



Sipoon kunta

Henkilöstöraportti 2024

SISÄLLYS

1. Alkusanat	3
2. Yhteenveto.....	4
3. Henkilöstöressurit.....	4
3.1 Henkilöstömäärän kehitys.....	4
3.2 Henkilötyövuodet.....	6
3.3 Eläkkeelle siirtyminen	7
3.4 Rekrytointi ja henkilöstön vaihtuvuus	8
4. Henkilöstörakenne	9
4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	9
4.2 Henkilöstön ikäjakauma.....	9
4.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain	10
5. Henkilöstömenot.....	11
5.1 Palkkamenot	11
5.2 Eläkemenot.....	12
5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset.....	12
5.4 Työterveyshuollon kustannukset.....	13
6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi.....	14
6.1 Sairauspoissaolot.....	14
6.2 Sairauspoissaolojen kustannukset	16
6.3 Sairauspoissaolojen syyt	17
6.4 Muut vapaat ja poissaolot	17
7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta.....	18
7.1 Työsuojelutoiminta.....	18
7.2 Työterveyshuollon toiminta	18
7.3 Sosiaalisen pääoman kysely 2024.....	20
7.4 Työtapaturmat.....	21
7.5 Sisäilma-asioiden käsittely	22
8. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja osaamisen kehittäminen.....	22
8.1 Työhyvinvointitoiminta ja osaamisen kehittäminen.....	22
8.2 Henkilöstön muistaminen	23
8.3 Yhteistoiminta	24

1. Alkusanat

Toimintavuotena 2024 olemme saaneet keskittyä perustoimintaamme ja sen kehittämiseen. Olemme yhdessä onnistuneet saavuttamaan vaikuttavia tuloksia, jotka näkyvät toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisena, tasapainoisena taloutena, henkilöstömme parantuneena hyvinvointina sekä erinomaisina henkilöstöpalautteina. Kiitos onnistumisestamme kuuluu jokaiselle työntekijällemme.

Henkilöstömme hyvinvointia ja työyhteisöjen toimivuutta arvioidaan vuosittaisella henkilöstökyselyllä. Viimeisin kysely toteutettiin marraskuussa 2024. Koko kunnan tasolla tulokset olivat edellistä kyselyä paremmat. Tulokset osoittavat, että työpaikoillamme vallitsee me-henki, olemme yhteistyökykyisiä, ja koemme vahvaa osallisuuden tunnetta. Erityisesti lähiesihenkilötyö saa erinomaiset arvosanat. Henkilöstö kokee, että esihenkilöön voi luottaa ja esihenkilöiden toiminta on oikeudenmukaista.

Sairauspoissaoloissa on tapahtunut merkittävä muutos parempaan ja olemme onnistuneet lisäämään työpäivien määrää yli 2 000 kalenteripäivällä.

Panostamme aiempaa enemmän henkilöstömme osaamisen kehittämiseen muun muassa tukemalla omaehtoista opiskelua palkallisilla opiskelupäivillä. Esihenkilöiden koulutukseen ja valmennukseen on erityisesti panostettu. Olemme vuoden 2024 aikana laatineet perehdytyksen tueksi uuden perehdytysmateriaalin. Onnistunut perehdytys auttaa työntekijää kiinnittymään omaan työyhteisöön ja sen tapaan toimia ja antaa siten hyvän aloituksen työntekijän työuralle.

Henkilöstön vaihtuvuus on vähentynyt ja rekrytointitilanne on hieman parantunut hakijoiden määrän kasvaessa. Varhaiskasvatuksen toimiala on kuitenkin ollut vaikeassa tilanteessa koulutetun henkilöstön saatavuuden osalta. Pidämme edelleen tärkeänä huolehtia muun muassa lähijohtamisen kehittämisestä, työyhteisöjen hyvinvoinnista sekä sujuvista rekrytointikäytännöistä ja hyvästä perehdytyksestä.

Tällä vuosittain laadittavalla henkilöstöraportilla pyritään antamaan kokonaiskuva kunnan henkilöstövoimavaroista ylimmän johdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja päättäjien käyttöön ja päätöksenteon tueksi. Raportti sisältää tietoja esimerkiksi henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstökustannuksista, poissaoloista ja työhyvinvoinnista.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2024) tilanteen mukaan. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä, työterveyshuollosta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista. Raportin runko ja tietosisältö noudattaa kunta-alan henkilöstöraportointia annettua suositusta.

Tietojen keräämisestä ja koonnista ovat pääosin vastanneet henkilöstöasiantuntija Birgitta Korpela ja työympäristöpäällikkö Tiina Salonen. Henkilöstöraportti tullaan käsittelemään kunnan yhteistoimintakomiteassa, kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa.

Sipoossa 9.2.2025

Jan Rosenström, henkilöstöpäällikkö

2. Yhteenveto

Sipoon kunnalla oli 31.12.2024 yhteensä 926 työntekijää. Luku sisältää vakituisen henkilöstön lisäksi sijaiset, määräaikaiset sekä työllistetyt mutta ei sivutoimisia palvelussuhteita. Verrattuna tilanteeseen 31.12.2023 henkilöstömäärä on pienentynyt 19 työntekijällä. Henkilöstöstä oli vakituisia 736 ja määräaikaisia 190. Vakinaisen henkilöstön osuus oli liki 80 % mikä on selvästi hieman enemmän kuin aikaisemmin ja kunta-alalla keskimäärin.

Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kunnan henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 893,6 henkilötyövuotta, mikä on 15,1 enemmän kuin mihin oli vuoden 2024 talousarviossa ennakoitu. Henkilöstöresurssin tarve on ollut arvioitua suurempi lähinnä koulutuksen toimialalla, ja tämä on johtunut lähinnä ennakoitua suuremmasta sijaistarpeesta.

Henkilöstöstä oli vuonna 2024 80 % naisia ja miehiä 20 %. Naisten osuus on hieman kasvanut edellisvuodesta. Kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä on pysynyt muuttumattomana (47,1 vuotta).

Sairauspoissaolojen myönteinen kehitys on jatkunut vuonna 2024. Sairauden takia menetettiin yhteensä 12 996 kalenteripäivää kun sairaspäivien määrä vuonna 2023 oli 15 107. Sairaspäiviä on siten ollut 2 111 päivää vähemmän. Jokaista kokonaista henkilötyövuotta kohden tämä tarkoittaa 14,5 päivää kun vastaava luku vuoden 2023 lopussa oli 17,1. Toimialojen erot ovat sairastavuudessa suuria. Varhaiskasvatuksessa sairastavuus on ollut keskimäärin 20,4 päivää jokaista täyttä henkilötyövuotta kohti.

Kunnan kokonaishenkilöstömenot olivat 48 017 658 euroa kun vuoden 2023 yhteenlasketut henkilöstömenot olivat 45 952 526 euroa. Kokonaishenkilöstömenot kasvoivat 4,5 % mikä johtuu pääosin sopimuksenmuutoksista yleiskorotuksista ja järjestelyvaraeristä, jotka toteutettiin 1.6.2024. Palkkamenot jäivät kuitenkin 0,75 % budjetoitua pienemmiksi.

Vuonna 2023 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 15 henkilöä, mikä on 3 enemmän kuin vuonna 2023. Kaikista Sipoon kunnassa myönnetyistä eläkkeistä 93,8 % oli vanhuuseläkkeitä ja vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 64,7 vuotta. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintunut varsin alhaiselle tasolle, kokonaan työkyvyttömyyseläkkeille jäi vain yksi henkilö.

Sipoon kunta julkaisi vuonna 2024 Kuntarekry -työnhakuportaalissa 238 työpaikkailmoitusta, joissa oli yhteensä 318 työpaikkaa. Vuonna 2023 ilmoituksia julkaistiin 244 kpl. Hakijoiden määrä oli vuonna 2024 yhteensä noin 2 800 ja hakijoita oli keskimäärin 11 jokaista julkaistua hakua kohden. Hakijoiden määrä on suhteessa paikkailmoituksiin kasvanut edellisvuodesta. Uudellamaalla ja pääkaupunkiseudulla erityisesti, on kova kilpailu työntekijöistä. Kuten aikaisempinakin vuosina ovat suhteellisesti suurimmat haasteet olleet varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnissa.

3. Henkilöstöresurssit

3.1 Henkilöstömäärän kehitys

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 926 henkilöä. Verrattuna vuoden 2023 loppuun on henkilöstömäärä vähentynyt 19 henkilöllä.

Henkilöstöstä 736 olivat vakinaisia ja 190 määräaikaisia. Kansalaisopistossa työskenteli lisäksi vuoden aikana 83 sivutoimista tuntiopettajaa. Nämä sivutoimiset työsuhteet eivät ole mukana tilastotaulukossa.



Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on noussut 79,5 %:iin. Koko kuntasektorilla oli vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2022 noin 75 %. Vakituisten työsuhteiden osuuden nostaminen on ollut tärkeää pitovoiman ja osaamisen varmistamisen näkökulmasta.

Määräaikaisuuden pääasiallisina syinä olivat tehtävän tai viran väliaikainen hoitaminen ja lukuvuosiperusteinen työ tai projektityö. Huomattava osa määräaikaistuuksista johtuu siitä, että tehtävään ei ole saatu kelpoista työntekijää. Tehtävään, jossa vaaditaan lakisääteinen kelpoisuus ei voida palkata vakituiseksi henkilökuntaa, jolla ei ole säädettyä koulutusta. Tämä koskee opetushenkilöstöä ja varhaiskasvatuksen opettajia. Määräaikaisten henkilöstön tarpeeseen vaikuttavat myös mm. pitkien sijaisuuksien vaatimien perhe-, virka- ja työvapaiden määrä. Suhteessa koko toimialan henkilöstöön määräaikaista on eniten varhaiskasvatuksen toimialalla. Varhaiskasvatuslain mukainen henkilöstömitoitus edellyttää, että tilapäisenkin poissaolon ajaksi on palkattava sijainen. Lisäksi ovat työllistämistoimenpiteenä palkattavat työntekijät määräaikaistissa työsuhteissa. Myös liikunta- ja nuorisopalveluissa on määräaikaisten henkilöstön osuus hieman muuta kuntaa suurempi.

Toimiala	Työll.tuella palkatut			Muut määräaik.	Yht.	Toimiala jako	Muutos ed.vuosi	Rakenne 2024	
	Vakinaiset							Vakin.	Määräaik.
Konsernipalvelut	31		2	33	4 %	0		94 %	6 %
Arki ja vapaa-aika	89	2	28	119	13 %	-1		75 %	25 %
Varhaiskasvatus	180	1	71	252	27 %	+2		71 %	29 %
Koulutus	300		75	375	40 %	-19		80 %	20 %
Yhdyskunta ja ympäristö	136	2	9	147	16 %	-1		93 %	7 %
Koko kunta	736	5	185	926	100 %	-19		79 %	21 %

Henkilöstömäärään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston tuntiopettajia.

Suomen 309 kunnassa ja 121 kuntayhtymässä työskenteli lokakuussa 2022 yhteensä n. 444 000 henkilöä. Heistä noin puolet siirtyivät hyvinvointialueille vuoden 2023 alussa.

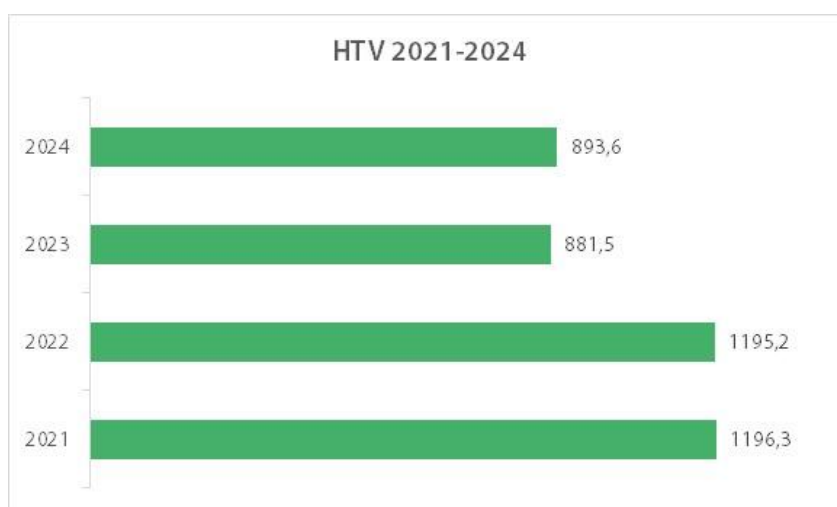
Kunta-alan organisaatioissa henkilöstöä on keskimäärin 956 työntekijää. Noin 2/3 kunta-alan organisaatioista palveluksessa on alle 500 henkilöä. Keskimääräinen kuntakoko vuonna 2022 oli 18 006 asukasta. Kuntien mediaanikoko on 5 879 asukasta. Puolet Suomen kunnista on asukasmäärältään pienempiä ja puolet suurempia kuin mediaani. Sipoo on Suomen 46. suurin kunta. Kunnan henkilöstömäärä on suhteessa kunnan asukaslukuun vähitellen pienentynyt kunnan kasvun takia.

3.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttaa siihen, että henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2024. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosia laskettaessa huomioidaan siis ainoastaan palkalliset palveluksessa olopäivät, osa-aikaisen henkilöstön työpanos huomioidaan osa-aikaprosentin mukaan. Tässä käytetään HTV2 tunnuslukua, joka laskee palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärää siten, että luvusta on poistettu palkattomat poissaolot. Koko kunnan HTV2 vuonna 2024 oli 893,6 henkilötyövuotta, mikä on 15,1 enemmän kuin mitä vuodelle 2024 oli budjetoitu.

HTV

	TP 2023	TA 2024	TP 2024
Konsernipalvelut	35,6	33,5	33,5
Arki ja vapaa-aika	107,2	102,9	105,9
Varhaiskasvatus	231,8	243,4	245
Koulutus	364,5	352,3	364,7
Yhdyskunta ja ympäristö	142,4	146,4	144,5
Koko kunta	881,5	878,5	893,6



3.3 Eläkkeelle siirtyminen

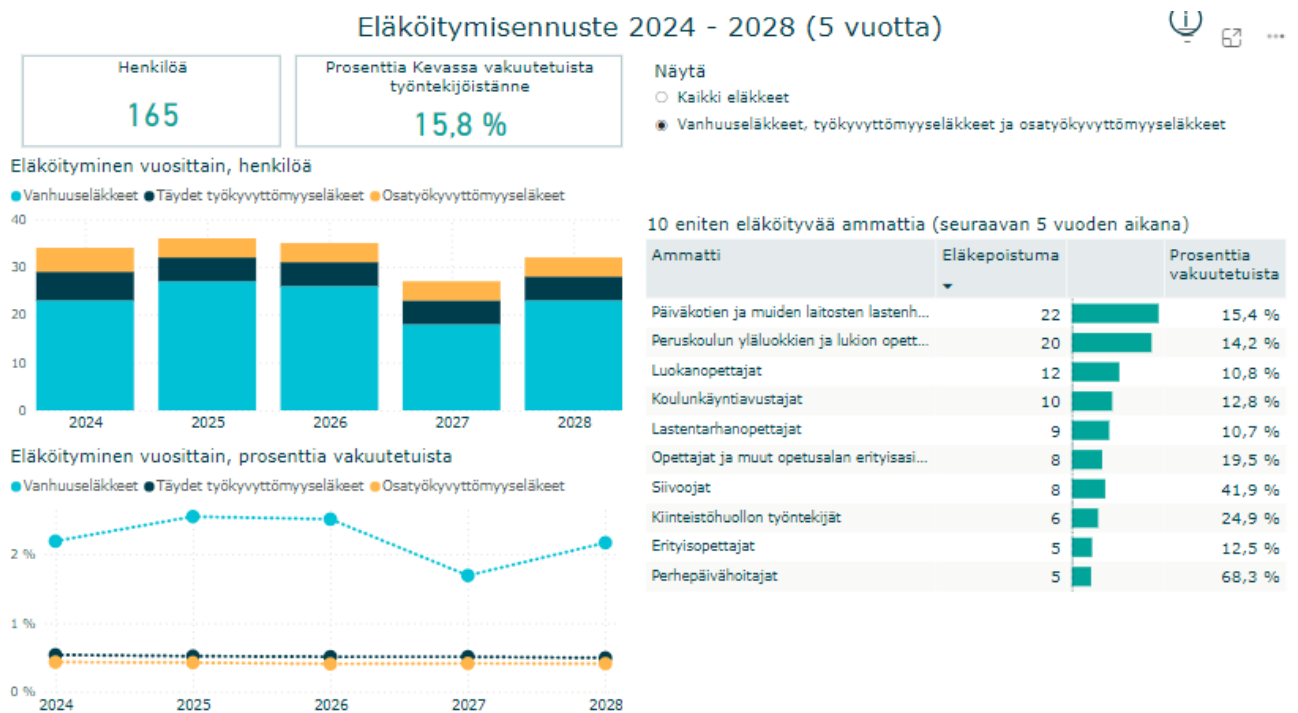
Vuonna 2024 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 15 henkilöä, mikä on 3 enemmän kuin vuonna 2023. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 93,8 % oli vanhuuseläkkeitä ja vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 64,7 vuotta. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintunut verraten alhaiselle tasolle, mikä on tuonut merkittäviä säästöjä Sipoon kunnan eläkemenoihin. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ajankohtaa on pystytty siirtämään osakuntoutustuki- ja osa työkyvyttömyyseläkkeiden avulla. Kokonaan työkyvyttömyyseläkkeille jäi yksi henkilö.

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 15–27 henkilöä vuosittain jaksolla 2024–2034. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Vuonna 2024 alin eläkeikä 64 vuotta 6 kuukautta täyttyi vuonna 1960 syntyneillä. Tietyissä ammateissa toimivilla on edelleen myös yleistä vanhuuseläkeikää alempia ammatillisia eläkeikäjä. Uuden eläkekäytännön myötä on kuitenkin aiempaa vaikeampaa arvioida henkilöstön eläköitymistä, joten näitä lukuja tulee tarkastella aiempaa enemmän suuntaa antavina.

Eläkemuoto	2021	2022	2023	2024
Myönnettyjä vanhuuseläkkeitä	13	30	12	15
Myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä	4	2	2	1
Yhteensä	17	32	14	16
Osa-aikaeläkkeellä olleita 31.12 (eläkemuoto on poistunut)	7	0	0	0
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden aikana olleita	25	16	13	10
Kuntoutustukea vuoden aikana saaneita	8	8	4	4

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	Sipoo 2023	Sipoo 2024	Kunta-ala 2021
Kaikki eläkkeelle jääneet	63,5	64,5	61,2
Vanhuuseläkkeelle	63,6	64,7	64,5
Työkyvyttömyyseläkkeelle	63	61	60

Sipoon kunnan eläköitymisennuste 2024–2028



3.4 Rekrytointi ja henkilöstön vaihtuvuus

Sipoon kunta julkaisi vuonna 2024 Kuntarekry -työnhakuportaaliassa 238 työpaikkailmoitusta, joissa yhteensä 318 työpaikkaa. (vrt. vuonna 2023: 244 ilmoitusta ja 331 työpaikkaa). Avoimien työpaikkojen määrä laski noin 4 %. Hakijoiden määrä oli vuonna 2024 yhteensä noin 2 800 (2023: 1 596) ja hakijoita oli keskimäärin yksitoista jokaista julkaistua hakua kohden. Hakijoiden määrä suhteessa paikkailmoituksiin on kasvanut edellisvuodesta. Kuten aikaisempinakin vuosina ovat suhteellisesti suurimmat haasteet olleet varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnissa.

Rekrytointitarpeesta suurin osa syntyy henkilöstön vaihtuvuuden kautta sekä pienempi osa eläkepoistuman kautta. Vaihtuvuutta kuvaa esimerkiksi, että vuonna 2024 solmittiin yhteensä 81 uutta vakituista virka-/työsuhdetta. 71 työntekijää päätti vaihtaa työnantajaa vuoden aikana. Vakinaisen henkilöstön päättäneiden palvelussuhteiden osuus oli vuonna 2024 10,4 %, kun se vuotta aiemmin oli 13,5 % (Opiferus- järjestelmä).

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. Sipoo panostaa edelleen kunnan työnantajamielikuvan vahvistamiseen sähköisissä medioissa. Työpaikkailmoituksien 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.

Henkilöstön eläkkeelle siirtymisen ja muun vaihtuvuuden varalle toimialoille 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 tyomarkkinatori.fi – sivulla sekä mm. jobly.fi ja duunitori.fi -sivuilla.

Rekrytointiprosessia on kehitetty ja esimerkiksi työhaastatteluita on mahdollista ensivaiheessa toteuttaa videohaastatteluina. Etätyömahdollisuuksista keskustellaan haastateltavien kanssa useammin kuin aikaisemmin. Työntekijöiltä edellytetään monissa tehtävissä enemmän itsenäistä toimintatapaa etätyön vuoksi ja tätä selvitetään haastatteluissa myös aikaisempaa tarkemmin. Henkilöstöpalveluissa toimii kunnan keskitetty rekrytointipalvelu, jonka tehtävänä on huolehtia kunnan rekrytointiprosessin yhdenmukaisuudesta ja laadusta sekä tukea rekrytoivia esimiehiä rekrytointiprosessin läpiviennissä alusta loppuun.

4. Henkilöstörakenne

4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Sukupuolijakaumassa on tapahtunut pientä muutosta, miesten osuus on vähentynyt n. 2 %.

	Naisia	Miehiä
Koko henkilöstö	79,9 %	20,1 %
Vakituiset	80,6 %	19,4 %

Kunnan johdossa oli miehiä 55,5 % ja naisia 44,5 %. Muissa esimiestehtävissä toimivista oli miehiä 33 % ja naisia 67 %. Kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen osalta sukupuolijakauma on hyvin naisvoittoinen. Näissä toimi yhteensä 412 vakituista työntekijää, joista vain 9,7 % on miehiä.

Tavallisimpien ammattinimikkeiden sukupuolijakauma on seuraava:

Nimike	Naisia	Miehiä	Yht
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	87	0	87
Peruskoulun luokanopettaja	71	14	85
Peruskoulun lehtori	32	8	40
Varhaiskasvatuksen opettaja	38	0	38
Koulunkäyntiohjaaja	27	4	31
Koulunkäynninohjaaja-iltapäivätoim. ohj	27	0	27
Päätoiminen tuntiopettaja	20	6	26
Siivooja	17	1	18
Lukion ja peruskoulun yht. vanh. lehtori	11	6	17
Eriyisopettaja	16	0	16
Ravitsemistyöntekijä	14	1	15
Päiväkodinjohtaja	12	0	12
Yhteensä	372	40	412

4.2 Henkilöstön ikäjakauma

Vuoden 2024 lopussa Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,1 vuotta. Sipoossa, kuten kunta-alalla yleisesti, keski-ikä on muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Vuoteen 2023 verrattuna koko kunnan

keski-iässä ei ole tapahtunut muutosta.

Vakituisen henkilöstön ikärakenne toimialoittain:

Toimiala	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Keski-ikä
Konsernipalvelut	2	1	3	4	5	6	6	2	2	49
Arki ja vapaa-aika	5	11	8	11	12	18	6	16	2	47,2
Varhaiskasvatus	11	14	19	18	32	23	37	24	2	47,8
Koulutus	20	26	43	41	54	43	43	30	2	46,2
Yhdyskunta ja ympäristö	8	19	11	19	19	13	16	26	6	47,7
	46	71	84	93	122	103	108	98	14	47,1

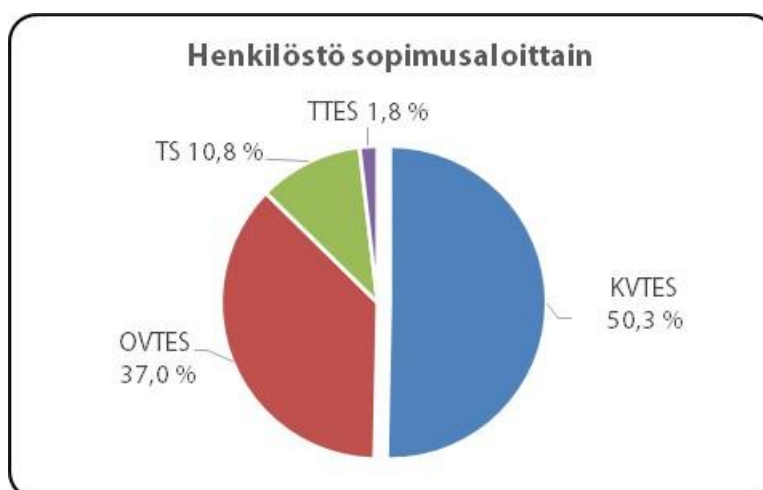
Kunta-alan henkilöstöstä noin 47 % on 30–49-vuotiaita, noin 42 % vähintään 50-vuotiaita ja noin 11 % alle 30-vuotiaita. Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön osalta luvut ovat noin 50,1 % 30–49-vuotiaita ja 43,7 % vähintään 50-vuotiaita ja 6,2 % alle 30-vuotiaita. Sipoossa 40–49-vuotiaita on melkein yhtä paljon kuin 50–59-vuotiaita.

Naisten keski-ikä oli 47,2 vuotta ja miesten keski-ikä oli 46,7 vuotta. Koko kunta-alalla sekä naisten että miesten keski-ikä oli 45,5 (vuoden 2022 tilasto).

Vuoden 2024 lopussa yhteensä 23 vakinaista työntekijää oli täyttänyt 64 vuotta tai oli sitä vanhempia. Vanhimmat vakinaiset työntekijät vuoden 2024 lopussa olivat 65–67-vuotiaita.

4.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain

Sipoon kunnan henkilöstö sijoittuu neljän eri virka- ja työehtosopimuksen sopimusalueelle: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) ja Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES).



Vakituisen henkilöstön osalta n. 50 %:lla on kotikuntana Sipoo. Seuraavaksi eniten työntekijöitä asuu Porvoossa, Helsingissä, Vantaalla ja Keravalla. Sipoon kunnan työntekijät tulevat verraten laajalta työssäkäyntialueelta. Sipoon kunnan vakituisista työntekijöistä on 60 % suomenkielisiä ja 39 % ruotsinkielisiä. Henkilöstöstä on 1 %:lle rekisteröity äidinkieksi muu kuin suomi tai ruotsi.

Sipoon kunnassa on käytössä lähes 200 erilaista tehtävänimikettä. Tavallisimmat tehtävänimikkeet Sipoossa ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja peruskoulun luokanopettaja. Vertailtaessa Sipoon kymmentä yleisintä tehtävänimikettä kunta-alan yleisimpiin tehtävänimikkeisiin huomaa, että Sipoo on kasvukunta, jossa lastenhoito, kasvatus ja koulutus painottuvat.

5. Henkilöstömenot

5.1 Palkkamenot

Kunnan kokonaishenkilöstömenot, kun niihin sisällytetään myös jaksotetut lomapalkat, palkka- ja eläkemenoperusteiset maksut sekä sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset, olivat 48 017 658 euroa, kun vuoden 2023 henkilöstömenot olivat 45 952 526 euroa. Kokonaishenkilöstömenojen nousu oli 4,5 %. Palkkoihin ja palkkioihin (ilman sivukuluja) oli vuodelle 2024 budjetoitu yhteensä 39 475 757 euroa. Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut alittuivat budjetista 0,75 prosentilla.

Kunta-alan vuosia 2022–2025 koskevat virka- ja työehtosopimukset korottivat palkkoja sekä yleiskorotuksen että paikallisten järjestelyvaraerien muodossa kesäkuussa 2024. Yleiskorotus nosti palkkoja 1,5 %, paikalliset järjestelyerät 0,4 % ja 0,33 % sekä ns. kehittämisohjelmaerä 1,0 %. Virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset sekä kertaerät menivät maksuun yhteistoiminnassa tehtyjen neuvotteluiden jälkeen suunnitellusti kesäkuun aikana.

Henkilöstökulut asukasta kohden 31.12.2024 olivat 2 104 euroa (vuonna 2023: 2 034 euroa).

Henkilöstömenot muodostavat merkittävän osan kuntien toimintamenoista ja näihin kohdistuu suuria säästöpaineita. KT Kuntatyönantajien selvityksen mukaan kunta-alalla säästettiin vuonna 2023 henkilöstömenoissa keskimäärin 1,0 % prosenttia ja arvio vuoden 2024 säästötoimenpiteistä on 1,7 %.

Sipoon kunnassa laskennallinen keskipalkka vuonna 2024 oli 3 673 euroa/henkilötyövuosi. KT:n tilaston mukaan kunta-alan keskiansio lokakuussa 2023 oli 3 610 euroa.

Palkat ja palkkiot (1000 €)	TOT 12/2024	TA 2024	TOT-%	TOT 12/2023	Muutos-% 2024/2023
Vakinaisten palkat	30 774	33 681	91,4	28 857	6,6
Sijaisten palkat	4 155	3 187	130,4	3 607	15,2
Määräaikaisten palkat	3 552	2 397	148,2	3 711	-4,3
Luottamustoimipalkkiot	418	29	1441,4	390	7,2
Muita palkkoja	483	182	265,4	487	-0,8
Palkat ja palkkiot yhteensä	39 382	39 476	99,8	37 052	6,3
Htv, vuositasolla	893,6	879,0		881,5	
Laskennallinen keskipalkka/€/kk/htv	3 673	3 743		3 503	
Keskimääräinen vuosipalkka €/v/htv	44 071	44 910		42 033	

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

Osuus 1000 euroa ja %	2021	2022	2023	2024	Arvio 2025
Henkilöstökulut	59 886	60 972	45 953	48 018	49 219
Toimintakulut yhteensä	145 467	153 801	83 813	83 229	92 890
Henkilöstökulujen osuus	41,1	39,6	54,8	57,7	52,9

Kunnan itse tuottamia palveluja täydennetään ostopalveluilla. Ostopalveluiden määrä on kuitenkin vähäinen. Näitä palveluja ovat esim. työterveyspalvelut ja ympäristöterveydenhuolto. Lisäksi on eräiden kiinteistöjen kiinteistöhoito ja siivous hoidettu ulkoisen palveluntuottajan turvin. Tavanomaisia palveluhankintoja ovat myös erilaiset urakointi- ja konsulttipalvelut. Varhaiskasvatuspalvelut käyttävät myös Temporea (ent. Sarastia Rekry) lyhytaikaisten sijaisten saatavuuden turvaamiseksi.

5.2 Eläkemenot

Työnantajan palkkaperusteisia eläkemaksuja maksettiin vuonna 2024 yhteensä 6 656 097 euroa, mikä on 5,5 % enemmän kuin vuonna 2023. Vuoden 2023 alusta kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua, jolla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Vuonna 2024 tämän maksun suuruus oli 1 155 639 euroa.

Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää sekä työnantajan 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 (ammatillinen kuntoutus) ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua. Hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön osalta Sipoon kunta vastaa mahdollisesti syntyvien täysien kuntoutustukien tai työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista aina vuoteen 2025 asti.

Sipoon kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2024 oli 324 887 euroa, joka on 0,82 % palkkasummasta, kun se Kevan avaintietojen mukaan vuonna 2023 oli 0,73 %. Muutokseen vaikuttaa edeltäneiden vuosien kuntoutustukien ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä. Kevan Avaintietojen mukaan verrokkikuntien keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu 2024 on myös 0,82 %. Sipoon kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu vuosina 2021–2024 on ollut keskimäärin 347 133 euroa.

5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset

Henkilöstökoulutuksen välittömät kustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä noin 117 000 euroa, mikä on noin 159 euroa vakinaista työntekijää kohden ja noin 0,30 % palkkasummasta. Koulutukset on järjestetty pääasiassa verkkokoulutuksina. Ilmaistarjontaa on voitu hyödyntää laajasti. Koulutuksiin osallistumista ja

kustannuksia ei ole voitu tilastoida kattavasti. Työntekijöiden täydennyskoulutuksissa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan oppisopimuksia, koska tämä on kustannustehokas tapa suorittaa ammattitutkintoja tai sen osia.

KOULUTUSKUSTANNUKSET	2022	2023	2024
Koulutuskustannukset (1 000 €)	221	89	117
€/vakinainen työntekijä	224	122	159
% palkkasummasta	0,45	0,33	0,30
Koulutuspäiviä	1165	1246	1166

Koulutuspäivien todellinen määrä on raportoitua suurempi, sillä koulutushakemuksien tekemistä Populus-järjestelmään ei aina muisteta tehdä. Oppimiseen ja osaamisen varmistamiseen käytettyä aikaa ei voi kuitenkaan mitata pelkillä koulutuspäivillä, vaan oppimista tapahtuu myös arjen työtehtävissä ja muiden kanssa oppiessa.

Vuonna 2024 päätettiin lisätä työnantajan tukea omaehtoiseen kouluttautumiseen. Tämä tuki on tuntuva satsaus henkilöstölle, kun työnantaja voi myöntää jopa 30 palkallista päivää tutkinnon tai jonkun muun laajemman koulutuskokonaisuuden suorittamiseen, jos ne oleellisesti lisäävät työssä tarvittavaa osaamista.

5.4 Työterveyshuollon kustannukset

Keski- Uudenmaan työterveys Oy:n palvelut vuonna 2024 maksoivat 498 326 euroa (543 045 euroa vuonna 2023). Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat näin ollen 44 719 euroa pienemmät kuin vuonna 2023.

Kunnan nettokustannukset vuodelta 2024 arvioidaan olevan n. 224 246 euroa. Arvio perustuu oletamaan, että Kelan korvaus työterveyshuollon menoista on keskimäärin n. 55 %. Työntekijäkohtaiset nettokustannukset olisivat näin ollen n. 242 euroa työntekijää kohden.

Kulujen kohdentuminen Kelan korvausluokkiin pysyi lähes ennallaan. Ennaltaehkäisevään työhön eli Kela 1 kohdentui 87 % kuluista ja sairaanhoitoon eli Kela 2 13 %.

Kelan maksama korvaus luokassa 1 on 60 % ja korvaus luokassa 2 50 %. Kustannuskehitystä ja työterveyshuollon palveluiden vaikuttavuutta seurataan työterveysyhteistyössä.

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 työterveyspalveluina 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.

Työterveyshuollon kustannukset	2022	2023	2024
Kokonaiskustannukset (€)	542 052	543 045	498 326
Nettokustannukset/henkilö	190,00	244,00	242,00
Ennalta ehkäisevä työ (%)	83	86	87
Sairaanhoito (%)	17	14	13

6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi

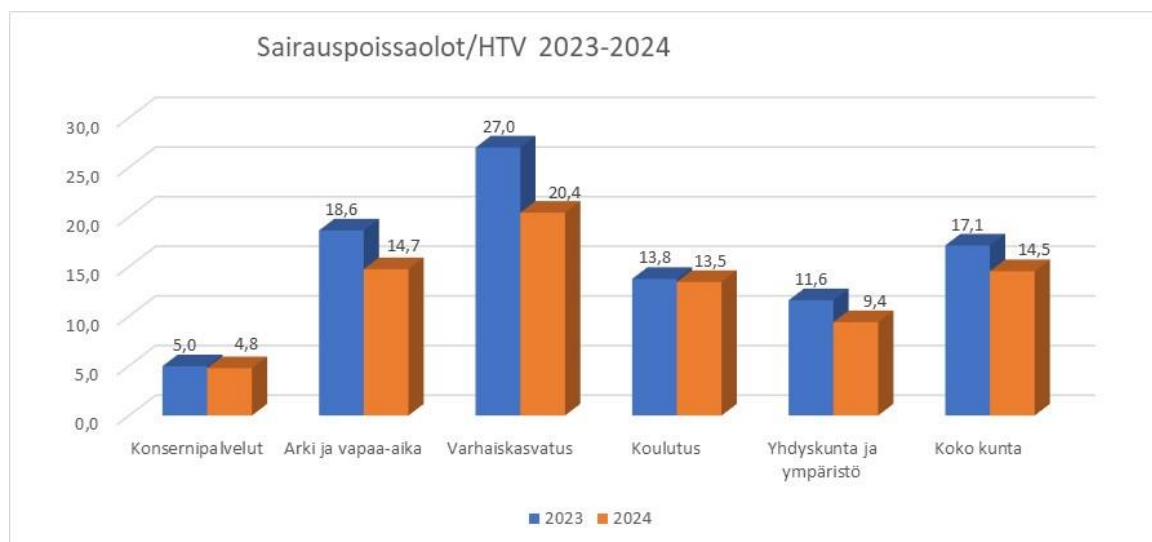
6.1 Sairauspoissaolot

Suhteutettuna henkilöstön lukumäärään (926) sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 14 kalenteripäivää työntekijää kohden. Jokaista täyttä henkilötyövuotta kohden kertyi 14,5 sairauspäivää (muutos – 2,6 päivää/htv). Vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,4 päivää poissa työstä oman sairautensa takia. 2023 alussa voimaan tulleen sote-uudistuksen takia sairauspoissaolojen kehitystä ei voi enää verrata aiempiin vuosiin.

SAIRAUSPOISSAOLOT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖ			
	Sipoo henkilöstö- määrä 31.12	Sipoo HTV:tä kohden	Kunta-ala HTV:tä kohden *)
2024	14,0	14,5	
2023	16,0	17,1	
2022	19,9	21,1	20,7
2021	16,3	17,8	16,7

*) Kunta10 tutkimus

KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT (kalenteripäiviä)			
	2022	2023	2024
1-7 päivää	7 726	5 891	5 519
yli 7 päivää	14 565	8 379	6 791
Palkaton	1 182	504	318
Tartuntatauti	1 759	5	0
Työtapaturmat	322	328	368
	25 232	15 107	12 996

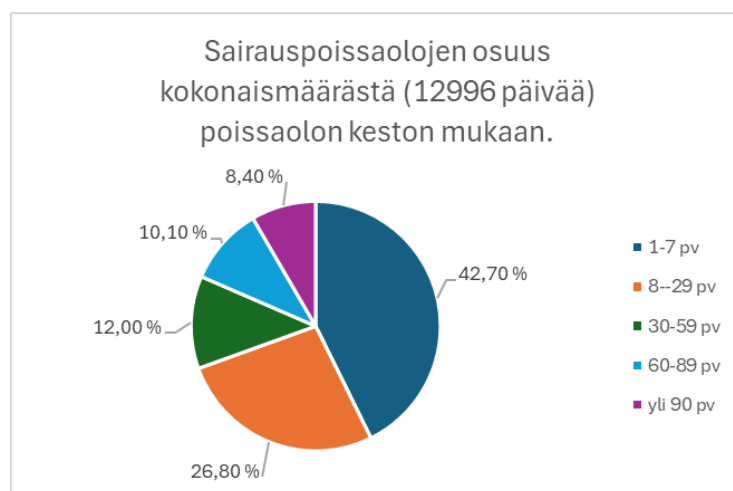


Positiivinen kehitys sairauspoissaolojen vähentymisessä näkyy kaikilla toimialoilla. Merkittävin muutos (- 6,6 päivää/HTV) on tapahtunut varhaiskasvatuksessa. Muutosta on pidettävä erityisen huomattavana, kun otetaan huomioon, että syyskaudella esiintyi paljon pitkittyneeseen flunssaan- ja influenssaan liittyviä sairauksia. Sairauspoissaolojen vähentymisen myötä työssäolopäivien määrä lisääntyi n. 2 000 päivällä.

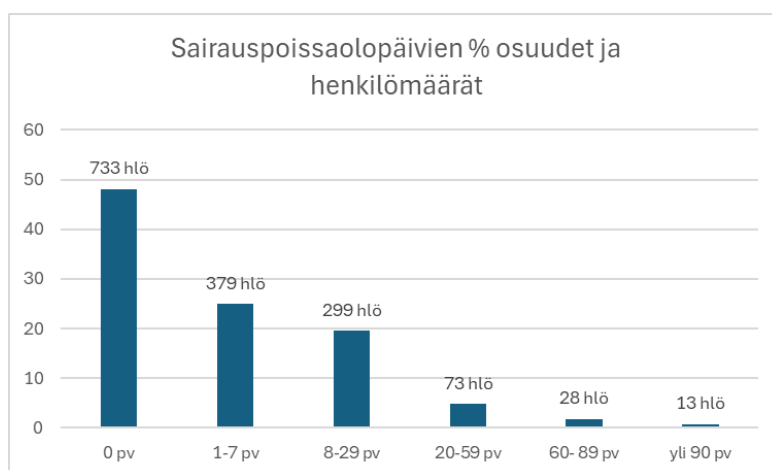
Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja niiden keston mukaan, poissaoloja kertyi eniten lyhyistä 1–7 päivän sairauspoissaoloista 42,7 % (ei diagnoosia tai esihenkilön päätöksellä) ja vähiten yli 90 päivän poissaoloista 8,4 %. Lyhyiden poissaolojen osalta syntyi n. 2,8 % kasvua verrattuna vuoteen 2023.

Merkittävin muutos kohdistuu yli 90 päivän poissaoloihin, jossa vuonna 2024 oli 4,2 % vähemmän poissaolopäiviä kuin vuonna 2023. Vuoden aikana ei ollut yhtään yli 180 päivän pituisia sairauspoissaoloja. Poissaolot kasvoivat 60–89 päivän poissaoloissa n. 3 % edellisvuodesta.

Sairauspoissaolojen kestossa esiintyi jonkin verran vaihtelua toimialojen välillä, merkittävimmät muutokset tapahtuivat varhaiskasvatuksen ja koulutuksen 1–7 päivän sekä 8–29 päivän poissaolojen vähentymisessä



Henkilöstömäärä 31.12.2024 tilanteen mukaan

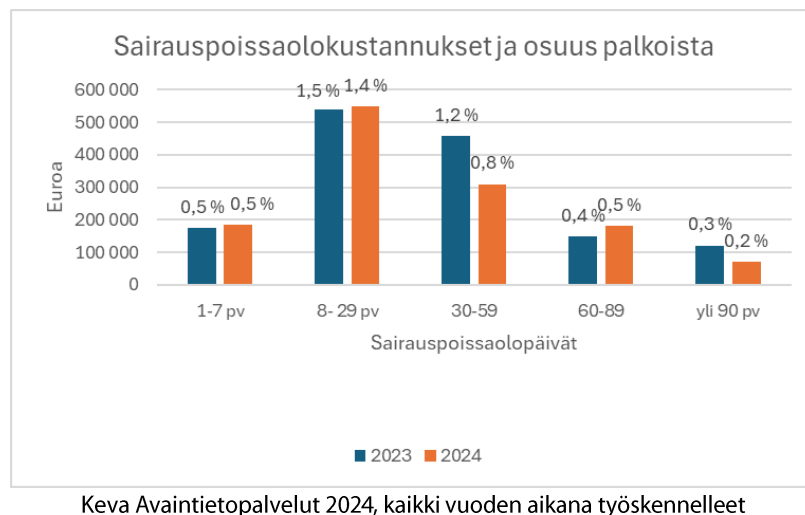


Keva Avaintiedot: Vuoden aikana työskennelleiden (kaikki palvelussuhteessa olleet 1 525 hlöä) sairauspoissaolopäivien osuudet sairauspäivistä.

6.2 Sairauspoissaolojen kustannukset

Kevan avaintietojen mukaan sairauspoissaolojen välittömät kustannukset olivat 1 297 702 euroa, mikä tarkoittaa 3,32 % koko palkkasummasta, kun osuus edellisvuonna oli 0,55 % korkeampi. Keskiuuriin verrokkikuntiin nähden osuus on hieman matalampi (verrokkikuntien kustannukset keskimäärin 3,38 % palkkasummasta). 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 sairauspoissaaloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten tuottamatta jääneiden palveluiden arvoa tai mahdollisia sijaisten palkkoja.

Eniten kustannuksia aiheuttivat keskipitkät poissaolot, verrattuna edelliseen vuoteen ne ovat kuitenkin vähentyneet 0,5 % verran. Lyhyiden poissaolojen (1–7 pv) kustannukset ovat pysyneet ennallaan eivätkä muodosta kustannuksista pääosaa, vaikka niistä on kertynyt määrällisesti paljon poissaolopäiviä. Kuvaajassa esitetään vuosittain työntekijöiden välittömät sairauspoissaolokustannukset ja niiden osuus palkoista



Kelan tilastojen mukaan sairauspäivärahan saajien määrä koko maassa pysyi suunnilleen ennallaan. Vähintään yhdeltä päivältä sairauspäivärahaa maksettiin vajaalle 306 000 työkäiselle (se on noin 9 % Suomen ei-eläkkeellä olevasta työkäisestä väestöstä). Muutosta edellisvuoteen oli vain noin 500 henkilöä. Kela korvaa sairauspäivärahalla työkäisten suhteellisen pitkiä, vähintään kymmenen arkipäivää kestäviä sairauspoissaoloja.

Mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauspäivärahaa sai 100 673 henkilöä vuonna 2024. Saajien määrä pysyi siis vuoden 2023 tasolla. Tätä ennen saajien määrä kasvoi lähes yhtäjaksoisesti vuodesta 2017 alkaen. Pitkäaikainen kasvu näyttää nyt toistaiseksi tyrehtyneen. Sairauspäivärahaa tuki- ja liikuntaelinten sairauksien perusteella saaneiden määrä puolestaan jatkoi laskuaan vuonna 2024. Saajia kertyi vuoden aikana vajaa 77 000.

Kela korvasi noin 14,8 miljoonaa sairauspäivärahapäivää vuonna 2024. Korvattujen päivien määrä väheni noin kaksi prosenttia eli 263 000 päivää edellisvuodesta. Puolet vähenemisestä johtui mielenterveyden häiriöihin perustuvien päivien vähenemisestä. Masennushäiriöihin perustuvat sairauspoissaolot ovat pidempiä kuin mielenterveysperusteiset poissaolot keskimäärin, ja masennushäiriöihin perustuvien sairauspoissaolo-

jen väheneminen selittää osin päivien kokonaismäärän vähenemistä. Vuonna 2024 Kela korvasi mielenterveyden häiriöiden perusteella noin 5,28 miljoonaa sairauspäivärahopäivää, kun vastaava luku oli 5,41 miljoonaa vuonna 2023 (Lähde [Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen kasvu pysähtyi vuonna 2024 | Kelan tietotarjotin](#))

6.3 Sairauspoissaolojen syyt

Tiedot perustuvat Keski-Uudenmaan työterveyshuollon tilastoihin missä on huomioitu työterveyslääkärin tai muun lääkärin kirjoittamat sairauspoissaolotodistukset. Työterveyshuollon tilastoon ei sisälly esihenkilön päätöksellä myönnetty lyhyet alle 7 päivää kestäneet sairauspoissaolot, joten vertailua edelliseen vuoteen ei esitetä.

Sairauspoissaolot pääryhmittäin Sipoon kunta 1.1-31.12.2024.

Suurimmat pääluokat muodostuvat seuraavasti

M00-M99 Tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet	28,2 %
F00-F99 Mielenterveyssairaudet	24,0 %
J00-J99 Hengityselinten sairaudet	9,7 %
S00-T98 Vammat, myrkytykset yms.	6,1 %
Muut	32,0 %

Pääsyy sairauspoissaoloihin on tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet, joita esiintyy eniten suorittavissa ammateissa. Työkykyä parantaviin leikkauksiin on edelleen joutunut odottamaan aiempaa pidemmän aikaa. Mielenterveyssyistä olevien poissaolojen määrä on suhteessa hieman vähäisempää kuin tuki- ja liikuntaelimestön sairauksissa.

Työterveyshuollosta kirjoitetaan edelleen merkittävin osa yli seitsemän päivää kestävästä sairauspoissaoloista. Tämä osoittaa, että työntekijät ohjautuvat työkykyyn liittyvissä sairauksissa hyvin työterveyshuollon piiriin ja työterveyshuollolla on kattava tieto työntekijöiden terveydestä ja työssä selviytymisestä sekä työpaikkojen tilasta.

6.4 Muut vapaat ja poissaolot

Muita poissaolon syitä kuin vuosilomat, perhevapaat, koulutukset ja sairauspoissaolot ovat erityyppiset virka- ja työvapaat.

	Päiviä Henkilömäärä	
Perhevapaat	7225	175
-josta sairaan lapsen hoito	293	
Vuorotteluvapaa	779	5
Opintovapaa	3 956	23
Yksityisasia palkaton	3 179	418
Toisen viran/toimen hoito muualla	120	2
Yhteensä	13 794	623

7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta

7.1 Työsuojelutoiminta

Kulunut vuosi oli työsuojeluvaltuutettujen nelivuotisen toimikauden kolmas vuosi. Työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna jatkoi kokoaikainen valtuutettu ja syksyllä toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna aloitti uusi esihenkilö.

Työsuojelun toimintaohjelmaan (2021–2024) sisältyvien tavoitteiden osalta edistytettiin/onnistuttiin:

- Vaarojen selvityksen ja riskien arvioinnin kehittäminen, perehdytys, koulutus ja ohjaus arvioinnin tekemiseen. WPro järjestelmään hankittiin uusia ilmoitusosia: häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmoittaminen, toimintaympäristön haitan ilmoittaminen, kouluissa ja varhaiskasvatuksessa otettiin käyttöön lapsen fyysisen rajoittamisen tapahtumien ilmoittaminen sekä kemikaaliluettelointi ja riskienarviointiosa.
- Työsuojeluparikoulutus on vakiintunut 4 kertaa vuodessa toistuvaksi koulutukseksi. Lisäksi on pidetty ajankohtaistunteja työsuojeluteemoista. Koulutuksissa käsiteltiin Chef i Sibbossa esillä olleita työsuojelun asioita syvemmin sekä muita ajankohtaisia aiheita.
- Työsuojeluasioista tiedottaminen työsuojeluparien- ja esihenkilöiden Teamsissa sekä Intrassa. Ohjeiden ja ohjevideoiden laatimiset ja päivitykset on tehty suunnitelman mukaisesti. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy ja käsittelyohje, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys sekä ohjeet työmatkaturvallisuuteen valmistuivat vuoden lopussa.
- Ristiriitatilanteiden ja häiriökäyttäytymisen ennaltaehkäisyyn liittyvää ohjausta ja tukea annettiin työyhteisöille työyhteisötaidot koulutuksen avulla, esimiesten teemakoulutuksissa sekä työsuojelupari koulutuksissa. Koulutuksen toimiala järjesti laajan turvallisuuskoulutuksen, johon sisältyi mm. rehtoreille suunnattu sovittelukoulutus, turvallisuuskoulutus ja koulujen turvallisuus oppaiden ja ohjeiden päivittäminen
- Sisäilmaprosessin kuvaamiseen osallistuttiin yhteistyössä toimitilojen kanssa

Työterveyshuolto yhteistyö jatkui suunnitelman mukaisesti ja tiivistyi loppuvuonna tulevan vuoden toimintasuunnitelman laatimiseen.

Varhaiskasvatuspalveluiden yksiköissä koettiin kuormittumista sairauspoissaolojen sekä sijaispulan vuoksi. Työntekijöiden ja työyhteisöjen sekä esimiesten jaksamiseen vaikutti myös lasten- ja nuorten sekä perheiden hyvinvoinnissa ja jaksamisessa tapahtunut muutos huonompaan, joka näkyi uhka- ja väkivaltatilanteiden lisääntymisessä.

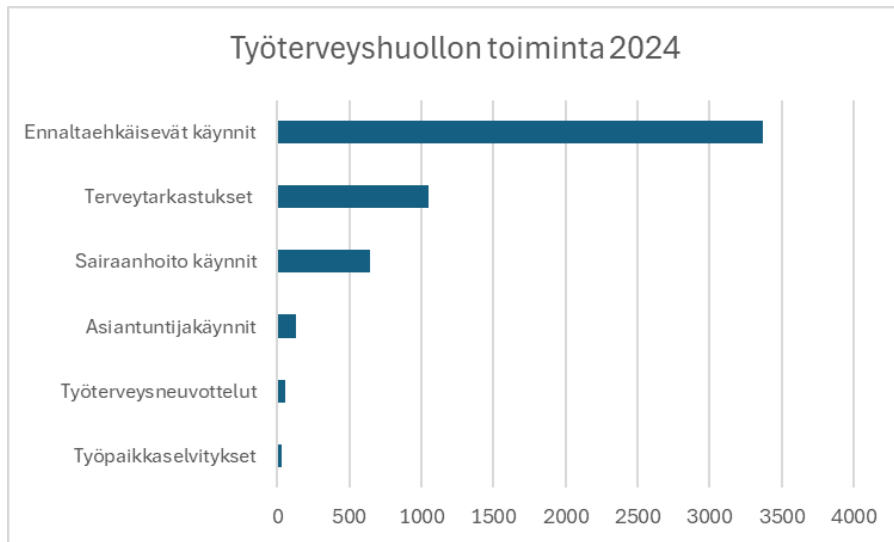
Ilmoitukset uhkaavista ja väkivaltaisista tapahtumista sekä huoli työnturvallisuudesta ovat pysyneet edelleen korkeana varhaiskasvatuksessa sekä kouluissakin. Esiin tulleita asioita käsiteltiin työpaikkaselvitysten tai -käyntien tai yhteydenottojen yhteydessä.

Työsuojelun ja -hyvinvoinnin edistämisen palkinnon saivat varhaiskasvatuksen esihenkilöt sekä Kuntalan työpaikkaruokalan henkilökunta.

7.2 Työterveyshuollon toiminta

Kulunut vuosi ole ensimmäinen täysi kalenterivuosi yhteistyössä Keski- Uudenmaan työterveyshuollon kanssa. Vuoden aikana he ottivat käyttöön lisätoiminimen Itä- Uudenmaan työterveyshuolto.

Sipoon toimipisteessä työskenteli vuoden aikana työterveyslääkäri (3 pv/vko), työfysioterapeutti (2pv/vko) ja työpsykologi (1pv/vko). Vuoden aikana Sipoon henkilöstöä palveli kaksi työterveyshoitajaa.

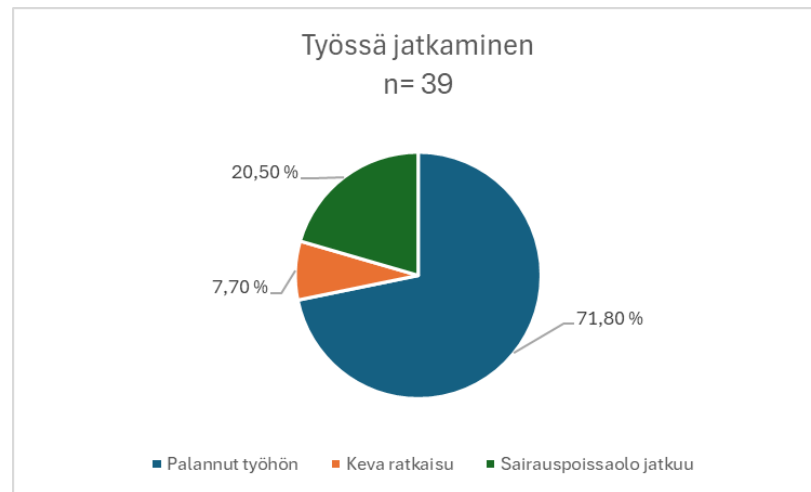


Työterveyshuollon pääasiallisten tehtävien käyntimäärät

Erilaisia työterveyteen liittyviä terveystarkastuksia tehtiin 1 048 kpl. Määrällisesti tarkastuksia tehtiin lähes yhtä paljon kuin vuonna 2022, jolloin hyvinvointialueelle siirtyneet olivat vielä palveluiden piirissä. Työterveyshuollon tekemiä lakisääteisiä työpaikkaselvityskäyntejä toteutui yhteensä 34 kpl. Selvityskäynnit toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon ammattihenkilöiden sekä asiantuntijan, esihenkilön, työsuojeluvaltuutetun sekä tarvittaessa työympäristöpäällikön ja toimitilapalveluiden kanssa. Työfysioterapeutin työpaikkaselvitykseen liittyviä erilliskäyntejä työpaikoilla oli 8 kpl. Työfysioterapeutin työ kohdentui työntekijöiden yksilöohjaukseen sekä neuvontaan ja ohjaukseen. Käyntejä asiantuntijan vastaanotolla oli 131 kpl, tämän lisäksi asiantuntijapalveluita sisältyy työpaikkaselvityskäynteihin sekä niihin liittyviin seurantakäynteihin 10 kpl.

Osatyökykyisten tukeminen

Työkyvyntuenohjelman painopiste on varhaisessa tuessa, työntekijän vastuullisessa toiminnassa oman työkykyisyyden ylläpitämisessä, ennakoinnissa sekä riittävän ajoissa toteutetuissa työhön ja työolosuhteisiin kohdentuvissa työnantajan toimenpiteissä. Varhaisentuen lomake työnantajan ja työntekijän välisen keskusteluun sekä lomake työntekijän lähettämisestä työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten on otettu käyttöön. Kunnassa käytetään aktiivisesti ja monipuolisesti Kelan osa sairauspäivärahaa, jonka avulla työntekijän on mahdollista palata omaan tai muuhun työhön osa-aikaisena. Lisäksi käytössä on esihenkilöiden myöntämä mukautettu työ. Kevan erilaiset osa-aikatyön ratkaisut ennen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ovat mahdollistaneet työnteon keskimääräistä pidempään kuin kunta-alalla yleensä. Kuluneen vuoden aikana 10 työntekijää oli osakuntoutustuella tai osittaisella työkyvyttömyyseläkkeellä ja neljä henkilöä oli osan tai kokovuoden kuntoutustuella.



Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työhön paluun tai työssä jatkamisen tehostettujen toimenpiteiden piirissä oli 39 työntekijää, joka on 12 henkilöä vähemmän kuin edellisellä vuonna. Työterveysneuvotteluita pidettiin 52 kpl, joka on 35 neuvottelua vähemmän kuin edellisellä vuonna. Neuvotteluiden lisäksi pidettiin työkykyyn liittyviä muita keskusteluita tai ohjaus ja neuvotan tapaamisia esihenkilöiden ja työympäristöpäällikön ja työntekijöiden kanssa.

Työhön paluun tuen kautta työhön palasi 28 työntekijää. Eniten käytettyjä tukimuotoja olivat osasairauspäiväraha sekä mukautettu työ, joita käytettiin pääsääntöisesti enimmäismääräajan verran. Keva ratkaisuihin on mukana osa- ja kokoaikatyökyvyttömyyseläkeratkaisut. Vuoden aikana toteutui yksi ammatillisen kuntoutuksen työkokeilu ja yksi työterveyshuollon työkokeilu.

Esihenkilöille suunnattu KIILA kuntoutuskurssi käynnistyi syksyllä Kruunupuiston kuntoutuslaitoksessa Punaharjulla. Kurssille osallistuu 7 esihenkilöä.

7.3 Sosiaalisen pääoman kysely 2024

Kysely toteutettiin 11. – 30.11.2024. Sosiaalinen pääoma Sipoon kunnassa on kyselyn perusteella edelleen kasvanut edellisestä kyselystä, joka tehtiin vuonna 2022. Tuloksia on kokonaisuutena tarkasteltuna pidettävä erittäin hyvinä. Myös osallistumisaktiiviteetti (vastausprosentti 54 %) on parantunut vuodesta 2022. Kaikkien vastausten keskiarvo oli erinomaisen korkea, peräti 4,18. Vuonna 2022 oli vastaava luku 4,04.

Toimialat eivät tulosten valossa eroa paljoa toisistaan. Tulokset osoittavat, että työpaikoillamme vallitsee me-henki, olemme yhteistyökykyisiä, ja koemme vahvaa osallisuuden tunnetta. Erityisesti lähiesihenkilötyö saa erinomaiset arvosanat. Henkilöstö kokee, että esihenkilöön voi luottaa ja esihenkilöiden toiminta on oikeudenmukaista.

Sosiaalinen pääoma voidaan määritellä yhteisön sosiaalisten suhteiden, verkostojen ja luottamuksen muodostamaksi voimavaraksi ja se muodostaa tärkeän yhteisön sisäisen resurssin. Monet väestötutkimukset ovat vahvistaneet sosiaalisen pääoman ja terveyden positiivisen yhteyden. Tutkimustulokset osoittavat, että luottamus ja yhteisöllisyys muodostavat keskeisen osan työyhteisön sosiaalista pääomaa. Tulosten mukaan vahva luottamus ja yhteisöllisyys ennakoivat voimakkaampaa sitoutumista organisaatioon ja suojaavat työperäiseltä stressiltä.

Sosiaalisella pääomalla näyttäisi myös olevan yhteys useisiin muihin tunnuslukuihin. Korkean sosiaalisen pääoman organisaatioissa on usein pienempi työntekijöiden vaihtuvuus, korkeampi asiakastyytyväisyys, korkeampi työttyytyväisyys ja pienempi sairauspoissaolo.

7.4 Työtapaturmat

Vuonna 2024 ilmoitettiin yhteensä 67 työtapaturmaa, joista suurin osa tapahtui varhaiskasvatuksen sekä koulutuksen toimialoilla. Työtapaturmista 12 % tapahtui työmatkalla ja 88 % työssä tai työnteon paikalla. 76 % tapaturmista aiheutui kustannuksia sairauspoissaolopalkkojen tai hoitokulujen muodossa.

Työtapaturmista aiheutui vuoden aikana 353 poissaolopäivää. Pisimmillään sairauspoissaolon kesto oli 46 päivää, viidessä tapaturmassa poissaolot kestivät yli 20 päivää. 52 tapaturmasta ei syntynyt yhtään sairauspoissaolopäivää. Pisimmät poissaolot liittyivät liukastumistapaturmiin, joista syntyi myös eniten kustannuksia.

Korvattujen tapaturmien taajuus (poissaolon aiheuttama tapaturma/ milj. työtuntia, yli 3 pv työkyvyttömyyden aiheuttamat vahingot) on kunnassa ollut merkittävästi alhaisempi 5,99 kuin kunta-alalla yleisesti. Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastot eivät ole päivittyneet ja vertailussa käytetään vuoden 2023 taajuuslukua.

Työtapaturmalukuja 2024	
Työssä tapahtuneet tapaturmat	59
Työmatkatapaturmat	8
Tapaturmia yhteensä	67
- joista korvattavia tapaturmia	51
- ei korvattavia tapaturmia	16
Maksetut korvaukset	37 551 e
Tapaturmien taajuus Sipoossa	5,99
Tapaturmien taajuus kunta-alalla	24,4

Suurin osa työtapaturmista sattui vuoden ensimmäisten 6 kuukauden aikana. Yleisin syy oli liukastuminen, kompastuminen tai kaatuminen, jotka aiheuttivat murtumia, nyrjähdyksiä, venähdyksiä, tärähdyksiä tai ruhjeita ylä- ja alaraajoihin. Tapaturman syntymiseen vaikuttava yleisin olosuhde oli alustan liukkaus tai epätaisuus. Toiseksi eniten tapaturmia aiheutui äkillisestä fyysisestä tai psyykkisestä kuormituksesta, jotka liittyivät työssä tapahtuneisiin väkivaltilanteisiin. Väkivallan lisääntyminen näkyy tapaturmatilastoissa tapaturmaa edeltäneen toiminnan kuvauksessa. Kuvaus tukee WPro työturvallisuusilmoitusjärjestelmän tilastotietoa väkivallan lisääntymisestä varhaiskasvatuksen sekä koulutuksen toimialalla. Edelleen osa näistä väkivalta- tai uhkatapauksista kirjataan läheltä piti -tapauksiksi, vaikka täyttävät työtapaturman kriteerit.

Vuonna 2024 maksettiin vakuutusyhtiön toimesta työtapaturmien vuoksi korvauksina yhteensä 37 551 euroa, joista korvattuja palkkakuluja oli 22 205 euroa ja loput hoitokuluja.

Läheltä piti- ja uhkatilanteet

Läheltä piti- ja uhkatilanneilmoituksia tehtiin WPro -järjestelmässä vuoden aikana yhteensä 120 kpl, joista 81 liittyi väkivalta- tai uhkatilanteeseen ja 11 ilmoitusta liukastumisesta tai kompastumisesta. Muita turvallisuus-

havaintoja on ilmoitettu 59, jotka liittyivät keväällä ja syksyllä toimintakauden alussa koettuun sisäilman fyysikaalisiin tekijöihin. Ilmoitusten määrä on noussut viime vuoteen verrattuna, mutta ei vielä kukaan vastaa todellista tilannetta työpaikoilla. Tilanteita syntyy työssä enemmän kuin niitä ilmoitetaan.

Edelleen näyttää siltä, että osa läheltä piti -tilanteista kuuluisi raportoida työtapaturmina, koska työntekijä on tilanteessa saanut osuman tai todellisuudessa kaatunut ja satuttanut jonkin kehonosansa. Koulutusten yhteydessä työntekijöitä ja esihenkilöitä on kannustettu ja ohjattu ilmoittamaan kaikki tapahtumat sekä kiinnittämään huomioita tapahtuman luonteeseen ilmoittamisen yhteydessä. Ilmoittamista on helpotettu mm. WPron mobiiliversiolla.

Eniten ilmoituksia tuli tilanteista, joissa asiakas on yrittänyt satuttaa fyysisesti potkimalla, lyömällä, huitomalla, nipistelemällä, raapimalla, puremalla tai tavaroita heittämällä, 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 sävyltään karkeat ja epäasialliset.

7.5 Sisäilma-asoiden käsittely

Kunnan sisäilmaryhmä on kokoontunut 3 kertaa. Ongelmallisten sisäilmakohteiden määrä on pysynyt alhaisella tasolla, ja kohteet ovat pääasiassa koulujen ja varhaiskasvatuksen käytössä olevia kiinteistöjä. Sisäilmaan liittyviin ongelmiin on löydetty ratkaisuja ja tilanne on pysynyt hyvänä. Sisäilma-asoiden hoitamisen prosessi on kehittynyt viimeisten vuosien aikana ja toimii ilmoittamisten, yhteydenpidon, tutkimusten ja toteutusten osalta hyvin. Prosessi on kuvattu ja ohjeistus laadittu vuonna 2024.

Alkuvuodesta Kyrkoby förskolanin toiminta Paviljonkirakennuksesta siirrettiin Pikku Sydämeen ja Kyrkoby skolaniin. Maaniityn päiväkodin muutti takaisin omalle paikalleen uuteen rakennukseen syksyllä. Miilin sivistyskeskuksen sisäilman laatuun ja talotekniikkaan liittyvät ongelmat jatkuivat edelleen vuoden aikana. Rakennuksessa tehtiin laajoja tutkimuksia, joiden perusteella toteutettiin korjaus- ja säätötoimenpiteitä. Koulun oppikyläin asennettiin kesän aikana väliseiniä. Tulevan vuoden korjaussuunnitelmien laatiminen jatkui.

Sisäilmaan liittyvät sairauspoissaolot ovat pysyneet alhaisella tasolla. Tarve työntekijöiden siirtymiseen yksiköstä toiseen sairastumisen osalta on ollut erittäin vähäistä, oireilevien osalta on tehty tilasta toiseen siirtymisen muutoksia. Osasyys sisäilmasta johtuvien sairauspoissaolojen vähäiseen esiintymiseen on nopea reagointi ongelman tultua esille. Myös etätyön lisääntyminen ja rakennushankkeiden valmistuminen ovat vaikuttaneet sisäilmaongelmista johtuneiden sairauspoissaolojen vähäiseen määrään.

8. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja osaamisen kehittäminen

8.1 Työhyvinvointitoiminta ja osaamisen kehittäminen

- Työkyvyn tuen päivitetystä ohjeistuksesta järjestettiin esihenkilökoulutuksia ja se otettiin käyttöön kesän jälkeen. Esimiehiä kannustettiin käyttämään aktiivisesti mukautettua työtä työkyvyn tukemisessa ja ajoissa selvittämään vaihtoehtoisia töitä työntekijän työssä jatkamisen tueksi
- Esihenkilöillä on ollut mahdollisuus käyttää matalan kynnyksen tukipalveluna Auntie -palvelua ja palvelun käyttö laajennettiin koskemaan myös työntekijöitä. Lisäksi kaikkien käytössä on sähköinen My Auntie -palvelu, joka sisältää erilaisia itseopiskelumateriaaleja työelämän ja muun elämän tueksi.

- FCG Esihenkilön tuki – digitaalisen oppimisympäristön käyttöä aktivoitiin koulutuskokonaisuuksien jakamisella 1,5 vuoden ajalle.
- Esihenkilöillä on käytössään myös KEVAN oppimisympäristö sekä Kuntatyönantajien KT- linjan koulutuspalvelut
- Työkyvyn seuranta ja raportointi tapahtuu edelleen henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon yhteistyönä.
- Kevan asiantuntijan kanssa läpikäydyt tunnusluvut näyttävät edelleen kunnan onnistuneen pitämään työkykyyn liittyvät kokonaiskustannukset sekä työeläkeperusteisen maksun kohtuullisella tasolla toteuttamalla monipuolisesti eri tukitoimia.
- Työpaikoilla on käytettävissä Break-Pro elpymisliikuntaohjelma, joka mahdollistaa työn tauottamisen ohjatusti.
- Siivous ja ruokapalveluiden henkilöstöä osallistui vuoden aikana ryhmätoimintaan, jonka tavoitteena oli työkyvyn ylläpitäminen ja parantuminen. Toiminta toteutettiin yhteistyössä Sipoon Sykkeen kanssa.

Osaamisen kehittäminen

- Vuoden aikana on toteutettu esihenkilöiden teemakoulutuksia mm. palvelussuhde- ja työkyky- työterveyshuolto- ja työsuojeluasiat sekä työelämän haastavat tilanteet.
- Työkyvynjohtamisen rooleihin ja vastuisiin on kiinnitetty erityistä huomioita esihenkilökoulutusten yhteydessä ja laadittu tiivistettyjä ohjeita eri tilanteisiin. Työhyvinvointiasioihin liittyviä koulutuksia on järjestetty sekä esihenkilöille että työsuojelupareille.
- Keva sekä KT tarjoavat työkykyjohtamiseen liittyvää koulutusta sekä esihenkilöille että päättäjille.
- Esihenkilöiden säännölliset Chef i Sibbo -aamukahvitapaamiset jatkuivat noin kerran kuukaudessa.
- Perehdytyskoulutus esihenkilöille järjestettiin loka- ja marraskuussa
- Asiantuntijoille ja esihenkilöille suunnattu hankintakoulutus järjestettiin joulukuussa

Työntekijöiden liikunta- ja kulttuuriharrastuksia sekä hierontaa tuettiin vuoden 2024 aikana yhteensä 87 792 eurolla. Kunta tarjoaa työntekijöilleen 150 euron vuosittaisen liikunta- ja kulttuuriedun tai hierontaedun. Vuonna 2023 edun kustannus oli 51 287 euroa. Edun kustannus kunnalle on riippuvainen siitä, paljonko käyttämättömiä etuja palautuu kunnan tilille. Edun tilanneista 86 % valitsivat liikunta- ja kulttuuriedun ja 14 % hierontaedun.

8.2 Henkilöstön muistaminen

Kunnan muistamissäännön mukaisesti henkilöstöä muistetaan pitkäaikaisesta kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton ansiomerkillä ja palvelusta Sipoon kunnassa lahjaesineillä tai vapaapäivillä.

Vuonna 2024 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 18 kpl:

30 vuoden kunnallisesta palvelusta 5 henkilölle
20 vuoden kunnallisesta palvelusta 13 henkilölle.

Erilaisia lahjaesineitä tai vapaapäiviä jaettiin palveluksesta Sipoon kunnassa yhteensä 31 kpl:

40 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 1 henkilölle
30 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 6 henkilölle
20 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 13 henkilölle
10 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 11 henkilölle.

Yhteinen palkitsemistilaisuus järjestettiin toukokuussa Juhlatalolla. Vuoden 2024 alussa palveluvuosimuistamisen käytäntöjä uudistettiin, kun siirryttiin käyttämään Innoflamen lahjaesineiden verkkokauppaa.

8.3 Yhteistoiminta

Sipoon kunnan yhteistyöelimenä toimii yhteistyökomitea, joka koostuu kuudesta työnantajan edustajasta (kunnanjohtaja, työympäristöpäällikkö ja toimialajohtajat) ja 10 henkilöstöedustajasta, joista seitsemän ovat ammattijärjestöjen valitsemia ja kolme työsuojeluvaltuutettuja. Yhteistyökomitean esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö ja sihteerinä henkilöstöasiantuntija. Yhteistyökomitean kokouksiin osallistuu myös edustaja työterveyshuollosta. Vuonna 2024 yhteistyökomitea kokoontui 5 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.

Välittömän yhteistoiminnan muotoja ovat esim. erilaiset yksikkö- ja toimialakokoukset. 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 2024 henkilöstön edustajana kunnan johtoryhmässä toimi Raimo Timonen.