhaiskasvatuksen yksiköitä sekä terveydenhuollon ja hoito- ja hoivaosastojen henkilöstöä. Koronaan sairastuneiden työntekijöiden määrä oli vähäinen ja välttyimme laajoilta altistuksilta työyhteisöissä tai asiakaspalvelutilanteissa. Työssä tosiasiallisesti altistuneita työntekijöiden määrä oli erittäin vähäinen (tilasto tästä kertyy vasta 2021 puolella).

Työsuojelualtuutettujen toiminta kohdistui pääasiassa organisaation sisäiseen yhteistoimintaan (mm. yhteistoiminta-, ohjaus-, muutos- ja kehittämistyöryhmät), kehittäviin ja korjaaviin toimenpiteisiin (työpaikka käynnit ja työyhteisöihin kohdistuvat toimenpiteet, koulutukset, ohjeiden valmistelu ja ylläpito, vaarojen selvitys ja tilastojen seuranta) sekä tiedon hankintaan ja kouluttautumiseen. Työsuojelutoiminta on kehittynyt neuvovaan ja konsultoivan ohjaamisen suuntaan. Työyhteisöille suunnattua yhteistä ohjausta on lisätty.

Työsuojelualtuutetut toimivat aktiivisesti työyhteisöjen ja esimiesten tukena koronaan liittyvissä asioissa (mm. vaarojen selvitys ja riskien arviointi prosessin ohjaus ja seuranta sekä henkilöstön tukeminen), mutta toiminta jatkui myös normaalien työsuojelu asioiden osalta. Työsuojeluparityöhön liittyvät koulutukset jatkuivat teamsin kautta. Palaute työsuojeluparityön kehittymisestä ja jalkautumisesta työpaikoille on rohkaisevaa. Osa työpaikoista on pystynyt hyödyntämään ja kehittämään toimintatapaa korona-aikana hyvin.

Työterveyshuollon kanssa järjestettiin koulutusta etätöyön ergonomiasta, henkisestä jaksamisestakin sekä työtapaturmiin liittyvistä asioista. Myös työsuojeluhenkilöstö otti digiloikkaa ja tuotti muutamia videoita verkkoon. Edellisen lisäksi työsuojeluhenkilöstön oma kouluttautuminen siirtyi myös verkkokoulutuksien maailmaan. Niitä hyödynnettiin aktiivisesti ja monipuolisesti, tarjonnan ollessa hyvin laajaa.

Viime vuonna alkaneet työyhteisökoulutukset jatkuivat niin läsnä- kuin etätapaamisina. Koulutukset on koettu työpaikoilla kaikilta osin erittäin tervetulleiksi ja saadun palautteen mukaan niillä on ollut vaikutusta työyhteisöjen toimivuuden kehittymiseen. On merkillepantavaa, että työyhteisöissä erilainen häiriökäyttäytyminen vähentyi merkittävästi vuoden aikana. Se osoittaa työyhteisöjen vahvuutta toimia yhdessä poikkeavissa tilanteissa, mutta osa vaikutuksista perustuu myös koulutuksesta ja ohjauksesta saatuun tietoon.

Vuoden aikana työsuojeluvaltuutettujen toiminta kohdentui myös sisäilma-asioihin, joista isoimpina kohteina olivat SOTE-kiinteistöt sekä uudis- ja peruskorjauskohteena ollut yhtenäiskoulu. Unohtaa ei pidä myöskään vuoden alussa toteutuneeseen Kuntalan muuttoa Livalin kiinteistöihin. Toimintojen käynnistymisen yhteydessä jatkui myös työ- ja toimintaympäristön uudistamisen yhteistoiminta.

Aluehallintoviraston kohdekohtaisia työsuojelutarkastuksia oli yksi, joka kohdentui sosiaali- ja terveysosastolle Sipoonlahden yhtenäiskoulun keittiöön. Toinen tarkastus kohdentui työpaikkojen radonarvojen selvittämisiin. Työpaikkojen radonmittaukset aloitettiin marraskuussa ja niistä saadaan tulokset keväällä 2021.

Työsuojelutoimintaohjelman uudistuksen valmistelut etenivät loppuvuonna johtoryhmän käsittelyyn. Uudistus käsittää Työhyvinvointiohjelman, jonka osana on työsuojelutoimintaohjelma. Kunnan yhteisessä ohjelmassa on määritelty toimintakauden tavoitteet, joiden pohjalta osastot ja keskuskeskukset laativat omat suunnitelmansa. Kunnan johtoryhmän päätöksellä ohjelmien pohjalta tehtäviä suunnitelmia pilotoidaan ensin kehitys- ja kaavoituskeskuksessa sekä sivistysosastolla (varhaiskasvatus), jonka jälkeen asiaa käsitellään uudelleen maaliskuun 2021 yhteistyökomiteassa.

Työsuojelu- ja työterveyshuolto jatkoivat aktiivista yhteistyötä vuoden aikana tavaten kerran kuukaudessa. Tapaamisten pääpaino oli työpaikkaselvityksissä sekä toimintojen kehittämisessä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma uudistettiin seuraavalle 3-vuotiskaudelle, sisällölliset muutokset koskettivat vuosittaista suunnittelua ja etävastaanoton käyttöönottoa. Työterveyshuolto osallistui yhdessä työympäristöpäällikön kanssa Kevan 6kk kestäneeseen koulutukseen liittyen työterveyshuoltoyhteistyön kehittämiseen.

7.2 Työterveyshuollon toiminta

Kuninkaantien Työterveyden Sipoon toimipisteessä työskenteli vuoden aikana yksi työterveyslääkäri (3 pv/vko), kaksi työterveyshoitajaa, yksi työfysioterapeutti (2pv/vko) ja yksi työpsykologi (1 pv /vko).

Koronaepidemian alussa myös työterveyshuollon palvelut keskeytyivät muutaman kuukauden ajaksi lähinnä työpaikkaselvitysten, terveydenhoitajien ja asiantuntijoidien vastaanoton osalta. Osa työterveyshuollon henkilöstöstä siirtyi pandemian alussa muihin tehtäviin Porvoon kaupungille. Elokuussa otettiin käyttöön etävastaanotto mahdollisuus. Etävastaanoton kautta on mahdollista järjestää niin vastaanottokäyntejä kuin työterveysneuvotteluitakin. Merkittävä osa loppuvuoden työterveysneuvotteluista siirtyi osaksi tai kokonaan etävastaanottona pidettäviksi. Jo aiemmin osa lääkärin palveluista on siirtynyt puhelimitse tehtäviin yhteydenottoihin, vuoden aikana puhelinpalvelut kasvoivat 45 % edellisvuoteen verrattuna.

Lakisääteisten työpaikkaselvitysten osalta palattiin normaaliin toimintaan toukokuussa mutta loppuvuoden aikana toteutettiin suunnitelluista käynneistä vain osa. Toteutumattomat käynnit siirrettiin pidettäväksi seuraavan vuoden ensimmäisellä kvartaalilla. Käyntejä oli vuoden aikana 27 kpl, joka on noin 40 % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Selvityskäynnit toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon, esimiehen, työsuojeluvaltuutetun sekä tarvittaessa työympäristöpäällikön ja toimitalopalveluiden kanssa. Muut työpaikkakäynnit (16 kpl) suoritettiin työfysioterapeutin ja -psykologin toimesta.

Työfysioterapeutin palveluiden vähäisempään käyttöön vaikutti henkilövaihdos ja tästä syystä myös työfysioterapeutin työpaikkaselvityskäynnit vähenivät merkittävästi. Työpsykologin palveluiden käyttö pysyi ennallaan verrattuna edelliseen vuoteen. Terveystarkastusten sekä erikoislääkäreiden käyntien kasvusta liittyi osa työkykyisten työssä selviytymisen arviointiin ja seurantaan. Käyntien kasvu korreloi kustannuksien, sairauspoissaolojen sekä annettujen B-todistusten määrien kanssa.

Ryhmä- ja kuntoutustoimenpiteet olivat koronan takia keskeytyneenä lähes koko vuoden myös KELAn kuntoutustoimenpiteiden osalta.

Osatyökykyisten tukeminen

Vuoden aikana työterveyshuollon ja työnantajan ns. tehostetun tuen piirissä oli 68 työntekijää. Tehostetulla tuella tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden tavoitteena on tukea työntekijän työhön paluuta pitkään jatku-neelta sairauspoissaololta. Verrattuna edelliseen vuoteen, tapausten määrät pysyivät lähes ennallaan, mutta osassa tapauksia on käsitteily pitkittynyt. Koronavuosi ja etätyö eivät vaikuttaneet osatyökykyisten tapaus-ten käsitteilyyn tai tukien hakemiseen, mutta se vaikutti jossain määrin työhön paluun järjestelyihin.

Työhön paluu omaan tai muuhun työhön toteutui n. 60 %:lla työntekijöistä. Loppuosalla työhön paluun pro- sessi on edelleen kesken eli ovat palaamassa työelämään takaisin 2021 aikana tai selvitysten kuluessa on löy- detty muita ratkaisuja.

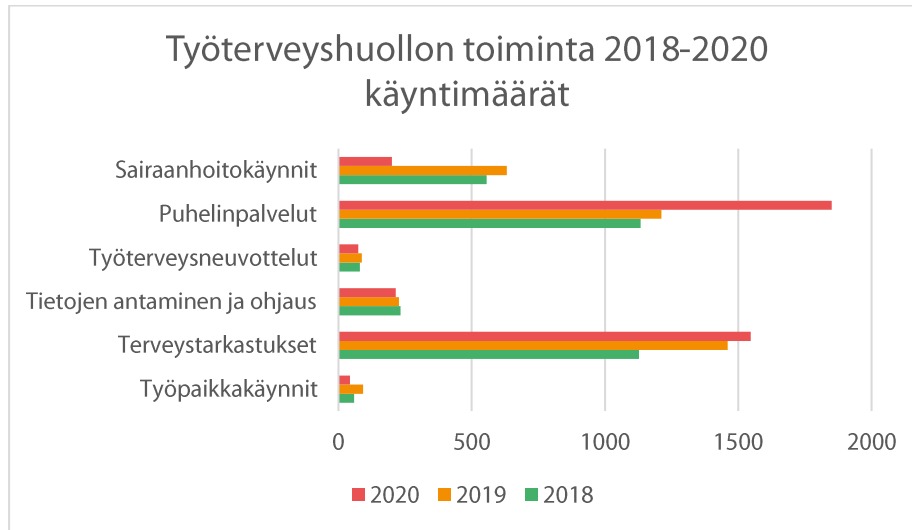
Työkyvyn ylläpitämiseen ja työhön paluun toimenpiteisiin liittyviä työterveysneuvotteluita pidettiin yh- teensä 74 kpl. Tämän lisäksi työnantajan työkykykeskusteluita, erilaisten taloudellisten etuisuusienselvittä- miseen tai ammatillisen kuntoutuksen hakemiseen liittyviä tapaamisia oli n. 75 kpl. Nämä toteutettiin yhteis- työssä esimiehen, työntekijän ja työympäristöpäällikön kanssa. Esimiehet ovat aktivoituneet aiempaa pa- remmin hyödyntämään työnantajan työkykykeskusteluita valmistautuessaan työterveysneuvotteluihin. Te- hostetusta tuesta varhaisemmassa vaiheessa työssä selviytymistä on tuettu esimiehen päätöksellä tehtävän mukautetun työn avulla. Sen määrä on ollut positiivisessa kasvussa.

KEVAN työhyvinvointikyselyn perusteella esimiehet tuntevat työnantajan työkyvyn tukimenetelmät hyvin, sitä vastoin työntekijöillä on vähemmän tietoa näistä. Vuoden aikana lisättiin tiedottamista eri tukimuo- doista mm. työsuojeluparien koulutuksessa sekä opasmateriaalin laatimisella.

Vuoden aikana myönnettiin 5 uutta osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea, joiden turvin työntekijät jatkavat edelleen omassa työssään. Osa sairauspäivärahaa on käytetty 20 työhön paluun tilanteessa. Vuoden aikana toteutui yksi ammatillisen kuntoutuksen työkokeilu. Työkyvyn tukemisen perusteella tehtiin onnistuneita sisäisiä siirtoja ostojen sisällä tai osastorajojen yli yhteensä kahdeksassa eri tapauksessa.

Osasairauspäivärahan, eläkkeiden, tai ammatillisen kuntoutuksen hakemusten myöntämisprosentti on pysy- nyt erittäin korkeana, vaikka vuoden aikana muutama hylkäyskin tuli. Hakuprosesseissa on panostettu työn- tekijän toimintakyvyn sekä työssä selviytymisen kartoitukseen entistä paremmin käyttämällä mm. erikoislää- käreiden konsultaatioita sekä työfysioterapeutin ja -psykologin tekemiä kartoituksia.

Työterveyshuollon toiminnot 2017-2020				
	2017	2018	2019	2020
Työpaikkakäynnit	68	59	92	43
Terveys- ja seurantatark.	1278	1128	1460	1547
Tietojen antaminen ja ohjaus	337	233	227	215
Työterveysneuvottelut	153	80	88	74
Puhelinpalvelu	1044	1134	1212	1851
Sairaanhoidokäynnit	609	556	632	201



7.3 Sosiaalisen pääoman kysely 2020

Kunnanvaltuuston vahvistamien tavoitteiden mukaisesti kunnassa teetetään vuosittain henkilöstökysely. Sosiaalisen pääoman kysely järjestetään vuorovuosin Kevan työhyvinvointikyselyn kanssa. Edellinen sosiaalisen pääoman kysely tehtiin Sipoon kunnassa vuonna 2018.

Sosiaalisen pääoman kysely on kansallinen mittari, jota hyödyntävät useat julkisen sektorin organisaatiot. Sen avulla kerätään tietoa työyhteisöjen toimivuudesta sekä esimies-alainen-suhteista. Tieto on avain ongelmien ja vahvuuksien tunnistamiseen, joten henkilöstön vastaukset ovat erittäin arvokkaita. Sosiaalisella pääomalla viitataan henkilöiden välisiin sosiaalisiin ja vuorovaikutussuhteisiin. Niissä syntyvien luottamuksen, yhteisten normien ja vastavuoroisuuden ajatellaan vaikuttavan henkilöiden välisen kanssakäymisen laatuun ja esimerkiksi informaation parempaan kulkemiseen. Toimivassa työyhteisössä prosessit toimivat paremmin, tieto liikkuu nopeammin ja toiminta on joustavaa. Tämä puolestaan vaikuttaa muun muassa työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen.

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan luottamusta, yhteisiä arvoja ja normeja sekä yhteistyötä edistäviä rakenteita ja verkostoja. Sosiaalinen pääoma pitää sisällään esim. hyvää esimiestyötä, yhteisöllisyyttä ja me-henkeä työpaikalla. Luottamus ja yhteistyö muodostavat perustan työpaikan sosiaaliselle pääomalle. Korkea sosiaalinen pääoma suojaa tehokkaasti haitalliselta työn kuormitukselta ja muilta negatiivisilta vaikutuksilta ja edistää työntekijöiden terveyttä.

Sosiaalinen pääoma Sipoon kunnassa on marraskuussa 2020 tehdyn kyselyn perusteella edelleen kasvanut vuodesta 2018. Tuloksia on kokonaisuutena tarkasteltuna pidettävä erittäin hyvinä. Myös osallistumisaktiiviteetti (vastausprosentti 61 %) on parantunut vuodesta 2018.

Osastot eivät tulosten valossa eroa paljoa toisistaan. Tulokset osoittavat, että työpaikoilla vallitsee me-henki, ollaan yhteistyökykyisiä, ja koetaan vahvaa osallisuuden tunnetta. Myös lähiesimiestyö ja työyhteisöjen tuki esimiehelle ovat edelleen kehittyneet positiiviseen suuntaan.

Koronavuodesta johtuen työpaikkojen aiemmin Kevan hyvinvointikyselyn perusteella valittujen kehittämis-kohteiden suunnitelmat, toteutukset ja seuranta jäivät hieman vähemmälle huomiolle niin työpaikoilla kuin johtoryhmä tasollakin. Sosiaalisen pääoman kyselyllä pystytiin kuitenkin tarkastelemaan tilannetta osasto- ja keskustasolla.

7.4 Työtaturmat

Vuonna 2020 sattui yhteensä 63 työtaturmaa. Näistä tapahtui 16 työmatkalla ja 47 työssä. Yhteensä seitsemän vakuutushakemusta on hylätty, koska näiden osalta vamman syy-yhteyttä työtapahtumaan ei voitu osoittaa. Työmatkalla tapahtuneista työtaturmista 9 kpl ja työssä tapahtuneista työtaturmista 13 kpl ei aiheuttanut kuluja eikä poissaoloja työntekijälle. Työtaturmista tapahtui 48 % sosiaali- ja terveystieteiden ja sivistysosaston työntekijöille 22 %.

Tapaturmat aiheuttivat vuonna 2020 yhteensä 261 sairauspoissaolopäivää (vuonna 2019 yhteensä 226 pv). Vuoden aikana tapahtui kaksi vakavampaa työtaturmaa. Työtaturmista johtuvia sairauspoissaoloja ei ole sisällytetty muihin edellä esitettyihin sairauspoissaololukuihin.

Työmatkatapaturmissa korvaukseen oikeutettuja päiviä oli 18 pv (vuonna 2019 yht. 16 pv) ja työpaikalla tapahtuneissa työtaturmista kertyi 243 korvauspäivää (vuonna 2019 yht. 210 pv). Vuoden 2019 luvut poikkeavat taulukossa esitetyistä, koska työtaturmatilasto päivittyy viiveellä ja tekstissä on tarkentuneet tiedot vakuutusyhtiön tilastosta.

Työtaturmat	2018	2019	2020
Työssä	73	70	47
Työmatkalla	17	13	16
Sairauspoissaolopäiviä	592	226	261
Tapaturmia yhteensä	90	83	63

Yleisimmät tapaturman syyt olivat kompastuminen, kaatuminen tai liukastuminen, jotka aiheuttivat nyrjähdyksiä, venähdyksiä, tärähdyksiä tai ruhjeita ylä- ja alaraajoihin. Toiseksi eniten oli äkillisestä fyysisestä kuormituksesta tai työliikkeestä johtuvia työtaturmia, jotka aiheuttivat vamman selkään, käteen tai sormeen.

Ajoneuvoon tai pyöräilyyn liittyviä tapaturmia tapahtui aiempaa useammin (8 kpl) ja ne aiheuttivat vammoja koko kehoon tai alaraajoihin. Väkivaltatilanteiden aiheuttamia tapaturmia ilmoitettiin 3 kpl, joissa vammat kohdistuivat pääasiassa kasvoihin tai yläkehoon. Todennäköistä kuitenkin on, että määrä on tätä suurempi koska osa näistä väkivaltaan liittyvistä tapaturmista kirjataan edelleen läheltä piti -tilanteiksi. Pisto- ja viiltotapaturmia oli 3kpl. Yhtään etätyössä tapahtunutta työtaturmaa ei ilmoitettu. Vakuutusyhtiö tarjosi veloituksetta työnantajalle erillisen etätyövakuutuksen, joka oli voimassa keväästä vuoden loppuun.

Vuonna 2020 maksettiin työtaturmien vuoksi korvauksina kunnalle yhteensä 66 657 euroa, joka on 37 183 euroa enemmän kuin 2019. Korvausten kasvuun vaikuttaa kaksi vakavampaa työtaturmaa sekä edellisten vuosien työtaturmista johtuvat seuraavalla vuodelle siirtyneet kustannukset.

Tapaturmakorvaukset 2016-2020					
	2016	2017	2018	2019	2020
Korvaukset	38 535	67 596	80 250	29 474	66 657

Läheltä piti- ja uhkatilanteet

Läheltä piti- ja uhkatilanneilmoituksia on tehty yhteensä 103 kpl. Näistä on 63 kpl tehty sivistysosaston ja 40 kpl sosiaali- ja terveysosaston työpaikoilta. Työpaikkoja on koulutettu ja ohjattu ilmoittamaan kaikki läheltä piti- ja uhkatilanteet, mutta kaikkia tilanteita ei todennäköisesti ole ilmoitettu, joten ilmoitetut määrät ovat vain osa todellisista tapahtumista. Eniten ilmoituksia tuli tilanteista, joissa asiakas on ollut yrittänyt satuttaa fyysisesti potkimalla, lyömällä, huihtoen, tavaroita heittämällä, nipistelemällä, raapien tai puremalla, kuitenkin johtamatta työtapaturmaan.

Toiseksi eniten ilmoituksia on tullut asiakkaan taholta esiintyvistä psyykkiseen väkivaltaan liittyvistä tilanteista, joissa asiakas on käyttänyt solvaavaa kieltä ja/tai haukkunut työntekijää. Kolmanneksi eniten on ilmoituksia, joissa asiakas uhkailee väkivallalla, joko käyttäytymällä uhkaavasti ja/tai suullisesti ilmaissut ryhtyvänsä väkivallan tekoon. Uhkailua on korostettu fyysisellä toiminnalla mm. käsimerkein. Uhkailut ovat muuttuneet aiempaa karkeammiksi ja sävyiltään uhkaavammiksi.

Lisäksi on kirjattu ilmoituksia, jotka liittyvät omaisten ja huoltajien tai muiden asiakkaiden taholta tulleeseen psyykkiseen uhkailuun, jossa on käytetty solvaavaa kieltä tai käyttäytytty häiritsevästi ja epäasiallisesti.

Fyysisiin tapahtumiin mm. sähköturvallisuuteen ja liikkuvan esineen aiheuttamiin tilanteisiin tai työntekijän omasta toiminnasta johtuviin tilanteisiin on tullut yksittäisiä ilmoituksia.

Huomion arvoista on, että opetus- ja varhaiskasvatus palveluissa on havaittu syksyn aikana huoltajien taholta lisääntynyt epäasiallinen käyttäytyminen erilaisissa kohtaamis- ja vuorovaikutustilanteissa. Lisääntymiseen on vaikuttanut lasten-, nuorten- ja perheiden jaksamisen ja hyvinvoinnin muutos huonompaan suuntaan. Osatekijänä on ollut koronasta johtuneet rajoitustoimenpiteet, jotka ovat kohdistuneet opetus- ja varhaiskasvatukseen sekä vapaa-ajantoimintoihin.

Sosiaalisen median kautta tulevia uhkailuja tai epäasiallista kirjoittamista ei ole raportoitu, mutta erilaisten some-kanavien kautta tulevan palautteen on havaittu selkeästi lisääntyneen ja kirjoitusten sisältöjen muuttuneen epäasiattomiksi osin jopa työntekijöiden, esimiesten ja johon mallittamiseksi (henkilön mustamaalaus) sosiaalisessa mediassa).

7.5 Sisäilma-asioiden käsittely

Sisäilmakohteiden määrä on vähentynyt vuoden 2020 aikana. Uusien kiinteistöjen osalta emme kuitenkaan kokonaan ole välttyneet sisäilmaan liittyvistä ongelmista. Ongelmat ovat johtuneet osaksi siitä, että uudiskohteet on otettu vastaan ja käyttöön, vaikka korjaus- ja rakentamistyöt ovat olleet kesken. Sisäilmanlaatuun vaikuttavia tekijöitä on esiintynyt rakennusvaiheen yhteydessä tai sen jälkeisessä pölynhallinnassa, siivouksessa, talotekniikan toimivuudessa sekä pinta- sekä kalustemateriaaleihin liittyen. Sisäilma-asioiden hoitamisen prosessi on kehittynyt viimeisten vuosien aikana ja toimii ilmoittamisten, yhteydenpidon, tutkimusten ja toteutusten osalta hyvin. Toimitilojen asiakaspalvelupäällikkö koordinoi sisäilmaongelmista johtuvia siirtoja tilojen osalta yhteistyössä käyttäjien kanssa. Käyttäjät ovat huolehtineet henkilöstöön liittyvistä siirroista yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Jokipuiston koulu siirtyi toisiin väistötiloihin syksyllä 2020. Sipoonlahden koulu on toiminut peruskorjauksen ajan uudisrakennuksessa 2020. Kolme päiväkotia suljettiin ja niiden toiminta siirtyi muihin päiväkoteihin. Aiemmin kunnanvirastona toimineesta Iso Kylätie 18 kiinteistöistä siirryttiin alkuvuonna uuteen Kuntalaan, joka toimii Livalin entisissä tiloissa Suursuon teollisuusalueella.

Sisäilmaan liittyvät sairauspoissaolot ovat edelleen pysyneet alhaisella tasolla. Tarve työntekijöiden siirtymiseen yksiköstä toiseen sisäilmaoireilun vuoksi on vähentynyt entisestään. Osasyynä näiden sekä sisäilmaoireiluista johtuviin sairauspoissaolojen vähentymiseen, on nopea reagointi ongelman tultua esiin. Myös etätöiden lisääntyminen ja rakennushankkeiden valmistuminen ovat vaikuttaneet sisäilmaongelmista johtuneiden sairauspoissaolojen vähäiseen määrään.

Kunnansisäilmaryhmä on kokoontunut neljä (4) kertaa. Kohdekohtaisia sisäilmaryhmiä lakkautettiin sen myötä, kun kiinteistöjä suljettiin tai ryhdyttiin korjaamaan. Kohdekohtaisia ryhmiä oli kolme: Jokipuiston koulu sekä SOTE-kiinteistöistöihin kuuluvat Nikkilän sosiaali- ja terveysasema ja Söderkullan terveysasema.

8. Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen tukeminen

8.1 Työhyvinvointitoiminta

Työhyvinvointiasiat nousivat näkyvämmiin esille alkusyksyllä 2020. Eri yhteyksissä tuli esille, ettei odotettu vuosilomakausi tuonut riittävää lepotaukoa koronasta. Myös koronatilanteeseen liittyvä epävarmuus ja alueellisen tilanteen kehittyminen nopeasti kiihtymisvaiheen kautta kohti leviämisvaihetta heikensi työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja jaksamista. Syksyn alussa työhyvinvointitilannetta kartoitettiin esimiesten teemakoulutusten yhteydessä. Kartoituksen perusteella saatiin kattava kuvaus esimiesten kautta työntekijöiden ja työyhteisöjen tilanteesta sekä esimiesten omasta jaksamisesta.

Kartoituksessa esiin nousseita teemoja olivat mm. uusien työtapojen nopea haltuunotto ja siihen liittyvät järjestelmien käytön opettelu, johtaminen niin läsnä- kuin etätöissäkin, uudenlainen vuorovaikuttaminen, työmäärän lisääntyminen, työn priorisointi, suojavaatetusten riittävyys, asiakkailta tuleva palaute ja odotukset, nopeita toimenpiteitä vaatineet tilanteet, yleisen huolen lisääntyminen omasta, työkalujen ja esimiesten jaksamisesta. Työntekijöiden ja esimiesten vastauksissa nousi esiin tarve keskusteluille ja kuulluksi tulemiselle. Lisäksi nousi esiin tarve huomioimiselle ja kiitoksen antamiselle. Viruksen leviämisen estämiseksi myös työpaikkojen yhteisiä tilaisuuksia ja työhyvinvointitapahtumia jouduttiin vähentämään, joka koettiin työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Työyksiköt, jotka pystyivät näitä järjestämään, kokivat ne voimaannuttaviksi.

Positiivisina asioina koettiin mm. työyhteisöjen hyvä me -henki, tuen antaminen ja saaminen työyhteisössä, osaamisen lisääntyminen, etätökalujen käyttöönotto, tiedonkulun ja tiedottamisen lisääntyminen, lomautusten välttäminen, työjärjestelyiden onnistuminen, uusien palvelumuotojen kokeilu ja niissä onnistuminen, työn pysyvyys ja jatkuvuus on kriisissä vähemmän epävarmaa kuin muilla palvelualoilla.

Kartoituksesta saadun tiedon pohjalta käynnistettiin työhyvinvointiin sekä työkykyjohtamiseen liittyvät keskustelut kunnan johtoryhmässä. Keskustelun aluksi käsiteltiin koko kunnan sekä osasto/keskustasoisia työkykyyn liittyviä tunnuslukuja, joiden valossa työkyvyn alentuminen ollut merkittävästi muuttunut aiempaan verrattuna.

Johtoryhmän keskustelussa havaittiin, että työhyvinvointiin liittyvät kysymykset painottuivat hieman eri tavalla toimialasta riippuen. Yhteisenä nimittäjänä lähiesimies- ja johtamistyössä tunnistettiin työmäärän lisääntyminen ja erilaiset työajan käytön kysymykset. Lopputulemana johtoryhmä totesi muun muassa, että kunnan uuteen strategiaan on sisällytettävä henkilöstöpoliittinen osio, jossa selkeämmin huomioidaan työkyky- ja työhyvinvointiasiat sekä niiden johtaminen.

Työpaikoilla huomioitiin henkilöstöä eri tavoin kiittämällä kukkasin tai tarjoiluun niin osastojen sisällä kuin henkilöstöpalveluiden toimesta. Työyhteisöjä rohkaistiin pitämään työhyvinvointitapaamisia ulkotiloissa mahdollisuuksien mukaan turvallisuusohjeet huomioiden.

Esimiesten teemakohtaiset koulutukset jatkuivat vuonna 2020. Teemoja oli kolme: palvelussuhdeasiat, työhyvinvointi/työsuojelu/työterveyshuolto sekä työelämän haastavat tilanteet. Esimiesten säännölliset Chef i Sibbo -aamukahvitapaamiset jatkuivat. Keväällä käynnistettiin yhteistyössä Keudan ja sen omistajakuntien kanssa kuntasektorille räätälöidyt esimieskoulutukset (JET ja LAT) johon osallistui Sipoosta 15 esimiestä. Esimiehille järjestettiin etätyön ja hybridijohtamisen seminaari Edita Oy. Kuninkaantien työterveyshuolto järjesti kaikille työntekijöille suunnatut työergonomia ja -hyvinvointi luennot. Lisäksi vuoden aikana toteutettiin käyttöön otettuihin järjestelmiin liittyviä koulutuksia.

8.2 Henkilöstön muistaminen

Kunnan muistamissäännön mukaisesti henkilöstöä muistetaan pitkäaikaisesta kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton ansiomerkillä ja palvelusta Sipoon kunnassa lahjaesineillä. Vuonna 2020 ei järjestetty koko kunnan yhteistä palkitsemistilaisuutta vaan ansiomerkit ja lahjat jaettiin työpaikoilla.

Vuonna 2020 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 56 kpl:

40 vuoden kunnallisesta palvelusta 9 henkilölle
30 vuoden kunnallisesta palvelusta 22 henkilölle
20 vuoden kunnallisesta palvelusta 25 henkilölle.

Erilaisia lahjaesineitä jaettiin palveluksesta Sipoon kunnassa yhteensä 78 kpl:

40 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 3 henkilölle
30 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 15 henkilölle
20 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 17 henkilölle
10 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 43 henkilölle.

Vuonna 2021 tullaan jakamaan noin 50 kunnallista ansiomerkkiä ja noin 80 lahjaa palveluksesta Sipoon kunnassa henkilöille, joiden tasavuodet tulivat täyteen vuonna 2020.

8.3 Yhteistoiminta

Sipoon kunnan yhteistyöelimenä toimii yhteistyökomitea, joka koostuu viidestä työnantajan edustajasta (kunnanjohtaja, työsuojelupäällikkö ja kolme esimiesedustajaa) ja 10 henkilöstöedustajasta, joista seitsemän ovat ammattijärjestöjen valitsemia ja kolme työsuojeluvaltuutettua. Yhteistyökomitean esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö ja sihteerinä henkilöstöasiantuntija. Yhteistoimintakomitean kokouksiin osallistuu myös edustaja työterveyshuollosta. Vuonna 2020 yhteistyökomitea kokoontui 7 kertaa.

Yhteistyökomitean lisäksi kunnassa toimii ammattijärjestöjen ja henkilöstöpalveluiden edustajista koostuva ryhmä, jossa käsitellään ajankohtaisia palvelussuhdeasioita ja jossa voidaan valmistella yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita. Tämä ryhmä kokoontuu säännöllisesti yhteistyökomitean kokousten lomassa.

Jokaisella osastolla on myös oma yhteistoimintaryhmä, joka tulee kokoontua neljä kertaa vuodessa käsittelemään osaston henkilöstöä koskevia asioita. Osastojen yhteistoimintaryhmien toiminnassa on parantamisen varaa, koska kokouksia ei ole pidetty aivan sovitulla tavalla vuoden 2020 aikana.

Välittömän yhteistoiminnan muotoja ovat esim. erilaiset yksikkö- ja osastokokoukset. Jokaisella työyhteisöllä on toimivat ja vakiintuneet kokouskäytännöt, joilla varmistetaan tiedonkulku ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskevaa päätöksentekoa.

Henkilöstöllä on myös edustajansa kunnan johtoryhmässä. Tällä tavoin edistetään johdon ja henkilöstön välistä vuoropuhelua. Vuonna 2020 henkilöstön edustajana kunnan johtoryhmässä toimi Annette Lindfors.