



Sipoon kunta
Henkilöstöraportti 2022



SISÄLLYS

1. Johdanto.....	3
2. Merkittävimmät toimintaympäristössä tapahtuneet henkilöstöä koskevat muutokset	4
3. Henkilöstöressurit.....	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.....	14
5.3 Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvät kustannukset	15
5.4 Työterveyshuollon kustannukset.....	15
6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi	16
6.1 Sairauspoissaolot.....	16
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	23
7.3 Sosiaalisen pääoman kysely 2022.....	26
7.4 Työtapaturmat.....	28
7.5 Sisäilma-asioiden käsittely	30
8. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja osaamisen kehittäminen.....	30
8.1 Työhyvinvointitoiminta ja osaamisen kehittäminen	30
8.2 Henkilöstön muistaminen	31
8.3 Yhteistoiminta	32

1. Johdanto

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 1 265 henkilöä. Työntekijöistä oli vakituisia 989 ja määräaikaisia 276. Vakituisia oli 16 vähemmän ja määräaikaisia 25 vähemmän kuin vuoden 2021 lopussa. Määräaikaisen henkilöstön osuus pienehieman ja oli vuoden lopussa 22 %. Luku vastaa koko kuntasektorin keskiarvoa.

Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kunnan henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 1 195,2 henkilötyövuotta, mikä oli 1,1 vähemmän kuin vuoden 2021 toteuma ja 3,8 vähemmän kuin mihin oli vuoden 2022 talousarviossa ennakoitu. Osastojen kesken voidaan toteutumassa havaita vähäisiä poikkeamia henkilöstösuunnitelmaan nähden, mutta työvoiman käyttö on kokonaisuutena tarkasteltuna ollut suunnitelman mukaista.

Myöskään henkilöstön sukupuoli- tai ikäjakautumassa ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Henkilöstöstä oli vuonna 2022 82,8 % naisia ja 17,2 % miehiä. Jos tarkastellaan vain vakinaista henkilöstöä, oli naisten osuus hieman suurempi, 84,4. Kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta. Sipoon kunnan sukupuolijakauma tai ikärakenne ei poikkea kunta-alan keskiarvoista.

Sairaspoissaolojen kehitys on kunnassa ollut epäsuotuisa. Sairausten takia menetettiin yhteensä 25 232 kalenteripäivää. Luku on 3 894 suurempi kuin vuonna 2021. Sairaspoissaolojen kasvu on valtakunnallisesti tunnistettu eikä Sipoon kehitys siten ole poikkeuksellista. Kasvu on käytännössä kokonaan kohdistunut 1–7 vrk kestäviin poissaoloihin ja tärkein poissaolojen kasvuun vaikuttava tekijä on ollut Covid-19. Epidemia on selvästi aiempia vuosia enemmän aiheuttanut poissaoloja henkilöstön keskuudessa. Tautimuoto on kuitenkin useimmissa tapauksissa ollut lievä, mikä näkyy lyhyiden poissaolojen suurempana esiintyvyytenä.

Kunnan kokonaishenkilöstömenot sivukuluineen olivat vuonna 2022 yhteensä 60 984 769 euroa. Kokonaishenkilöstömenojen kasvu oli 1,8 %. Kunta-alan palkkoja korotettiin vuoden aikana kahdella yleiskorotuksella 1.6.2022 ja 1.10.2022.

Sipoon kunnan työntekijöistä jäi vuonna 2022 jäi 30 henkilöä vanhuuseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle jätiin keskimäärin 64,5 vuoden ikäisenä. Eläkkeelle jäi 17 henkilöä enemmän, kuin vuotta aikaisemmin ja osa tästä kasvusta selittyy tammikuussa 2023 eläkeindeksin korotuksella. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on usean vuoden ajan ollut matala ja vuonna 2022 jäi vain kaksi työntekijää täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle.

Rekrytointimäärät ovat edelleen jatkaneet voimakasta kasvuaan. Julkaistujen työpaikkailmoitusten määrä oli vuonna 2022 yhteensä 388. Paikkailmoitusten lukumäärä on kahdessa vuodessa kasvanut 66 %. Hakijoiden määrä oli vuonna 2022 yht. 1 626 ja hakijoita julkaistua työpaikkaa kohden oli keskimäärin neljä. Rekrytointien suuri määrä johtuu erityisesti henkilöstön vaihtuvuudesta. Henkilöstön vaihtuvuuteen puolestaan vaikuttavat merkittävästi työmarkkinoiden yleinen virkistyminen sekä alati kiristynvä kilpailu työvoimasta. Erityisesti hoitoala ja varhaiskasvatus ovat vuonna 2022 kärsineet vaikeuksista löytää työntekijöitä. Suhteellisesti suurimmat rekrytointivaikeudet liittyvät varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien rekrytointiin.

Kunnan johto haluaa kiittää kaikkia työntekijöitä erinomaisesta työstä. Kunnalle annetut tehtävät on kyetty hoitamaan mallikkaasti siitä huolimatta, että työn määrä on ollut suuri ja olosuhteet työskentelylle ovat ajoittain olleet hankalat.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Sipoon kunnan Populus -henkilöstötietojärjestelmästä. Raportin kokoamisessa on myös käytetty kirjanpidosta ja työterveyshuollosta saatuja tietoa sekä Kevan ns. Avaintietoja. Tietojen keräämisestä ja koonnista ovat pääosin vastanneet henkilöstöasiantuntija Birgitta Korpela ja työympäristöpäällikkö Tiina Salonen. Henkilöstöraporttia on käsitelty kunnan yhteistoimintaelimessä 9.3.2023.

Sipoossa 9.3.2023

Jan Rosenström, henkilöstöpäällikkö

2. Merkittävimmät toimintaympäristössä tapahtuneet henkilöstöä koskevat muutokset

Toimintavuotta 2022 on vahvasti leimannut hyvinvointialueen käynnistämisen valmistelu, johon valjastettiin suuri osa sosiaali- ja terveydenhuollon johtoa sekä useat muut kunnan eri alueiden asiantuntijoista. Palveluiden järjestämisen ohella ovat erilaiset tukitoiminnot, sopimusasiat ja tilakysymykset vaatineet paljon työtä kunnassa. Valmisteluun käytetystä kokonaistyöpanoksesta muodostui varsin merkittävä ja useat henkilöt olivat avainasemassa hyvinvointialueiden toiminnan suunnittelussa ja valmistelussa.

Sipoon kunnasta siirtyi 31.12.2022 yhteensä 327 työntekijän palvelussuhteet Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella. Näistä olivat 281 vakinaisia ja 46 määräaikaisia. Lisäksi hyvinvointialueelle siirtyi 156 toimeksiantosuhteista omais- ja perhehoitajaa ja tukihenkilöitä.

Teknisesti siirto voidaan katsoa sujuneen kohtuullisesti. Sipoon kunnasta siirtyvien tietokoneet, puhelimet ja verkkotunnukset saatiin vaihdettua ja tietojärjestelmät siirrettyä hyvinvointialueen ympäristöön ennen vuoden vaihdetta. Erityistä huomiota kiinnitettiin siirtyvän henkilöstön palkka- ja palvelussuhdetietojen tarkistukseen.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen järjestäytyminen ja valmistelut jatkuivat vuodenvaihteeseen asti ja useat hyvinvointialueen vastuhenkilöt aloittivat työnsä vasta joulukuussa. Tästä seurasi, etteivät aivan jokainen hyvinvointialueelle siirtyvä vuoden vaihteessa tiennyt tehtäviään tai esihenkilöään hyvinvointialueen organisaatiossa. Yhteistoiminta vastaanottavan työnantajan taholta koettiin vaatimattomaksi. Myös tiedottaminen ja viestintä koettiin puutteelliseksi ja tähän on vaikuttanut esim. hyvinvointialueen eriaikainen siirtymisen yhteiseen tietojärjestelmäympäristöön.

Digitaalisten työvälineiden käytössä on kehittyminen jatkunut nopeana myös 2022. Suurin osa kokouksista on pidetty sujuvasti etäyhteyksien avulla ja myös täydennyskoulutus on lähes poikkeuksetta tapahtunut verkkokoulutuksina. Korona-aika on pysyvästi muuttanut käsityksiä työn monipaikkaisuuden tarjoamista mahdollisuuksista ja lähi- ja etätöiden erilaiset yhdistelmät ovat vakiinnuttaneet asemansa, erityisesti hallinto- ja asiantuntijatyössä.

Vuonna 2022 neuvoteltiin uudet virka- ja työehtosopimukset kunta-alalle. Sopimuskauden päätyttyä 28.2.2022 seurasi pitkä sopimukseton vaihe, jonka aikana ammattijärjestöt käynnistivät useita työtaisteluita. Sipoon kuntaan ei kohdistunut lakonuhkaa, mutta ylityö- ja vuoronvaihtokiellot vaikeuttivat työvuorosuunnittelua terveydenhuollossa ja varhaiskasvatuksessa.

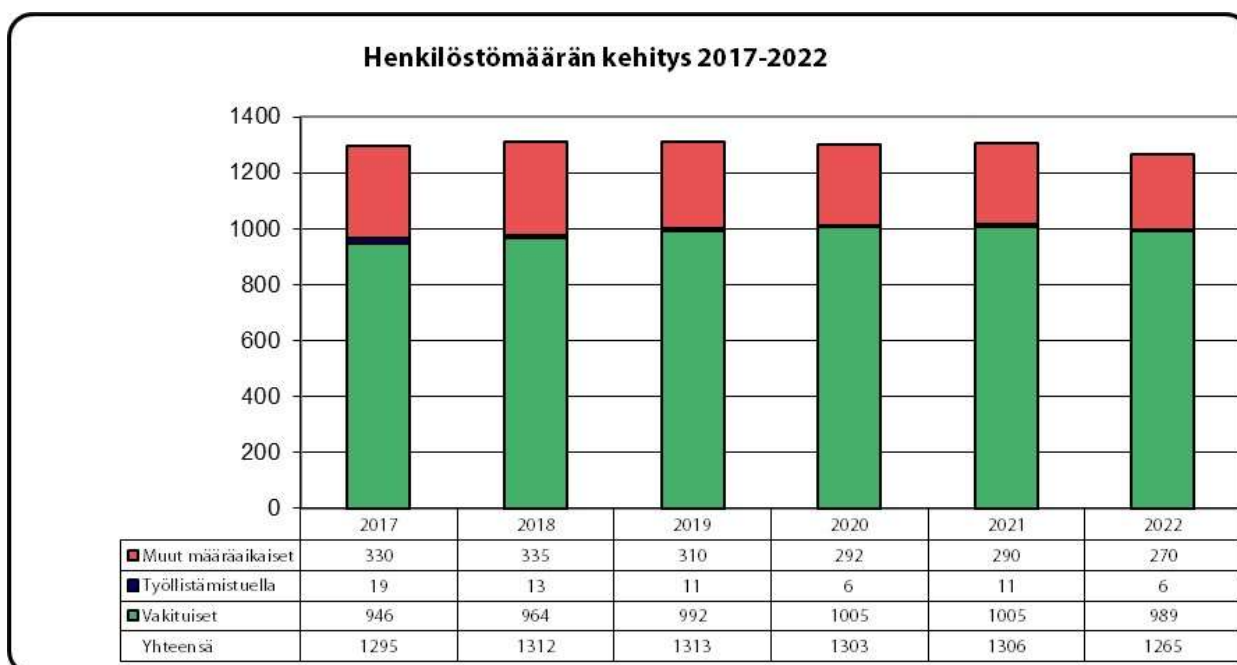
Kunta-alalle saatiin vasta 8. 6.2022 sopimusratkaisu vuosille 2022–2025. Sopimukseen liittyivät muut sopijajärjestöt, mutta sosiaali- ja terveydenhuolto edustava Sote ry jättäytyi sopimuksen ulkopuolelle. Sosiaali- ja

terveydenhuoltoon koskevat työtaistelutoimet jatkuivat kesän jälkeen ja Tehy ry ja SuPer ry liittyivät sopimusratkaisuun vasta pitkien sovittelujen jälkeen 3.10.2022. Työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 30.4.2025 asti.

3. Henkilöstöresurssit

3.1 Henkilöstömäärän kehitys

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 1 265 henkilöä, mikä on 41 vähemmän kuin edellisvuonna. Vakituisten osuus oli 989 eli 16 vähemmän kuin edellisvuonna, määräaikaisen henkilöstön osuus väheni 20 henkilöllä ja työllistämistuella palkattuja oli 5 vähemmän kuin vuonna 2021.



Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 78 %. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 22 % mikä on hieman vähemmän kuin kunta-alalla keskimäärin. Sipoossa on 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 Covid19 aiheuttamien sairaspöissaolojen vuoksi on palkattu normaalia enemmän sijaisia ja muuta tilapäistä työvoimaa.

Suhteessa koko osaston henkilöstöön määräaikaisia on eniten Kehitys- ja kaavoituskeskuksessa ja Sivistysosastolla. Tämä johtuu siitä, 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. Kehitys- ja kaavoituskeskuksessa määräaikaisten palvelussuhteiden huomattava suuri osuus (35 %) 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 55 % koko kunnan henkilöstöstä. Palvelussuhteiden lukumäärä on muuttunut eniten Sosiaali- ja terveystieteiden osastolla (-29). Tähän on vaikuttanut muun muassa se, että sosiaali- ja terveystieteiden osastolla on aiempaa enemmän käytetty vuokratyövoimaa kattamaan lyhytaikaiset työvoimatarpeet.

Osasto	Vakinaiset	Työll.tuella palkatut	Muut määräaik.	Yht.	Osasto-jako	Muutos ed. vuosi	Rakenne 2022	
							Vakin.	Määräaik.
Kehitys- ja kaavoituskesk.	22		12	34	3 %	0	65 %	35 %
Talous- ja hallintokeskus ja kj	40	1	7	48	4 %	-2	83 %	17 %
Sosiaali- ja terveystieteiden osasto	289	1	72	362	29 %	-29	80 %	20 %
Sivistysosasto	523	2	170	695	55 %	-8	75 %	25 %
Tekniikka- ja ympäristöosasto	115	2	9	126	10 %	-2	91 %	9 %
Koko kunta	989	6	270	1265	100 %	-41	78 %	22 %

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 vähitellen pienentynyt ja henkilöstömäärä oli vuoden 2022 lopussa 56,7 jokaista 1 000 asukasta kohti (ennakkotieto). Edellisvuosina vastaava luku on ollut 58,8.

Suomen 309 kunnassa ja 123 kuntayhtymässä työskenteli lokakuussa 2021 yhteensä 434 000 henkilöä. Kuntasektorin henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Kunta-alan organisaatioissa henkilöstöä on keskimäärin 945 työntekijää. Noin 2/3 kunta-alan organisaatioista palveluksessa on alle 500 henkilöä. Sipoo kuuluu Suomen 50 suurimman kunnan ja kaupungin ryhmään.

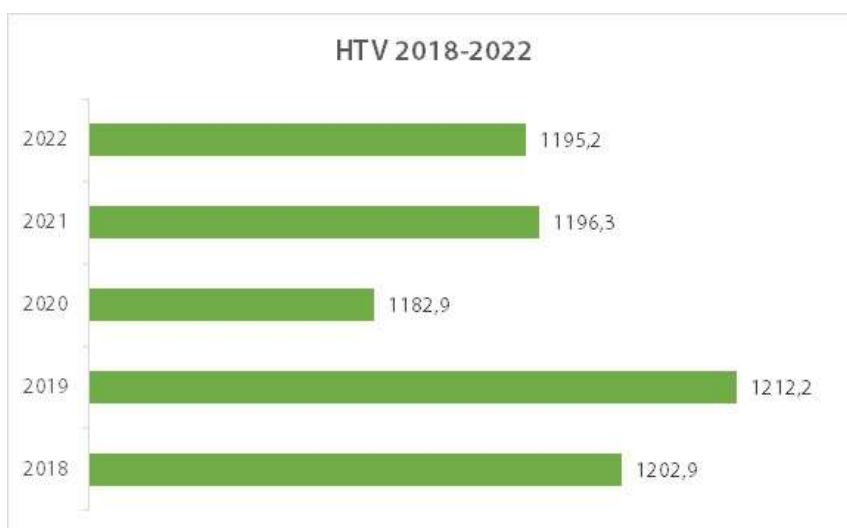
3.2 Henkilötyövuodet

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 2022 yhteensä 1 195,2 kokonaisen henkilötyövuoden voimin, mikä oli 1,1 vähemmän kuin vuonna 2021, ja 3,8 henkilötyövuotta vähemmän kuin mitä vuodelle 2022 oli budjetoitu. Henkilöstöresurssin käyttö on siten ollut melkein talousarviosuunnitelman mukainen.

HTV 2021-2022

	TP 2021	TA 2022	TP 2022
Kehitys- ja kaavoituskesk.	32,4	33	34,5
Talous- ja hallintokeskus & kj	53,6	56	52,9
Sosiaali- ja terveysosasto	346,3	351	337,5
Sote/hallinto ja talous	12,5	13	13,0
Työikäisten palvelut	120,0	117	128,3
Ikääntyneiden palvelut	130,1	136	116,1
Lnp palvelut	51,1	51	48,8
Ruokahuolto	32,5	34	31,3
Sivistysosasto	638,7	631	648,0
Sivistys/hallintopalvelut	5,3	5	5,7
Varhaiskasvatuspalvelut	216,3	215	220,6
Koulutuspalvelut	358,3	360	367,5
Kultturi- ja vapaa-aikapalvelut	58,8	51	54,3
Tekniikka- ja ympäristösast	117,4	118	112,5
Rakennusvalvonta	13,1	13	10,6
Ympäristövalvonta	6,2	7	5,9
Kehittäminen ja tuki	12,9	13	12,6
Katu- ja viheralueet	17,5	17	18,5
Toimitilat	67,8	68	65,0
Sipoon vesi	7,9	10	9,8
Yhteensä	1196,3	1199	1195,2



3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2022 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 30 henkilöä, mikä on 17 enemmän kuin vuonna 2021. Vuoden 2023 alussa tullut eläkeindeksin merkittävä korotus vaikutti monen päätökseen jäädä eläkkeelle joulukuun alussa koska korotuksesta hyötyi vain, jos eläke oli alkanut ennen vuotta 2023. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 94 % oli vanhuuseläkkeitä ja vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 64,2 vuotta. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintunut verraten alhaiselle tasolle, mikä on tuonut merkittäviä säästöjä Sipoon kunnan eläkemenoihin. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ajankohtaa on pysytetty siirtämään osakuntoutustuki- ja osa työkyvyttömyyseläkkeiden avulla. Kokonaan työkyvyttömyyseläkkeille jäi 2 henkilöä.

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. Uudistetun eläkelain myötä vain ennen 1.1.1955 syntyneillä on yleinen eläkeikä 63 vuotta. Myöhemmin syntyneillä eläkeikä nousee 3 kk/vuosi. Vuonna 2022 alin eläkeikä 64 vuotta täyttyi vuonna 1958 syntyneillä. 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.

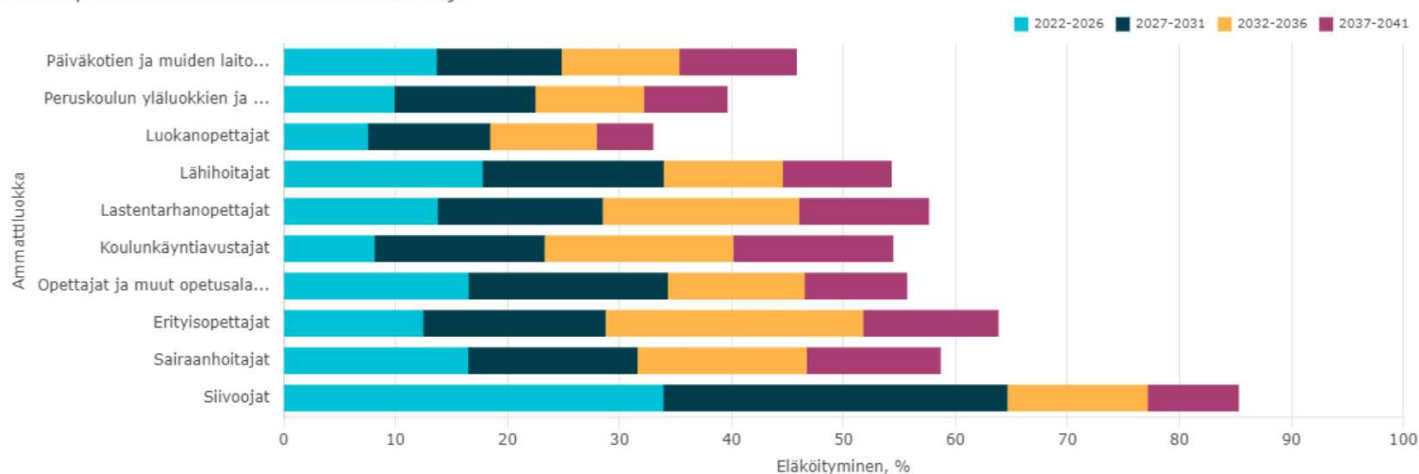
Eläketurvakeskuksen julkaisemien tietojen mukaan suomalaiset siirtyivät vuonna 2022 työeläkkeelle hieman edellisvuotta aiemmin, joka johtui vanhuuseläkkeelle siirtyneiden suuresta määrästä. Keskimäärin eläkkeelle jätiin 62,2-vuotiaana. ”Eläkeryntäys” johtui eläkkeiden poikkeuksellisesta työeläkeindeksikorotuksesta, joka oli monilla osasyynä vanhuuseläkkeelle siirtymisessä.

Eläkemuoto	2018	2019	2020	2021	2022
Myönnettyjä vanhuuseläkkeitä	18	28	16	13	30
Myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä	2	3	3	4	2
Yhteensä	20	31	19	17	32
Osa-aikaeläkkeellä olleita 31.12 (eläkemuoto on poistunut)	1	25	14	7	0
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden aikana olleita	34	34	19	25	16
Kuntoutustukea vuoden aikana saaneita	1	6	3	8	8

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	Sipoo 2021	Sipoo 2022	Kunta-ala 2021
Kaikki eläkkeelle jääneet	62,3	64,1	61,2
Vanhuuseläkkeelle	64,1	64,2	64,5
Työkyvyttömyyseläkkeelle	56,5	62,5	60

Sipoon kunnan eläköitymisennuste 2022–2041 ammattiluokittain (kaikki eläkelajit)

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



3.4 Rekrytointi

Rekrytointimäärät jatkoivat kasvuaan edellisvuodesta. Vuonna 2022 Sipoon kunta julkaisi Kuntarekry -työnhakuportaalisissa yhteensä 388 työpaikkaa. Rekrytointien määrä on kasvanut peräti 66 % kahdessa vuodessa. Hakijoiden määrä oli vuonna 2022 yht. 1 626 ja hakijoita oli keskimäärin neljä jokaista julkaistua paikkaa kohden.

Rekrytointitarpeesta suurin osa syntyy henkilöstön vaihtuvuuden kautta sekä pienempi osa eläkepoistuman kautta. Vaihtuvuutta kuvaa esimerkiksi, että vuonna 2022 solmittiin yhteensä 171 uutta vakituista virka-/työsuhdetta. Näistä olivat 130 ovat henkilöitä, jotka eivät ole työskennelleet määräaikaisina ennen vakinaistumista. 145 työntekijää päätti vaihtaa työnantajaa vuoden aikana. Kunnan nopea kasvu ja siitä seuraava palveluiden kysyntä lisää myös rekrytointipaineita. 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. Erityisen vaikeata on ollut löytää riittävästi sijaisia sosiaali- ja terveydenhoitoon. Rekrytointihaasteissa osa vakinaisista viroista ja toimista jää täyttämättä ja hoidetaan määräaikaisin järjestelyin, kunnes tehtävä avataan uudelleen julkiseen hakuun.

Rekrytointiprosessia on kehitetty ja esimerkiksi pyritään työhaastattelut ensivaiheessa toteuttamaan videohaastatteluina. Etätyömahdollisuuksista keskustellaan haastateltavien kanssa useammin kuin aikaisemmin. Työntekijöiltä edellytetään monissa tehtävissä enemmän itsenäistä toimintatapaa etätyön vuoksi ja tätä selvitetään haastatteluissa myös aikaisempaa tarkemmin.

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttaa suuresti Sipoon sijainti Suomen suurimman työssäkäyntialueen läheisyydessä, mikä hyvien liikenneyhteyksien ohella mahdollistaa työvoiman liikkuvuuden. Sipoon kunnan palkkakilpailukykyä on kuitenkin pyritty pitämään riittävänä, minkä toivotaan vähentävän vaihtuvuutta ja lisää-

vän kunnan houkuttelevuutta työnantajana. Sipoo panostaa edelleen 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.

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, jonka tehtävänä on huolehtia kunnan rekrytointiprosessin yhdenmukaisuudesta ja laadusta sekä tukea rekrytoivia esimiehiä rekrytointiprosessin läpiviennissä alusta loppuun.

4. Henkilöstörakenne

4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuoden 2022 lopussa Sipoon kunnan koko henkilöstöstä 82,8 % oli naisia ja 17,2 % miehiä. Osuudet ovat melkein samat edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten osuus oli 84,4 % ja miesten 15,6 %. Edelliseen vuoteen verrattuna on naisten osuus henkilöstöstä kasvanut 0,5 %.

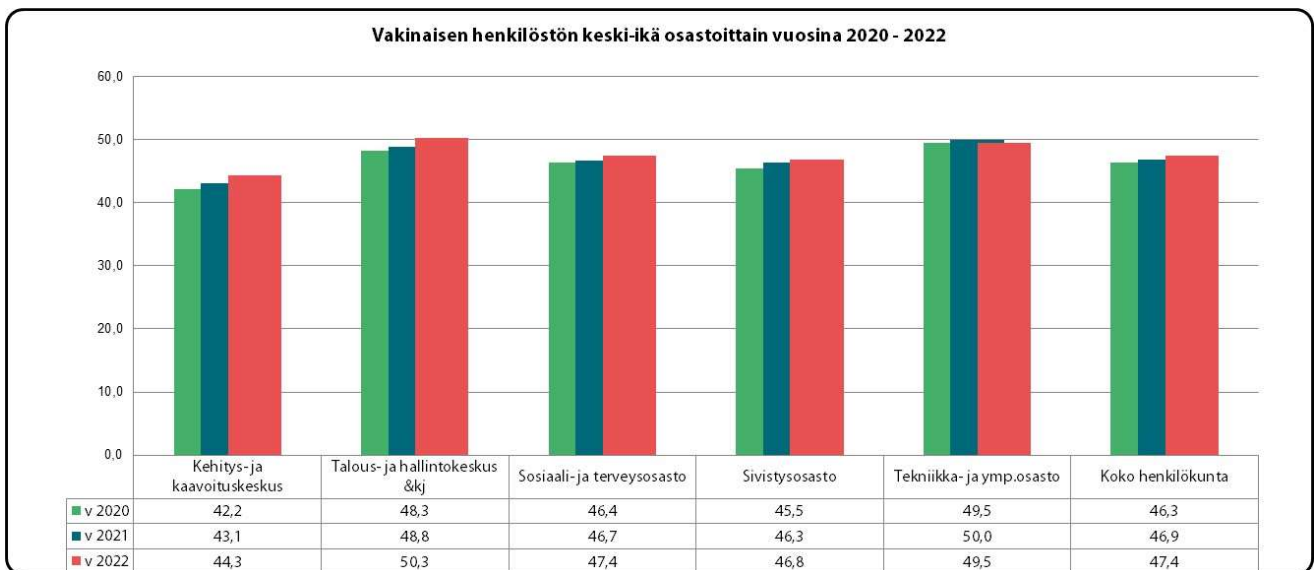
Kunnan johdossa oli miehiä 55,6 % ja naisia 44,4 %. Muissa esimiestehtävissä toimivista oli miehiä 23,6 % ja naisia 76,4 %. Kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen osalta sukupuolijakauma on hyvin naisvoittoinen. Näissä toimi yhteensä 478 henkilöä, joista vain 7,1 % on miehiä.

Tavallisimpien ammattinimikkeiden sukupuolijakauma on seuraava:

Nimike	Naisia	Miehiä	Yht
Luokanopettaja	70	14	84
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	83	1	84
Lähihoitaja	66	2	68
Varhaiskasvatuksen opettaja	45	0	45
Peruskoulun lehtori	28	7	35
Koulunkäynninohjaaja-iltapäivätoim. Ohj	31	0	31
Päätoiminen tuntiopettaja	20	5	25
Koulunkäyntiohjaaja	23	2	25
Siivooja	20	2	22
Sairaanhoitaja	21	0	21
Erityisopettaja	20	1	21
Terveydenhoitaja	17	0	17
Yhteensä	444	34	478

4.2 Henkilöstön ikäjakauma

Vuoden 2022 lopussa oli Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä 47,4 vuotta. Sipoossa, kuten kunta-alalla yleisesti, keski-ikä on muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Vuoteen 2021 verrattuna keski-ikä on noussut 0,5 vuodelle.



Vakituisen henkilöstön ikärakenne:

Osasto	-29	30-34	35-39	40-44	40-49	50-54	55-59	60-64	65-
Kehitys- ja kaavoituskeskus	1	4	3	5	2	2	3	1	1
Talous- ja hallintokeskus ja kun	2	0	5	4	7	6	7	7	2
Sosiaali- ja terveysosasto	15	31	30	46	31	38	64	35	1
Sivistysosasto	25	43	58	83	92	89	85	57	0
Tekniikka- ja ymp.osasto	4	6	5	17	10	16	18	21	1
	47	84	101	155	142	151	177	121	5

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 49 % 30–49-vuotiaita ja 46,2 % vähintään 50-vuotiaita ja 4,8 % alle 30-vuotiaita. Sipoossa suurimman yksittäisen kymmenenvuotisryhmän muodostavat edelleen 50–59-vuotiaat.

Naisten keski-ikä oli 47,5 vuotta ja miesten keski-ikä oli 47,1 vuotta. Koko kunta-alalla sekä naisten että miesten keski-ikä oli 45,5 (vuoden 2021 tilasto). Edelliseen vuoteen verrattuna keski-ikä on noussut hieman kaikilla osastoilla ja keskuksilla. Osastoittain tarkasteltuna korkein keski-ikä on Talous- ja hallintokeskuksessa.

Vuoden 2022 lopussa yhteensä 34 vakinaista työntekijää oli täyttänyt 63 vuotta tai oli sitä vanhempia. Vanhimmat vakinaiset työntekijät vuoden 2022 lopussa olivat 65–66-vuotiaita.

4.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain

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



KT:n vuoden 2021 tehdyn tilastoon verrattuna Sipoossa on suhteellisesti enemmän (8,8 %) opetushenkilöstöä kuin kunta-alalla keskimäärin. TTES-henkilöstöä on 0,5 % vähemmän ja TS-henkilöstöä 1,5 % enemmän. Myös KVTES-henkilöstöä on 9,0 % enemmän kun taas SOTE-henkilöstöä on 18,4 % 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 vakituisista työntekijöistä on 57,2 % suomenkielisiä ja 42,3 % ruotsinkielisiä. Henkilöstöstä on 0,5 %:lle rekisteröity äidinkieleksi muu kuin suomi tai ruotsi.

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 (2021)
1 Luokanopettaja	Sairaanhoitaja
2 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Lähihoitaja
3 Lähihoitaja	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
4 Varhaiskasvatuksen opettaja	Varhaiskasvatuksen opettaja
5 Peruskoulun lehtori	Koulunkäynninohjaaja
6 Koulunkäynninohjaaja-iltapäivätoim. Ohj	Laitoshuoltaja
7 Päätoiminen tuntiopettaja	Luokanopettaja
8 Koulunkäyntiohjaaja	Päätoiminen tuntiopettaja
9 Siivooja	Peruskoulun luokanopettaja
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 60 984 769 euroa, kun vuoden 2021 henkilöstömenot olivat 59 886 230 euroa. Kokonaishenkilöstömenojen lisäystä oli siis yhteensä 1,8 %. Palkkoihin ja palkkioihin (ilman sivukuluja) oli vuodelle 2022 budjetoitu yhteensä 50 590 490 euroa. Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut alittuivat 2,6 prosentilla. Vuonna 2022 palkat korottuivat yleiskorotuksella 1.6.2022 ja keskitetyllä järjestelyvaraerällä 1.10.2022 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 31.12.2022 olivat 2 733 euroa (vuonna 2021: 2 699 euroa).

Henkilöstömenot muodostavat merkittävän osan kuntien toimintamenoista ja näihin kohdistuu suuria säästöpaineita. KT Kuntatyönantajien selvityksen mukaan kunta-alalla säästettiin vuonna 2021 henkilöstömenoissa keskimäärin 1,1 % prosenttia ja arvio vuoden 2022 säästötoimenpiteistä on 1,24 %. Sipoon kunnassa laskennallinen keskipalkka vuonna 2022 oli 3 436 euroa/henkilötyövuosi. KT:n tilaston mukaan kunta-alan keskiansio vuonna 2021 oli 3 454 euroa.

Palkat ja palkkiot (1000 €)	TOT 12/2022	TA 2022	TOT-%	TOT 12/2021	Muutos-% 2022/2021
Vakinaisten palkat	37 679	42 978	87,7	36 570	3,0
Sijaisten palkat	5 306	2 772	191,4	5 550	-4,4
Määräaikaisten palkat	5 011	3 147	159,2	4 719	6,2
Luottamustoimipalkkiot	440	63	698,4	388	13,4
Muita palkkoja	839	1 630	51,5	955	-12,1
Palkat ja palkkiot yhteensä	49 275	50 590	97,4	48 182	2,3
Htv, vuositasolla	1 195,2	1 199,0		1 196,3	
Laskennallinen keskipalkka/€/kk/htv	3 436	3 516		3 356	
Keskimääräinen vuosipalkka €/v/htv	41 227	42 193		40 276	

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 %	2019	2020	2021	2022	Arvio 2023
Henkilöstökulut	58 116	60 693	59 886	60 985	43 764
Toimintakulut yhteensä	138 416	139 313	145 301	154 089	84 831
Henkilöstökulujen osuus	42,0	43,6	41,2	39,6	51,6

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. Sosiaali- ja terveystoiminta on myös käyttänyt Sarastiarekryä lyhytaikaisten sijaisten saatavuuden turvaamiseksi.

5.2 Eläkemenot

Työnantajan palkkaperusteisia eläkemaksuja maksettiin vuonna 2022 yhteensä 8 438 727 euroa, mikä on 193 120 euroa enemmän kuin vuonna 2021. Eläkemenoperusteisten työnantajamaksujen kulut olivat 1 583 311 euroa (vuonna 2021: 1 624 099).

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. Hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön osalta Sipoon kunta vastaa mahdollisesti syntyvien täysien kuntoutustukien tai työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista aina vuoteen 2025 asti.

Sipoon kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2022 oli 0,65 % palkkasummasta, kun se vuonna 2021 oli 0,93 % (Keva avaintiedot). Suotuisaan kehitykseen on vaikuttanut vuosien 2020–2021 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 koronavuosien aikana. Henkilöstökoulutuksen välittömät kustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä noin 220 000 euroa, mikä on noin 224 euroa vakinaista työntekijää kohden ja noin 0,45 % palkkasummasta. 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. Erilaisia oppisopimus pohjaisia koulutuksia käynnistettiin kaikkiaan 13 kpl, näistä oli viisi esimiehiä, jotka osallistuivat Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä KEUDA:n järjestämiin johtamiskoulutuksiin.

KOULUTUSKUSTANNUKSET	2020	2021	2022
Koulutuskustannukset (1 000 €)	129	122	221
€/vakinaisen työntekijää	128	121	224
% palkkasummasta	0,27	0,25	0,45
Koulutuspäiviä	973	926	1165

5.4 Työterveyshuollon kustannukset

Sipoon kunta ostaa työterveyshuollon palvelut Kuninkaantien työterveydeltä, joka on Porvoon kaupungin liikelaitos. Työterveyshuollon palvelujen kustannukset olivat 541 552 euroa vuonna 2022. Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat 15 803 euroa suuremmat kuin vuonna 2021. Kustannusten nousu selittyy lähinnä hinnankorotuksilla. Palveluiden käyttö on ollut edellisvuoden tasolla.

Kunnan nettokustannukset vuodelta 2022 arvioidaan olevan 251 200 euroa. Arvio perustuu oletamaan, että Kelan korvaus työterveyshuollon menoista on n. 55 %. Työntekijäkohtaiset kustannukset Kelan korvauksen jälkeen olisivat näin ollen n. 198 euroa työntekijää kohden. Työterveyshuollon kustannukset Sipoossa ovat keskiarvoa alemmat.

Kuluista 83 % kohdentui ennalta ehkäisevään toimintaan (Kela 1), jonka osuus on 3 % pienempi kuin edellisvuonna. Sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin (Kela 2) kohdentui 17 % kuluista, joka puolestaan on 3 % enemmän kuin edellisvuonna. Kelan maksama korvaus luokassa Kela 1 (ennaltaehkäisevä) on 60 % ja luokassa Kela 2 (sairaanhoidollinen) 50 %. Sairaanhoidon lievään lisääntymiseen on syynä työterveyshuollossa hoidetut koronapotilaat. Työterveyshuolto sai 2022 vuonna väliaikaisen luvan kirjoittaa laboratoriovarmistetuille koronapotilaille tartuntatautipäiväraha todistuksen.

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 työterveyspaimotteisen sairaanhoidon, johon ei kuitenkaan kuulu akuuttivastaanottoa esimerkiksi flunssatapauksissa tai perussairauksien kuten verenpainetaudin tai diabeteksen hoito. Perussairauksia sairastavat työntekijät ohjataan perusterveydenhuollon piiriin tutkimuksen ja alkuhoidon jälkeen.

Nykyistä painotusta ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon tukee 1.1.2020 voimaantullut sairaskorvauslain muutos, jossa Kela ottaa käyttöön yhden yhteisen laskennallisen enimmäismäärän. Jatkossa enimmäismäärän voi käyttää kokonaisuudessaan ennaltaehkäisevän toiminnan kustannuksiin. Sairaanhoidon kustannuksiin yhteisestä enimmäismäärästä voi vain käyttää enintään 40 %. Kela tarkistaa enimmäismäärään omien kriteeriensä mukaisesti.

Työterveyshuollon kustannukset	2020	2021	2022
Kokonaiskustannukset (€)	459 626	525 750	541 552
Nettokustannukset/henkilö	147,00	177,00	198,00
Ennalta ehkäisevä työ (%)	82	86	83
Sairaanhoito (%)	18	14	17

6. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi

6.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot jatkoivat edelleen epäsuotuisaa kehitystään vuoden 2022 aikana. Sairauspoissaolot lisääntyivät 3 894 päivällä (25 232 kalenteripäivää). Lyhyiden 1–7 vrk poissaolot lisääntyivät 3 343 päivällä (7 726 kalenteripäivää). Yli 7 päivän sairauspoissaoloissa tapahtui lievää laskua 958 päivällä (14 565 kalenteripäivää). Palkattomien päivien osalta vähennystä oli 104 päivää, kokonaismäärän ollessa 1 182 kalenteripäivää.

Suhteutettuna henkilöstömäärään sairauspoissaolojen kokonaismäärä nousi 19,9 kalenteripäivään työntekijää kohden (muutos + 3,8 päivää). Jokaista täyttä henkilötyövuotta kohden kertyi 21,1 sairauspäivää (muutos

+ 3,6 htv). Vuonna 2021 kunta-alan keskimääräinen luku oli 16,7 pv (vuoden 2022 kunta-alan keskimäärä joulukaistaan toukokuun aikana). Kaikista vuoden aikana työskennelleistä työntekijöistämme n. 30 % (41 %) ei ollut ollenkaan sairauspoissaololla vuoden aikana.

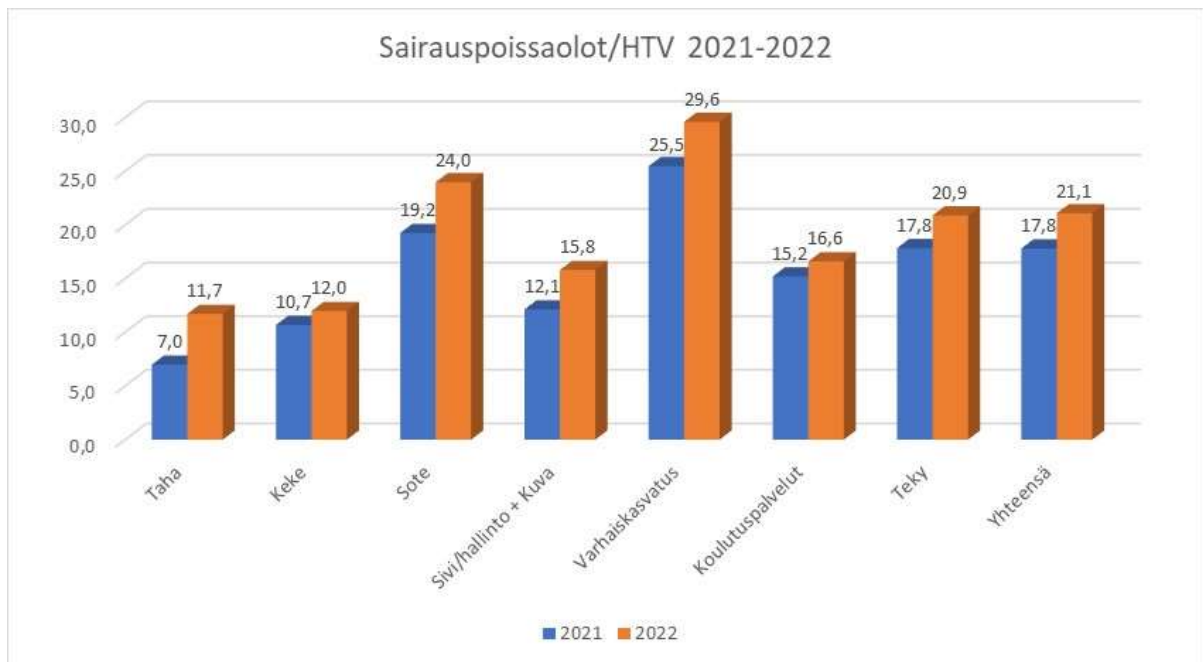
Keva avaintiedoston tilastojen mukaan olivat sairauspoissaolojen välittömät kustannukset 2 014 163 euroa eli 470 988 euroa korkeammat kuin vuonna 2021 (1 543 175 euroa). Muutos edelliseen vuoteen oli 30,5 %. Välittömät kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista ja 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.

Kelan valtakunnallisten tilastojen mukaan sairauspäivärahaa saaneiden määrä kasvoi vuoden aikana ja kasvun syynä oli pitkälti koronaviruksen aiheuttamat sairaudet. On hyvä muistaa, että koronaviruksen aiheuttamia sairauspoissaoloja korvattiin Suomessa tartuntatautipäivärahasta n. 400 000 hengelle. Positiivista kehitystä esiintyi mielenterveyden häiriöiden perustella myönnettyissä sairauspäivärahoissa, näiden kasvu oli edellistä vuotta hitaampaa. Ahdistuneisuudenhäiriöt aiheuttavat sairauspoissaoloja yhä useammalle ja ovat yleisempiä kuin masennushäiriöiden aiheuttamat poissaolot. Masennushäiriöistä maksetaan selvästi enemmän päivärahapäiviä, koska sairauspoissaolot ovat pidempiä kuin ahdistushäiriöissä. Ahdistushäiriöitä esiintyy eniten 35–49-vuotiaiden naisten ikäryhmässä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista maksettiin aiempaa harvemmin sairauspäivärahaa.

SAIRAUSPOISSAOLOT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖ			
	Sipoo henkilöstö- määrä 31.12	Sipoo HTV:tä kohden	Kunta-ala HTV:tä kohden
2022	19,9	21,1	
2021	16,3	17,8	
2020	15,2	16,7	16,7
2019	13,5	14,6	16,5

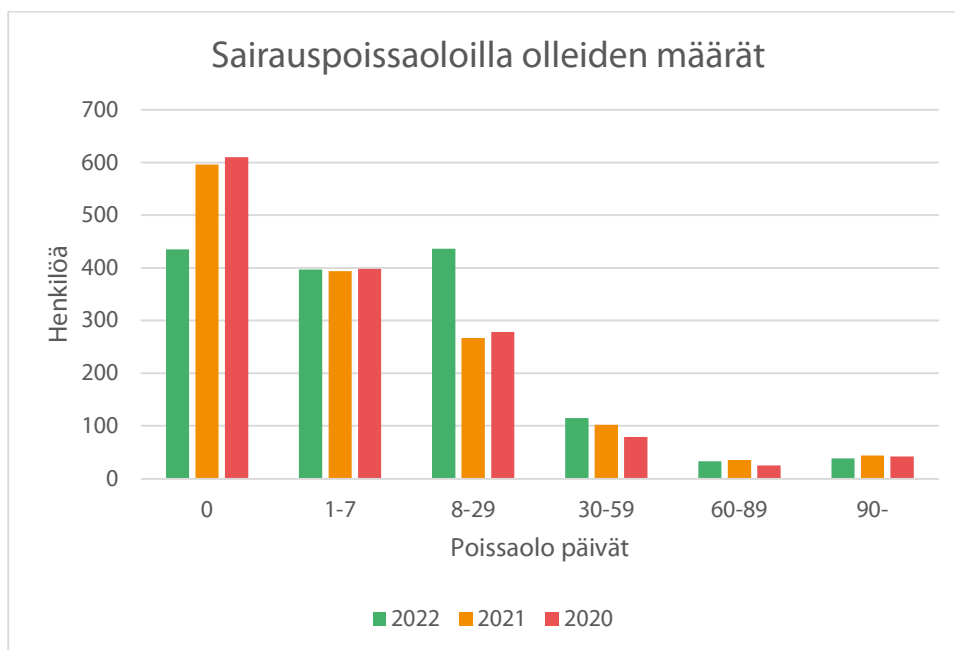
Sairauspoissaolot henkilöstömäärän mukaan on laskettu kalenteripäivittäin, mutta kun sairauspoissaoloja tarkastellaan työpäivien mukaan, oli poissaolopäiviä yhteensä 19 334 tai keskimäärin 15,3 päivää/henkilö. Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli 16 218 työpäivää tai 12,4 työpäivää/henkilö.

KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT			
(kalenteripäiviä)			
	2020	2021	2022
1-7 päivää	5 579	4 383	7 726
yli 7 päivää	12 969	15 523	14 565
Palkaton	1 245	1 286	1 182
Tartuntatauti		146	1 759
Työtapaturma	261	247	322
	20 054	21 338	25 232



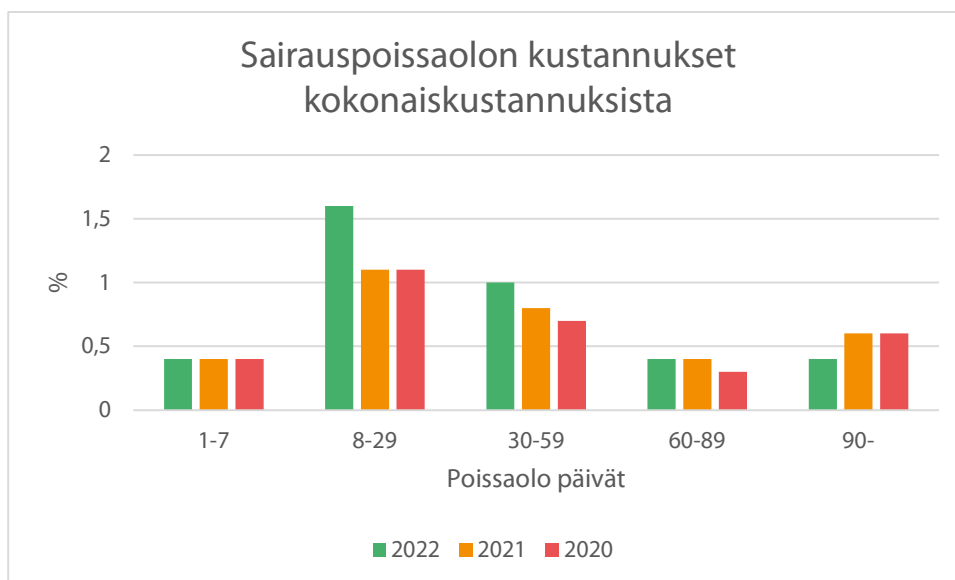
Sairauspoissaolojen kasvu on ollut runsainta sosiaali- ja terveys- sekä varhaiskasvatuspalveluissa. Kasvua näyttäisi selittävän molemmilla aloilla pitkälti koronasta sekä mielenterveys sairauksista johtuvat poissaolot. Talous- ja hallintokeskuksen, tekniikka- ja ympäristöosaston sekä sivistysosaston (pl. varhaiskasvatus ja koulutus) poissaolojen määrän vaikuttavat pääasiassa tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, vammat sekä mielenterveys sairaudet.

Sairauspoissaololla olleiden henkilöiden määrässä oli edelliseen vuoteen verrattuna n. 12 % kasvua, poissaolleiden kokonaismäärän ollessa 1 019 hlö. Vuonna 2022 sairauspoissaololla olleita oli 177 henkilöä enemmän kuin vuonna 2021 (842 hlö). Lyhyillä 1–7 pv poissaoloilla olijoiden osuus oli n. 27 %. 8–29 pv poissaoloissa n. 30 %, 30–89 n. 8 % ja yli 90 pv osuus oli n. 3 %. Suurin muutos on tapahtunut 8–29 pv poissaoloissa, missä kasvua esiintyi n. 40 % (169 hlö enemmän kuin edellisenä vuonna). Ei lainkaan poissaolijoiden osuus oli laskenut n.10 %. Pitkillä, yli 60pv ja yli 90 päivän poissaolijoiden määrässä, ei ole tapahtunut merkittävää muutosta.



Keva avaintietopalvelut

Välittömät sairauspoissaolojen kustannukset ovat kasvaneet 0,5 % alle 30 päivän poissaoloissa ja 0,2 % alle 60pv poissaoloissa. Yli 90 pv poissaolojen osalta laskua on ollut 0,2 %



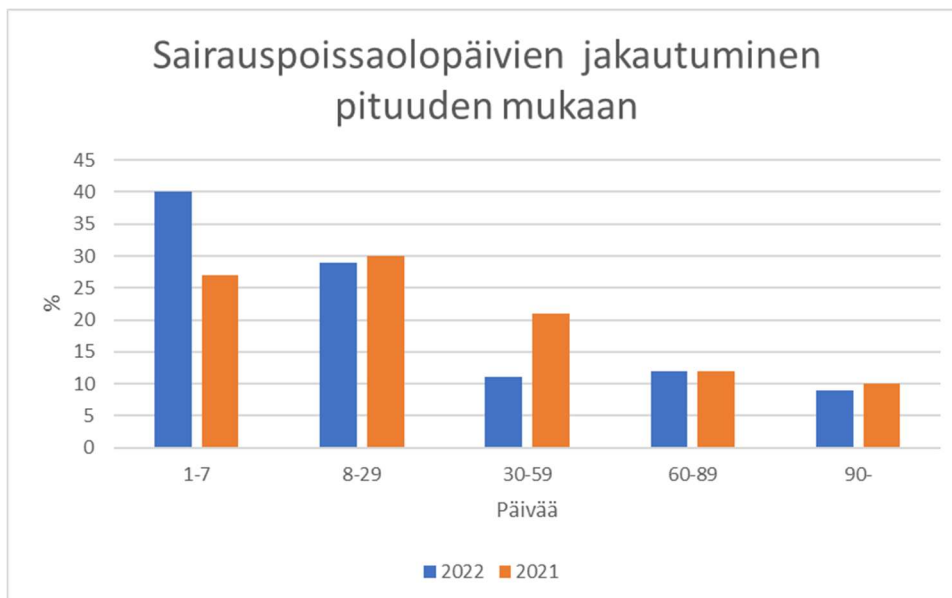
Keva avaintietopalvelut

Lyhyiden 1–7 päivän sairauspoissaolojen määrän kasvun selittävinä tekijöinä ovat koronavirukseen sairastuneiden määrän kasvu (suositus olla pois työnteon paikasta 5 vuorokautta kotitestin ollessa positiivinen ilman

oireita) sekä ohje olla poissa työpaikalta matalalla kynnyksellä, jos koronaan viittaavia oireita esiintyy. Vuoden aikana esiintyi myös runsaasti muita lyhytaikaista poissaoloa vaativia sairauksia, joita ei koronavuosien aikana juurikaan esiintynyt mm. ns. normaalit nuhakuumeet ja norovirus- tai vatsataudit. Koronan vaikutukset näkyvät myös 8–29 pv poissaolo määrissä sekä poissaolijoiden määrän kasvussa, koska kunnassa oli alkuvuoden voimassa esimiehen päätöksellä 10 pv poissaolo.

Poissaolot 8–29 pv sekä 30–59 pv sisältävät eniten mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelin sairauksista johtuvia poissaoloja. Yli 90 pv poissaolojen syy olivat pääasiassa pitkittyneet mielenterveyden- tai tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Työkykyä korjaaviin leikkauksiin pääsyssä on edelleen ollut vaikeuksia ja se on osaltaan viivästyttänyt työntekijöiden työhön paluuta. Mielenterveydenpoissaolojen osalta ahdistukseen liittyvät poissaolot ovat lisääntyneet.

Lyhyiden poissaolojen osuus kaikista poissaolo päivistä on kasvanut edellisvuoteen verrattuna, pitkien poissaolojen osuudessa muutosta on tapahtunut keskipitkissä poissaoloissa, mutta muuten tilanne on pysynyt ennallaan.



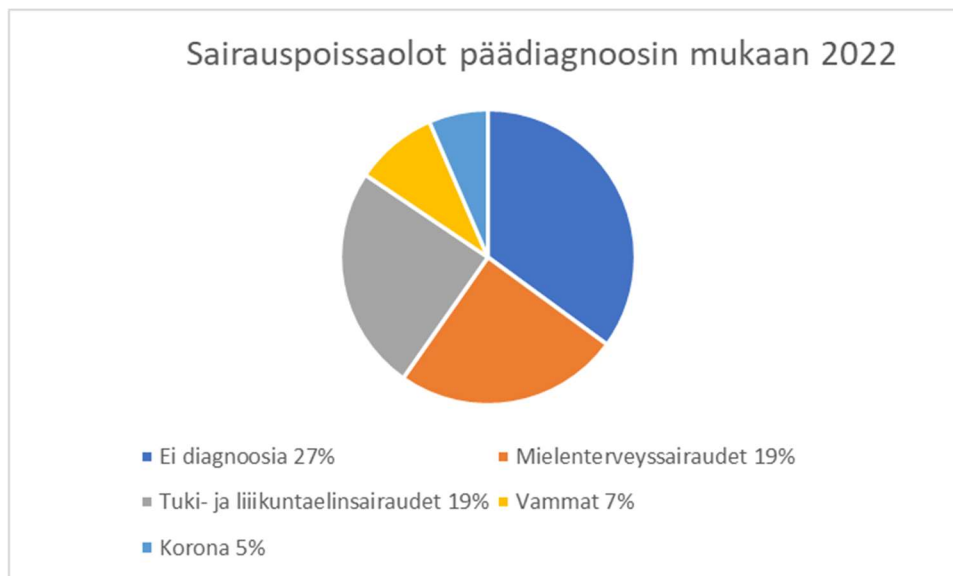
6.2 Sairauspoissaolojen syyt

Työterveyshuollon tilastoinnin mukaan sairausryhmien prosentuaaliset osuudet kokonaismäärästä vuosina 2021–2022 (suluissa vuoden 2021 vastaava %-luku) olivat:

- ei diagnoosia/oma ilmoitus 1–7 päivää 27 % (18,5 %)
- tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet 19 % (24,5 %)
- mielenterveys sairaudet 19 % (20 %)
- vapaa-ajan tapaturmat ja vammat 7 % (8 %)
- hengityselinsairaudet 3 % (3,7 %)
- koronaviruksesta (diagnoosiluokitettut) johtuneita sairauspoissaoloja oli kokonaismäärästä 5 % (0,7 %).

Työterveyshuollon diagnoositietojen perusteella vuonna 2022 COVID-19 liittyviä sairauspoissaoloja oli 1 184 pv (171 päivää). Sosiaali- ja terveyspalveluiden osuus tästä on n. 30 %, varhaiskasvatuksen n. 26 %, koulujen n. 18 % ja muut alat n. 26 %.

Sairauspäivien kertymät eri diagnoosisuoksissa työterveyshuollon tilaston mukaan oli Ei diagnoosia/oma ilmoitus yleisin syy sairauspoissaoloihin. Tässä ryhmässä kasvua edellisvuoteen kertyi + 70 %. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksien osalta esiintyi lievää laskua, -13 %. Kolmanneksi eniten poissaoloja oli mielenterveyteen liittyvissä sairauksissa, joissa kasvua oli + 4 %. Hengityselinsairauksien osalta havaittiin lievää kasvua, +9 %, mutta diagnosoitu koronavirustauti kasvoi peräti +592 %. Vammojen osuus on sen sijaan laskenut, -10 %.



Työterveyshuollosta kirjoitettiin 47 % kaikista sairauspoissaolotodistuksista (2021: 53 %). Tämä 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 (84 %), tuki- ja liikuntaelin- (77 %) tai hengityselinsairauksiin (37 %) liittyvistä poissaolotodistuksista kirjoitetaan työterveyshuollosta.

6.3 Muut vapaat ja poissaolot

Muita poissaolon syitä kuin vuosilomat, koulutukset ja sairauspoissaolot ovat erilaiset virka- ja työvapaat. Vuoteen 2021 verrattuna virka- ja työvapaita oli vuonna 2022 yhteensä 4 698 päivää vähemmän mutta näitä vapaita hyödynsi kuitenkin 57 henkilöä enemmän kuin aikaisemmin.

	Päiviä	Henkilömäärä
Perhevapaat	12310	263
-josta sairaan lapsen hoito	1 007	
Vuorotteluvapaa	180	1
Opintovapaa	6 617	46
Yksityisasia palkaton	4 137	490
Toisen viran/toimen hoito muualla	773	4
Yhteensä	18 982	804

7. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta

7.1 Työsuojelutoiminta

Kulunut vuosi oli työsuojeluvaltuutettujen nelivuotisen toimikauden ensimmäinen vuosi. Molemmat työntekijöiden työsuojeluvaltuutetut jatkoivat tehtävässään, mikä helpotti jo aiemmin aloitettujen toimintojen jatkumisessa sekä kehittämässä. Toimihenkilöiden valtuutettuna aloitti uusi henkilö. Osa-aikainen ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu siirtyvät vuoden 2023 alussa hyvinvointialueelle.

Työsuojeluntoimintaohjelmaan (2021–2024) sisältyvien tavoitteiden osalta edistyi/onnistuttiin:

1. Vaarojen selvityksen ja riskien arvioinnin kehittäminen, perehdytys, koulutus ja ohjaus arvioinnin tekemiseen. Työsuojeluvaltuutetut ovat toimineet työsuojeluparien ohjaajina arvioinnin aloituksissa tai päivityksissä. Vaarojen selvitys ja riskien arviointi pysyi hyvin ajan tasalla korona tilanteen muuttuessa. Koneiden ja laitteiden vaarojen selvityksen lomakkeiden kehittäminen aloitettiin loppuvuodesta. Biologisten vaarojen arviointi on myös pysynyt ajan tasalla ja esimiehet ovat huolehtineet työssä altistuneiden ilmoittamisessa.
2. Osastojen ja keskusten työhyvinvointi ja työsuojelusuunnitelmien laadinnan ohjaus, tuki ja seuranta. Osastot ja osa yksiköistä laativat omat suunnitelmansa ja ovat päivittäneet niitä. Johtoryhmässä käsiteltiin Kevan työhyvinvointianalyysiä ja sen pohjalta tehtiin suunnitelmia tulevalle vuodelle.
3. Työsuojeluparikoulutus on vakiintunut 4 kertaa vuodessa toistuvaksi koulutukseksi. Koulutuksissa käsitellään Chef i Sibbossa esillä olevia työsuojelun asioita syvemmin sekä muita ajankohtaisia aiheita. Lisäksi työsuojeluvaltuutetut ovat jatkaneet työsuojeluparien Drop In tapaamisia teamsissa. Työsuojeluparityöskentely on edistynyt työpaikoilla. Työsuojeluhenkilöstö osallistui yhdessä viherpalveluiden esimiehen kanssa KT:n järjestämään työsuojelun työkalujen ja toimintamallien levittäminen omassa organisaatiossa koulutukseen.
4. Työsuojeluasioista tiedottaminen työsuojelupari- ja esimies teamsissa sekä Intrassa. Ohjeiden ja ohjevideoiden laatimiset ja päivitykset
5. Ristiriitatilanteiden ja häiriökäyttäytymisen ennaltaehkäisyyn liittyvää ohjausta ja tukea työyhteisöille työyhteisötaitot koulutuksen avulla, esimiesten teemakoulutuksissa sekä työsuojelupari koulutuksissa. Koulujen uhka- ja väkivalta tilanteiden ennaltaehkäisyn ja tuen ohjelman päivitys aloitettiin loppu vuodesta yhteistyössä sivistysosaston päälliköiden kanssa.
6. Tilaratkaisuihin liittyvä suunnittelu ja seuranta terveysaseman osastojen peruskorjauksen, Mäntsälän väistötilojen, Jokipuistonkoulun peruskorjauksen sekä Sipoonlahden koulun osalta. Yhteistoiminta toimitilojen kanssa jatkunut erillistapaamisilla.
7. Sisäilmaan liittyvät työpaikkakäynnit ja yhteistyö toimitilojen kanssa

Aluehallintoviraston työsuojelun tekemä tarkastus kohdentui nuorisopalveluihin, tarkastuksen pääpaino oli uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta.

Työsuojelu- ja työterveyshuolto jatkoivat aktiivista yhteistyötä vuoden aikana tavaten kahden kuukauden välein. Tapaamisten pääpaino oli työpaikkaselvityksissä sekä toimintojen kehittämisessä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitettiin ja käsiteltiin joulukuun yhteistyökomiteassa. Päivittämistä edelsi kuluneen vuoden toiminnan arviointi yhdessä työterveyshuollon. Sisällölliset päivitykset koskettivat vuosittaisia painopistealueita mm. vuoden 2023 painotus on mielenterveyspoissaolojen ennaltaehkäisyssä ja hoidossa sekä esimiesten tukemisessa.

Hyvinvointialueelle siirtymiseen liittyvä muutos näkyi työsuojeluntehtäväalueella siirtyvän henkilöstön kasvavana huolena tulevista tehtävistä, työn teon paikoista sekä erilaisten keskeneräisten asioiden hitaaseen etenemiseen. Hyvinvointialue järjesti syksyn aikana muutuskoulutusta sekä esimiehille, että työntekijöille. Aivan vuoden lopussa useat keskeneräiset asiat tai neuvottelut saatiin päätökseen tai aikataulut selkenivät.

Alkuvuoden osalta korona tilanne jatkui kesään asti vaihtelevana ja tilannetta seurattiin poikkeusolojen johdoryhmän kokouksissa. Koronaan liittyvät suositukset olivat voimassa koko vuoden ajan, mutta niitä lievennettiin kaikilla muilla toimialoilla paitsi sosiaali- ja terveystalveissa kesän ja syksyn aikana. Heillä lievennykset astuivat voimaan syksyn loppupuolella.

Monessa sosiaali- ja terveystalveluiden, opetuksen ja varhaiskasvatuspalveluiden yksiköissä koettiin kuormittumista sairauspoissaolojen sekä kasvaneen sijaispulan vuoksi. Kevään työtaistelutoimenpiteiden vaikutus työvuorojen järjestelyihin vaikutti myös osaltaan kuormittumiseen ja työjärjestelyihin. Venymistä ja joustoa esiintyi kaikilla aloilla. Työssä tosiasiallisten altistuneiden määrä kasvoi ja pääasiassa ne liittyivät sosiaali- ja terveystalveiden osastojen koronaepidemioihin. Koronaan liittyvien ammattitautiepäilyjen määrä lisääntyi, mutta hyväksytyt päätökset ammattitaudeista jäivät vähäisiksi.

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 lisääntyivät. Esiin tulleita asioita käsiteltiin työpaikkaselvitysten tai -käyntien tai yhteydenottojen yhteydessä. Joulukuussa palkittiin kaksi esimiestä työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämistä: vihertyön esimies Anu Estemaa palkittiin työturvallisuuden pitkäaikaisesta kehittämisestä ja huolehtimisesta mm. kausityöntekijöiden perehdyttämisessä. Siivouspalveluiden esimies Johanna Kemiläiselle annettiin tunnustus pitkäaikaisesta työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen tukemisesta ja työssä jatkamisen mahdollistamisesta.

Loppuvuodesta valmistui henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, mihin liittyvät koulutukset alkavat vuoden 2023 puolella.

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).

Työterveyshuollon palvelut siirtyivät keväällä väliaikaisesti Porvoon toimipisteeseen, kunnes Söderkullassa avattiin kokonaan uusi toimipiste syksyn alussa. Etäyhteyksien ja etävastaanoton hyödyntäminen on monin tavoin auttanut palveluiden saatavuudessa ja on vakiintunut toimintamalli.

Lakisääteiset työpaikkaselvitykset toteutettiin pääasiassa fyysisinä työpaikkakäynteinä. Työterveyshoitajan tekemiä työpaikkaselvityskäyntejä oli aiempaa enemmän 49 kpl (31). Vuoden 2021 lopulla aloitetut johtoryhmien työpaikkaselvitykset saatiin lähes päätökseen loppuvuodesta, vain yksi selvitys siirtyi vuodelle 2023. Selvityskäynnit toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon, esimiehen, työsuojeluvaltuutetun sekä tarvittaessa työympäristöpäällikön ja toimitilapalveluiden kanssa. Muut työpaikkakäynnit (29 kpl) suoritettiin työfysioterapeutin toimesta.

Työfysioterapeutin palveluiden osalta työpaikkaselvityskäynnit lisääntyivät 29 käyntiin (5). Työfysioterapeutin työ kohdentui työntekijöiden yksilöohjaukseen 119 käyntiä (206) sekä neuvontaan ja ohjaukseen.

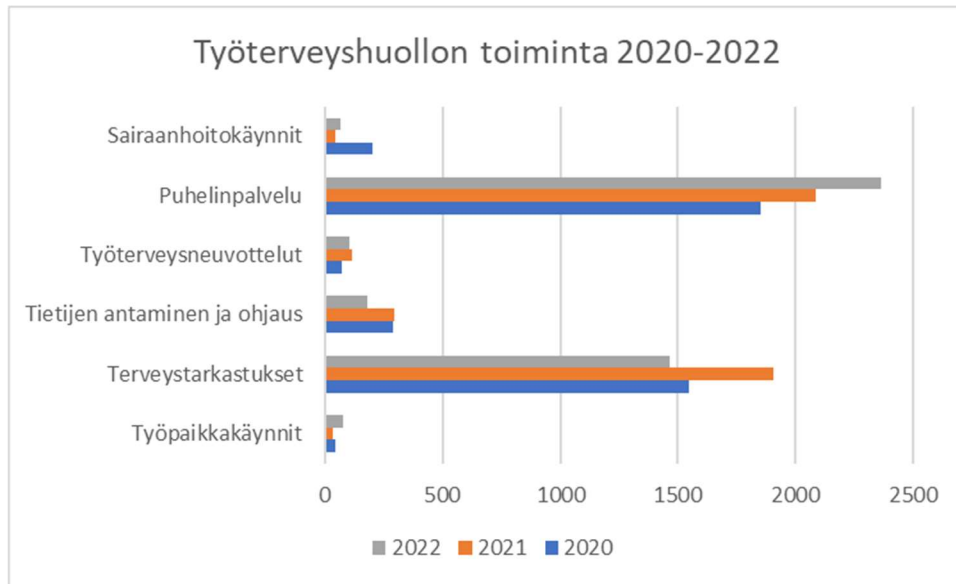
Työpsykologin palveluita laajennettiin ryhmätoimintaan kohdentuen siivouspalveluille, varhaiskasvatukseen sekä kaikille avoimeen ahdistuksen hallintaryhmään. Huoli hyvinvointialueen tuomasta muutoksesta näkyi myös psykologin vastaanottomäärien kasvuna.

Työterveyshoitajien tekemien terveystarkastusten määrä on laskenut n. 33 %. Muutokseen on vaikuttanut sähköinen terveystarkastus, jonka tuloksen perusteella työterveyshuolto kutsuu työntekijän fyysiseen tarkastukseen tai antaa ohjeita sekä neuvoja puhelimitse. Tästä johtuen ovat terveydenhoitajien puhelinkontaktit kasvaneet n. 48 %:lla. Erikoislääkäreiden käyntien määrä oli edellisen vuoden tasolla, ne liittyvät osatyökykyisten työssä selviytymisen arviointiin ja seurantaan.

Vuonna 2021 alkaneet Kelan KILLA-kuntoutusryhmät (2 kurssia) Coronaria-Verve:ssä päättyivät joulukuussa. Yhteistoimintapäivässä käsiteltiin työhön ja työympäristöön liittyvää kehittämistä. Syksyllä haettiin vuodelle 2023 rahoitusta kahdelle uudelle KILLA-kuntoutusryhmälle. Yhteistyössä Porvoon kaupungin kanssa on alkamassa varhaiskasvatusalalle suunnattu kuntoutusryhmä (4+4 paikka) sekä oma KILLA kuntoutuskurssi Sipoon opetushenkilöstölle (8 paikkaa). Toteuttajana Coronaria-Verve Tikkurila. Kurssien kesto on noin 1,5 vuotta ja kuntoutus toteutetaan kiinteästi työntekijän oman työpaikan kanssa ja yhteistyössä esimiehen kanssa.

Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa järjestettiin Tuura-työuranuurtajavalmennus, mihin osallistui työntekijöitä eri toimialueelta. Vetäjinä toimivat työterveyshoitaja sekä työympäristöpäällikkö.

Hyvinvointialueen päätöksen hankkia työterveyshuoltopalvelut Mehiläinen Oy:ltä johdosta, Kuninkaantien työterveyshuolto käynnisti selvityksen työterveyshuoltopalveluiden järjestämisestä. Selvityksen tavoitteena oli löytää ratkaisu jatkaa palveluiden tuottamista sekä Porvoon kaupungin, että Sipoon kunnan henkilöstölle. Loppuvuodesta käytiin alustavia neuvotteluita Keski-Uudenmaan Työterveyshuollon kanssa



Osatyökykyisten tukeminen

Vuoden aikana työterveyshuollon ja työnantajan ns. tehostetun tuen piirissä oli 71 työntekijää. Tehostetulla tuella tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden tavoitteena on tukea työntekijän työhön paluuta pitkään jatku-neelta sairauspoissaololta (30– yli 90 pv poissaolot). Verrattuna edelliseen vuoteen, tapausten määrässä on lievää laskua, mutta aiempaa useammassa tapauksessa toimenpiteiden toteutuksessa esiintyi haasteita. Työntekijät palasivat pääasiassa omaan työhönsä.

Työkyvyn ylläpitämiseen ja työhön paluun toimenpiteisiin liittyviä työterveysneuvotteluita pidettiin yhteensä 103 kpl (114). Tämän lisäksi työnantajan työkykykeskusteluita, erilaisten taloudellisten etuisuuksien selvittämiseen tai ammatillisen kuntoutuksen hakemiseen liittyviä tapaamisia oli aiempaa enemmän, n. 80 kpl. Nämä toteutettiin yhteistyössä esimiehen, työntekijän ja työympäristöpäällikön kanssa. Esimiehet ovat aktivoituneet aiempaa paremmin hyödyntämään työnantajan työkykykeskusteluita valmistautuessaan työ-terveysneuvotteluihin, joten luku ei sisällä esimiesten itse käymiään keskusteluita. Tehostetusta tuesta varhaisemmassa vaiheessa työssä selviytymistä on tuettu esimiehen päätöksellä tehtävän mukautetun työn avulla. Mukautetun työn käyttö on vakiintunut tukimuoto ja sen käyttö on ollut aktiivista. Vuoden aikana lisättiin tiedottamista eri tukimuodoista mm. työsuojeluparien koulutuksessa sekä opasmateriaalin laatimisel- la. Työkyvyntuki materiaalin päivitys ja uudistus käynnistyi loppuvuodesta.

Vuoden aikana myönnettiin 5 uutta osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea, joiden turvin työntekijät jatkavat edelleen omassa työssään. Vuoden aikana kaksi työntekijää jäi työkyvyttömyyseläkkeelle, ja molemmat työskentelivät ennen eläkkeelle jäämistä osatyökyvyttömyyseläkkeen turvin. Osasairauspäivärahaa on käytetty 9 kertaa työhön paluun tilanteissa. Vuoden aikana toteutui 5 ammatillisen kuntoutuksen työkokeilua, joissa tukijana oli joko Keva tai Kela. Yhteistyö yritysmaailman kanssa otti pienen askeleen eteenpäin, kun työssä jatkaminen mahdollistui uudella työnantajalla työkokeilun jälkeen. Tuura- työuranuurtaja valmennuksen avulla pystyttiin tukemaan työntekijöitä ajoissa löytämään tarvittavia muutoksia, jotta työntekeminen jatkui omassa tai toisessa tehtävässä.

Osasairauspäivärahan, eläkkeiden, tai ammatillisen kuntoutuksen hakemusten myöntämisprosentti on pysynyt korkeana, mutta vuoden aikana tuli aiempaa useampia hylkääviä päätöksiä. Hylkäävien päätösten taustalla oli Kevan linjan tiukennus myöntämisen perusteissa. Ammatillisen kuntoutuksen saamisen perustana

on työntekijän uhka jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle lähivuosien aikana. Aiemmin ammatillisen kuntoutuksen työkokeilua on ollut mahdollisuus saada lievemmissäkin työkyvyttömyyden uhan tilanteissa. 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. Uutena tukimuotona on otettu käyttöön Kelan kuntoutusraha työterveyshuoltolakiin perustuvassa työkokeilussa. Tätä voidaan hyödyntää, kun työnantajan maksaa ko. ajalta täyden palkan ja työtehtävät ovat jotain muuta kuin omat työtehtävät.

Hyvinvointialueelle siirtymisen takia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluksessa oleville osa työkykyisille työntekijöille laadittiin osakuntoutustuki tai osa työkyvyttömyyseläke hakemuksia, jotka tulevat voimaan vasta 2023 puolella. Päätös työssä jatkamisen mahdollisuuksista tai muun työn tarjoaminen jää hyvinvointialueella päätettäväksi.

7.3 Sosiaalisen pääoman kysely 2022

Kunnanvaltuuston vahvistamien tavoitteiden mukaisesti kunnassa teetetään vuosittain henkilöstökysely. Kevan laatima sähköinen työhyvinvointikysely järjestetään vuorovuosin sosiaalisen pääoman kyselyn kanssa. Edellinen Sosiaalisen pääoman kysely tehtiin Sipoon kunnassa vuonna 2020.

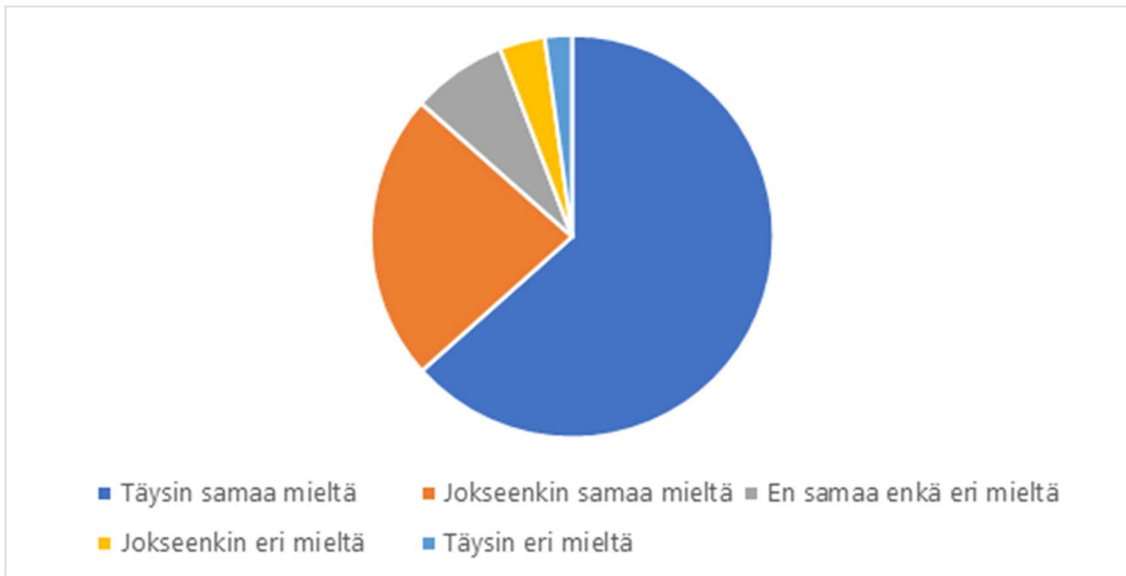
Sosiaalisen pääoman kysely on kansallinen mittari, jota hyödyntävät useat julkisen sektorin organisaatiot. Sen avulla kerätään tietoa työyhteisöjen toimivuudesta sekä esimies-alainen-suhteista. Tieto on avain ongelmien ja vahvuuksien tunnistamiseen, joten henkilöstön vastaukset ovat erittäin arvokkaita.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

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

Kunnan työntekijöistä kyselyyn vastasi vuoden 2022 kyselyyn yhteensä 549 työntekijää. Vastausprosentti oli 46 prosenttia. Kunnassa ohjeistetaan alkuvuodesta osastojen johtoryhmiä ja työyksiköitä käsittelemään tuloksia ja keskustelemaan niistä työyksiköittäin. Keskusteluissa pohditaan yhdessä esimerkiksi sitä, kuinka mahdollisia epäkohtia voisi parantaa ja kuinka hyvä sosiaalinen pääoma saadaan ylläpidettyä.

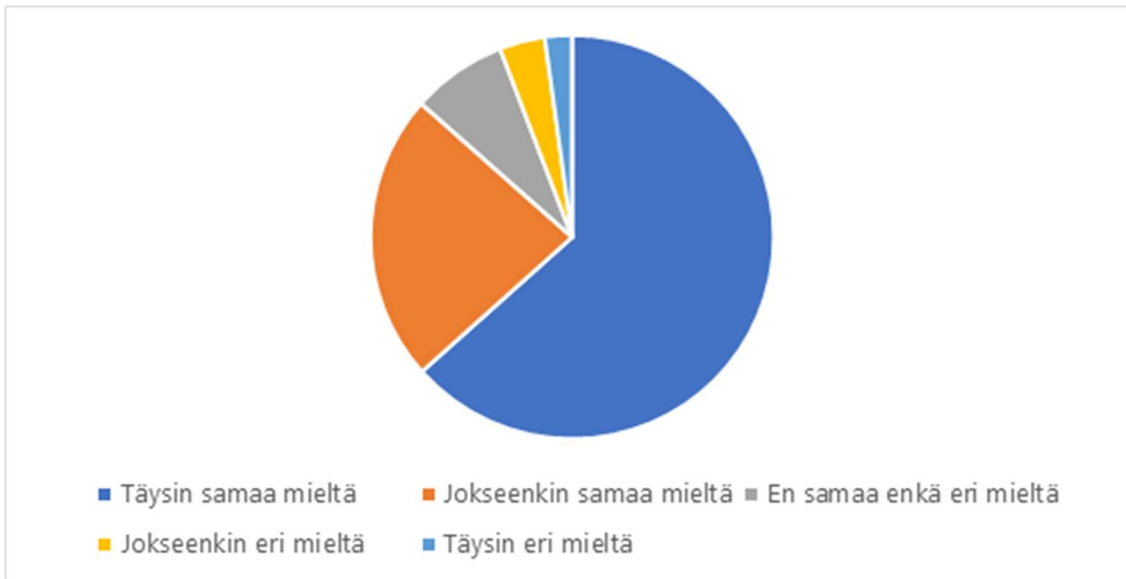
Vuoden 2022 kyselyn tulosten perusteella on sosiaalinen pääoma Sipoon kunnan työpaikoilla kasvanut. Kaikkien annettujen vastausten keskiarvo oli 4,07. Vuonna 2020 sama luku oli 4,05 ja vuonna 2018 tulos oli 3,90. Asteikkona kyselyssä on 1–5, ja kyselyyn vastanneet työntekijät arvioivat, kuinka samaa mieltä he ovat erilaisten väittämien kanssa.

Tulokset osoittavat, että työpaikoilla vallitsee me-henki, työntekijät ovat yhteistyökykyisiä ja kokevat vahvaa osallisuuden tunnetta. Myös johtaminen ja työyhteisöjen tuki esihenkilölle ovat kehittyneet positiiviseen suuntaan. Kyselystä käy ilmi, että suurin osa kunnan työntekijöistä kokee arvostusta työyhteisössään. Esimerkiksi väittämä ”Tunnen oloni työyhteisössä ymmärretyksi ja hyväksytyksi” sai arvosanan 4,23. Vain harva työntekijä oli väittämän kanssa eri mieltä.



Kuva: Vastausten jakauma väittämään ”Tunnen oloni työyhteisössä ymmärretyksi ja hyväksytyksi”.

Moni allekirjoitti myös väittämän ”Työyhteisössä kohtelemme toisiamme asiallisesti ja tasa-arvoisesti”. Väittämän osalta vastausten keskiarvo oli 4,15. Työntekijät kokivat myös voivansa luottaa omaan lähimpään esihenkilöönsä. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Voin luottaa esimieheeni” kanssa oli 461 vastaajaa ja vastausten keskiarvo oli 4,25. Myös väittämä ”Esimieheni kohtelee minua asiallisesti ja oikeudenmukaisesti” sai korkean keskiarvon, 4,42.



Kuva: Vastausten jakauma väittämään "Esimieheni kohtelee minua asiallisesti ja oikeudenmukaisesti".

7.4 Työtapaturmat

Vuonna 2022 ilmoitettiin yhteensä 75 työtapaturmaa joista 19 työmatkalla ja 56 työssä. Kaikkiaan 36 tapauksessa maksettiin tapaturmavakuutuksen nojalla korvausta, joko terveydenhuoltopalveluista tai palkkakuuluina. 39 tapaturmasta ei aiheutunut poissaoloja eikä kustannuksia, tämä luku sisältää 12 pisto ja viiltotapaturmaa.

Työssä tapahtuneet tapaturmiin sisältyy myös ammattitautiepäilyt sekä työliikkeeseen liittyvät tapaturmat, joita oli yhteensä 14 kpl. Pääasiassa ammattitautiepäilyt liittyivät työssä koronalle tosiasiallisesti altistuneisiin työntekijöihin, jotka työskentelivät sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa.

Vuonna 2021 alkanutta etätyön vakuutusturvaa jatkettiin erillisellä etätyövakuutuksella. Etätyössä tapahtuneita työtapaturmia ei ilmoitettu vuoden 2022 aikana ollenkaan.

Tapaturmat aiheuttivat vuonna 2022 yhteensä 332 (247 päivää) poissaolopäivää. Poissaolot jäivät pääasiassa alle 3 pv pituisiksi 16 tapaturmassa. 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 6 merkittävämpää tapaturmaa, joista 2 tapahtui työmatkalla ja pääaiheuttajana oli liukkaus tai jokin ulkopuolinen aiheuttaja. Työssä tapahtuneista 3 johdettiin ulko- tai sisätilojen liukkaudesta.

Työtapaturmat	2020	2021	2022
Työssä	47	42	56
Työmatkalla	16	12	19
Sairauspoissaolopäiviä	261	247	322
Tapaturmia yhteensä	63	54	75

Suurin osa työtapaturmista koskivat sosiaali- ja terveysosaston sekä sivistysosaston työntekijöitä

Työtapaturmat sattuivat yleensä vuoden kolmen ensimmäisen kuukauden tai sen kolmen viimeisen kuukauden aikana. Yleisin syy oli liukastuminen, kompastuminen tai kaatuminen, jotka aiheuttivat murtumia, nyrjähdyksiä, venähdyksiä, tärähdyksiä tai ruhjeita ylä- ja alaraajoihin. Toiseksi eniten oli äkillisestä fyysisestä tai psyykkisestä kuormituksesta aiheutuneita ilmoituksia, jotka liittyivät väkivaltilanteisiin. Ajoneuvoon, liikenteeseen tai pyöräilyyn liittyviä tapaturmia sattui merkittävästi vähemmän kuin edellisenä vuonna (2kpl). 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 työtapaturman kriteerit.

Vuonna 2022 maksettiin työtapaturmien vuoksi korvauksina kunnalle yhteensä 47 869 euroa, joka on 4 472 euroa enemmän kuin vuonna 2021 (43 397 euroa).

Tapaturmakulut 2019-2022				
	2019	2020	2021	2022
Korvaukset	29 474	66 657	43 397	47 869

Läheltä piti- ja uhkatilanteet

Läheltä piti- ja uhkatilanneilmoituksia on tehty yhteensä 93 kpl. Näistä on 53 kpl tehty sivistys- tai muu osasto ja 40 kpl sosiaali- ja terveysosaston työpaikoilta. Muu turvallisuushavaintoja on ilmoitettu 33kpl. Edelleen näyttää siltä, että osa läheltä piti tilanteista kuuluisi työtapaturma puolelle. Ilmoitusten määrä on vähäisempi kuin edellisenä vuotena eikä vastaa todellista tilannetta työpaikoilla. Ilmoittaminen on koettu vaikeaksi ha työlääksi. Ilmoitusjärjestelmässä otettiin syksyllä käyttöön moni ilmoitus mahdollisuus helpottamaan saman tyyppisestä läheltä piti- tai uhka tilanteesta. Koulutusten yhteydessä työntekijöitä ja esimiehiä on kannustettu ja ohjattu ilmoittamaan kaikki tapahtumat.

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 sävyllään karkeat ja epäasialliset.

Lisäksi on kirjattu ilmoituksia, jotka liittyvät omaisten ja huoltajien tai muiden asiakkaiden taholta tulleeeseen psyykkiseen uhkailuun. Työpaikkaselvitysten yhteydessä on tullut esiin kokemukset lisääntyneestä häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta asiakastapaamisten yhteydessä tai "maalittamisesta" sosiaalisen median kautta.

7.5 Sisäilma-asioiden käsittely

Ongelmallisten sisäilmakohteiden määrä on vähentynyt entisestään. Sisäilmaan liittyviin ongelmiin on löydetty ratkaisuja ja tilanne on aikaisempaa parempi. 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 peruskorjattuihin tiloihin takaisin syyslukuvuoden alussa, kuten myös Metsätien päiväkotit, missä tehtiin korjaustoimenpiteitä. Mäntymäellä tehdyt korjaukset valmistuivat kesällä.

Landsängenin ja Västerskogin varhaiskasvatuksen käytössä olevissa tiloissa jatkettiin tutkimuksia. Västerskogin päiväkotikiinteistöjen osalta päädyttiin niiden purkamiseen ja korvaamiseen paikalle rakennettavilla pailjongeilla. Landsängenin osalta selvittely jatkuu edelleen.

Sipoonlahden koulun kiinteistön sisäilma- ja talotekniikkaan liittyvät ongelmat jatkuivat vuodenaikana. Tehtyjen tutkimusten perusteella on toteutettu korjaus- ja säätötoimenpiteitä, joita jatketaan vuoden 2023 aikana.

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

Kunnan sisäilmaryhmä on kokoontunut neljä kertaa.

8. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja osaamisen kehittäminen

8.1 Työhyvinvointitoiminta ja osaamisen kehittäminen

Työhyvinvoinnin- ja työsuojelun toimintaohjelmaan 2021–2024 liittyneet osastojen ja keskusten laatimat suunnitelmat valmistuivat vuoden alussa ja seuranta tehtiin syksyn aikana. Suunnitelmassa nousi esiin seuraavia työhyvinvointiin ja työssä jaksamisen tukea liittyviä asioita:

työn priorisointiin liittyvät tarpeet ja työmäärän kohtuullistaminen, työvoiman saatavuuden kasvava ongelma, toimivat ratkaistut sairauspoissaolojen vähentämiseen ja työntekijöiden työkyvyn tukemiseen.

Kevan tekemää analyysiä palattiin kunnan johtoryhmässä ja seuranta osoitti, että useat toiminnot olivat jo käynnistyneet tai käynnistymässä.

- Osastot ja keskuskeskukset olivat laatineet omat suunnitelmansa työhyvinvoinnin ja työsuojelun osalta ja niitä käytiin läpi jokaisen osaston kanssa erikseen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sisällytettiin työterveyshuollon ja osastojen/keskusten yhteistyön lisääminen ja tunnuslukujen hyödyntäminen työhyvinvointi suunnittelun tukena
- Esimiehiä kannustettiin käyttämään aktiivisesti mukautettua työtä työkyvyn tukemisessa ja ajoissa selvittämään vaihtoehtoisia töitä työntekijän työssä jatkamisen osalta
- Työkyvyn tuen ohjeistuksen uudistaminen käynnistyi kesällä ja sitä käsiteltiin yhdessä johtoryhmän kanssa syksyllä. Samassa yhteydessä käytiin läpi erilaisia palveluita, joita voidaan hyödyntää esimiesten ja työntekijöiden tukena. Molempien käyttöönotto on suunniteltu tapahtuvan kevään 2023 aikana

- Sairauspoissaolojen vähentymisen osalta ohjeistukseen asetettiin tavoite päästä vuoden 2019 tasolle eli sairauspoissaolojen määrä 14,6 htv.
- Työntekijöille järjestettiin yksi TUURA työelämän uranuurtaja valmennusryhmä
- Työkyvyn seuranta ja raportointi tapahtuu edelleen henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon yhteistyönä.
- Kevan asiantuntijan kanssa läpikäytyt tunnusluvut näyttävät edelleen kunnan onnistuneen pitämään työkykyyn liittyvät kokonaiskustannukset kohtuullisella tasolla sekä pienentämään työeläkeperusteista maksua erilaisilla tukitoimilla.
- Työyhteisöjen työhyvinvointitapahtumat ovat lisääntyneet vuoden aikana ja erilaisia yhteisiä tilaisuuksia on pidetty aktiivisesti.
- Smartum -tuen käyttö laajennettiin koskemaan myös hierontaa. Työpaikoilla on käytettävissä Break-Pro elpymisliikuntaohjelma, joka mahdollistaa työn tauottamisen ohjatusti.

Osaamisen kehittäminen

- Osaamisen kartoitus ja toimenpiteiden suunnittelu käynnistyy kevään 2023 aikana.
- Vuoden aikana on toteutettu esimiesten teemakoulutuksia mm. palvelussuhde- ja työkyky- työterveyshuolto- ja työsuojeluasiat sekä työelämän haastavat tilanteet.
- Työkyvynjohtamisen rooleihin ja vastuisiin on kiinnitetty erityistä huomioita esimieskoulutusten yhteydessä ja laadittu tiivistettyjä ohjeita eri tilanteisiin. Työhyvinvointiasioihin liittyviä koulutuksia on järjestetty sekä esimiehille että työsuojelupareille.
- Keva tarjoaa työkykyjohtamiseen liittyvää koulutusta esihenkilöille sekä päättäjille
- Esimiehille esiteltiin KT Linjan koulutuksia, jotka ovat jatkuvasti hyödynnettävissä
- Esimiesten säännölliset Chef i Sibbo -aamukahvitapaamiset jatkuivat noin kerran kuukaudessa.

Työntekijöiden liikunta- ja kulttuuriharrastuksia sekä hierontaa tuettiin vuoden 2022 aikana 56 349 eurolla. Kunta tarjoaa työntekijöilleen 100 euron vuosittaisen liikunta- ja kulttuuriedun tai hierontaedun. Vuonna 2021 näiden kustannus oli 59 743 euroa. Edun tilanneista 83 % valitsivat liikunta- ja kulttuuriedun ja 17 % hierontaedun. Vuoden 2022 Smartumin käyttötilaston mukaan kunnan työntekijät käyttivät edusta n. 80 % liikuntaan ja 20 % kulttuuripalveluihin.

8.2 Henkilöstön muistaminen

Kunnan muistamisäännön mukaisesti henkilöstöä muistetaan pitkäaikaisesta kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton ansiomerkillä ja palvelusta Sipoon kunnassa lahjaesineillä.

Vuonna 2022 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 50 kpl:

40 vuoden kunnallisesta palvelusta 6 henkilölle
 30 vuoden kunnallisesta palvelusta 20 henkilölle
 20 vuoden kunnallisesta palvelusta 24 henkilölle.

Erilaisia lahjaesineitä jaettiin palveluksesta Sipoon kunnassa yhteensä 112 kpl:

40 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 8 henkilölle
 30 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 14 henkilölle

20 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 34 henkilölle
10 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 56 henkilölle.

Tänä vuonna järjestimme muutaman vuoden tauon jälkeen yhteisen palkitsemistilaisuuden toukokuussa ja toinen joulukuussa missä palkittiin hyvinvointialueelle siirtyvät. Joulukuussa koko henkilöstöä muistettiin makeisyllätyksellä. Vuoden 2023 aikana palveluvuosimuistamisen käytäntöjä tullaan uudistamaan.

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 2022 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 2022 henkilöstön edustajana kunnan johtoryhmässä toimi Christer Jakobsson.