



Sipoon kunta
Henkilöstöraportti 2021

SISÄLLYS

1. Johdanto	3
2. Merkittävimmät toimintaympäristössä tapahtuneet henkilöstöä koskevat muutokset	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
5. Henkilöstömenot	13
5.1 Palkkamenot	13
5.2 Eläkemenot	15
5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset	16
5.4 Työterveyshuollon kustannukset	16
6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi	17
6.1 Sairauspoissaolot	17
6.2 Sairauspoissaolojen syyt	20
6.3 Muut vapaat ja poissaolot	21
7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta	22
7.1 Työsuojelutoiminta	22
7.2 Työterveyshuollon toiminta	24
7.3 Henkilöstön työhyvinvointikysely 2021	25
7.4 Työtapaturmat	26
7.5 Sisäilma-asioiden käsittely	28
8. Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen tukeminen	28
8.1 Työhyvinvointitoiminta	28
8.2 Henkilöstön muistaminen	30
8.3 Yhteistoiminta	30

1. Johdanto

Koronaepidemia koetteli merkittävästi Sipoon kuntaa, kuntalaisia ja sen henkilöstöä myös vuonna 2021. Pitkään jatkuneiden koronaolojen vuoksi on jatkuvasti jouduttu arvioimaan tilannetta, muokkaamaan toimintaa sekä varmistamaan työtapojen turvallisuutta eri tavoin. Henkilöstöltä on kuluneen vuoden aikana jälleen jouduttu vaatimaan paljon. Työntekijät ovat kuitenkin esimerkillisen hienosti sopeutunut nopeisiin muutoksiin kehittämällä uusia työ- ja toimintatapoja. Sisäisellä viestinnällä on ollut tärkeä rooli sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on ollut ajantasainen tieto siitä, miten epidemian aikana toimitaan. Digitaalisten työvälineiden käytössä on tapahtunut erityisen nopea edistyminen. Suurin osa kokouksista on pidetty sujuvasti etäyhteyksien avulla ja myös täydennyskoulutus on lähes poikkeuksetta tapahtunut verkkokoulutuksina. Korona-aika on muuttanut käsityksiä työn monipaikkaisuuden tarjoamista mahdollisuuksista ja osa luoduista käytännöistä tulee todennäköisesti vakiintumaan ja niitä tullaan soveltamaan myös epidemian päätyttyä.

Kunnan johto haluaa kiittää kaikkia työntekijöitä erinomaisesta työstä. Kunnalle annetut tehtävät on kyetty hoitamaan mallikkaasti siitä huolimatta, että olosuhteet työskentelylle ovat ajoittain olleet erittäin hankalia.

Kunnan henkilöstömäärässä tai –rakenteessa ei ole toimintavuoden 2021 aikana tapahtunut suuria muutoksia. Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 1 306 henkilöä. Lisäystä vuoden takaiseen määrään on vain 3 henkilöä, eli henkilöstömäärä on pysynyt liki muuttumattomana. Palvelussuhteista oli vakituisia 1005 ja määräaikaisia 301. Vakinaisten määrä oli sama kuin vuosi sitten, määräaikaisia oli 3 enemmän kuin vuonna 2020. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 23 % ja vastaa koko kuntasektorin keskiarvoa.

Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kunnan henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 1 196,3 henkilötyövuotta, mikä oli 13,4 enemmän kuin vuoden 2020 toteuma ja 7,3 enemmän kuin vuodelle 2020 oli suunniteltu. Merkittävimmät muutokset henkilöstöresurssin käytössä ovat tapahtuneet koulutuspalveluissa ja kulttuuri- ja vapaa-aikatoimissa, joissa on käytetty yhteensä n. 15 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2020. Verrattaessa henkilöstöresurssin kokonaiskäytön muutoksia viime vuosien aikana, on todettava, että poikkeamat ovat olleet vähäisiä. Vuosien 2020 ja 2021 toteutumisissa on selkeästi mukana koronaepidemian vaikutus palveluiden tuottamiseen. Luvut eivät siten ole suoraan vertailukelpoisia esim. vuoteen 2019, jolloin henkilöstöresurssin käyttö oli suurempi (1 212 htv).

Myöskään henkilöstön sukupuoli- tai ikäjakautumassa ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Henkilöstöstä oli vuonna 2021 82 % naisia ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta.

Sairauden takia menetettiin yhteensä 21 021 kalenteripäivää, eli 1 595 enemmän kuin vuonna 2020. Lisääntymiseen vaikuttavina tekijöinä oli pääasiassa keskipitkien sairauspoissaolojen kasvu, jotka johtuivat työkykyä useiden vakavien sairauksien pitkittymisestä sekä jossain määrin hoitoketjuissa olleista viiveistä. Lyhyiden ja erityisesti esimiehen luvalla olleiden sairauspoissaolojen osuus on vastaavasti pienentynyt hieman. Työtapaturmien vuoksi aiheutui 247 sairaspäivää.

Kunnan (sis. Sipoon veden) kokonaishenkilöstömenot sivukuluineen 59 886 230 euroa, kun vuoden 2020 henkilöstömenot olivat 60 693 043 euroa. Kokonaishenkilöstömenojen vähennystä oli siis yhteensä 1,3 %. Palkkoihin ja palkkioihin (ilman sivukuluja) oli vuodelle 2021 budjetoitu yhteensä 48 775 040 euroa. Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut alittuivat 1,2 prosentilla.

Vuonna 2021 jäi 13 henkilöä vanhuuseläkkeelle ja neljälle myönnettiin vuoden aikana täysi eläke työkyvyttömyyden vuoksi. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli Sipoossa 64,1 vuotta.

Rekrytointimäärät ovat jatkaneet kasvuaan. Julkaistujen paikkailmoitusten määrä oli vuonna 2021 yhteensä 390 kun vastaava luku vuonna 2020 oli 291. Rekrytointien suuri määrä johtuu erityisesti henkilöstön vaihtuvuudesta. Henkilöstön vaihtuvuuteen puolestaan vaikuttavat merkittävästi työmarkkinoiden yleinen virkistyminen sekä alati kirstyvä kilpailu työvoimasta. Myös Sipoon sijainti Suomen suurimman työssäkäyntialueen läheisyydessä, mikä hyvien liikenneyhteyksien ohella mahdollistaa työvoiman liikkuvuuden, vaikuttaa tilanteeseen. Erityisesti hoitoala ja varhaiskasvatus on vuonna 2021 kärsinyt vaikeuksista löytää työntekijöitä.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Sipoon kunnan Populus -henkilöstötietojärjestelmästä. Raportin kokonaisuudessa 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 2.3.2022.

Sipoossa 24.2.2022

Jan Rosenström, henkilöstöpäällikkö

2. Merkittävimmät toimintaympäristössä tapahtuneet henkilöstöä koskevat muutokset

Koronaepidemiaan liittyvät rajoitustoimet jatkuivat eri muodoissa pitkin vuotta 2021. Toimintoja ei kuitenkaan jouduttu sulkemaan samassa laajuudessa eikä niin pitkäksi aikaa kuin vuonna 2020. Pitkäaikainen työskentely koronarajoitusten ja koronan sanelemissa olosuhteissa on kuormittanut kunnan henkilöstöä merkittävästi. Marraskuussa 2021 toteutetun henkilöstökyselyn tulosten perusteella on kuitenkin tapahtunut vain pieniä muutoksia työntekijöiden kokemuksessa työhyvinvoinnistaan.

Vuoden 2021 merkittävin päätös kuntasektorille oli hyvinvointialueiden perustamista koskevan lainsäädännön voimaantulo. Sipoo kuuluu 1.1.2023 toimintansa aloittavaan Itä-Uudenmaan hyvinvointialueeseen, mikä tarkoittaa, että kunnalla siihen asti kuuluneet vastuut sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tuottamisesta siirtyvät hyvinvointialueelle. Muutos vaikuttaa yli 300 Sipoon kunnan työntekijään, jotka siirtyvät tehtävineen hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen. Hyvinvointialueen valmistelusta vastaa tehtävään asetettu väliaikainen toimielin ja työ tehdään pääosin kuntien nimeäminen työntekijöiden ja viranhaltijoiden voimin ja oman työn ohella. Tämä merkitsee huomattavan henkilöstöresurssin kiinnittämisen valmistelutehtäviin.

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten rakenteeseen tuli 1.9.2021 merkittävä muutos kun Sosiaali- ja terveydenhuollon uusi työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) astui voimaan. SOTE-sopimukseen myötä siirtyi noin 177 500 kunta-alan palkansaajaa KVTES:stä ja siitä muodostui työntekijämäärältään kunta-alan suurin sopimusala. Sipoon kunnan työntekijöistä siirtyi n. 300 uuden SOTE-sopimuksen piiriin. Toinen merkittävä muutos koski varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön siirtymistä opetusalan sopimuksen (OVTES) piiriin. Siirtojen kohteena olevan henkilöstön palvelussuhteen ehdot pysyvät muuttumattomina, eli palkka ja työaika pysyivät ennallaan.

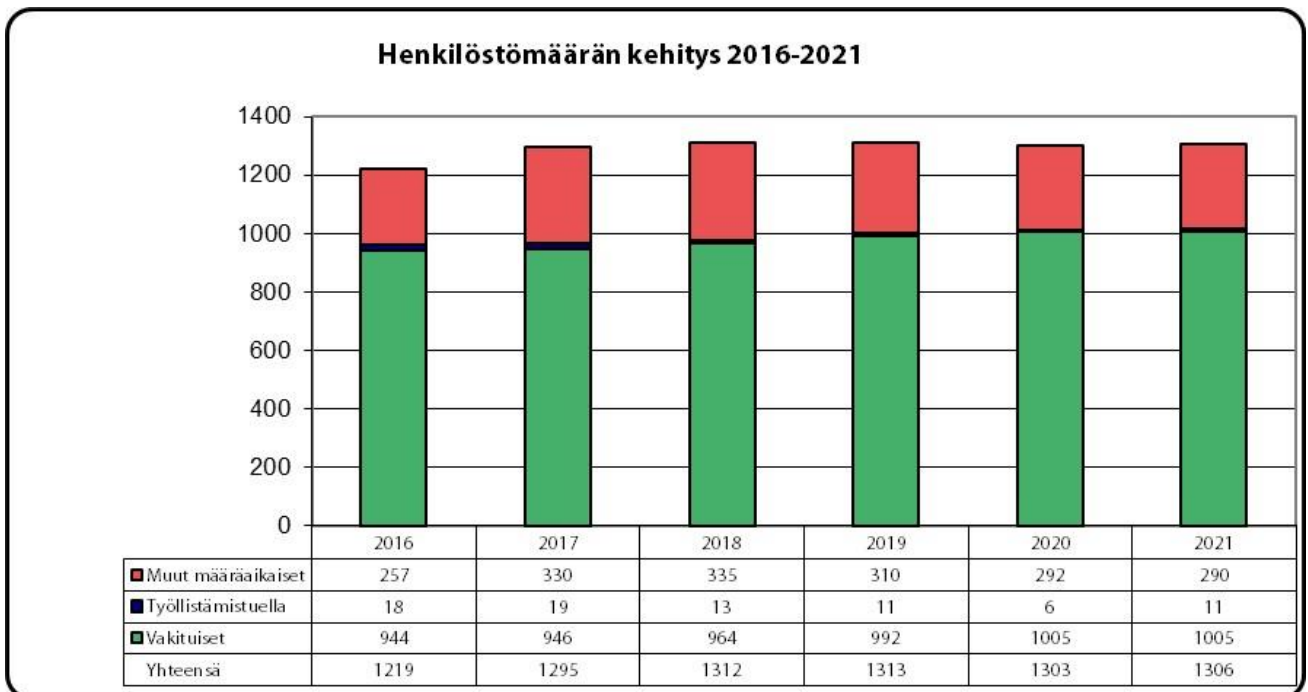
Lokakuussa 2021 vahvistettiin uudet periaatteet ja linjaukset monipaikkaiselle työlle. Monipaikkatyö pitää sisällään etätönn, toimistoympäristössä tehtävän työn, eri työ- tai toimipisteissä tehtävän työn sekä liikkuvan työn. Lähtökohtana on, että työtehtävien luonne ja tarpeet ratkaisevat, milloin työtä voidaan esimerkiksi tehdä etänä sekä milloin ja mitä tehtäviä tehdään lähityönä. Työnteon paikoista sovitaan yksiköissä ja lähiesimiehen kanssa työtehtävien mukaisesti.

Henkilöstön työhyvinvointia ja virkistystä tuettiin marraskuussa 2021 ylimääräisellä 150 euron henkilöstöedulla, joka annettiin joko kulttuuri- ja liikuntaedun tai kertakorvauksen muodossa. Henkilöstöedun piirissä oli 1 042 työntekijää ja heistä valitsi Smartum -edun 567 työntekijää ja lopuille etu maksettiin kertakorvauksena.

3. Henkilöstöresurssit

3.1 Henkilöstömäärän kehitys

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 1 306 henkilöä, mikä on kolme enemmän kuin edellisvuonna. Vakituisten osuus oli sama kuin vuonna 2020, määräaikaisen henkilöstön osuus väheni 2 henkilöllä ja työllistämistuella palkattuja oli 5 enemmän kuin vuonna 2020.



Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 1 005 henkilöä, eli 77 %. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 23 % ja vastaa koko kuntasektorin keskiarvoa. Viime vuosina on Sipoossa kiinnitetty erityistä huomiota määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön ja tavoitteena on ollut alentaa määräaikaisen henkilöstön osuutta lähemmäksi kunta-alan keskiarvoa. Tavoite on viime vuosina täytynyt siitä huolimatta, että korona aikana on palkattu normaalia enemmän sijaisia ja muuta tilapäistä työvoimaa.

Suhteessa koko osaston henkilöstöön määräaikaisia on eniten Sosiaali- ja terveysosastolla, Sivistysosastolla ja Kehitys- ja kaavoituskeskuksessa. Tämä johtuu siitä, että sekä Sosiaali- ja terveysosastolla että koulutuspalveluissa 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. Kehitys- ja kaavoituskeskuksessa määräaikaisten palvelussuhteiden huomattava suuri osuus (44 %) liittyy keskuksen työllisyysyksikön toimintaan. Työllistämistoimenpiteenä palkattavat työntekijät ovat pääasiassa määräaikaisissa työsuhteissa.

Kunnan henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut suuria muutoksia viime vuosien aikana. Henkilöstömäärältään selvästi suurin osasto oli edelleen Sivistysosasto, jonka palveluksessa oli 54 % koko kunnan henkilöstöstä. Palvelussuhteiden lukumäärä on muuttunut eniten Sivistysosastolla (+10).

Osasto	Vakinaiset	Työll.tuella palkatut	Muut maaraaik.	Yht.	Osasto-jako	Muutos ed.vuosi	Rakenne 2021 Vakin.	Maaraaik.
Kehitys- ja kaavoituskesk.	19	6	9	34	3 %	▼ -2	56 %	44 %
Talous- ja hallintokeskus ja kj	45	1	4	50	4 %	▼ -2	90 %	10 %
Sosiaali- ja terveysosasto	304	2	85	391	30 %	▲ +1	78 %	22 %
Sivistysosasto	519	1	183	703	54 %	▲ +10	74 %	26 %
Tekniikka- ja ympäristöosasto	118	1	9	128	10 %	▼ -4	92 %	8 %
Koko kunta	1005	11	290	1306	100 %	▲ +3	77 %	23 %

Huom. Sivistysosaston henkilöstömäärään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston tuntiopettajia.

Kunnan nopea väkiluvun kasvu on jatkunut, mutta kunnan työntekijämäärä on pysynyt samalla tasolla. Kunnan organisaatio on suhteessa kunnan asukaslukuun nopeasti pienentynyt ja henkilöstömäärä oli vuoden 2021 lopussa 58,8 jokaista 1 000 asukasta kohti (ennakkotieto). Edellisvuosina vastaava luku on ollut 60,1.

Suomen 309 kunnassa ja 122 kuntayhtymässä työskenteli lokakuussa 2020 yhteensä 425 000 henkilöä. Kuntasektorin henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Kunta-alan organisaatioissa henkilöstöä on keskimäärin 925 työntekijää. Noin 2/3 kunta-alan organisaatioista palveluksessa on alle 500 henkilöä. Sipoo kuuluu Suomen 50 suurimman kunnan ja kaupungin ryhmään.

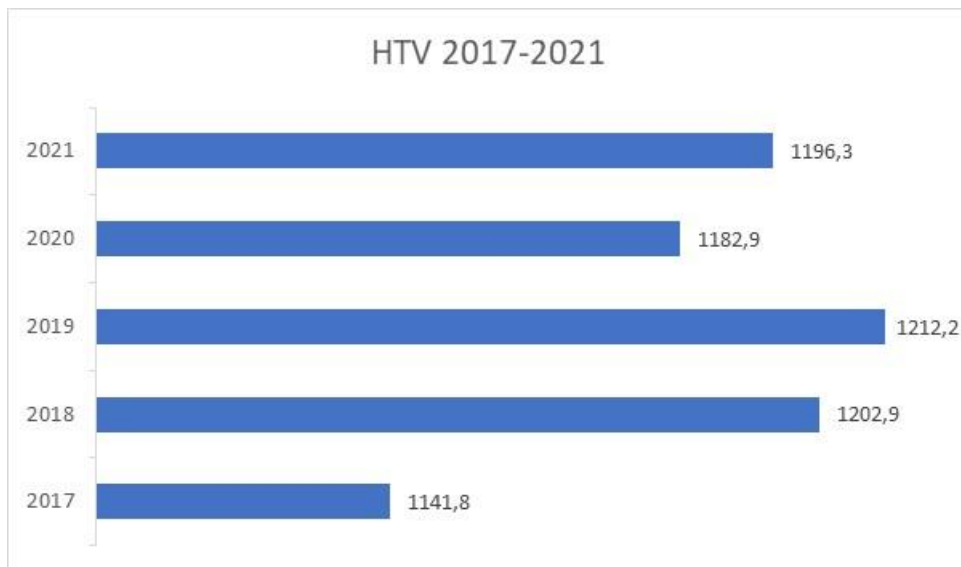
3.2 Henkilötyövuodet

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

Sipoossa palvelut tuotettiin vuonna 2021 yhteensä 1 196,3 kokonaisen henkilötyövuoden voimin, mikä oli 13,4 enemmän kuin vuonna 2020, ja 7,3 henkilötyövuotta enemmän kuin mitä vuodelle 2021 oli budjetoitu. Henkilöstöresurssin käyttö on siten ollut hieman talousarviossa suunniteltua pienempi. Ero johtuu koronavuoden vaikutuksista palveluiden tuottamiseen ja työntekoon. Kunta on palkannut tilapäistä työvoimaa esim. koronarokottajiksi ja myös sijaisia on tarvittu aiempaa enemmän.

HTV 2020-2021

	TP 2020	TA 2021	TP 2021
Kehitys- ja kaavoituskesk.	33,4	38,0	32,4
Talous- ja hallintokeskus & kj	54,2	53,0	53,6
Sosiaali- ja terveystosasto	343,9	352,0	346,3
Sote/hallinto ja talous	10,5	11,0	12,5
Työikäisten palvelut	121,3	114,0	120,0
Ikääntyneiden palvelut	135,1	143,0	130,1
Lnp palvelut	49,6	49,0	51,1
Ruokahuolto	27,4	35,0	32,5
Sivistysosasto	625,5	622,0	638,7
Sivistys/hallintopalvelut	2,9	3,0	5,3
Varhaiskasvatuspalvelut	220,8	218,0	216,3
Koulutuspalvelut	350,1	347,0	358,3
Kulturi- ja vapaa-aikapalvelut	51,8	54,0	58,8
Tekniikka- ja ympäristöosasto	117,4	115,0	117,4
Rakennusvalvonta	12,7	12,0	13,1
Ympäristövalvonta	5,2	7,0	6,2
Kehittäminen ja tuki	11,7	12,0	12,9
Katu- ja viheralueet	16,1	17,0	17,5
Toimitilat	71,7	67,0	67,8
Sipoon vesi	8,6	9,0	7,9
Yhteensä	1182,9	1189,0	1196,3



3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2021 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 13 henkilöä, mikä on 3 vähemmän kuin vuonna 2020. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 76 % oli vanhuuseläkkeitä ja vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 64,1 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 4 henkilöä. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintunut verraten alhaiselle tasolle, mikä on tuonut merkittäviä säästöjä Sipoon kunnan eläkemenoihin.

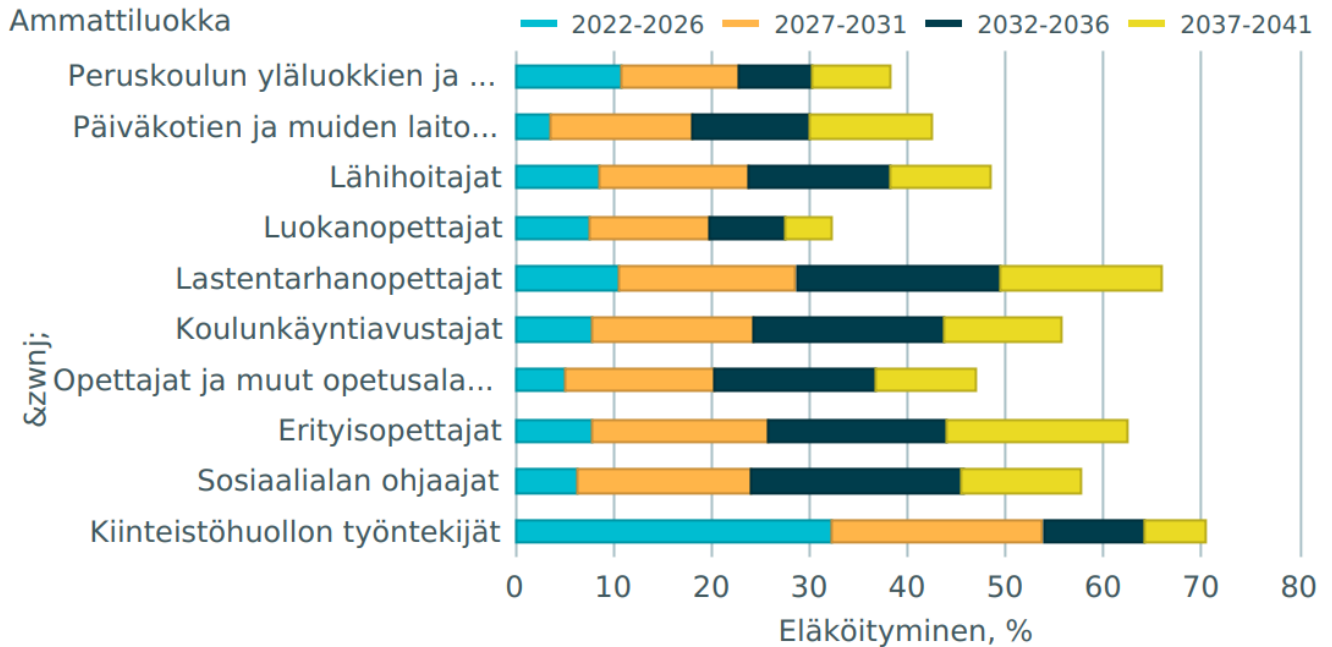
Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 26–33 henkilöä vuosittain jaksolla 2022–2031. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Uuden eläkelain myötä vain ennen 1.1.1955 syntyneillä 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 julkaiseminen tietojen mukaan suomalaiset siirtyivät vuonna 2021 työeläkkeelle kuusi kuukautta edellisvuotta myöhemmin. Keskimäärin eläkkeelle jätiin 62,4-vuotiaana. Puolet noususta selittyy eläkeiän nousulla ja puolet työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrän yllättävän suurella laskulla. Korona-ajalla arvioidaan olevan tähän vaikutusta, koska joidenkin ammattien osalta työt ovat keventyneet esim. etätöiden 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 koronatoimenpiteiden takia. Suomessa työeläkkeelle siirtyi vuonna 2021 yht. 61 500 hlö, joista 44 000 vanhuuseläkkeelle ja 17 500 työkyvyttömyyseläkkeelle.

Eläkemuoto	2017	2018	2019	2020	2021
Myönnettyjä vanhuuseläkkeitä	22	18	28	16	13
Myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä	7	2	3	3	4
Yhteensä	29	20	31	19	17
Osa-aikaeläkkeellä olleita 31.12	6	1	25	14	7
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden aikana olleita	28	34	34	19	25
Kuntoutustukea vuoden aikana saaneita	2	1	6	3	8

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	Sipoo 2020	Sipoo 2021	Kunta-ala 2021
Kaikki eläkkeelle jääneet	63,4	62,3	61,2
Vanhuuseläkkeelle	64	64,1	64,5
Työkyvyttömyyseläkkeelle	60	56,5	60

Sipoon kunnan eläköitymisennuste 2022–2041 ammattiluokittain



3.4 Rekrytointi

Rekrytointimäärät jatkoivat kasvuaan edellisvuodesta. Vuonna 2021 Sipoon kunta julkaisi Kuntarekry -työnhakuportaalisissa yhteensä 390 työpaikkaa kun julkaistujen paikkojen määrä vuotta aikaisemmin oli 291. Julkaistuista paikoista oli 184 vakinaisia ja 206 määräaikaista tehtäviä, joista 45 kesä- ja kausityöpaikkaa.

Rekrytointitarpeesta suurin osa syntyy henkilöstön vaihtuvuuden kautta sekä pienempi osa eläkepoistuman kautta. 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. Rekrytointihaasteissa osa vakinaisista viroista ja toimista jää täyttämättä ja hoidetaan määräaikaisten järjestelyin, kunnes tehtävä avataan uudelleen julkiseen hakuun.

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. Niin etätömahdollisuuksista ja -suosituksista kuin tulevasta paikallaolosta työmatka huomioiden, eli monipaikkatyömallista, keskustellaan haastateltavien kanssa enemmän kuin aikaisemmin. Työntekijöiltä edellytetään monissa tehtävissä enemmän itsenäistä toimintatapaa etätövuoksi 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 2021 panostettiin edelleen erityisesti kunnan työnantajamielikuvan vahvistamiseen sähköisissä medioissa. Työpaikkailmoitusten sisältöjen puhuttelevuutta on pyritty parantamaan, kun aiemmin on haluttu korostaa mielikuvaa Sipoosta kuntana ja vahvistaa kunnan tunnettavuutta. 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 2020 tuotettuja sähköisissä medioissa julkaistavia ja kunnan työpaikkailmoitukseen liitettäviä uravideoita on edelleen hyödynnetty hauissa sekä nettisivuilla.

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 – ja Monster.fi sivuilla.

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 2021 lopussa Sipoon kunnan koko henkilöstöstä 82 % oli naisia ja 18 % miehiä. Osuudet ovat melkein samat edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten osuus oli 83,9 % ja miesten 16,1 %. Edelliseen vuoteen verrattuna ei ole tapahtunut muutosta.

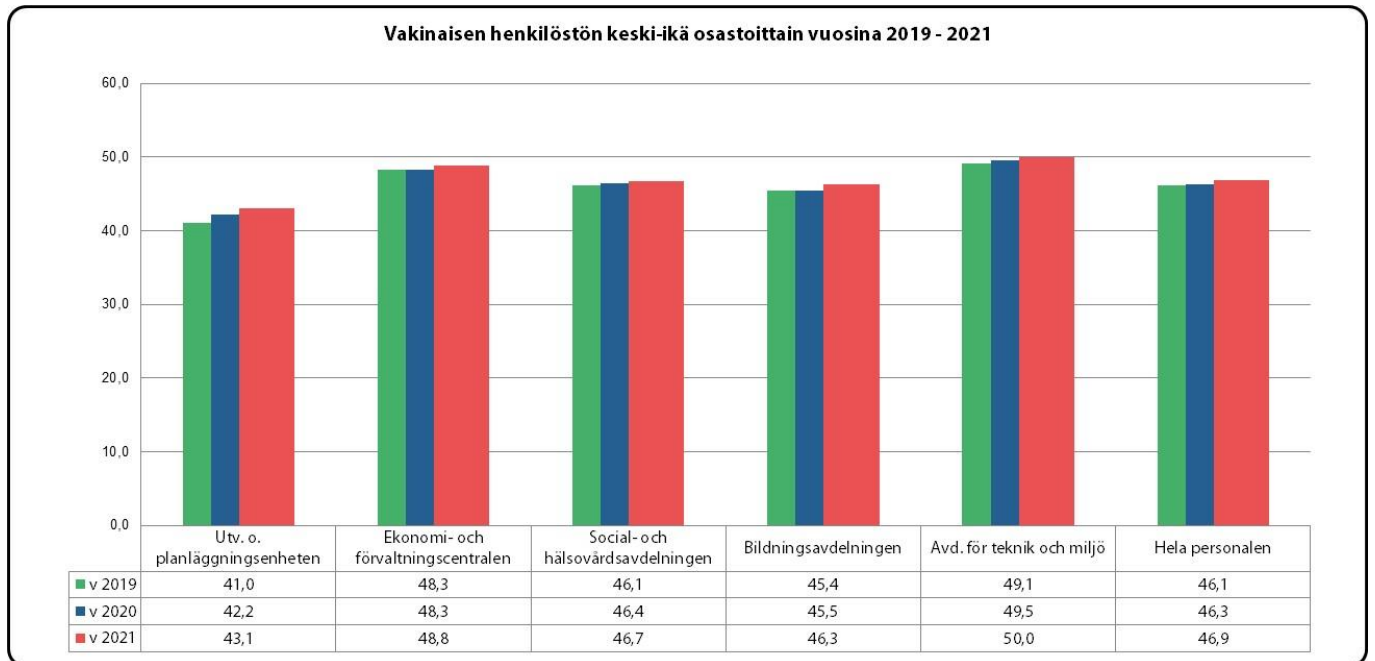
Kunnan johdosta oli miehiä 55,6 % ja naisia 44,4 %. Muissa esimiestehtävissä toimivista oli miehiä 24,5 % ja naisia 75,5 %. Kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen osalta sukupuolijakauma on hyvin naisvoittoinen. Näissä toimi yhteensä 490 henkilöä, joista vain 7,6 % on miehiä.

Tavallisimpien ammattinimikkeiden sukupuolijakauma on seuraava:

Nimike	Naisia	Miehiä	Yht
Luokanopettaja	74	16	90
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	83	1	84
Lähihoitaja	71	1	72
Varhaiskasvatuksen opettaja	53	0	53
Koulunkäynninohjaaja-iltapäivätoim. Ohj	28	4	32
Peruskoulun lehtori	25	6	31
Siivooja	24	1	25
Päätoiminen tuntiopettaja	19	6	25
Koulunkäynti-ohjaaja	20	2	22
Sairaanhoitaja	22	0	22
Terveystenhoitaja	18	0	18
Erityisopettaja	16	0	16
Yhteensä	453	37	490

4.2 Henkilöstön ikäjakauma

Vuoden 2021 lopussa Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta. Sipoossa, kuten kunta-alalla yleisesti, keski-ikä on muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Vuoteen 2020 verrattuna keski-ikä on hieman noussut.



Osasto	Keski-ikä						Yht
	v. 2021	a 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50-59 v.	60 v. -	
Kehitys- ja kaavoituskeskus ja kunn.joht.	43,1	0	10	3	4	2	19
Talous- ja hallintokeskus	48,8	1	9	11	14	10	45
Sosiaali- ja terveysosasto	46,7	21	62	76	116	29	304
Sivistysosasto	46,3	25	114	161	171	48	519
Tekniikka- ja ymp.osasto	50,0	6	17	26	39	30	118
Vakituinen henkilökunta	46,9	53	212	277	344	119	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 48,7 % 30–49-vuotiaita ja 46 % vähintään 50-vuotiaita ja 5,3 % alle 30-vuotiaita. Sipoossa suurimman yksittäisen kymmenenvuotisryhmän muodostavat edelleen 50–59-vuotiaat.

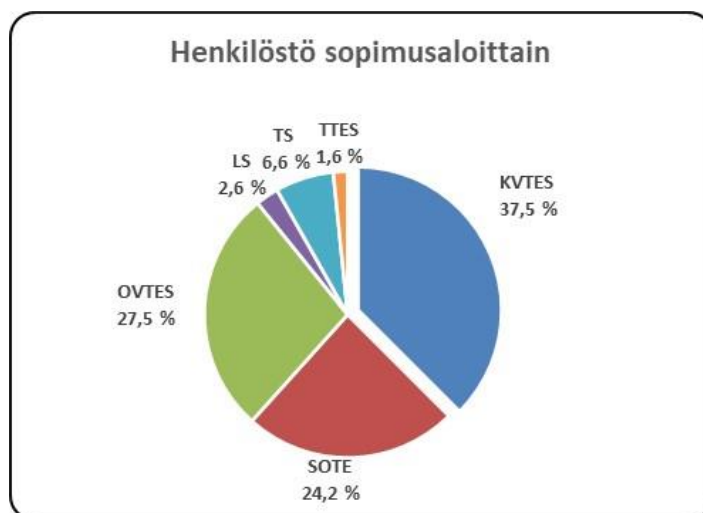
Naisten keski-ikä oli 47,0 ja miesten 46,1 vuotta. Koko kunta-alalla naisten keski-ikä oli 45,7 vuotta ja miesten 45,5 vuotta (vuoden 2020 tilasto). Edelliseen vuoteen verrattuna keski-ikä on noussut hieman kaikilla osastoilla ja keskuksilla. Osastoittain tarkasteltuna korkein keski-ikä on Tekniikka- ja ympäristöosastolla.

Vuoden 2021 lopussa yhteensä 39 vakinaista työntekijää oli täyttänyt 63 vuotta tai oli sitä vanhempia. Vanhimmat vakinaiset työntekijät vuoden 2021 lopussa olivat 65–66-vuotiaita.

4.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain

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

Sipoossa, kuten muuallakin kunta-alalla, tapahtui merkittävä sopimusalamuutos 1.9.2021 kun Sote-henkilöstö sai oman virka- ja työehtosopimuksen. Lisäksi varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä siirrettiin OVTES-sopimukseen.



KT:n kesällä 2021 tehdyn tilastoon, joka osittain on arvio 1.9.21 tilanteesta, verrattuna Sipoossa on huomattavasti enemmän, eli 8,5 % enemmän, opetushenkilöstöä kuin kunta-alalla keskimäärin. TTES-henkilöstöä on 0,6 % enemmän ja TS-henkilöstöä 0,6 % enemmän. Myös KVTES-henkilöstöä on enemmän, 9,5 %, kun taas SOTE-henkilöstöä on 17,8 % vähemmän kuin kunta-alalla keskimäärin. Myös LS-henkilöstöä on 1,3 % vähemmän kuin kunta-alalla keskimäärin.

Henkilöstöstä valtaosalla on kotikuntana Sipoo. Seuraavaksi eniten työntekijöitä asuu Porvoossa, Helsingissä, Vantaalla ja Keravalla. Sipoon kunnan työntekijät tulevat verraten laajalta työssäkäyntialueelta. Sipoon kunnan työntekijöistä on 57 % suomenkielisiä ja 43 % ruotsinkielisiä.

Sipoon kunnassa on käytössä noin 250 erilaista tehtävänimikettä. Tavallisimmat tehtävänimikkeet Sipoossa ovat luokanopettaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. 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 (2020)
1 Luokanopettaja	Sairaanhoitaja
2 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Lähihoitaja
3 Lähihoitaja	Varhaiskasvatuksen opettaja
4 Varhaiskasvatuksen opettaja	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
5 Koulunkäynninohjaaja-iltapäivätoim. Ohj	Koulunkäynninohjaaja
6 Peruskoulun lehtori	Laitoshuoltaja
7 Siivooja	Luokanopettaja
8 Päätoiminen tuntiopettaja	Peruskoulun luokanopettaja
9 Koulunkäyntiohjaaja	Päätoiminen tuntiopettaja
10 Sairaanhoitaja	Ohjaaja

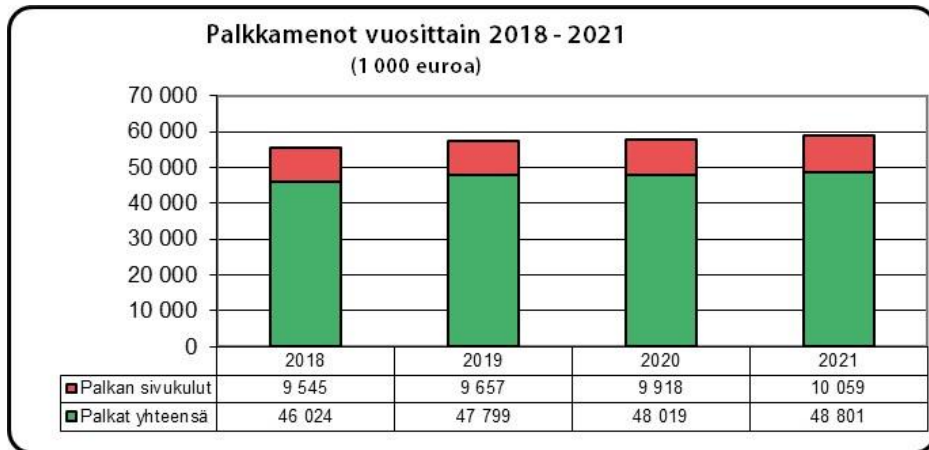
5. Henkilöstömenot

5.1 Palkkamenot

Kunnan kokonaishenkilöstömenot, kun niihin sisällytetään myös jaksotetut lomapalkat, palkka- ja eläkemenoperusteiset maksut sekä sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset, olivat 59 886 230 euroa, kun vuoden 2020 henkilöstömenot olivat 60 693 043 euroa. Kokonaishenkilöstömenojen vähennystä oli siis yhteensä 1,3 %. Palkkoihin ja palkkioihin (ilman sivukuluja) oli vuodelle 2021 budjetoitu yhteensä 48 775 040 euroa. Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut alittuivat 1,2 prosentilla. Vuonna 2021 palkat korottuivat yleiskorotuksella ja paikallisella järjestelyvaraerällä 1.4.2021 lukien.

Sijaisten ja määräaikaisten palkkojen osuus palkkamenoista oli odotettua suurempi, kun taas vakinaisten työntekijöiden palkkamenot olivat talousarvion mukaiset. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksut nousivat vuonna 2021, kuten oli ennakoitu mutta tapaturmavakuutusmaksut olivat arvioitua pienemmät. Henkilöstökulut asukasta kohden 31.12.2021 olivat 2 699 euroa (vuonna 2020: 2 798 euroa).

Henkilöstömenot muodostavat merkittävän osan kuntien toimintamenoista ja näihin kohdistuu suuria säästöpaineita. KT Kuntatyönantajien selvityksen mukaan kunta-alalla säästettiin vuonna 2020 henkilöstömenoissa keskimäärin 0,9 prosenttia ja arvio vuoden 2021 säästötoimenpiteistä on 1,7 %.



Palkkamenoihin sisältyvät maksetut palkat ja kokouspalkkiot sekä niihin liittyvät palkkaperusteiset eläkemaksut.

Sipoon kunnassa laskennallinen keskipalkka vuonna 2021 oli 3 356 euroa/henkilötyövuosi. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan kunta-alan keskiansio vuonna 2020 oli 3 372 euroa.

TILI	TOT 12/2021	TA 2021	TOT-%	TOT 12/2020	Muutos-% 2021/2020
4002 Vakinaisten palkat (1 000€)	26 574	30 604	86,8	25 860	2,8
4004 Sijaisten palkat (1 000€)	4 739	2 096	226,1	4 220	12,3
4003 + 4008 Opettajien palkat (1 000€)	9 068	9 482	95,6	9 166	-1,1
4013 Opettajien sijaiset (1 000€)	852	161	529,2	500	70,4
Muita palkkoja (1 000€)	6 949	6 432	108,0	8 941	-22,3
Palkat ja palkkiot yhteensä (1 000€)	48 182	48 775	98,8	48 687	-1,0
Htv, vuositasolla	1 196,3	1 189,0		1 212,2	
Laskennallinen keskipalkka/€/kk/htv	3 356	3 418		3 347	
Keskimääräinen vuosipalkka €/v/htv	40 276	41 022		40 164	

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 ulkoiisiin toimintakuluihin ja näiden lukujen suhteesta on laskettu henkilöstökulujen osuus toimintakuluista.

Osuus 1000 euroa ja %	2018	2019	2020	2021	Arvio 2022
Henkilöstökulut	56 877	58 116	60 693	59 886	63 078
Toimintakulut yhteensä	130 315	138 416	139 313	145 301	152 840
Henkilöstökulujen osuus	43,6	42,0	43,6	41,2	41,3

Kunnan itse tuottamia palveluja täydennetään ostopalveluilla. Ostopalveluiden määrä on kuitenkin vähäinen. Näitä palveluja ovat esim. HUS:n palvelut, työterveyspalvelut ja ympäristöterveydenhuolto. Lisäksi on eräiden kiinteistöjen kiinteistöhoito ja siivous hoidettu ulkoisen palveluntuottajan turvin. Kunta myös ostaa varhaiskasvatuspalveluja ja ikääntyneiden hoivapalveluja oman palvelutuotannon rinnalla. Tavanomaisia palveluhankintoja ovat myös erilaiset urakointi- ja konsulttipalvelut.

5.2 Eläkemenot

Työnantajan palkkaperusteisia eläkemaksuja maksettiin vuonna 2021 yhteensä 8 266 708 euroa, mikä on 5 244 euroa enemmän kuin vuonna 2020. Eläkemenoperusteisten työnantajamaksujen kulut olivat 1 624 099 euroa (vuonna 2020: 1 579 788).

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 vuonna 2021 oli 0,62 % palkkasummasta, vuonna 2020 se oli 1,02 % (Keva avaintiedot). Suotuisaan kehitykseen on vaikuttanut vuosien 2019–2020 aikana toteutetut toimenpiteet työntekijöiden työkyvyn ylläpysymisessä sekä vähäisissä kuntoutustuki- ja työkyvyttömyyseläke päätösten määrissä.

5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset

Henkilöstön kouluttaminen on kokenut muutoksen koronan vuoksi. Henkilöstökoulutuksen välittömät kustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä noin 120 000 euroa, mikä on noin 121 euroa vakinaista työntekijää kohden ja noin 0,25 % palkkasummasta. Kustannukset olivat näin ollen suunnilleen samalla tasolla kuin vuonna 2020 mutta huomattavasti alhaisemmat kuin aikaisempina vuosina. Lähikoulutuksia ei juurikaan järjestetty vuoden aikana, vaan ne järjestettiin pääasiassa verkkokoulutuksina. Ilmaistarjontaa on voitu hyödyntää laajasti. Koulutuksia ei ole voitu tilastoida kattavasti.

Työntekijöiden täydennyskoulutuksissa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan oppisopimuksia, koska tämä on kustannustehokas tapa suorittaa ammattitutkintoja tai sen osia. Vuonna 2021 aloitti 11 esimiestä Keski-Uudenmaan koulutus kuntayhtymä KEUDA:n järjestämän esimieskoulutuksen tavoitteenaan suorittaa johtamisen ammattitutkinto. Erilaisia oppisopimuspohjaisia koulutuksia käynnistettiin kaikkiaan 16 kpl.

Työntekijöiden liikunta- ja kulttuuriharrastuksia tuettiin vuoden 2021 aikana 59 743 eurolla. Kunta tarjoaa työntekijöilleen 100 euron vuosittaisen liikunta- ja kulttuuriedun ja näiden kustannus oli vuonna 2020 yhteensä 70 809 euroa. Vuoden 2021 käyttötilaston mukaan kunnan työntekijät käyttivät n. 80 % liikuntaan ja 20 % kulttuuripalveluihin.

KOULUTUSKUSTANNUKSET	2018	2019	2020	2021
Koulutuskustannukset (1 000 €)	271	310	129	122
€/vakinaisen työntekijää	280	313	128	121
% palkkasummasta	0,59	0,65	0,27	0,25
Koulutuspäiviä	2404	2748	973	926

	2018	2019	2020	2021
Voi Paremmiin-päivien kustannukset	12 770	7 590		
Työhyvinvointikurssit	11 185	7 824		
Liikunta- ja kulttuurietu (€)	49 920	67 060	70 809	59 743
Edun käyttäjiä (hlö)	727	707	763	669

5.4 Työterveyshuollon kustannukset

Sipoon kunta ostaa työterveyshuollon palvelut Kuninkaantien työterveydestä, joka on Porvoon kaupungin liikelaitos. Työterveyshuollon palvelujen kustannukset vuonna 2021 olivat 513 038 euroa. Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat 53 412 euroa suuremmat kuin vuonna 2020. Kustannusten nousuun ovat vaikuttaneet hinnankorotukset sekä palveluiden käytön normalisoituminen ja palveluiden käytön lisääntyminen, ensimmäisen korona vuoden jälkeen (kts. 7.2) työterveyshuollon toiminta).

Kunnan nettokustannukset vuodelta 2021 arvioidaan olevan 231 000 euroa. Arvio perustuu oletamaan, että Kelan korvaus työterveyshuollon menoista on n. 55 %. Työntekijäkohtaiset kustannukset Kelan korvauksen jälkeen olisivat näin ollen n. 177 euroa työntekijää kohden.

Kuluista 86 % kohdentui ennalta ehkäisevään toimintaan (Kela 1), joka on 4 % enemmän kuin edellisvuonna. Sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin (Kela 2) kohdentui 14 % kuluista, joka puolestaan on 4 % vähemmän kuin edellisvuonna. Kelan maksama korvaus luokassa Kela 1 (ennaltaehkäisevä) on 60 % ja luokassa Kela 2 (sairanhoidollinen) 50 %.

Työterveyshuollon toiminta kohdentui suunnitelman mukaisesti ennaltaehkäiseviin palveluihin ja on tällä hetkellä kansallisella tavoitetasolla kustannusten jakautumisen suhteen (suositus on 80/20). Työterveyshuollon sopimus ja toimintasuunnitelma painottuvat ennaltaehkäisevälle työhön. Sopimus kattaa työterveyspääntöisen 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 sairausvakuutuslain 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 %. Kela tarkistaa enimmäismäärään omien kriteeriensä mukaisesti.

Työterveyshuollon kustannukset	2019	2020	2021
Kokonaiskustannukset (€)	451 319	459 626	513 038
Nettokustannukset/henkilö	172,00	147,00	177,00
Ennalta ehkäisevä työ (%)	75,1	82	86
Sairaanhoito (%)	24,9	18	14

6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi

6.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot jatkoivat edelleen epäsuotuisaa kehitystä vuoden 2021 aikana. Sairauspoissaolot lisääntyivät 1 595 päivällä, kokonaismäärän ollessa 21 021 kalenteripäivää. Vaikka lyhyissä 1–7 vrk poissaoloissa oli vähentymistä 1 197 kalenteripäivää, lisääntyivät yli 7 päivän sairauspoissaolot 2 580 päivällä. Palkattomien päivien osalta kasvua oli 212 päivää.

Positiivisena kehityksenä voidaan pitää lyhyiden poissaolojen hienoinen vähentyminen siitä huolimatta, että työpaikoilla noudatettiin hyvin suositusta olla pois työstä matalalla kynnyksellä koronaan viittaavien oireiden esiintyessä.

Suhteutettuna henkilöstömäärään sairauspoissaolojen kokonaismäärä nousi 16,1 kalenteripäivään työntekijää kohden. Jokaista täyttä henkilötyövuotta kohden kertyi 17,5 sairauspäivää. Vuonna 2020 kunta-alan keskimääräinen luku oli 16,7 pv. Kaikista vuoden aikana työskennelleistä työntekijöistämme n. 41 % ei ollut olleenkaan sairauspoissaololla vuoden aikana.

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset olivat 1 543 134 euroa eli 87 699 euroa korkeammat kuin vuonna 2020 (1 455 435 euroa). Välittömät kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista ja luvussa on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat sekä poissaolon mahdollinen osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei kuitenkaan huomioida sairauspoissaoloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten tuottamatta jääneiden palveluiden arvoa tai mahdollisia sijaisten palkkoja.

Työterveyslaitoksen, Kevan ja Kelan tutkimus- ja tilastotiedot osoittavat, että ensimmäinen koronavuosi (2020) ei näytä merkittävästi lisänneen sairauspoissaoloja, ja Kelan korvaamien sairauspäivärahapäivien määrä väheni vuonna 2020. Ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa ovat kunta-alalla kuitenkin kasvaneet. Vuonna 2020 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,7 päivää. Vuonna 2019 määrä oli 16,5 päivää.

Ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa ovat kasvaneet. Esimerkiksi useissa hoitoalan ammattiryhmissä sairauspoissaolot ovat selkeästi lisääntyneet vuoteen 2019 verrattuna. Lastentarhanopettajilla, lastenhoitajilla, koulunkäyntiavustajilla, hammashoitajilla, sairaanhoitajilla ja terveydenhoitajilla keskimääräisissä poissaolopäivissä oli 1,5–3 päivän kasvu verrattuna vuoteen 2019.

Hoitoalan ammatit sekä muut fyysisesti kuormittavaa työtä tekevät ammattiryhmät, ovat edelleen myös keskimääräisten sairauspoissaolojen listakärjessä vuonna 2020: koulunkäyntiavustajat, kodinhoitajat, hoitajat ja lähihoitajat, lastenhoitajat, perhepäivähoitajat, hammashoitajat, laitoshuoltajat, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat ja lastentarhanopettajat olivat poissa keskimäärin 21–29 päivää vuodessa. Vähäisintä poissaolo oman sairauden takia oli johtajilla, erityisasiantuntijoilla, taloussihteereillä, tiedottajilla ja opettajilla (keskimäärin 6–8 päivää).

Ammattiryhmien väliset erot korostuvat Kevan kunta-alaa koskevissa sairauspoissaolotiedoissa. Kuntien ja kaupunkien terveysalan henkilöstöllä yli 8 päivän, mutta myös kuukaudesta kolmeen kuukauteen kestävä sairauspoissaolokertymät ovat yleistyneet vuonna 2020. Erityisesti pisimmät poissaolot lisäävät sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia. Sen sijaan hallinto- ja suunnittelutehtävissä toimivien keskuudessa aikaisempaa harvempi oli pois töistä sairauden vuoksi. Yli 50-vuotiaiden sairauspoissaolot ovat Kunta-10 tutkimuksen mukaan laskeneet, mutta alle 30 v keskuudessa poissaolot ovat lisääntyneet ja heillä on keskimääräisesti enemmän poissaoloja kuin 30–50 - vuotiailla.

Mielenterveyspoissaolojen perusteella maksettujen päivärahojen määrän kasvu vaikuttaa tyrehtyneen vuoden 2020 aikana. Kelan korvaamat masennukseen perustuvat sairauspäivärahapäivät vähenivät, mutta ahdistuneisuushäiriöiden perusteella maksetut päivät jatkoivat kasvuun.

SAIRAUSPOISSAOLOT KESKIMÄÄRIN/HENKILO			
	Sipoo henkilöstö- määrä 31.12	Sipoo HTV:tä kohden	Kunta-ala HTV:tä kohden
2021	16,1	17,5	
2020	14,8	16,3	16,7
2019	13,5	14,6	16,5
2018	14,7	16,0	16,7

Sairauspoissaolot henkilöstömäärän mukaan on laskettu kalenteripäivittäin, mutta kun sairauspoissaoloja tarkastellaan työpäivien mukaan, oli poissaolopäiviä yhteensä 15 982 tai keskimäärin 12,2 päivää/henkilö. Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli 14 514 työpäivää tai 11,1 työpäivää/henkilö.

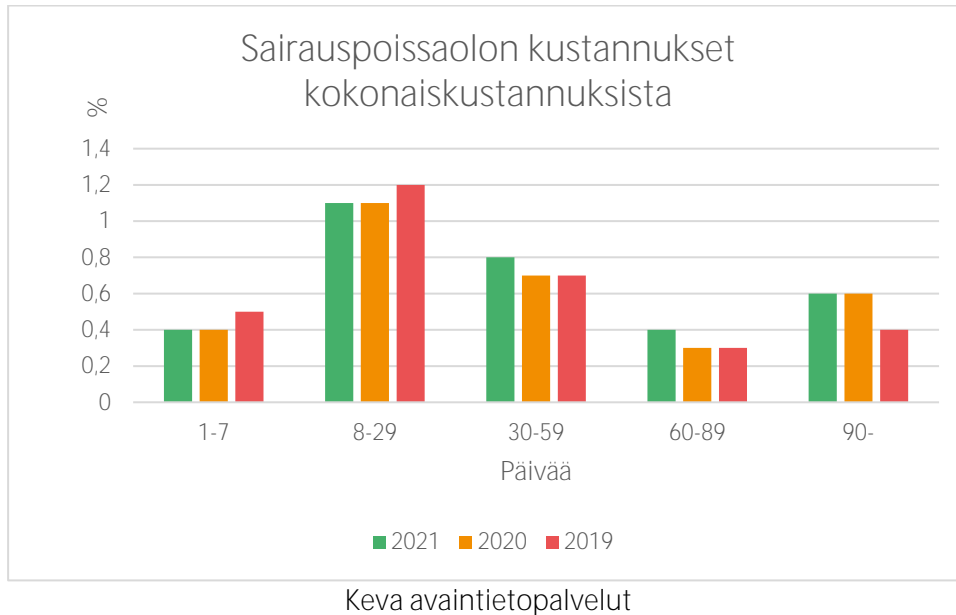
KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT (kalenteripäiviä)			
	2019	2020	2021
1-7 päivää	6 228	5 539	4 342
yli 7 päivää	10 945	12 813	15 393
Palkaton	511	1 074	1 286
	17 684	19 426	21 021



Sairauspoissaololla olleiden henkilö määrissä ei tapahtunut merkittäviä muutoksia. Vuonna 2021 sairauspoissaolleita oli 20 henkilöä enemmän (842) kuin vuonna 2020 (822). Lyhyet sairauspoissaolot vähenivät 1 197 päivällä. Sairausten takia poissa olleiden henkilöiden määrä pysyi liki ennallaan. Lyhyet poissaolot ovat jatkaneet laskuaan, vaikka koronan toisena vuotena työpaikoilta oltiin edelleen matalalla kynnyksellä pois. Lyhyiden poissaolojen määrän laskuun näyttäisi vaikuttavan flunssan, kausi-influenssan ja noroviruksen esiintymisen lasku.

Yli 7 päivän sairauspoissaolot kasvoivat 2 580 päivällä. Vuoden aikana yli 7 päivän pituisilla poissaoloilla oli hieman useampi kuin vuonna 2020 (yht. 424 henkilöä). Määrällisesti eniten poissaoloja esiintyy jaksoissa 30–60 pv ja 60–90 päivää. Näissä ryhmissä myös poissaoloista aiheutuvat kustannukset ovat kasvaneet eniten.

Työhön paluun tukitoimien avulla työhön paluu onnistui neljässä viidestä tapauksesta, joko koko- tai osa-aikaratkaisulla. Sairauspoissaolo on jatkunut tai palvelussuhde on päättynyt 20 % tukitoimien piirissä olevien osalta.



Vuoden 2021 aikana yli 90 päivän pituiset poissaolot ovat vähentyneet 651 päivän verran. Vuonna 2021 oli 49 työntekijää yhteensä 7 245 päivää poissa ja vuonna 2020 oli 48 työntekijää poissa 7 896 päivää. Pitkittyneiden poissaolojen taustalla on yleisesti vakavat ja pitkittyneet sairaudet sekä kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläke päätöksen odottaminen.

Yli 90 päivän poissaololla oli 49 henkilöä joista 8 oli vuoden aikana kuntoutustuella ja 2 siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle. Työhön palasi 17 henkilöä ja 6 laadittiin työhön paluun suunnitelma. Sairauspoissaolo jatkui vuoden 2022 puolelle tai palvelussuhde oli ehtinyt päättyä 16 henkilön kohdalla.

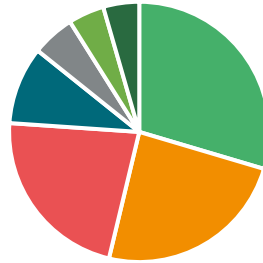
Osasto- ja keskusastolla sairauspoissaolojen lisääntyminen on ollut tasaista. Eniten kasvua on ollut tekniikka- ja ympäristöosaston, koulutuspalveluiden sekä sosiaali- ja terveystieteiden poissaolomäärissä. Varhaiskasvatuksen osalta määrät ovat hieman aiempaa pienemmät.

6.2 Sairauspoissaolojen syyt

Työterveyshuollon tilastojen mukaan sairastumisten syyt jakautuivat seuraavasti: tuki- ja liikuntaeläimistön sairaudet 24,5 %, mielenterveyssairaudet 20 %, ei diagnoosia/oma ilmoitus (1–7 pv) 18,5 % poissaoloista. Muita diagnoosiluokkia ovat yksityistapaturmat ja vammat (8 %), hermostoon liittyvät sairaudet (4,4 %), kasvaimet (3,7 %) ja hengityselinsairaudet (3,7 %). Koronaviruksesta johtuneet sairauspoissaolot sisältyvät hengityselinsairauksiin. Työterveyshuollon diagnoositietojen perusteella vuonna 2021 oli COVID-19 liittyviä sairauspoissaoloja 171 päivää kun niitä vuonna 2020 oli 124 päivää.

Yleisin syy sairauspoissaololle liittyi tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin, jossa kasvua oli 0,5 % verran 2020 vuoteen verrattuna. Toiseksi eniten poissaoloja oli mielenterveyteen liittyvissä sairauksissa, jossa kasvua aiempaan oli 2 % verran. Positiivisin kehitys on tapahtunut esimiehen luvalla tapahtuneissa poissaoloissa, jossa vähennystä oli 6,5 % edeltävään vuoteen nähden. Hengityselinsairauksien osalta kehitys on ollut suotuisa koronasta huolimatta, vähennystä edelliseen vuoteen on 1,3 % ja kasvaimien osalta vähentymistä tapahtui 3,3 %.

Sairauspoissaolot päädiagnoosin mukaan



- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet 24,5%
- Mielenterveysairaudet 20%
- Ei diagnoosia 18,5%
- Vammat 8%
- Hermostonsairaudet 4,4%
- Hengityselinsairaudet 3,7%
- Kasvaimet 3,7%

Työterveyshuollosta kirjoitetaan 54 % kaikista sairauspoissaolotodistuksista (2020: 42 %). Muutos on positiivinen 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 2020 verrattuna virka- ja työvapaita oli vuonna 2021 yhteensä 477 päivää vähemmän ja vapaita piti 17 henkilöä enemmän.

	Päiviä	Henkilömäärä
Perhevapaat	14075	241
-josta sairaan lapsen hoito	779	
Vuorotteluvapaa	895	7
Opintovapaa	6 028	48
Yksityisasia palkaton	5 220	443
Toisen viran/toimen hoito muualla	1 357	8
Yhteensä	23 680	747

7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta

7.1 Työsuojelutoiminta

Koronavirustilanteen edelleen jatkuessa työsuojelutyö kohdentui työpaikkojen ja työyhteisöiden tukemiseen, terveysturvallisuuden ylläpitämiseen ja ohjeistuksien ajan tasalla pitämiseen. Työpaikoilla päivitettiin vaarojen selvityksiä ja riskien arviointeja useampaan kertaan vuoden aikana koronatilanteen muuttuessa. Työpaikoilla ohjeistukset sekä niiden noudattaminen koettiin osin ongelmalliseksi, koska ne muuttuivat nopealla aikataululla ja ohjeita antoivat työnantajan lisäksi niin STM, THL kuin Opetushallitus. Maskiohje ja etätyösuositus olivat voimassa lähes koko vuoden.

Koronavirusvariantin lisääntyä Sipoossa, johti se myös työntekijöiden altistumisiin vapaa-ajalla ja sairastumisien lisääntymiseen, vaikka työpaikoilla noudatettiin hyvin terveysturvallisia ohjeistuksia ja mm. maskeja käytettiin erittäin tunnollisesti. Aluehallintoviraston ohjeiden mukaan työnantajan tulee kerätä tiedot tosiasiallisesti altistuneista ja seurata niiden kehitystä. Työssä tosiasiallisesti tartuntataudille altistuneiden työntekijöiden määrä oli vähäinen. Tämä on osoitus siitä, että työpaikoilla on noudatettu terveysturvallisuusohjeistuksia.

Vaikka työpaikoilta tulleet signaalit väsymisestä ja työssä jaksamisesta lisääntyivät, ei se kuitenkaan näkynyt lyhyiden sairauspoissaolojen muodossa, eikä tullut esiin työhyvinvointikyselyssä. Työyhteisöt viestivät kuitenkin lisääntyneen sijaispulan ja tehtävien laajentumisen vaikuttaneen työntekijöiden sekä esimiesten jaksamiseen, ja lisääntyneeseen työssä venymiseen.

Varhaiskasvatuksessa ja koulutuspalveluissa työskenteleviä kuormitti erityisesti syksyllä lisääntyneet lasten- ja nuorten korona altistukset sekä karanteenit, jotka vaikuttivat työjärjestelyihin. Psykososiaalista kuormitusta lisäsi myös perheiden, lasten- ja nuorten jaksamiseen liittyvät asiat. Edelleen oli kuitenkin useita yksiköitä missä vuoden aikana ei jouduttu lainkaan siirtymään karanteeniin tai etäopetukseen.

Sosiaali- ja terveysturvallisuissa sairauspoissaolojen määrä lisääntyi, eikä sijaisia ollut saatavilla riittävästi. Rokotusten käynnistyminen ja laajentumisen sekä korona selvitystyön jatkuminen koko vuoden ajan vaikuttivat mm. hoitovelan syntymiseen ja ennaltaehkäisevän työn vähyyteen. Kuten koronan ensimmäisenä vuotena myös toinen vuosi vaati henkilöstöltä erityistä venymistä ja joustoa. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtymisen varmistuttua, myös valmistelutyö ja muilla siirtoon liittyvillä asioilla on ollut vaikutusta työntekijöiden jaksamiseen.

Aluehallintoviraston ohjeiden mukaan työnantajan tulee kerätä tiedot tosiasiallisesti altistuneista ja seurata niiden kehitystä. Työssä tosiasiallisesti tartuntataudille altistuneiden työntekijöiden määrä oli erittäin vähäinen. Tämä on osoitus siitä, että työpaikoilla on noudatettu terveysturvallisuusohjeistuksia.

Työsuojeluvaltuutettujen 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. Vuoden aikana työsuojeluvaltuutettujen toiminta kohdentui myös sisäilma-asioihin. Työsuojelutoiminta on kehittynyt neuvovaan ja konsultoivan ohjaamisen suuntaan. Työyhteisöille suunnattua yhteistä ohjausta on ylläpidetty.

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

Viime vuonna alkaneet työyhteisötaitokoulutukset jatkuivat niin läsnä- kuin etätapaamisina. Koulutukset on koettu työpaikoilla kaikilta osin erittäin tervetulleiksi ja saadun palautteen mukaan niillä on ollut vaikutusta työyhteisöjen toimivuuden kehittymiseen. Työyhteisöissä erilainen häiriökäyttäytyminen ei lisääntynyt merkittävästi, työyhteisöön liittyviä asioita käsiteltiin kuitenkin edellistä vuotta enemmän.

Aluehallintoviraston kohdekohtaisia työsuojelutarkastuksia oli yksi, joka kohdentui talous- ja hallintokeskuksen, tekniikka- ja ympäristöosaston, kehitys- ja kaavoituskeskuksen sekä Sipoon Veden johdon ja esimiesten psykososiaalisen kuormituksen selvittämiseen.

Työsuojelu- ja työterveyshuolto jatkoivat aktiivista yhteistyötä vuoden aikana tavaten kahden kuukauden välein. Tapaamisten pääpaino oli työpaikkaselvityksissä sekä toimintojen kehittämisessä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitettiin ja läpikäytiin joulukuun yhteistyökomiteassa. Päivittämistä edelsi toiminnan arviointi kuluneesta vuodesta. Sisällölliset päivitykset koskettivat vuosittaisia painopistealueita sisältäen mm. työelämään liittyvät rokotukset sekä Tartuntatautilain 48a muutokseen varautumisen.

Vuonna 2021 järjestettiin koko kunta-alalla työsuojeluvaalit. Toimikaudelle 2022–2025 valittiin uudet työsuojeluvaltuutetut. Vaalien valmistelu aloitettiin työsuojeluhenkilöstön kanssa keväällä, työsuojelutyön arvioinnin laatimisella sekä neuvotteluilla järjestöjen edustajien kanssa. Neuvotteluissa sovittiin valtuutettujen edustamat alueet sekä ajankäytön laskentaan liittyvä kerroin. Päädyttiin jatkamaan yhdellä päätoimisella valtuutetulla (kaikki muut palvelut kuin sosiaali- ja terveysterveystoimet) sekä yhdellä osa-aikaisella valtuutetulla (sosiaali- ja terveysterveystoimet). Toimihenkilöt löysivät keskuudestaan myös oman edustajansa. Valtuutetuille valittiin myös kaksi varavaltuutettua, paitis sosiaali- ja terveysterveystoimille löytyi vain yksi varavaltuutettu. Sosiaali- ja terveysterveystoimien osalta päädyttiin sopuvaaliin. Päätoimisen valtuutetun valinnan osalta toimitettiin uurnavaalit, työsuojeluvaalitoimikunnan järjestämänä. Toimihenkilöiden osalta ehdokkaiden järjestys sovittiin toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisesti. Sosiaali- ja terveysterveystoimien työsuojeluvaltuutettu sekä toimihenkilöiden varsinainen valtuutettu siirtyvät Itä-Uudenmaan sote alueelle 1.1.2023.

7.2 Työterveyshuollon toiminta

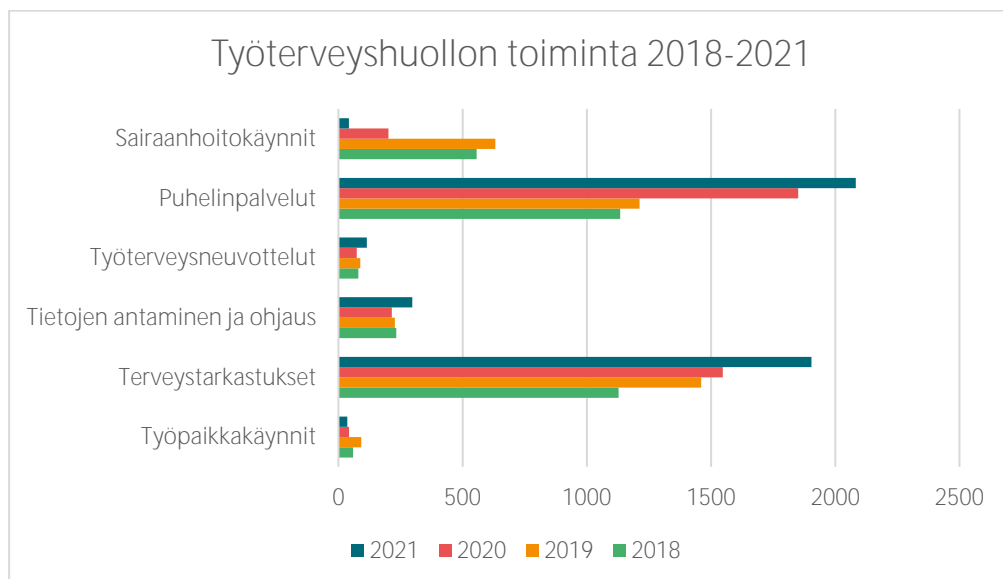
Kuninkaantien Työterveyden Sipoon toimipisteessä työskenteli vuoden aikana yksi työterveyslääkäri (3 pv/vko), kaksi työterveyshoitajaa, yksi työfysioterapeutti (2pv/vko) ja yksi työpsykologi (1pv/vko).

Etävastaanottoa ja etäyhteyksiä voitiin hyödyntää esim. työterveysneuvotteluissa. Lakisääteisiä työpaikkaselvityksiä pidettiin osin hybridimallisina. Työterveyshoitajan tekemiä työpaikkaselvityskäyntejä oli 5 kpl (31 käyntiä) enemmän kuin vuonna 2020 (26 käyntiä). Osa suunnitelluista työpaikkaselvityskäynneistä siirrettiin seuraavaan vuoteen. Selvityskäynnit toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon, esimiehen, työsuojeluvaltuutetun sekä tarvittaessa työympäristöpäällikön ja toimitilapalveluiden kanssa. Muut työpaikkakäynnit (5 kpl) suoritettiin työfysioterapeutin toimesta.

Työfysioterapeutin palveluiden vähäisempään käyttöön vaikutti henkilövaihdos ja tästä syystä myös työfysioterapeutin työpaikkakäynnit vähenivät merkittävästi. Työfysioterapeutin työstä suurin osuus kohdentui työntekijöiden yksilöohjaukseen (206 käyntiä). Työpsykologin vaihtumisen johdosta palvelun saatavuudessa oli lyhyt katkos. Työpsykologin palvelut suuntautuivat pääasiassa yksilökäynteihin, joita vuoden aikana oli 146 käyntiä (2020 141 käyntiä).

Terveystarkastusten sekä erikoislääkäreiden käyntien kasvu liittyi osatyökykyisten työssä selviytymisen arviointiin ja seurantaan. Terveystarkastusten määrään on vaikuttanut myös työhöntulotarkastusten lisääntyminen henkilöstön vaihtuvuuden vuoksi. Käyntien ja kustannusten kasvu korreloi sairauspoissaolojen lisääntymisen kanssa.

Vuoden lopussa käynnistyi kaksi Kelan KIILA-kuntoutusryhmää Verve Oy:n toimesta. Kurssien kesto on noin yksi vuosi ja kuntoutus toteutetaan kiinteästi työntekijän oman työpaikan kanssa ja yhteistyössä esimiehen kanssa. Kurseista toinen on suunnattu siivous-, keittiö- ja kiinteistöhoitoaloille ja toisen kurssin osallistujat edustavat kaikkia muita ammattialoja. Kurssien osallistujamäärä on enimmillään 8 henkilöä.



Osatyökykyisten tukeminen

Vuoden aikana työterveyshuollon ja työnantajan ns. tehostetun tuen piirissä oli 82 työntekijää. Tehostetulla tuella tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden tavoitteena on tukea työntekijän työhön paluuta pitkään jatku-neelta sairauspoissaololta (30–90 pv poissaolot). Verrattuna edelliseen vuoteen, tapausten määrä lisääntyi ja osassa tapauksia käsittely pitkittyi. Korona-ajalla ei ole ollut vaikutusta osatyökykyisten tapausten käsittelyyn tai tukien hakemiseen, mutta työhön paluun järjestelyihin se on vaikuttanut. Työntekijät palasivat pääasiassa omaan työhönsä.

Työkyvyn ylläpitämiseen ja työhön paluun toimenpiteisiin liittyviä työterveysneuvotteluita pidettiin yhteensä 114 kpl, joka on aiempaan vuoteen verrattuna 40 neuvottelua enemmän. Tämän lisäksi työnantajan työkykykeskusteluita, erilaisten taloudellisten etuisuuksien selvittämiseen tai ammatillisen kuntoutuksen hakemiseen liittyviä tapaamisia oli n. 50 kpl. Nämä toteutettiin yhteistyössä esimiehen, työntekijän ja työympäristöpäällikön kanssa. Esimiehet ovat aktivoituneet aiempaa paremmin hyödyntämään työnantajan työkykykeskusteluita valmistautuessaan työterveysneuvotteluihin, joten luku ei sisällä esimiesten käymiä keskusteluita. Tehostetusta tuesta varhaisemmassa vaiheessa työssä selviytymistä on tuettu esimiehen päätöksellä tehtävän mukautetun työn avulla. Mukautetun työn käyttö lisääntyi vuoden aikana. Vuoden aikana lisättiin tiedottamista eri tukimuodoista mm. työsuojeluparien koulutuksessa sekä opasmateriaalin laatimisella.

Vuoden aikana myönnettiin 5 uutta osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea, joiden turvin työntekijät jatkavat edelleen omassa työssään. Osasairauspäivärahaa on käytetty 22 kertaa työhön paluun tilanteissa. Vuoden aikana toteutui 8 ammatillisen kuntoutuksen työkokeilua, joissa tukijana oli joko Keva tai Kela.

Osasairauspäivärahan, eläkkeiden, tai ammatillisen kuntoutuksen hakemusten myöntämisprosentti on pysynyt korkeana. Hakuprosesseissa on panostettu työntekijän ja esimiehen opastamiseen sekä työntekijän toimintakyvyn ja työssä selviytymisen kartoitukseen entistä paremmin, käyttämällä mm. erikoislääkäreiden konsultaatioita sekä työfysioterapeutin ja –psykologin tekemiä kartoituksia ja tarvittavia kuvantamisen palveluita.

7.3 Henkilöstön työhyvinvointikysely 2021

Kunnanvaltuuston vahvistamien tavoitteiden mukaisesti kunnassa teetetään vuosittain henkilöstökysely. Kevan laatima sähköinen työhyvinvointikysely järjestetään vuorovuosin sosiaalisen pääoman kyselyn kanssa. Edellinen Keva –kysely tehtiin Sipoon kunnassa vuonna 2019.

Henkilöstökysely toteutettiin ajalla 15.11.-7.12.2021 henkilöstökysely, jolla selvitettiin henkilöstön työhyvinvointia. Kysely käsitteli esim. työn sujuvuutta, omia voimavaroja ja työhön liittyviä tuntemuksia, lähiesimiestyötä, työnantajan toimintaa sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Lisäksi selvitettiin tavoite- ja tukikeskustelujen kattavuutta.

Vuoden 2021 henkilöstökysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla ja sama kysely on käytössä muissa kunnissa, jolloin tuloksia voidaan verrata muihin samankaltaisiin kuntiin. Sipoon kyselyyn vastasi yhteensä 831 työntekijää ja esimiestä vastausprosentti oli 70,1 %, mikä on korkeampi kuin vuonna 2020 toteutetussa sosiaalisen pääoman kyselyssä sekä selkeästi parempi kuin vuonna 2019 toteutetussa Keva kyselyssä. Osastoittain tarkasteltuna korkein vastausprosentti oli kehitys- ja kaavoituskeskuksella, mutta osastokohtaiset erot eivät ole kovin suuria. Suurimmasta vastausaktiivisuuden lisäyksestä vastasi vuonna 2021 Sivistysosasto. Aktiivisimpia kyselyyn osallistujia olivat muutoin esimiehet, hallinto- ja toimistotyöntekijät sekä asiantuntijatehtävissä toimivat.

Kyselyn aiheet ja kysymykset olivat täysin samat kuin vuonna 2019. Kysymykset esitettiin väittäminä ja vastaukset pisteytettiin asteikolla 1–5 sen mukaan, oliko vastaaja samaa vai eri mieltä väittäimestä. Tulokset käsitellään ja esitellään osasto-, vastuualue- ja yksikkökohtaisina keskiarvoina. Alle 5 vastaajan yksiköiden tuloksia ei kuitenkaan voida raportoida eikä tarkastella.

Työntekijöiden vastaukset ovat samansuuntaisia kuin vuonna 2019, joskin pieniä heikennyksiä on tapahtunut usealla osa-alueella. Vastausten keskiarvojen heikennykset ovat kuitenkin pisteen kymmenyksen tasolla eikä muutosta siksi voida pitää merkittävänä. Pääosin ovat tulokset edelleen hyvällä tasolla ja ainoa merkittävämpi muutos on tapahtunut työntekijöiden valmiudessa suositella työpaikkaansa tuttavilleen. Sipoon kunnan työntekijöistä 68 % suosittelee työpaikkaansa muille vuonna 2021, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 75 %. Tämän ns. sisäisen työnantajakuvan muutosta tullaan selvittämään lähemmin vuoden 2022 aikana. Myös tunne, että aika riittää työtehtävien suorittamiseksi on myös hieman heikentynyt vuodesta 2019. Muita kehittämistä vaativia osa-alueita ovat esim. yksiköiden välisen yhteistyön toimivuus, organisaation johtamistapa ja sen avoimuus sekä työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu.

Esimiesten kokema työhyvinvointi on tulosten valossa parantunut huomattavasti usean aihealueen kohdalla. Vastausten keskiarvo on noussut jopa kolmella tai neljällä pisteen kymmenyksellä.

Sipoon tulokset edustavat edelleen monella osa-alueella verrokkikuntien kärkeä. Vastausten perusteella vahvimpia tekijöitä ovat edelleen tavoitteiden selkeys ja toiminnan strategialähtöisyys, mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja tietojen ja taitojen monipuoliseen hyödyntämiseen, esimiestyöskentely sekä kokemus siitä, että työntekijä voi vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin.

Tavoite- ja tukikeskustelujen määrä on jäänyt alhaiseksi, johon suurimpana syynä on sähköisen työkalun puuttuminen henkilöstötietojärjestelmän muutoksen takia. Vuonna 2022 on kuitenkin käytössä Populus -järjestelmään integroitu lomake tavoite- ja tukikeskustelulle.

Tulosten käsittelyyn on laadittu ohje ja viitteellinen aikataulu. Tarkoitus on, että työyhteisöt kuten aikaisemmin suunnittelevat ja toteuttavat kyselyn tuloksista johdettuja kehittämistoimenpiteitä.

7.4 Työtaturmat

Vuonna 2021 sattui yhteensä 54 työtaturmaa, joista saatiin tapaturmavakuutuksen nojalla korvaus 35 tapauksessa. Näistä tapahtui 12 työmatkalla ja 42 työssä. Työssä tapahtuneet tapaturmiin sisältyy myös ammattitautiepäilyt sekä työliikkeeseen liittyvät tapaturmat. Vuoden 2021 aikana etätyön vakuutusturvaa lisättiin erillisellä etätyövakuutuksella. Etätyössä tapahtuneita työtaturmia ei ilmoitettu vuoden 2021 aikana ollenkaan. Työmatkalla tapahtuneista työtaturmista 2 kpl ja työssä tapahtuneista työtaturmista 19 kpl olivat lieviä eikä niistä aiheutunut kuluja eikä poissaoloja.

Tapaturmat aiheuttivat vuonna 2021 yhteensä 247 sairauspoissaolopäivää (vuonna 2020 yhteensä 261pv). Poissaolot jäivät pääasiassa alle 3 pv pituisiksi. Työssä tapahtuneiden tapaturmien osalta 12 tapauksesta työntekijälle aiheutui yli 3 pv poissaolo. Pidemmät poissaolo liittyivät liukastumistapaturmiin, joista syntyi myös eniten kustannuksia. Korvausten perusteella vuoden aikana tapahtui 5 merkittävämpää tapaturmaa, joista 4 tapahtui työmatkalla ja pääaiheuttajana oli liukkaus tai jokin ulkopuolinen aiheuttaja. Työtaturmista johtuvia sairauspoissaoloja ei ole sisällytetty muihin edellä esitettyihin sairauspoissaololukuihin.

Työtaturmat	2019	2020	2021
Työssä	70	47	42
Työmatkalla	13	16	12
Sairauspoissaolopäiviä	226	261	247
Tapaturmia yhteensä	83	63	54

Suurin osa työtaturmista koskivat sosiaali- ja terveysosaston (48 % tapauksista) ja sivistysosaston (myös 48 %) työntekijöitä.

Työtaturmat sattuivat yleensä vuoden kolmen ensimmäisen kuukauden tai sen kolmen viimeisen kuukauden aikana. Yleisin syy oli liukastuminen, kompastuminen tai kaatuminen, jotka aiheuttivat nyrjähdys- ja venähdyksiä, tärähdyksiä tai ruhjeita ylä- ja alaraajoihin. Toiseksi eniten oli äkillisestä fyysisestä tai psyykkisestä kuormituksesta aiheutuneita ilmoituksia. Pisto- ja viiltotapaturmia oli 4 kpl. Ajoneuvoon tai pyöräilyyn liittyviä tapaturmia tapahtui aiempaa useammin (8 kpl), näistä 4 tapauksessa osallisena oli eläin (esim. peurakolari).

Väkivallan lisääntyminen näkyy tapaturmatilastoissa tapaturmaa edeltäneen toiminnan kuvauksessa. Kuvaus tukee HaiPro tilastotietoa väkivallan lisääntymisestä hoito- ja hoivatyössä sekä varhaiskasvatuksessa, että koulutuspalveluissa. Edelleen osa näistä väkivalta- tai uhkatapauksista kirjataan läheltä piti -tapauksiksi, vaikka täyttävät työtaturman kriteerit.

Vuonna 2021 maksettiin työtaturmien vuoksi korvauksina kunnalle yhteensä 43 397 euroa, joka on 23 260 euroa vähemmän kuin vuonna 2020 (66 657 euroa).

Tapaturmakulut 2017-2021					
	2017	2018	2019	2020	2021
Korvaukset	67 596	80 250	29 474	66 657	43 397

Läheltä piti- ja uhkatilanteet

Läheltä piti- ja uhkatilanneilmoituksia on tehty yhteensä 142 kpl. Näistä on 65 kpl tehty sivistysosaston ja 61 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 yrittänyt satuttaa fyysisesti potkimalla, lyömällä, huitomalla, nipistelemällä, raapimalla, puremalla tai tavaroita heittämällä, kuitenkin johtamatta työtaturmaan.

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 sävyllään karkeat ja epäasialliset.

Lisäksi on kirjattu ilmoituksia, jotka liittyvät omaisten ja huoltajien tai muiden asiakkaiden taholta tulleeseen psyykkiseen uhkailuun. Koronatilanne on voinut vaikuttaa siihen, että epäasiallinen ja häiritsevä käytös on lisääntynyt. Fyysisiin tapahtumiin mm. sähköturvallisuuteen ja liikkuvan esineen aiheuttamiin tilanteisiin tai työntekijän omasta toiminnasta johtuviin tilanteisiin on tullut yksittäisiä ilmoituksia.

Muita turvallisuushavaintoilmoituksia on tullut mm. työergonomiaan ja terveysturvallisuuteen liittyen, sekä viestinnässä koetaan puutteita. Sosiaalisen median kautta tulevia uhkailuja tai epäasiallista kirjoittamista ei ole raportoitu, mutta erilaisten some-kanavien kautta tulevaa palautetta on havaittu.

7.5 Sisäilma-asioiden käsittely

Ns sisäilma-kohteiden määrä on vähentynyt. Sisäilmaan liittyviin ongelmiin on löytynyt ratkaisuja ja tilanne on aikaisempaa parempi. Ongelmia on esiintynyt esim., kun uudiskohteita on otettu vastaan ja käyttöön, vaikka korjaus- ja rakentamistyöt ovat olleet osin 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. Jokipuiston koulu siirtyi Nikkilän Sydämeen väistötiloihin syksyllä 2021. Metsätien päiväkotia siirrettiin tilapäisesti kolmeen eri kiinteistöön. Landsängenin ja Mäntymäen päiväkodeissa aloitetut tutkimukset jatkuivat korjaussuunnittelulla, kuten myös Västerskogin varhaiskasvatuksen käytössä olevissa tiloissa.

Sisäilmaan liittyvät sairauspoissaolot ovat edelleen pysyneet alhaisella tasolla. Tarve työntekijöiden siirtymiseen yksiköstä toiseen on ollut erittäin vähäistä. Osasyys sisäilmasta johtuvien sairauspoissaolojen vähentymiseen on nopea reagointi ongelman tultua esille. Myös etätöiden lisääntyminen ja rakennushankkeiden valmistuminen ovat vaikuttaneet sisäilmaongelmista johtuneiden sairauspoissaolojen vähäiseen määrään.

Kunnan sisäilmaryhmä on kokoontunut neljä kertaa.

8. Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen tukeminen

8.1 Työhyvinvointitoiminta

Vuoden alussa valmistui ja otettiin käyttöön kunnan uusi työhyvinvoinnin- ja työsuojelun toimintaohjelma. Osaksi toimintaohjelmaa osastot ja keskuksset laativat omia suunnitelmia kaudelle 2021–2024. Ohjelmien sisältöä on käsitelty esimieskoulutuksissa sekä työsuojeluparikoulutuksen yhteydessä. Ohjelmat ovat menneet tiedoksi kunnanhallitukselle ja -valtuustolle.

Kevan työkykyjohtamisen 360 analyysi käynnistyi tammikuussa 2021 Kevan asiantuntijoiden kanssa. Analyysi edellytti työkyvyn hallintaan liittyvien asiakirjojen sekä tietojen toimittamista Kevalle. Analyysiin liittyi myös kysely, joka suunnattiin johdolle, esimiehille, työsuojeluhenkilöstölle, järjestöjen edustajille, työterveyshuollolle ja henkilöstöpalveluiden edustajille. Kyselyn tuloksia käsiteltiin Kevan asiantuntijoiden toimesta syyskuun lopulla yhdessä työsuojeluhenkilöstön, järjestöjen edustajien, työterveyshuollon sekä henkilöstöpalvelun edustajien kanssa. Tulosten käsittelyä jatkettiin lokakuussa johtoryhmässä, jossa Kevan asiantuntijat kävivät läpi havaintojaan sekä toimenpide-ehdotuksiaan.

Kevan analyysin perusteella ovat työhyvinvointi- ja työsuojelun toimintaohjelman tavoitteet työkykyjohtamiselle yhteneväiset ja selkeät. Työkykyprosessit sisältävät kattavan työkyvyn tuen toimintamallin, jota työhyvinvointiohjelman ennakoiva painotus täydentää. Tapaturmien käsittelyprosessi on selkeä ja työturvallisuuskulttuuria kehitetään jatkuvasti. Myös ammatillisen kuntoutuksen prosessit todettiin toimiviksi. Seurannan ja mittaamisen osalta todettiin, että sairauspoissaoloja seurataan tavalla, joka näkyy maltillisissa työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksissa ja henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tilaa seurataan säännöllisesti.

Huomiota on syytä suunnata työkykyjohtamisessa siihen, millaista tietoa ja kuinka usein tai miten helposti esihenkilöillä ja johdolla on saatavissa tunnuslukuja tai tietoa työhyvinvoinnin tilasta. Tulisi myös kiinnittää huomiota siihen, miten työhyvinvointi- ja työsuojelun toimintaohjelman tavoitteita seurataan (aikataulu) ja miten niistä raportoidaan. Keskusteluun nousi myös, onko riittävästi huomioitu korvaavan työn vaihtoehtoa sairauslomalle ja mikä on siinä työterveyshuollon rooli. Seurannan ja mittaamisen osalta tulee kiinnittää huomiota siihen, että johdolla ja esihenkilöillä on työkalut henkilöstön työkyvyn seurantaan ja riittävä tuki niiden käyttöön.

Johtopäätöksenä todettiin, että työkykyjohtamisen kehittämisessä olisi hyvä pyrkiä selkeämpään viestintään tavoitteista sekä rooleista ja vastuista. Vastuiden tarkempi määrittely selkeyttäisi työkykyjohtamista. Työkykyasioiden (kustannukset ja työkyvyn tuen keinot) sisällyttäminen perehdyttämisprosessiin ja esimiesvalmennuksiin lisäisi tietoisuutta toimenpiteiden tärkeydestä sekä vaikuttavuudesta. Työkykyprosessin osalta työhyvinvointiohjelman tavoitteiden ja toimenpiteiden määrittely tulisi tehdä kaikilla osastoilla/keskuksissa ja esihenkilöitä kouluttaa ammatillisen kuntoutuksen asioissa. Seurannan ja mittaamisen osalta kehittämistä tulee tehdä muutostavoitteiden määrittelyssä, esim. mitä tasoa sairauspoissaoloissa tavoitellaan.

Analyysin pohjalta todettiin, että Sipoon työkyvyttömyyden välittömät kokonaiskustannukset vuonna 2020 olivat n. 274 000 euroa pienemmät kuin verrokkikunnissa. Myös työterveyshuollon kustannukset ja työtapa-turmista aiheutuvat kustannukset olivat verokkeja pienemmät. Yli 90 päivän poissaolojen kustannuksissa sekä henkilömäärissä oli havaittavissa kasvua. Työeläkemaksuissa nähdään myös lievää kasvua, kuten verro-keillakin.

Keva tarjoaa työkykyjohtamiseen liittyvää koulutusta esihenkilöille sekä päättäjille. Lisäksi Kevan oppimisym-päristö on käytettävissä esimiehille.

Koronatilanteen hieman hellittäessä kesän ja syksyn alkupuolella, työyhteisöt pystyivät järjestämään yksiköiden omia työhyvinvointitapaamisia lähinnä ulkotiloja hyödyntäen. Tämä oli tervetullut muutos pitkään jatkuneeseen erillään olostä. Johtoryhmän päätöksellä työyhteisöjen työhyvinvointitapahtumia tuetaan ylimääräisellä 50 euroa/hlö 2021–2022 aikana.

Henkilöstölle järjestettiin verkkokoulutus työelämän resilienssistä ja luennoitsijana oli Ville Ojanen Brain Academystä. Esimiesten teemakohtaiset koulutukset jatkuivat myös vuonna 2021. Teemoja oli kolme: palvelusuhdeasiat, työhyvinvointi/työsuojelu/työterveyshuolto sekä työelämän haastavat tilanteet. Esimiesten säännölliset Chef i Sibbo -aamukahvitapaamiset jatkuivat myös. Syksyllä jatkuivat Keudan kuntasektorille räätälöidyt esimieskoulutukset (JET ja LAT) joihin osallistui Sipoosta 11 esimiestä.

8.2 Henkilöstön muistaminen

Kunnan muistamissäännön mukaisesti henkilöstöä muistetaan pitkäaikaisesta kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton ansiomerkillä ja palvelusta Sipoon kunnassa lahjaesineillä. Vuonna 2021 ei järjestetty koko kunnan yhteistä palkitsemistilaisuutta vaan ansiomerkit ja lahjat jaettiin työpaikoilla.

Vuonna 2021 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 44 kpl:

40 vuoden kunnallisesta palvelusta 4 henkilölle
30 vuoden kunnallisesta palvelusta 16 henkilölle
20 vuoden kunnallisesta palvelusta 24 henkilölle.

Erilaisia lahjaesineitä jaettiin palveluksesta Sipoon kunnassa yhteensä 77 kpl:

40 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 1 henkilölle
30 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 10 henkilölle
20 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 19 henkilölle
10 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 49 henkilölle.

Vuonna 2022 tullaan jakamaan noin 50 kunnallista ansiomerkkiä ja noin 80 lahjaa palveluksesta Sipoon kunnassa henkilöille, joiden tasavuodet tulivat täyteen vuonna 2021.

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 2021 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 toimintaan kiinnitettiin vuonna 2021 erityistä huomiota. Toiminnassa on edelleen hieman parantamisen varaa, koska kokouksia ei ole pidetty niin säännöllisesti kuten olisi koettu tarpeelliseksi.

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 2021 henkilöstön edustajana kunnan johtoryhmässä toimi Måns Stenström.