



Tornio

Henkilöstökertomus 2021

Päivitetty 13.4.2022

1. Sisällysluettelo

1.	Sisällysluettelo	1-1
1.	Johdanto	1-1
2.	Henkilöstöohjelman toteutuminen ja arviointi vuodelta 2021	2-2
3.	HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	3-3
3.1.	Henkilöstömäärä	3-3
3.2.	Henkilötyövuodet	3-4
3.3.	Työajan käyttö	3-6
3.4.	Henkilöstön ikäjakauma	3-8
3.5.	Henkilöstön sukupuolijakauma	3-10
3.6.	Henkilöstön vaihtuvuus	3-11
3.7.	Henkilöstön eläköityminen ja siihen liittyvät kustannukset	3-11
3.8.	Palvelussuhteiden päätoimisuus	3-12
3.9.	Määräaikaisten työsuhteiden perusteet	3-13
4.	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	4-15
4.1.	Henkilöstökustannukset	4-15
4.2.	Palkkauksen rakenne	4-16
5.	HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	5-17
5.2.	Terveysperusteiset poissaolot	5-19
5.3.	Varhaisen tuen toimintamalli	5-20
5.4.	Osaamisen kehittäminen	5-21
6.	Työsuojelutoiminta	6-22
6.1.	Tietoon perustuva työsuojelutoiminta	6-22
6.2.	Työsuojelulliset haasteet	6-25
7.	Yhteistoiminta	7-25
8.	Viestintä	8-26
9.	Kehittämishankkeet	9-26
9.1.	Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen-hanke vuonna 2021	9-26
10.	Henkilöstöedut	10-30
11.	JOHTOPÄÄTÖKSET	11-31

1. Johdanto

Henkilöstökertomus on osa kaupungin tilinpäätöksen toimintakertomusta. Kirjanpitolautakunnan kuntajaoston yleisohjeen mukaisesti toimintakertomukseen kirjattavat henkilöstötiedot ovat suppeita ja tämän vuoksi Tornion kaupungissa laaditaan erillinen henkilöstökertomus, joka antaa syvällisempää tietoa henkilöstövoimavarojen rakenteesta, palkkauksesta, palvelussuhteista ja työhyvinvoinnista sekä näissä tapahtuneista muutoksista.

Henkilöstökertomus on lisäksi henkilöstöohjelman arviointityökalu, jonka avulla vuosittain seurataan henkilöstöohjelman toteutumista. Näin ollen henkilöstökertomus tuottaa tärkeää tietoa päätöksen tueksi koskien kaupungin strategista henkilöstövoimavarojen suunnittelua, muutoksiin valmistautumista sekä suunnitelmallista työyhteisöjen kehittämistä.

Henkilöstökertomuksessa raportoidaan henkilöstön tunnuslukuja määrä- ja kustannustietoina. Henkilöstö kuitenkin tulee nähdä palvelujen tuottajaroolin ohessa myös organisaation investointina, voimavarana ja kilpailuetujen lähteenä. Kuntaliitto on antanut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan alkaen vuoden 2022 alusta. Suosituksessa esitetään viisi kerättävää tunnuslukua, jotka kerätään valtakunnallisesti samalla tasolla. Tämä tuo muutoksen seuraavan vuoden henkilöstöraportoinnin laadintaan.

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

Vuoden 2021 osalta arviointiin tuo oman haasteensa henkilöstöpäällikön vaihtuminen uudestaan vuoden vaihteessa 2022. Edelleen on myös haasteita palkkaohjelmiston vaihtumisesta johtuen raporttien vertailtavuudessa.

Henkilöstökertomus käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa ennen kaupunginhallituksen käsittelyä.

Helena Bomström
vs. henkilöstöpäällikkö

2. Henkilöstöohjelman toteutuminen ja arviointi vuodelta 2021

Henkilöstökertomuksessa on tarkoitus arvioida myös henkilöstöohjelman toteutumista vuosittain. Henkilöstöohjelmassa on asetettu henkilöstöstrategian näkökulmasta keskeiset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit, jotka toteutuessaan tukevat kaupungin strategista johtamista. Henkilöstöstrategia auttaa saavuttamaan toiminnalliset tavoitteen mahdollisimman tuloksellisesti.

Henkilöstökertomuksessa peilataan henkilöstöohjelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista. Keskeistä on henkilöstön tuloksellisuuden arviointiin liittyvät asiat, näkökulmat, ongelmat sekä kehittämismahdollisuuden. Tavoitteena on pystyä hyödyntämään työssä mahdollisimman hyvin henkilöstön ominaisuuksia, työelämän laatua, jaksamista ja työhyvinvointia koskevaa tietoa sekä kehittää henkilöstöä koskevan relevantin tiedon hankinta- ja hyödyntämismenetelmiä.

Henkilöstöohjelmassa 2018-2021 on strategiseksi tavoitteeksi valittu *strateginen muutosjohtaminen ja johtamisjärjestelmän kehittäminen*. Tavoitteena on ennakoida tulossa olevia muutoksia ja ottaa perinteisten johtamiskäytäntöjen rinnalle uusia johtamisen työkaluja, joilla henkilöstö voi aktiivisesti osallistua muutosten suunnitteluun ja toteuttamiseen. Arviointikriteeriksi on määritelty *kilpailukyinen ja työhyvinvoinnista huolehtiva työnantaja*.

Toisena strategisena tavoitteena on *henkilöstö muutoksen tekijänä*. Henkilöstö muutosvoima takaa muutosten onnistumisen. Henkilöstön työhyvinvointi varmistaa tuloksellisen työn ja henkilöstö omalla panoksellaan tukee kaupunkistrategian toteutumista. Arviointikriteeriksi on määritelty *asiakaslähtöistä palvelua tuottava henkilöstö*.

Strategisten tavoitteiden alle on määritelty erilaisia toimenpidekokonaisuuksia, yksittäisiä toimenpiteitä sekä mittareita. Myös tässä henkilöstökertomuksessa käsitellään tietyiltä osin henkilöstöohjelmassa 2019-2022 määriteltyjä toimenpiteitä ja niiden toteutumista. Vuonna 2022 henkilöstökertomusta ja -mittareita on tarkoitus päivittää.

Lapin hyvinvointialue aloittaa toimintansa 1.1.2023. Hyvinvointialueelle tulee Tornion kaupungin henkilöstöstä siirtymään n. 400 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista. Tämä tuo paineita sekä henkilöstöohjelman kehittämiseen että henkilöstöjohtamiseen. Kuntaliitto on myös antanut uuden suosituksensa henkilöstökertomuksen koostamiselle alkaen vuodesta 2022.

3. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

3.1. Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä on arvioitu vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Vuonna 2021 kokonaishenkilöstömäärä kasvoi 39 henkilöllä verrattuna vuoteen 2020. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi 4 henkilöllä, määräaikaisen henkilöstön määrä lisääntyi 30 henkilöllä ja työllistettyjen määrä kasvoi 17 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain vuosina 2019 – 2021

Palvelualue	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Keskushallintopalvelut	37	40	38	4	7	11	4	2	3	45	49	52
Hyvinvointipalvelut	287	302	297	167	149	178	16	8	26	470	459	501
Sivistyspalvelut	441	445	451	199	195	191	15	15	13	655	655	655
Tekniset palvelut	155	152	157	18	18	19	12	6	6	185	176	182
Yhteensä	920	939	943	388	369	399	47	31	48	1355	1339	1390
Muutos ed. vuoteen		19	4		-19	30		-16	17	0	-16	51

Keskushallintopalveluiden henkilöstön määrä kasvoi 3 henkilöllä.

Hyvinvointipalveluissa henkilöstön määrä kasvoi 42 henkilöllä. Määräaikaista henkilöstöä työskenteli hyvinvointipalveluissa 29 henkilöä enemmän verrattuna vuoteen 2020.

Sivistyspalvelujen osalta henkilöstön kokonaismäärä pysyi vuonna 2021 edellisvuoden tasossa. Työllistettyjen määrä sivistyspalvelujen osalta väheni 2 henkilöllä vuonna 2021 verrattuna edeltävään vuoteen.

Teknisten palvelujen henkilöstömäärä kasvoi 6 henkilöllä. Määräaikaisista vakinaistettiin 4 henkilöä ja työllistetyistä 2 henkilöä.

Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön määrä vuonna 2021 oli 48 henkilöä ja vuonna 2020 oli 31 henkilöä. Lähes kaikki työllisyysmäärärahat kohdennettiin yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneisiin pitkäaikaistyöttömiin, joiden Kelan työmarkkinatukimaksuista kunta maksaa 50 - 70%.

Henkilöstöjärjestelyjen tavoitteena on ollut henkilöstön vakinaistaminen sekä määräaikaisten palvelussuhteiden vähentäminen ja siten henkilöstön eläköitymiseen varautuminen. Vuonna 2021 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi yhteensä 30 henkilöllä, johtuen korona-aikana sijaisten määrän kasvusta.

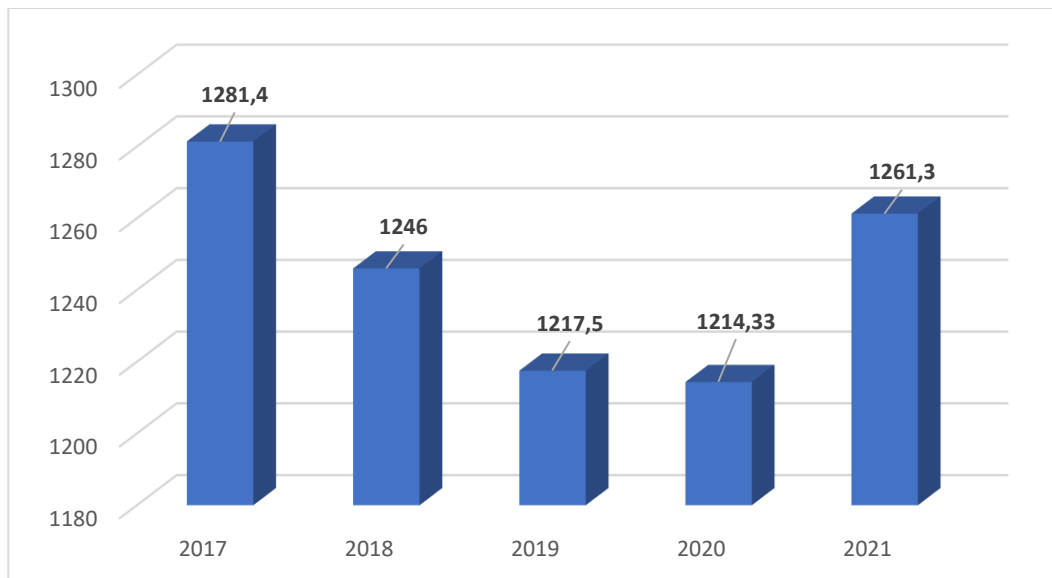
Käytettäessä henkilöstömäärää mittarina tulee huomioida, että osa-aikaiset palvelussuhteet aiheuttavat usein henkilöstömäärän kasvua. Kunta-alan henkilöstön kohdalla eläköityminen on voimakasta

lähivuosina, jolloin työvoiman resursoinnin näkökulmasta ajankohtaiseksi tulee osa-aikatyön kehittäminen. On huomioitava, että osa-aikatyön lisääminen lisää henkilöstömäärää sekä joitain palkkaukseen liittyviä sivukuluja. Osa-aikatyöllä on kuitenkin myönteisiä vaikutuksia henkilöstön työssä jaksamiseen ja sitä kautta esim. sairauspoissaolokustannusten sekä työkyvyttömyyseläkemaksujen vähentymiseen. Osa-aikatyön edistämällä voi olla myönteisiä vaikutuksia myös työllisyyden edistämisen näkökulmasta.

3.2. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosien määrä oli 31.12.2021 tilanteen mukaan yhteensä 1261,3 työvuotta. Vuoden 2021 osalta henkilötyövuosien lisääntyminen selittyy korona-ajan sijaisten määrällä.

Kuvio 1. Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2017 – 2021.



Taulukko 2. Henkilötyövuosien kehittyminen palvelualueittain vuosina 2020 – 2021.

Toimielin ja palvelualue	Vakituiset		Tilapäiset		Työllistettävät		Yhteensä	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Kaupunginhallitus								
Keskushallintopalvelut	38	41	12	7	2	1	52	49
Yhteensä	38	41	12	7	2	1	52	49
Sosiaali- terveyslautakunta								

Terveyspalvelut	19	10	26	5	3	3	48	18
Vanhus- ja hoitopalvelut	219	194	131	104	11	7	361	305
Sosiaali- ja vammaispalvelut	59	55	27	23	6	1	92	79
Yhteensä	297	259	184	132	20	11	501	402
Sivistyslautakunta								
Varhaiskasvatuspalvelut	151	127	41	31	4	7	196	165
Peruskoulutus	226	197	91	78	1	0	318	275
Nuorten ja aikuisten koulutus	23	20	2	4	0	0	25	24
Elämänlaatulautakunta, Aineen taidemuseon johtokunta								
Kulttuuri- ja nuorisotoimi, Aineen taidemuseo*	51	45	61	43	4	2	116	90
Yhteensä	451	389	195	156	9	9	655	554
Teknisten palvelujen lautakunta								
Kunnallistekniikka	17	18	2	13	0	2	19	33
Kaavoitus ja mittaus	16	16	1	2	1	0	18	18
Tilapalvelut	100	85	10	15	5	4	115	104
Ympäristöpalvelut	24	22	6	3	0	0	30	25
Yhteensä	157	141	19	33	6	6	182	180
Tornion kaupunki yhteensä	943	830	410	328	37	27	1390	1185

*sis. nuorisotoimi ja Aineen taidemuseo

3.3. Työajan käyttö

Henkilöstömäärien ja henkilötyövuosien lisäksi työnantaja ja työyhteisöt tarvitsevat tietoa siitä, miten työntekoon tarkoitettu työaika todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöresurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työhön käytettävästä ajasta. Taulukot antavat tietoa henkilöstön työaika- ja henkilöstöresurssisuunnittelulle.

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

Taulukko 3. Kuukausipalkkaisten ja muun henkilöstön työajan käyttö 2021.

Kk-palkkaiset ja muu henkilöstö 2021-2020	Työpäivät		% teor.sään. vuosityöajasta		1 000 €		% palkkakustannuksista	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Kalenterivuoden päivät (365)	399 273	353 926						
-vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät	119 840	109 272						
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	279 433	244 654	100	100				
Vähennetään työpäiviä								
-vuosilomat ja muut lomat	29 186	30 595	10,44	12,51	3 542	3 640	5,10	11,20
-terveysperusteiset poissaolot	15 537	13 580	5,56	5,55	1 244	1 154	1,79	3,55
-perhevapaat	6 081	6 862	2,18	2,80	317	142	0,46	0,43
-koulutus	3 331	543	1,19	0,22	252	51	0,36	0,16
-muut palkalliset poissaolot	2 459	904	0,88	0,37	285	77	0,41	0,24
-muut palkattomat poissaolot	8 032	12 592	2,87	5,15				

-vapaana annetut työaikakorvaukset	1 634	591	0,58	0,24		68		
+rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2 519		0,90		380		0,55	
=Tehty vuosityöaika	215 692	178 987	77,19	73,16				

Vuonna 2021 kuukausipalkkaisten sekä muun henkilöstön osalta tehty vuosityöaika oli 4,03 % enemmän verrattuna vuoteen 2020. Tämä selittyy kalenterivuoden aikana lisääntyneiden perhevapaiden ja palkattomien vapaiden määrällä. Terveysperusteiset poissaolot lisääntyivät 1 957 päivällä, joka tarkoittaa 5,56 % kasvua teoreettisessa säännöllisessä vuosityöajassa. Palkkakustannuksia terveysperusteisten poissaoloista ei ole mahdollista laskea euro määräisenä palkkaohjelmiston muutoksen vuoksi.

Muiden palkallisten poissaolojen osuus vuosityöajasta kasvoi 1 555 työpäivää. Myös koulutukseen käytetty aika vuosityöajasta kasvoi 2 788 työpäivällä.

Opetushenkilöstön osalta tehty vuosityöaika pieneni 2,2 % verrattuna vuoteen 2020. Tämä selittyy kalenterivuoden aikana teoreettisten vuosityöaikaan sisältyvien päivien määrällä. Terveysperusteiset poissaolot kasvoivat 1 025 päivällä, joka tarkoittaa 1,23% kasvua edellisvuodesta. Myös muut palkalliset poissaolot kasvoivat 102 päivällä.

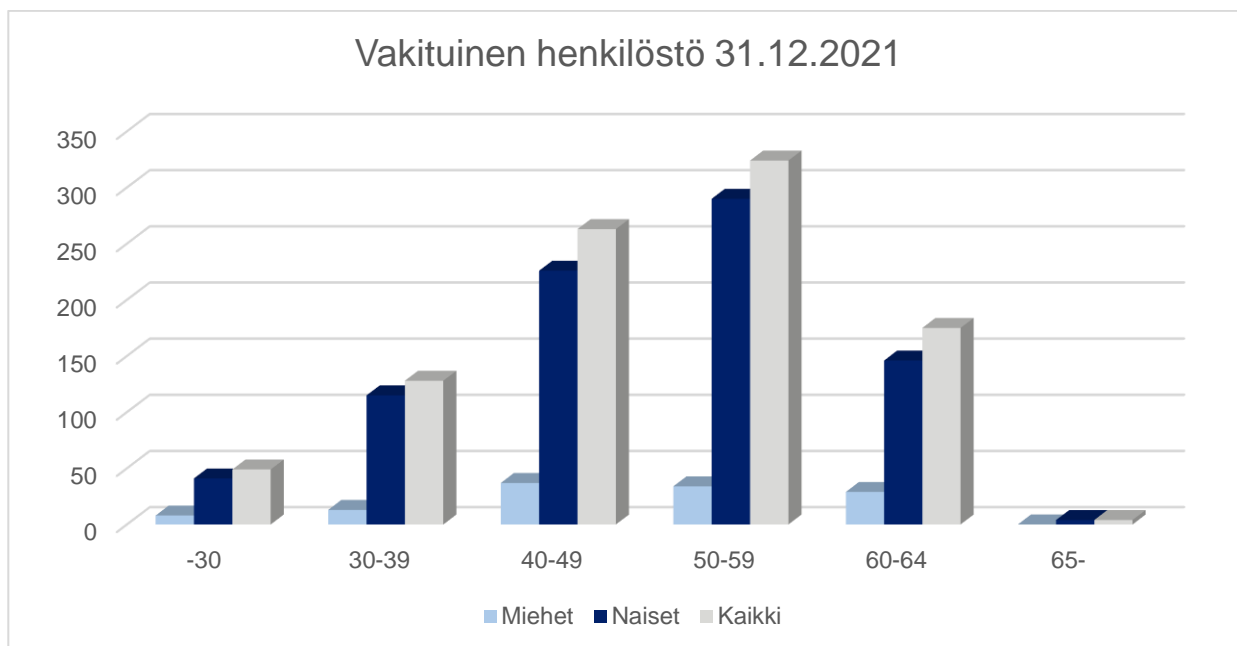
Taulukko 4. Opetushenkilöstön työajan käyttö 2021.

Opetushenkilöstö 2021-2020	Työpäivät		% teor.sään. vuosityöajasta		1 000 €		% palkkakustannuksista	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Kalenterivuoden päivät (365)	93 805	90 519						
-vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät	28 784	27 947						
-vähennetään koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja veso-päivät)	14 613	9 664						

= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	61 168	52 908	100	100				
Vähennetään työpäiviä								
-vuosilomat ja muut lomat	677		1,1		122		0,51	
-laskennallinen vuosiloma-aika	6 794	7 223	11,1	13,56				
-terveysperusteiset poissaolot	2 784	1 759	4,55	3,32	320	277	1,33	3,10
-perhevapaat	2 156	1 680	3,52	3,18	114	50	0,47	0,55
-koulutus	770	106	1,26	0,20	69	14	0,29	0,16
-muut palkalliset poissaolot	181	79	0,30	0,15	20	10	0,08	0,11
-muut palkattomat poissaolot	2 195	858	3,59	1,62				
=Tehty vuosityöaika	46 291	41 203	75,68	77,88				

3.4. Henkilöstön ikäjakauma

Vuonna 2021 koko henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta, joka hivenen kohosi vuodesta 2020 ja vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta. Suurimman ikäryhmän kaupungin henkilöstöstä muodostaa 50-59-vuotiaat.

Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2021.

Kun tarkastellaan henkilöstön keski-ikää palvelualueittain, voidaan todeta keski-ikältään nuorimman henkilöstön työskentelevän ympäristötoimissa (keski-ikä 42,1), terveystalveissa (keski-ikä 43,9) sekä kaavoituksessa ja mittauksessa (keski-ikä 44,9). Keski-ikältään vanhin henkilöstö työskentelee keskushallintopalveissa (keski-ikä 50,3) sekä teknisissä palveluissa (keski-ikä 48,3).

Taulukko 5. Henkilöstön keski-ikä palvelualueittain.

Toimielin	Palvelualue	lkm yht.	keski-ikä
Kaupunginhallitus	Keskushallintopalvelut	52	50,3
Yhteensä		52	50,3
Sosiaali- ja terveystk	Terveystalvet	48	43,9
	Vanhus- ja hoitopalvelut	361	47
	Sosiaali- ja vammaispalvelut	92	45,7
Yhteensä		501	46,5
Sivistystk	Varhaiskasvatuspalvelut	196	47

	Peruskoulutus	318	45,7
	Nuorten ja aikuisten koulutus	25	49
Elämänlaatutk	Kulttuuri- ja nuorisotoimi, Aineen taidemuseo	116	46,8
Yhteensä		655	46,5
Teknisten palvelujen ltk	Kunnallistekniikka	19	47,8
	Kaavoitus ja mittaus	18	44,9
	Tilapalvelut	115	50,6
	Ympäristötoimi	30	42,1
Yhteensä		182	48,3
Tornion kaupunki yhteensä		1390	46,9

3.5. Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuonna 2021 vakinaisesta henkilöstöstä (943 henkilöä) oli 822 (87,2%) naisia ja 121 (12,8 %) miehiä. Vakinaisessa työsuhteessa olevien miesten määrä kasvoi 4 henkilöllä. Työllistettyjä on melkein saman verran kuin edellisvuonna.

Taulukko 6. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelussuhteen tyypin mukaan.

Henkilöstömäärä 31.12.2021	Miehet	Naiset	yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Vakinaiset	121	822	943	0,42
Määräaikaiset	66	381	447	8,50
- joista työllistettyjä	11	26	37	19,35
Yhteensä	187	1203	1390	2,88

Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain.

Toimiala	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Keskushallintopalvelut	8	30	3	8	1	2	12	40
Hyvinvointipalvelut	13	284	14	164	5	21	32	469
Sivistyspalvelut	50	401	34	157	3	10	87	568
Tekniset palvelut	50	107	3	16	3	3	56	126
Yhteensä	121	822	54	345	12	36	187	1203

3.6. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2021 aikana vakinaisia palvelussuhteita alkoi 51 (37 vuonna 2020), joka on 5,4% henkilöstöstä. Vuoden 2021 aikana vakinaisia palvelussuhteita päättyi 61 (54 vuonna 2020), joka on 6,5 % henkilöstöstä. Suurin osa päättyneistä palvelussuhteista oli eläköitymisiä.

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

Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeen ikäraajat nousevat. Työnantajalla on keskeinen rooli siinä miten eläkeiän nousu ja yhä vanhemmaksi työskentelevät työntekijät otetaan vastaan työelämässä.

3.7. Henkilöstön eläköityminen ja siihen liittyvät kustannukset

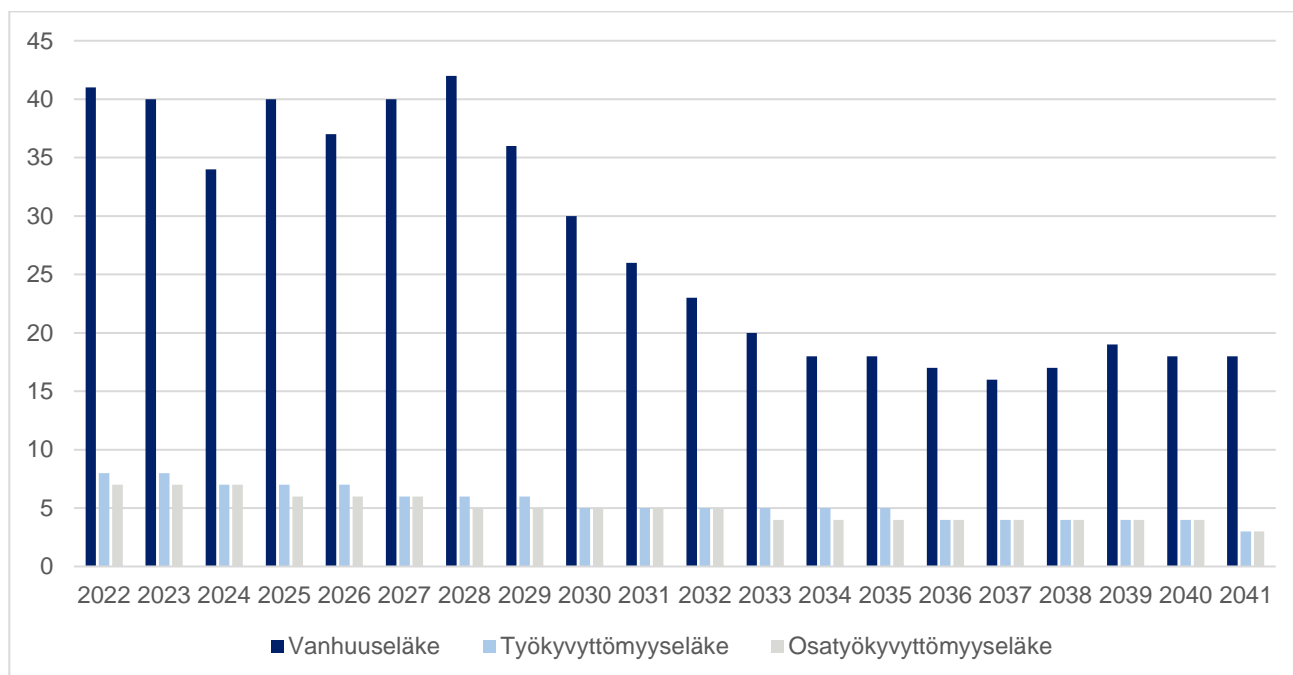
Vuonna 2021 eri eläkemuodoille jäi yhteensä 48 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi 30 henkilöä (keski-ikä 64,3 vuotta) ja työkyvyttömyyseläkkeelle (ml. osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja täysi työkyvyttömyyseläke) 27 henkilöä (keski-ikä 58,8 vuotta).

Kevan ennusteen mukaan eri eläkemuodoille tulee jäämään vuosittain noin 48 - 56 henkilöä.

Taulukko 8. Eläkkeille jääneiden lukumäärä vuosina 2017-2021 sekä ennuste vuosille 2022-2026.

Vuosi	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Toteuma	56	60	51	47	48					
Ennuste						56	55	48	53	50

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä nousi 4 henkilöllä vuodesta 2020. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden henkilöiden määrä vaikuttaa työnantajalle maksettavaksi tuleviin työkyvyttömyyseläkemaksuihin (entinen varhaiseläkemenoperusteinen maksu = varhe-maksu).

Kuvio 3. Vakuutettujen eläköitymisennuste, KEVA

3.8. Palvelussuhteiden päätoimisuus

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (84,5 % henkilöstöstä). Vuonna 2021 osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 12,6 % henkilöstöstä, jolloin määräaikaisten palvelussuhteiden määrä väheni -0,4% verrattuna vuoteen 2020.

Taulukko 9. Palvelusuhteiden päätoimisuus.

Palvelussuhde 31.12.2021	Määrä	%-osuus palvelusuhteista	Muutos ed. vuodesta (%)
Kokoaikaiset	1174	84,5	0,3
Osa-aikaiset	175	12,6	-0,4
Sivutoimiset	41	2,9	0,1
Palkattomalla työ-/virkavapaalla 31.12.2021 olevat	68	4,9	-0,4
Yhteensä	1390		

3.9. Määräaikaisten työsuhteiden perusteet

Vakinaisissa palvelussuhteissa työskenteli yhteensä 1174 henkilöä, määräaikaisessa palvelussuhteessa 410 sekä palkkatuella 37 henkilöä. Määräaikaisten työsuhteiden perusteet ovat seuraavat.

Taulukko 10. Määräaikaisten työsuhteiden perusteet

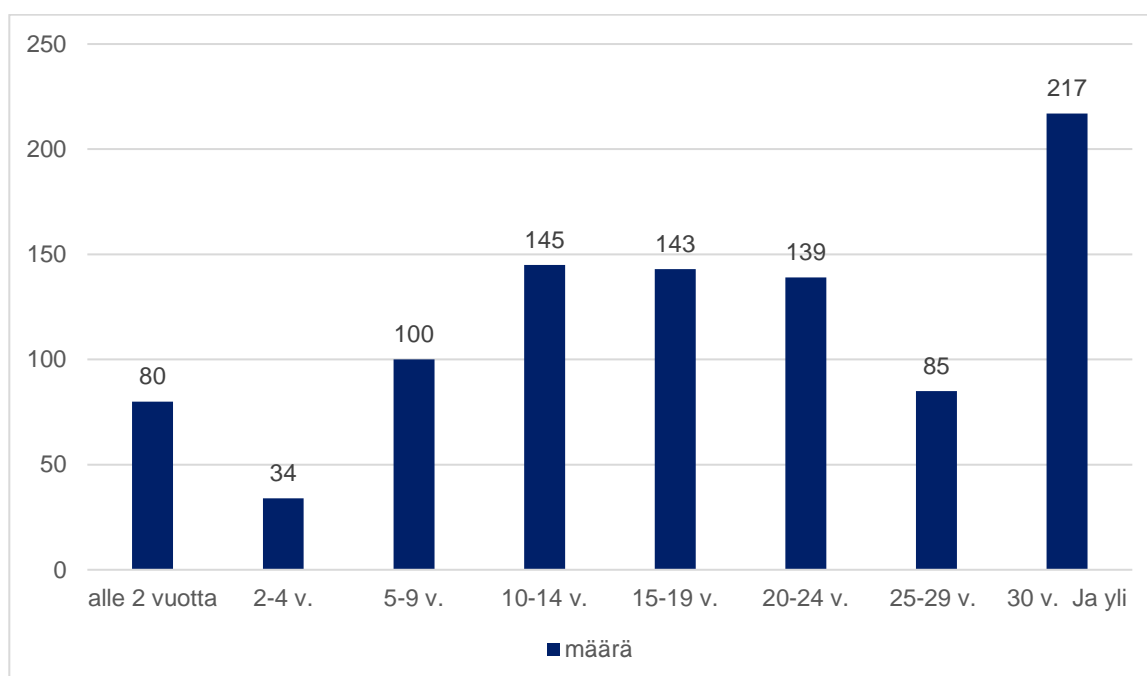
Määräaikaiset 31.12.2021	Määrä	%-osuus
Sijaiset	189	42,3
Avoimen vakanssin hoito	18	4,0
Kausiluontoinen työ	10	2,2
Projekti	10	2,2
Tuntiopettaja	1	0,2
Oppisopimus	9	2,0
Palkkatuella	37	8,3
Muut syyt	173	38,7

Yhteensä	447	100
-----------------	------------	------------

Määräaikaisten työsuhteiden muutos yhteensä oli 8,5% verrattuna vuoteen 2020. Määräaikaisissa palvelussuhteissa mainittu muut syyt (173 kpl) muodostui seuraavasti; määräaikainen, ei sijainen (160 kpl) ja toiminnan vakiintumattomuudesta johtuvat syyt (13 kpl).

Palvelussuhteiden keskimääräinen pituus vuonna 2021 Tornion kaupungilla oli vuosina laskettuna yhteensä 19,3 vuotta.

Kuvio 4. Palvelussuhteen pituus v. 2021.



4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Henkilöstökustannukset ja investoinnin henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta on tärkeää kunnan talouden näkökulmasta.

4.1. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset kokonaisuudessaan nousivat 9,5 % vuodesta 2020. Henkilöstömenoja aktivoitiin käyttöomaisuuteen 55,8% vuonna 2021 vähemmän kuin vuonna 2020. Vuonna 2021 Kelalta haettiin 161 henkilöstä koronasta johtuvia tartuntapäivärahoja yhteensä 168.404,88 euroa. Koronarokotuksia varten järjestetyn henkilöstön palkkakuluihin meni vuonna 2021 yhteensä 154.847 euroa.

Taulukko 11. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannus	2021	2020	Muutos % ed. vuosi
Palkat ja palkkiot	47 249 465	42 657 525	10,8
Henkilöstökorvaukset yhteensä	886 277	687 724	28,9
Sairausvakuutuskorvaukset	792 798	630 750	25,7
Tapaturmakorvaukset	80 504	56 974	41,3
Muut kustannukset	12 975		
= Tuloslaskelman palkat yhteensä	46 363 188	41 969 801	9,6
+ Henkilösivukulut yhteensä	12 303 651	11 265 831	9,5
Eläkekulut	10 531 096	9 699 655	7,9
Muut henkilösivukulut	1 772 554	1 566 176	14,3
Yhteensä	58 666 838	53 235 632	9,5
Henkilöstömenoja aktivoitu käyttöomaisuuteen	38 391	86 867	-55,8

4.2. Palkkauksen rakenne

Palkkauksen rakenteeseen on vuonna 2021 vaikuttanut 1.4.20201 toteutettu 1,0 prosentin (KVTES, LS, TTS) ja 0,72-0,99 prosentin OVTES, LS yleiskorotukset tehtäväkohtaiseen palkkaan ja siihen rinnastettavaan tuntipalkkaan. 1.4.2021 toteutettiin myös paikalliset järjestelyvaraerät 0,8% yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE) astui voimaan 1.9.2021 ja sen piirissä ovat mm. sairaanhoitajat, lähihoitajat, terveydenhoitajat, ohjaajat ja sosiaalityöntekijät.

Taulukko 12. Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)

	KVTES		SOTE		OVTES		TS		LS		TTES	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Teht.koht.palkka	86,4	86,5	79,3		76,8	77,4	84,3	87,3	79,1	75		
Palvelu aikaan sidotut lisät	6,1	4,8	5,5		12,6	12,9	6,2	6,1	2,7	1,4		
Heko lisät	1,9	1,1	1,4		0,3		5,4	4,1	5,4	3,0		
Muut lisät*	1,1	0,6	0,4		0,4	0,3	0,4	0,4				
Lisä- ja ylityökorv. vuorolisät, korotusos. varallaolo	4,5	7,0	13,4				3,7	2,1	12,8	20,6		
Ylityötunnit ja muut lisät**					9,9	9,4						
Yhteensä	100	100	100		100	100	100	100	100	100		

*Muut = syrjäseutulisiä, määrävuosikorotus, rekrytointilisiä, luottamusmieskorvaus, työsuojeluvaltuutetun korvaus **Ylityötunnit, lisäpalkkiot, erityislisät, kertatuntipalkkiot (OVTES)

Yleisesti voidaan todeta eri palkkalajeista, että tehtäväkohtaisten palkkojen osuus kokonaisansioista pysyi edellisvuoden tasoissa, OVTES:ssa kasvoi 0,6 %. OVTES:n alaisia ovat 1.9.2021 alkaen olleet myös varhaiskasvatuksen opettajat.

TS:n osalta tehtäväkohtaisia palkkoja maksettiin 3,0 % vähemmän kuin vuonna 2020. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaisansioista vähenivät KVTES:ssa 0,8 %, LS:ssa 2,4 % ja TS:ssa kasvoivat 1,0 % ja verrattuna vuoteen 2020.

5. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, mm. johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisöstä, työn hallinnan kokemuksesta, riittävästä osaamisesta, sopivasta työkuormituksesta sekä yksilön omasta terveydentilasta.

Työhyvinvointia tuetaan yhteistyössä työterveyshuollon sekä kaupungin työsuojeluorganisaation kanssa. Työhyvinvoinnin tukemisen välineitä Tornion kaupungissa ovat mm. Varhaisen tuen malli, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma sekä erilaisen työhyvinvointitempaukset. Vuoden 2022 aikana on tarkoitus tehdä seuraava työhyvinvointikysely. Myös työyhteisökoulutus käynnistyy maaliskuussa 2022.

5.1. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon palvelut kaupungille tuottaa Mehiläisen työterveyspalvelut. Sopimuksen mukaan työterveyshuollon palveluihin kuuluvat ennalta ehkäisevä työterveyshuolto sekä työperäisiin sairauksiin liittyvä terveydenhuolto. Pitkäaikaissairauksien hoito, esim. diabetes, astma jne. hoidetaan julkisten terveyspalvelujen piiriin. Mikäli kyseisillä sairauksilla on vaikutusta työkykyyn, huomioidaan nämä myös työterveyshuollon palveluissa.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluu muun muassa työpaikalla tehtävä työpaikkaselvitys, terveystarkastukset, työterveysneuvottelut, ohjaus ja neuvonta sekä ensiapuvalmiuden ylläpito. Kela korvaa työnantajalle ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden kustannuksista 60 prosenttia (korvausluokka 1).

Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen yleislääkäritasoista, työterveyspainotteista sairaanhoitoa ja muita terveydenhuollon palveluja. Sairaudenhoidon palveluiden kustannuksista Kela korvaa työnantajalle 50 prosenttia (korvausluokka 2).

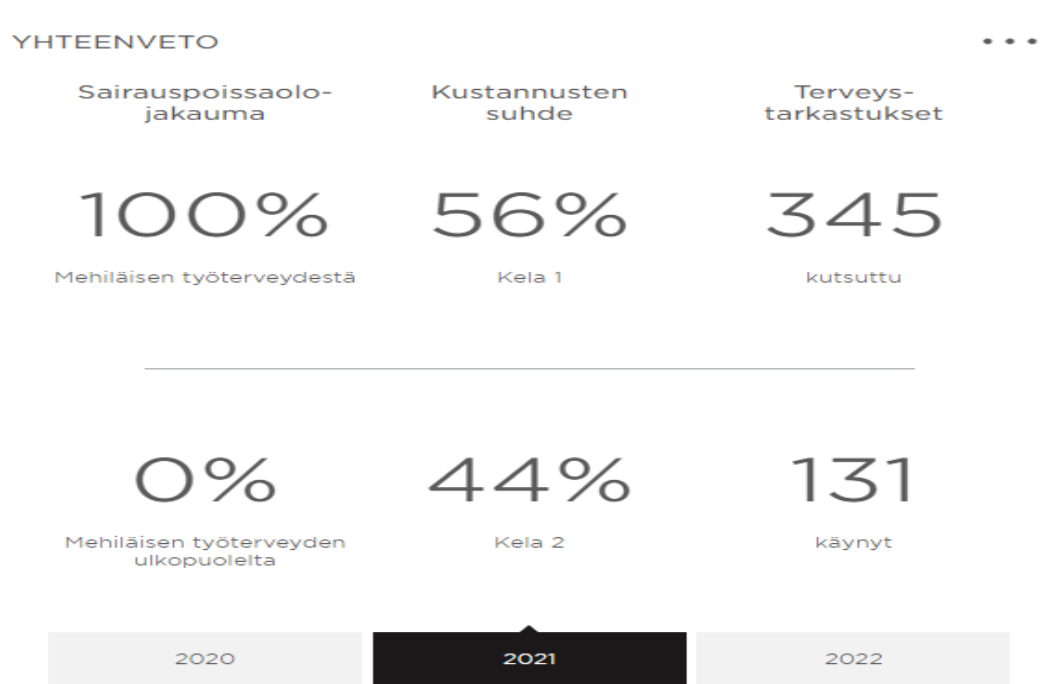
Vuonna 2021 Tornion kaupungin työterveyshuollon kustannukset ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka 1) osalta olivat keskimäärin 202 312 € ja työperäisen sairaudenhoidon (korvausluokka 2) osalta 167 617 €.

Taulukko 13. Työterveyshuollon kustannusten kehitys.

		Korvausluokka 1 ennaltaehkäisevä toiminta		Korvausluokka 2 sairaanhoito	
Vuosi	Henkilöstö lkm	Kust. €	Kust. €/tt	Kust. €	Kust. €/tt
2016	1 407	180 474	128	262 377	186
2017	1 378	174 766	127	268 480	195
2018	1 337	122 168	91	218 590	163
2019	1 355	140 729	104	170 004	125
2020	1 351	171 186	127	164 871	122
2021	1 306	202 312	157	167 167	118

Työterveyshuollon palvelu- ja asiakaspäälliköiden kanssa käydään yhteinen palaveri kaksi kertaa vuodessa liittyen sopimuksen seurantaan, uusien toimintojen käyttöönottoon sekä sairauspoissaolojen seurantaan. Mehiläisen TyökykyKompassin käyttöönottoa suunniteltu vuoden 2021 ja käyttöönotto toteutetaan vuoden 2022 aikana.

Kuva 5. Sairauspoissaoljakauma, Mehiläinen.



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

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

Kela1 = ennaltaehkäisevät työterveyshuoltopalvelut.

Kela2 = sairaanhoito ja muut terveydenhuoltopalvelut.

Terveystarkastukset näyttävät kuinka monta terveystarkastus kutsua on lähetetty sekä kuinka monta henkilöä on käynyt terveystarkastuksessa valitulla ajanjaksolla.

Säännöllisestä palaverikäytännöstä (3-4 krt/vuosi) sovittiin lisäksi työterveyshuollon operatiivisen tiimin sekä Tornion kaupungin työterveysyhteistyön edustajien kesken. Palavereissa seurataan työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista, suunnitellaan toimenpiteitä työhyvinvoinnin tukemiseksi sekä kehitetään yhdessä työterveyshuollon käytäntöjä.

5.2. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisissa poissaoloissa on kasvua 16,43 % verrattessa vuoden 2021 lukuja vuoteen 2020. Poissaolojen määrä henkilötyövuosittain oli 18,85 %, joka on 2,6 % enemmän kuin edeltävänä vuonna.

Suurehkoja muutoksia terveysperusteisissa poissaoloissa tapahtui mm. pitkissä poissaoloissa 61-90 päivää, joissa poissaolojen määrä putosi peräti 69,55%. Toisaalta 91-180 päivää pitkien poissaolojen määrä kasvoi 89,84%, joten oletettavaa on että edellisessä ryhmässä (61-90) olevat poissaolot kasvoivat pidemmiksi. Työtapaturmat kasvoivat edellisestä vuodesta merkittävästi (88,94%) mutta työmatkatapaturmat pienenivät. Ammattitautien tai ammattitautiepäilyihin perustuvat poissaolot pysyttelivät suurin piirtein edellisvuoden tasossa.

Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2021.

Terveysperusteiset poissaolot 2021	kalenteripäivät			% työajasta	1000 euroa		% palkkakustannuksista
	2021	2020	Muutos%	2021	2021	2020	2021
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	4 885	4 428	10,32	1,10	359	356	0,77

4-29 pv	13 246	9 304	42,37	2,98	973	697	2,08
30-60 pv	4 473	4 133	8,23	1,01	329	268	0,70
61-90 pv	437	1 435	-69,55	0,10	32	70	0,07
91-180 pv	729	384	89,84	0,16	54	22	0,11
Yli 180 päivää	0	732		0,00	0	0	0,00
Yhteensä	23 770	20 416	16,43	5,35	1 747	285	3,73
Keskimäärin / henkilötyövuosi	18,85	16,25		15,97			
Em. poissaoloista erikseen							
- tartuntatautilain mukaiset	153				11		
- karanteenit	269				20		
- työtapaturmat	820	434	88,94	0,18	60	36	
- työmatkatapaturmat	186	203	-8,37	0,04	14	8	
- ammattitaudit tai epäilyt	1	0		0,00		10	

5.3. Varhaisen tuen toimintamalli

Henkilöstön työkykyä pyritään ylläpitämään varhaisen tuen toimintamallin avulla sekä yhteistyöllä eläkevakuutuslaitos Kevan sekä kuntoutuspalveluja tuottavien tahojen kanssa.

Sairauspäivälain uudistuksen myötä 1.6.2012 alkaen Kela on edellyttänyt sairauspoissaolojen seurantajärjestelmän käyttöönottamista sekä aktiivisen yhteistyön edistämistä työnantajan, työterveys- huollon ja henkilöstön välillä. Työterveyshuollolta edellytetään selvitystä työntekijän työhön paluun mahdollisuudesta silloin, kun poissaolo työstä on kestänyt vähintään 30 päivää. Viimeistään tässä vaiheessa käydään työterveysneuvottelu Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti työnantajan, työterveys- huollon sekä työntekijän välillä.

Varhaisen tuen toimintamalliin kuuluu myös aktiivisen tuen vaihe, jossa työkyky on jo heikentynyt sen verran, että edessä on työpaikan tai alan vaihto. Näissä tilanteissa tehdään tiivistä yhteistyötä myös Kevan kanssa, joka tarjoaa työkyvyn tukemiseksi henkilöstölle erilaisia ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia (esim. työkokeilu, ammatillinen uudelleen koulutus).

Tornion kaupungin sairauspoissaolojen seurannassa on käytetty hyväksi sekä palkkajärjestelmää, että työterveyshuolto Mehiläisen raportointia. Aino Health Management-järjestelmä on poistunut käytöstä ja vuoden 2021 aikana on valmisteltu Mehiläisen TyökykyKompassi-työkalun käyttöönottoa. Järjestelmän tavoitteena on vaikuttava työkykyjohtaminen, jossa tuetaan työntekijän työkykyä, käynnistetään tarvittavia hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä sekä mahdollistetaan oikea-aikaista työhönpuu- luuta sairauslomalta.

5.4. Osaamisen kehittäminen

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

Vuonna 2021 henkilöstökoulutuksiin käytettiin 398 kalenteripäivää (448 pvä vuonna 2020). Koulutus- päivien määrä laski edellisvuodesta. Syy tähän oli, että korona vuoksi useita jo suunniteltuja koulu- tuksia jouduttiin perumaan.

Taulukko 15. Osaamisen kehittäminen vuonna 2021

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä/ osallistuja
Ammatillinen henkilöstökoulutus, josta	238	2,3
- Lakisääteistä sosiaali- ja terveydenhuollon täydennys- koulutusta	136	2,20
- Johtamis- ja esimieskoulutus/ valmennusta	0	0
Muu osaamisen kehittäminen		
Opintovapaalla oleva henkilöstö	24	149
Yhteensä	398	
Työnantajan järjestämä koulutus	139	
Ammatillinen täydennyskoulutus	333	

Työsuojelukoulutus	4	
Muu koulutus	33	

Kehityskeskustelut ovat keskeinen johtamisen työkalu. Vuonna 2021 kehityskeskusteluja pidettiin 56,3% (sisältää vakituiset ja määräaikaiset). Syitä kehityskeskustelujen pitämättömyyteen olivat mm. koronasta aiheutuneet arjen haasteet ja uusi esimies tai ajan puute.

Esimieskoulutusta järjestettiin kaupungin omilla Esimiespäivillä, jotka järjestettiin vuonna 2021 neljä kertaa.

6. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on seurata ja tukea työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä asioita, ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Toimialoilla toteutettavan arjen työsuojelutoiminnan tukena ovat työsuojelun yhteistoimintahenkilöt, yksi kokoaikainen ja yksi osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutetut sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö ovat vuoden 2021 toteuttaneet työsuojelun yhteistoimintaa tapaamalla aiempien vuosien tapaan työsuojelutiiminä 1-2 kertaa kuukaudessa työsuojelun ajankoh- taisten asioiden ja kehittämistyön puitteissa. Tornion kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii Torniossa yhteistyötoimikunta, joka kokoontui vuonna 2021 kaksi kertaa.

Vuoden 2021 syksyllä toimitettiin työsuojeluhenkilöstön valinta uudelle työsuojelukaudelle 2022 – 2025 työsuojeluvaaleilla. Henkilöstön edustajiksi työsuojelun yhteistoiminnassa eli työsuojeluvaltuutetuiksi tulivat Outi Rämö (hyvinvointipalvelut) sekä Ari Pohjanen (muut toimialat). Varajäseniksi tulivat muiden toimialojen osalta Jari Hannuniemi (1. vara) ja Markku Portimo (2. vara). Hyvinvointipalvelujen varavaltuutetuiksi ei ilmoittautunut ehdokkaita, jolloin tarvitaan täydennysvaalit, jotka järjestetään 2022.

6.1. Tietoon perustuva työsuojelutoiminta

Työturvallisuus syntyy turvallisesta toiminnasta toimipaikkojen arjessa. Jotta työturvallisuusriskit voitaisiin ennaltaehkäistä, on työn vaaratekijät ja niiden aiheuttamat riskit tunnettava. Perustiedot työhön liittyvistä vaaratekijöistä saadaan säännöllisellä työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi – prosessin läpikäynnillä työyksiköissä. Ajantasaisen kokonaiskuvan ylläpitämiseksi työhön ja työympäristöön liittyvistä vaaratekijöistä ja niiden aiheuttamista riskeistä on Tornion kaupungin työyksiköitä perehdytetty ja ohjattu riskienarvioinnissa pitkin vuotta.

Vaarojen arviointiosaaminen vaihtelee eri yksiköissä, vaaratekijöitä tunnistetaan, mutta niiden aiheuttamaa riskiä on joskus vaikea arvioida huomioiden työntekijöiden koulutus, osaaminen, käytössä olevat toimintatavat ja ohjeistukset sekä yleiset työturvallisuuden toiminnan ja käyttäytymisen velvoitteet. Edelleen kehittämistä edellyttävä osa vaarojen arvioinnin prosessissa on suunnitelmallisuus riskitason alentamisessa. Esimerkiksi tapaturmariskejä tunnistetaan hyvin, mutta yhteistyö toimenpiteiden toteuttamisessa ja toteutuksen seurantasuunnitelma jää osin puutteelliseksi. Karkeasti arvioiden koko organisaation tasolla tunnistettuina vaaratekijöinä nousevat työpaikan ilmanvaihto ja lämpötilat, tapaturmariskit, työergonomia sekä psykososiaalisen kuormittumisen osalta työtehtävien suuri määrä, työn pakkotahtisuus ja yksintyöskentelyyn liittyvänä väkivallan uhka. Vaaratekijä covid -19, on edelleen vuonna 2021 edellyttänyt jatkuvaa riskinarviointia kaikissa työyksiköissä.

Toisena seurattavana työsuojelun ja työhyvinvoinnin indikaattorina ovat vakuutusyhtiön tilastoimat poikkeamat työturvallisuudessa (Taulukko 16). Poikkeamia ovat työ- ja työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit. Ammattitauteja ei vuonna 2021 ilmennyt.

Taulukko 16. Tornion kaupungilla todetut työtapaturmat, maksetut korvaukset ja sairauspäivät 2017-2021.

Yhteenvetotiedot aikavälillä 01.01.2017 – 31.12.2021			
Vuosi	Vahinkojen lkm	Maksetut korvaukset	Sairauspäivät
2017	77	105 328	663
2018	58	94 745	797
2019	93	120 529	703
2020	112	80 633	544
2021	84	118 504	984

Vahinkojen lukumäärän suotuisasta kehityksestä huolimatta sairauspäivät ja korvaukset ovat nousseet (Taulukko y). Eli vähemmän, mutta vakavampia tapaturmia. Kaatuminen ja putoaminen, terävään esineeseen satuttaminen sekä fyysinen kuormittuminen olivat määrällisesti suurimmat tapaturmaryhmät. Eniten säästöpotentiaalia Tornion kaupungilla on henkilön kaatumiseen tai putoamiseen liittyvissä tapaturmissa, joissa kulkuväylät ja alustat näyttävät merkittävää roolia aiheuttajana. Kulkuväyliin ja alustoihin liittyvät korvaussummat lähenivät tai ylittivät vuonna 2021 100 000€. Summan tarkkaa arviointia vaikeuttaa se, että osassa tapaturmailmoituksia ei ole ilmoitettu poikkeaman ai-

heuttajaa. Muita, paljon kuluja aiheuttavia poikkeamia olivat 2021 työvälineen hallinnan menettäminen sekä terävään esineeseen satuttaminen. Yleisimmät vammojen laadut olivat vuonna 2021 sijoiltaanmenot ja venähdykset sekä haavat ja pinnalliset vammat.

Taulukko 17.: Keskivahingot ja sairauspäivät vahinkoa kohti, Tornio 2017-2021.

Vuosi	Keskivahinko €	Sairauspäivät vahinkoa kohti
2017	1 368	9
2018	1 634	14
2019	1 293	8
2020	720	5
2021	1 411	12

Väkivaltaan tai uhkatilanteeseen liittyvät vahingot eivät tapaturmatietoina tai euromääräisinä poikkeamina tule korostuneina esille, mutta työsuojeluun tulleiden ilmoitusten ja havaintojen perusteella niiden merkitys työturvallisuudelle ja työhyvinvoinnille on iso.

Työsuojelussa periaatteena on, että kaikki tapaturmat voidaan torjua. Tapaturmavakuuttaja Lähitapiolan kanssa toteutettiin syksyllä 2021 tapaturmien tutkintakoulutus työsuojelutoimijoille. Tavoitteena on esihenkilöiden tapaturmatutkinnan osaamisen vahvistaminen niin, että tapahtuneista tapaturmista tunnistetaan juurisyyt, joihin vaikuttamalla tapaturmia voidaan tehokkaammin ehkäistä. Työ jatkuu esihenkilöiden perehdyttämällä tutkintaan vuoden 2022 aikana.

Covid 19 –pandemia vaikutti edelleen vuonna 2021 valvovan viranomaisen, aluehallintoviraston työsuojelutarkastusten järjestämiseen. Tarkastuksia tehtiin tilapalveluihin, Työvoimalasäätön palveluihin ja kehitysvammopalveluihin. Tarkastuksissa esiin nousseita asioita olivat tilojen siisteys ja järjestys, ilmanvaihto, lämpöolosuhteet ja valaistus sekä psykososiaalinen kuormittuminen ja työpaikkaselvitysten ajantasaisuus. Myös vaarojen arvioinnin ajantasaisuus oli esillä kaikilla tarkastuskäynneillä.

Työturvallisuustiedon lähteitä ovat myös työterveyshuollon työpaikkaselvitykset, joita tehtiin 2021 Mehiläinen työelämäpalvelujen kanssa sivistyspalveluiden viidelle koululle. Tyypillisiä havaintoja ovat olleet ilmanvaihtoon ja sisäilman laatuun liittyvät asiat, ergonomiaan liittyvät asiat sekä työn kuormittavuuteen liittyvät asiat, kuten psykososiaalinen kuormitus työssä. Muuna tietona on kehityskeskusteluissa kertyvä yleinen työhyvinvointitieto sekä työpaikkojen ja työntekijöiden suorat yhteydenotot työsuojeluun. Yhteydenottoja työsuojeluun on tullut eniten työyksiköiden vuorovaikutukseen, työn kuormittavuuteen sekä uhka- ja väkivaltatilanteisiin liittyen.

Työsuojelun toimintaohjelma perustuu työturvallisuuslainsäädäntöön sekä kerättyyn tietoon työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin tilasta. Työsuojelun toimintaohjelmassa vuosille 2018 – 2021 on nimetty kaksi työsuojelun kehittämisaluetta: 1) Turvallisuuskulttuurin vahvistaminen ja 2) Hyvän työilmapiirin edistäminen. Kehittämisalueisiin on vuosittaisissa työsuojelun toimintasuunnitelmissa valittu toimenpiteet, joiden tavoitteena on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen työturvallisuustoiminta työpaikoilla. Toimenpiteinä ovat olleet työturvallisuusasioiden esillä pito, työturvallisuusosaamisen vahvistaminen, ajantasainen työturvallisuustieto ja työturvallisuusmenetelmät sekä työsuojelun aktiivinen yhteistoiminta.

Työsuojelutapahtumina vuoden aikana järjestettiin työmatkapyöräily- ja heijastinkampanja liikenneturvan tukemana, vietettiin porrasviikkoa ja unelmien työpäivää. Lisäksi työsuojeluviestinnässä on huomioitu muut ajankohtaiset työturvallisuusasiat sekä kansalliset teemapäivät ja –tapahtumat. Työsuojelun ohjeistusten ajantasaisuus on työsuojelutoimijoiden jatkuvassa seurannassa. Vuoden 2021 aikana päivitettiin vaarojen tunnistaminen ja riskienarvioinnin lomakkeisto. Kaikki voimassa oleva ohjeistus löytyy sähköisessä muodossa kaupungin intranet –sivustolta kohdasta Työsuojelu.

6.2. Työsuojelulliset haasteet

Työsuojelun näkökulmasta vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi sekä tapaturmien käsittely työyksiköissä kaipaavat edelleen kehittämistä. Turvallisuustuokiot, turvavartit, turvallisuuskävelyt ja työturvallisuusasiat osana työpaikan säännöllisiä palavereja ovat hyviä käytäntöjä työpaikkojen omaehtoisessa työturvallisuusasioiden esilläpidossa ja työturvallisuuskulttuurin kehittämisessä.

Systemaattisen turvallisuustilanteen seurannan ja käsittelyn tavoitteena voidaan pitää vahinkojen ja tapaturmien edelleen vähentymistä kohti 0 tapaturmaa. Työtilojen turvallisuuteen liittyvät asiat, kuten lämpötilat, ilmanvaihto ja työpiste-ergonomia haastavat myös työsuojelua. Asiakkaiden haasteellinen käyttäytyminen ja niissä tilanteissa toimiminen nousevat yhä useammin työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltäviksi. Psykososiaalinen kuormittuneisuus sekä siihen liittyvät työyhteisöjen vuorovaikutuksen ja työssä jaksamisen ongelmat ovat olleet edelleen 2021 ja jatkossakin työsuojelullisia kehittämiskohteita Torniossa.

7. Yhteistoiminta

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

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana 2 kertaa. Keskeisimpiä asioita yhteistyötoimikunnan käsiteltävänä olivat

- henkilöstökertomus,

- työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- työturvallisuuskatsaus ja ajankohtaiset asiat
- Talousarvio 2022 ja talousarviosuunnitelmat 2023-2024
- virka- ja toimipaketti
- Kuntatyöalan työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valinta toimikaudelle 2022-2025
- Työsuojelun päivitetty lomakkeet
- Henkilöstö- ja palvelussuhdetietojen luovuttaminen Lapin hyvinvointialueen valmistelua varten
- E-passi sopimuksen päivittäminen

8. Viestintä

Kaupungin ensisijainen sisäisen viestinnän viestintäkanava on sisäinen Intranet sekä harkituissa tilanteissa yleinen, koko henkilöstön tavoitettava sähköpostijakelu. Jos työntekijöillä ei ole mahdollisuutta intranetin käyttöön, esimies varmistaa tiedon kulun hänelle muulla tavoin. Monikanavaisuus on lähtökohta tasa-arvoiselle viestinnälle. Intran roolia sisäisen viestinnän kanavana kehitettiin edelleen ja vuonna 2022 aloitetaan intran uudistaminen.

Muutostilanteessa henkilöstöä on informoitavat enemmän ja nopeammin. Tiedon on kuljettava johdolta esimiehille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta he voivat viedä tietoa eteenpäin omassa yksikössään. Esimiesiltapäivät ja henkilöstöinfo ovat olleet yksi sisäisen viestinnän keino.

9. Kehittämishankkeet

9.1. Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen-hanke vuonna 2021

Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen –hanke on ESR-rahoitteinen (80 %) yhteishanke Kolarin, Pellon ja Ylitornion kuntien, koulutuskuntayhtymä Lappian sekä Lapin yliopiston koulutus- ja kehittämispalveluiden kanssa. Hankeaika on 1.9.2020-31.5.2023, joista aktiiviset hankevuodet ovat 2021-2022. Hankkeen kokonaisbudjetti on 686 000 €, josta Tornion osuus on 150 000 € ja omavastuuosuus 30 000 €

Hankkeen tavoitteena on selkiyttää työhyvinvoinnin yhteyttä työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Osa-tavoitteet koskevat lähijohtamisen kehittämistä, työhyvinvointia tukevan organisaatiokulttuurin kehittämistä, hyvinvointitiedolla johtamisen kehittämistä sekä hyvinvointijohtamisen osaamisen kehittämistä.

Hankkeen slogan on ”Tehdään tästä numero”. Hankkeen puitteissa pyritään osoittamaan, että työhyvinvointiin tulisi suhtautua talouteen vaikuttavana, mitattavissa olevana numerona. Työhyvinvointia

kehitetään pitämällä näkökulmaa esillä työn arjessa kaikilla organisaation tasoilla; työhyvinvoinnista kannattaa tehdä numero.

Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen hanke käynnistyi Tornion kaupungin osalta 1.5.2021 kehittäjätyöntekijän aloittaessa työskentelyn hankkeessa. Kevään 2021 aikana suunniteltiin hankkeen tulevia toimenpiteitä ja toteutettiin ensimmäinen työhyvinvointikysely. Hankkeen alussa toteutettiin gallup-kysely henkilöstölle siitä, mikä asia vaikuttaa eniten työhyvinvointiin. Vastauksissa korostui esihenkilötyö sekä työilmapiiri, joilta toivottiin kuuntelemista, läsnäoloa, avoimuutta, yhteisöllisyyttä, arvostusta ja positiivisuutta.

Kevään aikana käynnistyi hankeorganisaatioiden yhteinen työhyvinvointijohtamisen foorumin toiminta. Foorumin tavoitteena on kehittää yhdessä henkilöstöjohtamisesta vastaavien tahojen kanssa työhyvinvointijohtamisen käytäntöjä. Työhyvinvointijohtamisen foorumi jatkaa toimintaa myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Keskeinen rooli hankkeen toteutuksessa on organisaatiokohtaisilla kehittäjätyöryhmillä. Tornion kaupungin kehittäjätyöryhmä muodostuu kehittäjätyöntekijästä, henkilöstöpäälliköstä, työsuojelutiimistä sekä työhyvinvoinnin kehittämisestä kiinnostuneista esihenkilöistä. Kehittäjätyöryhmän toiminta käynnistyi syksyllä 2021. Kehittäjätyöryhmä osallistuu aktiivisesti toimintamallien kehittämiseen ja pilotointiin. Kehittäjätyöryhmän työskentely edistää vertaisoppimista sekä tarjoaa vertaistukea esihenkilöille.

Työhyvinvointijohtamisen vahvistaminen

Yksi hankkeen keskeisistä tavoitteista on työhyvinvointijohtamisen osaamisen kehittäminen, mukaan lukien työhyvinvointitiedolla johtaminen. Tämän kokonaisuuden toimenpiteisiin vuonna 2021 kuului työhyvinvointikyselyprosessin määrittäminen, työhyvinvointimittareiden päivittäminen sekä työhyvinvointitiedolla johtamisen koulutuskokonaisuus. Vuonna 2022 painopiste on esihenkilöiden työhyvinvointijohtamisen osaamisen vahvistamisessa.

Työhyvinvointikyselyprosessi

Työhyvinvointikysely on keskeinen työhyvinvointijohtamisen työkalu. Kyselystä nousee esiin työhyvinvoinnin vahvuuksia ja kehittämiskohtia. Kyselyprosessiin kuuluu tulosten käsittely työyhteisötasolla sekä kehittämissuunnitelmien tekeminen. Kyselyprosessin läpivienti lisää henkilöstön osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia.

Keväällä 2021 toteutettiin organisaatiotasoinen Kevan työhyvinvointikysely. Vastausprosentti kyselyssä oli 35 %. Vastausprosentti kasvaa sen myötä, kun kyselyprosessista ja kehittämisestä tulee osa säännöllistä toimintaa. Jatkossa työhyvinvointikysely toteutetaan vähintään kerran vuodessa. Kyselyn tulosten pohjalta johtoryhmä linjasi organisaatiotasoisiksi kehittämiskohdiksi johtamisen avoimuuden sekä työyhteisön kyvyn ratkaista ristiriitoja.

Helmikuussa 2022 toteutettiin hankkeen puitteissa toinen työhyvinvointikysely, tällä kertaa työyhteisökohtaisena. Tulosten tulkinnessa hyödynnetään työelämän laadun analyysiä (Quality of Working Life, QWL). Tornion kaupungin työelämän laadun indeksi kyselyssä oli 55,8 %. Vastausprosentti kyselyssä oli 49 % (vastaajien määrä 690). Kyselyn tulokset käydään läpi työyhteisöittäin ja keskustelun pohjalta laaditaan kehittämissuunnitelmat. Tuloksista viestitään henkilöstölle ja niitä käsitellään kaupungin johtoryhmässä, esimiespäivässä, yhteistyötoimikunnassa sekä henkilöstöjaostossa.

Tavoitteena työhyvinvointikyselyprosessilla on tiedon johtaminen toimintaan: kehittämistoimenpiteiden ja parannusten tekeminen työn arjessa ja sen kautta työhyvinvoinnin kehittäminen.

Työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen ja arviointi

Toteutettujen työhyvinvointikyselyjen pohjalta kehitetään työhyvinvoinnin jatkuvan kehittämisen toimintamallia, johon kuuluu työhyvinvointikyselyjen lisäksi työsuojelun riskien arviointi sekä Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvointiarvion tekeminen.

Kehittäjätyöryhmässä toteutettiin pilotinomaisesti Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvointiarvio, joka on työkalu työhyvinvoinnin johtamisen arviointiin. Kehittämiskohdiksi arviosta nousivat työhyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen, yhteistyö työterveyshuollon kanssa, osaamisen kehittäminen ja luottamusmiesorganisaation rooli kehittämisessä. Työhyvinvointiarvio kytketään osaksi jatkuvaa työhyvinvoinnin kehittämisen prosessia.

Syksyllä 2021 toteutettiin työhyvinvointiseminaari pääluottamusmiesten sekä työsuojelutiimin kanssa. Seminaarissa tartuttiin Työhyvinvointiarvion esille nostamaan kehittämiskohtaan koskien luottamushenkilöiden osallistumista kehittämiseen. Seminaarin aikana muotoitiin yhteistoiminnan vuosikello, jonka avulla selkeytetään yhteistoimintaa.

Henkilöstöohjelma ja työhyvinvointimittarit

Hankkeen puitteissa on työstetty eteenpäin uutta kaupungin henkilöstöohjelmaa. Kaupunkistrategian päivittämisprosessin yhteydessä järjestetyissä valtuutettujen sekä esihenkilöiden työpajoissa on käyty keskustelua henkilöstöohjelman tavoitteista ja toimenpiteistä. Tämän lisäksi kaupungin johtoryhmän kanssa on pidetty oma työpaja henkilöstöohjelman työstämiseksi. Kaupunkistrategialuonnoksessa henkilöstönäkökulma on nostettu vahvemmin esille toimivan kaupunkikonsernin tavoitteisiin ja uusi henkilöstöohjelma osaltaan edistää tavoitteeseen pääsemistä henkilöstöpolitiikan keinoin. Kehittämistoimenpiteet jakautuvat osaavan työvoiman, henkilöstön hyvinvoinnin sekä johtamisen osa-alueisiin.

Työhyvinvoinnin strategiseen johtamiseen liittyy oleellisesti myös työhyvinvointimittarit. Hankkeen puitteissa on koottu käytössä olevia henkilöstö- ja työhyvinvointimittareita, joita löytyy kaupunkistrategiasta, talousarviosta, henkilöstöohjelmasta sekä henkilöstökertomuksesta. Kaupunkistrategian sekä henkilöstöohjelman päivittämisen yhteydessä mittareiden hyödyntämistä on selkeytetty ja pyritty luomaan niistä yhtenäinen kokonaisuus. Uusina työhyvinvointimittareina on pilotoitu Työelämän

laatua (QWL) ja henkilöstön suosittelemuutta (eNPS= Employee Net Promoter Score), joka mitaa erityisesti henkilöstön sitoutuneisuutta mutta myös henkilöstön välittämän työnantajakuva laa-
tua.

Hankkeessa on toteutettu työhyvinvointitiedolla johtamisen koulutuskokonaisuus, josta on vastannut Lapin yliopiston dosentti ja henkilöstötuottavuuden tutkimusohjelman johtaja Marko Kesti. Koulutus-
kokonaisuuteen on kuulunut esihenkilöille ja valtuutetuille suunnattu *Työhyvinvoinnista tuottavuutta* –
webinaari, syventävä työelämän laadun kehittämisen työpaja työhyvinvointijohtamisen foorumille
sekä kaupungin johtoryhmän sparraus työelämän laadun jatkuvaan kehittämiseen ja siitä saatavaan
tuottavuuteen.

Työhyvinvoinnin tukeminen lähijohtamisen käytäntöjä ja toimintamalleja kehittämällä

Hankkeen tavoitteena on tukea työhyvinvointia lähijohtamisen käytäntöjä ja toimintamalleja kehittä-
mällä. Syksyn 2021 aikana on tehty koonti henkilöstöön ja työhyvinvointiin liittyvistä käytössä ole-
vista ohjeista ja toimintamalleista. Hankkeen puitteissa työn alle on otettu kehityskeskustelumallin
päivittäminen. Vuoden 2022 aikana päivitetään myös varhaisen tuen malli ja päivitetään se osaksi
laajempaa Työhyvinvointijohtamisen toimintamallia sekä luodaan henkilöstöopas uuteen päivitettä-
vään intranettiin.

Kehityskeskustelukäytäntö

Kehityskeskustelukäytännön kehittämiseksi toteutettiin työpaja Lapin yliopiston koulutus- ja kehittä-
mispalveluiden kanssa. Työpajan taustamateriaalina hyödynnettiin henkilöstölle tehtyä kyselyä
(n=98) sekä esihenkilökyselyä (n=45), joista saatiin kokemuksia nykyisestä kehityskeskustelukäytän-
nöstä sekä ideoita kehittämiseen. Vuonna 2021 pidettyjen kehityskeskustelujen prosenttiosuus oli
56,3%. Keskusteluja käytiin sekä yksilötasolla, että ryhmähaastatteluina.

Vastauksista nousi esille kehityskeskustelujen tärkeä merkitys. ”Kehityskeskustelukäytännössä on
hyvää se, että niitä ylipäättään käydään *säännöllisesti* ja on mahdollisuus keskustella esimiehen
kanssa *rauhassa ja kahdenkesken* omaan työhön liittyvistä asioista”. Kehityskeskustelujen vaikutta-
vuutta kuitenkin pidettiin heikkona ja riippui pitkälti vuorovaikutuksen laadusta, kuinka miellyttävänä
tapahtumina kehityskeskusteluja pidettiin.

Työpajatyöskentelyssä nousivat esiin erityisesti seuraavat asiat: 1) vuorovaikutuksen laadun merki-
tys niin työn arjessa, kuin kehityskeskustelussakin, 2) lyhyt, selkokielineen ja joustava keskustelulo-
make, jossa apukysymyksiä työhön, osaamiseen ja hyvinvointiin liittyen, 3) avoin keskustelu tärkeiksi
koetuista asioista yksilö-/tiimitasolla tilanteen ja tarpeen mukaan sekä 4) kehityskeskustelun merki-
tyksen kirkastaminen henkilöstölle.

Työpajan pohjalta on muotoiltu luonnos uudeksi kehityskeskustelumalliksi, jota kehittäjätyöryhmä pi-
lotoi ja kehittää edelleen vuoden 2022 aikana.

Työyhteisösovittelijatoiminnan jatkuvuuden varmistaminen

Hankkeen aikana halutaan löytää jatkuvia toimintamalleja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tornion kaupungilla on hyviä kokemuksia työyhteisösovittelusta ja tämän toiminnan haluttiin jatkuvan työyhteisösovittelijoiden siirtyessä maakunnan palvelukseen. Syksyllä 2021 lähestyttiin koulutuskuntayhtymä Lappiaa työyhteisösovittelijakoulutuksen tarpeella ja maaliskuussa 2022 käynnistyy työyhteisösovittelijakoulutus oppisopimuskoulutuksena, johon Tornion kaupungista osallistuu kuusi opiskelijaa.

10. Henkilöstöedut

ePassi

ePassi on koko henkilöstön etuus, jota työntekijät voivat valintansa mukaan hyödyntää liikunta, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin (hieronta). Työajan tulee olla vähintään 50% normaalista työajasta, jotta passin voi saada. Edun kokonaismäärä on 100 euroa vuodessa. Vuonna 2022 edun kokonaismäärä nostettiin 150 euroon, koska henkilöstö on joutunut Koronan vuoksi venymään tavallista enemmän.

Työpaikkaruokailu

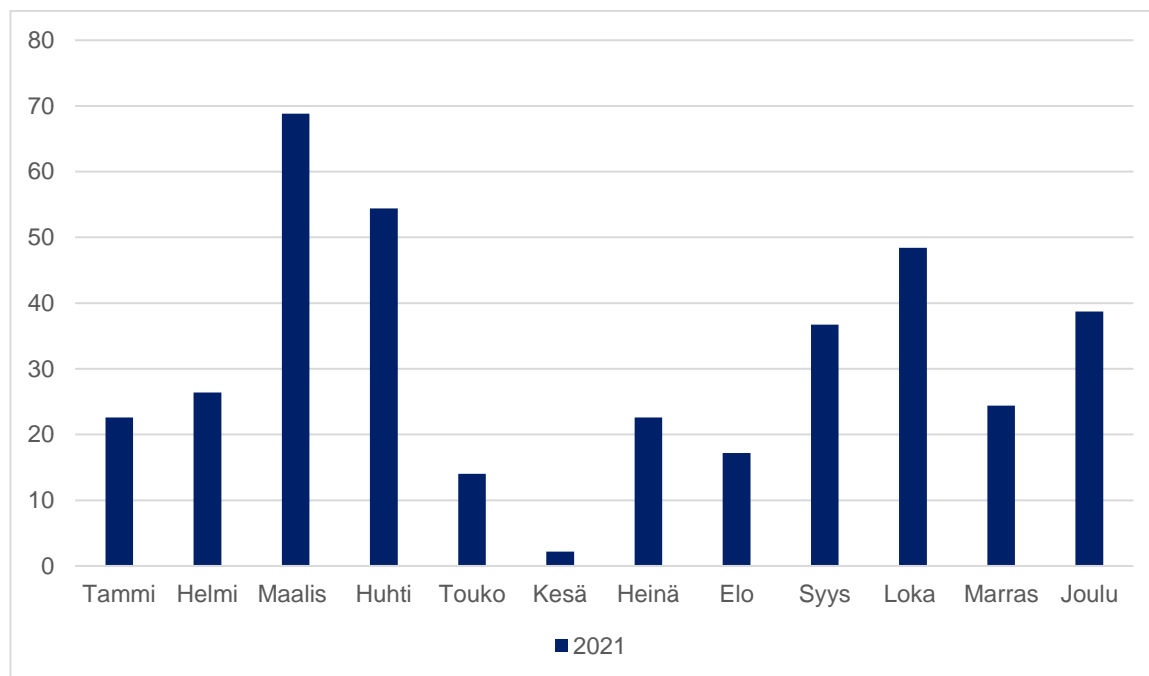
Työpaikkaruokailu järjestettiin kuluvana vuonna poikkeuksellisesti Koulutuskuntayhtymä Lappian tiloissa, niille henkilöstön jäsenille, jotka olivat väistössä kaupungintalon remontin takia. Myös Ravintola Lappariin oli neuvoteltu sopimushintainen lounas. Syksyllä 2021 kaupungintalon remontti valmistui ja myös kaupungintalon uusittu ruokala.

Prännärin maja

Henkilöstöllä on kesäaikaan 1.6. alkaen käytettävissä Prännärin maja. Tiloja remontoitiin toukuussa vuonna 2021. Tilojen käyttöaste oli vuonna 2021 noin 26% ja keskimäärin 8 vuorokautta/kuukausi.

Levin lomahuoneistot

Henkilöstöllä on varattavissa vapaa-ajan käyttöön kolme eri lomahuoneistoa Leviltä. Levin lomahuoneistojen käyttöaste oli vuonna 2021 noin 31% ja keskimäärin n. 29 vuorokautta/kuukausi.

Kuvio 6. Levin lomahuoneistojen käyttöaste kuukausittain.

11. JOHTOPÄÄTÖKSET

Vuosi 2021 kului vielä suurelta osin Koronan varjossa ja aiheutti henkilöstön jaksamiseen paineita. Etätöskentelyä tehtiin suuressa osin niissä tehtävissä, joissa se oli mahdollista. Toimintaohjeistuksia päivitettiin jatkuvasti muuttuvien tilanteiden takia. Korona näkyi myös terveysperusteisten poissaolojen kasvussa, jotka kasvoivat 2,6% vuodesta 2020. Huolestuttavaa oli se, että erittäin pitkien poissaolojen (91 – 180 päivää) määrä kasvoi huomasti, eli kuntoutusta ei niissä tapahtunut. Ammattitautien tai ammattitautiepäilyihin perustuvia poissaoloja ei juurikaan ollut vuonna 2021.

Yleisimmät terveysperusteisten poissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveysyyt. Työsuojelun havaintojen mukaan erityisesti psykososiaalinen kuormitus työpaikoilla on kasvanut. Terveysperusteisten poissaolojen määrässä on vaihtelua palvelualueittain. Työhyvinvointikyselyn sekä työpaikkaselvitysten avulla saadaan tietoa eri palvelualueiden kuormittavuustekijöistä ja tämän tiedon avulla pystytään suunnittelemaan ja kohdentamaan tukitoimenpiteet oikein.

Tornion kaupungissa on tehty pitkäjänteistä työtä työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja tätä työtä jatketaan edelleen. Vuoden 2021 keväällä käynnistyi työhyvinvoinnin kehittämishanke, jonka tarkoituksena on edistää henkilöstön työssä jaksamista, työhyvinvoinnin johtamista sekä varmistaa osaavan henkilöstön riittävyys tulevaisuudessa. Hankkeen puitteissa järjestetään henkilöstötuottavuuden koulutusta strategiselle johdolle, työpajoja sekä koulutusta työhyvinvoinnin teemoista esimiehille sekä

erilaisia työhyvinvointia edistäviä pilotteja eri ammattiryhmille/työyhteisöille. Hankkeen toimenpiteillä halutaan tukea erityisesti esimiehiä arjen työssä, sillä he vastaavat yksiköissä henkilöstö- ja työhyvinvointijohtamisesta. Toimenpiteiden tavoitteena on sujuvoittaa työarkea ja sen myötä parantaa myös hyvinvointia työssä. Hankkeen puitteissa määritellään osallistavien menetelmien avulla, mitä työhyvinvointi tarkoittaa Tornion kaupungissa. Lisäksi laaditaan henkilöstön työhyvinvoinnin ja tuottavuuden mittarit, jotka tulevat myös osaksi henkilöstöohjelmaa sekä työhyvinvointikysely, joka tulee osaksi työhyvinvoinnin johtamisen ja henkilöstösuunnittelun vuosikelloa. Näin voidaan vuosittain seurata työhyvinvoinnin kehittymistä.

Henkilöstöohjelman päivittäminen aloitettiin keväällä 2021. Henkilöstöohjelman päivittämisen yhteydessä tullaan ottamaan kantaa myös moneen henkilöstökertomuksen osoittamaan kehityssuuntaan, kuten tulevaisuuden osaamistarpeisiin, eläköitymisen huomioimiseen henkilöstösuunnittelussa, henkilötövuosien ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrään, osa-aikaisen työn kasvuun sekä työhyvinvoinnin tukemiseen. Henkilöstökertomus tullaan päivittämään kuntaliiton antamien uusien suositusten mukaiseksi vuonna 2022. Samalla päivitetään tarpeellisilta osin henkilöstöjohtamisen tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit sekä työkalut näiden seuraamiseksi. Henkilöstöohjelma kytketään Tornion kaupunkistrategiaan.