



Tornio

Tornion kaupungin henkilöstökertomus 2022

Henkilöstöjaosto 23.3.2023

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	2
JOHDANTO	1
TAVOITTEET JA TOTEUMAT	2
TUOTTAVUUS JA TULOKSELLISUUS	3
OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN	4
Koulutuspäivät.....	5
Kehityskeskustelut	6
TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN.....	7
Työterveyshuollon kustannukset.....	9
Sairauspoissaolot.....	11
Työkyvyn tukeminen	13
Työsuojelutoiminta ja työtapaturmat	15
Työelämän laatu (QWL).....	17
Henkilöstön suositteluhaluus.....	19
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	19
Vakinaisen henkilöstön palvelusuhteen pituus	20
Yhteistoiminta.....	20
Henkilöstöedut	21
JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ	22
Sisäinen viestintä	24
Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen -hanke.....	24
HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	26
Henkilöstömäärä	26
Henkilötyövuodet.....	27
Palvelussuhteiden päätoimisuus.....	28
Työajan käyttö.....	29
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	30
Henkilöstön eläköityminen	31
HENKILÖSTÖKULUT JA PALKKAUS	34
Henkilöstökulut.....	34
Palkkauksen rakenne.....	34
JOHTOPÄÄTÖKSET	36

JOHDANTO

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi ovat osa strategista henkilöstöjohtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan analysoidun tiedon hyödyntämistä osana päätöksentekoa. Parhaimmillaan tieto jalostuu perustelluiksi näkemyksiksi siitä, miten toimintaa kehitetään ja miten voimavaroja kohdennetaan tehokkaasti. Tieto henkilöstövoimavaroista on henkilöstösuunnittelun perusta. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. (Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan)

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat (KT) ovat antaneet uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan vuodesta 2022 alkaen. Suosituksessa esitetään viisi henkilöstötunnuslukua, jotka kerätään valtakunnallisesti samalla tavalla vertailun mahdollistamiseksi. Lisäksi suosituksessa tuodaan esiin seuraavat näkökulmat huomioitavaksi henkilöstökertomuksen laadinnassa: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tuottavuus ja tuloksellisuus.

Henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyvät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. Tornion kaupunkistrategian 2021–2025 henkilöstöpoliittinen tavoite on olla ”*Henkilöstöstä huolehtiva työnantaja*”. Keskeisten henkilöstömittareiden toteutumista seurataan tilinpäätöksen yhteydessä vuosittain. Tornion kaupungissa on lisäksi laadittu kaupunkistrategiaan pohjautuva henkilöstöohjelma, jonka toteutumista arvioidaan henkilöstökertomuksen yhteydessä.

Henkilöstökertomus antaa tilinpäätöstä syvällisempää tietoa strategisten henkilöstömittareiden ja henkilöstökehittämisen lisäksi henkilöstövoimavarojen rakenteesta, palkkauksesta, palvelussuhteista ja työhyvinvoinnista sekä näissä tapahtuneista muutoksista. Henkilöstökertomus käsitellään yhteisötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa ennen kaupunginhallituksen käsittelyä

Henkilöstö tulee nähdä palvelujen tuottajaroolin lisäksi keskeisenä voimavarana, jonka avulla palvelut järjestetään. Henkilöstökehittämisen tavoitteena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus.



Salla Kivelä
henkilöstöpäällikkö

TAVOITTEET JA TOTEUMAT

Keskeiset seurattavat henkilöstömittarit on asetettu kaupunkistrategiassa sekä KT:n suosituksessa

Kaupunkistrategian HR-mittarit	vuosi 2022	vuosi 2021
Henkilöstökulut	60 820 234 euroa	58 666 838 euroa
Henkilötyövuosien määrä	1226 htv	1261 htv
Sairauspoissaolot	20,9 kpv/htv	18,8 kpv/htv
Työhyvinvointikyselyn tulos, Työelämän laatu (QWL)	68 %	56 %
lisäksi KT:n suosituksen mukaisia tunnuslukuja		
Henkilöstön keski-ikä	47 vuotta	46,8 vuotta
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus		
- alkaneet palvelussuhteet	6,2 %	5,4 %
- päätyneet palvelussuhteet	34 %	6,5 %
Sairauspoissaoloprosentti	7,54 %	ei vertailutietoa
0 sairauspoissaolopäivää %-osuus henkilöstöstä	11,5 %	ei vertailutietoa
Koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö		
- ammatillinen henkilöstökoulutus	388	ei vertailutietoa
- muu koulutus	238	ei vertailutietoa

Kuvio 1. Henkilöstötunnusluvut tiivistettynä

Henkilöstöohjelman toteutumisen arviointi

Henkilöstökertomuksessa arvioidaan henkilöstöohjelman toteutumista vuosittain. Henkilöstöohjelmassa on asetettu henkilöstöstrategian näkökulmasta keskeiset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit, jotka toteutuessaan tukevat kaupungin strategista johtamista. Henkilöstöstrategia auttaa saavuttamaan toiminnalliset tavoitteet mahdollisimman tuloksellisesti. Henkilöstöohjelma hyväksyttiin syksyllä 2022 ja ensimmäinen toimenpiteiden toteutumisen arviointi tehdään vuoden 2023 osalta.

TUOTTAVUUS JA TULOKSELLISUUS

Tuloksellisuus on yläkäsite tuottavuudelle, vaikuttavuudelle, laadulle, kustannusvaikuttavuudelle, tehokkuudelle sekä työelämän laadulle. Organisaation toiminnan voidaan sanoa olevan tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin vastataan kustannustehokkaasti ja laadukkaasti, toimintaprosessit ovat sujuvia ja henkilöstö voi hyvin ja menestyy työssään. Tuloksellisuuden kehittämisen päämäärä on julkisten palvelujen parantaminen vastaamaan kuntalaisten tarpeita.

Tuloksellisuus tehdään yhdessä. Siksi on tärkeää, että kehittämistyössä ovat mukana esihenkilöiden ja asiantuntijoiden lisäksi koko henkilöstö. Tuloksellisuustyössä onnistumiseen tarvitaan johdon, henkilöstön ja palvelujen käyttäjien osallistumista.

Henkilöstötuottavuus on usean tekijän yhteisvaikutus. Tuottavuutta nostavat ihmisten kyvykkyys ja halukkuus tehdä työnsä tehokkaasti. Yksilötasolla tuottavuus perustuu *työkykyyn, osaamiseen, motivaatioon ja sitoutumiseen*. Organisaatiotasolla korkea tuottavuus edellyttää *hyviä johtamiskäytänteitä, työyhteisön ilmapiiriä ja hyvinvointia*. Hyvä henkilöstötuottavuus on yhteydessä hyvään taloudelliseen tulokseen ja henkilöstön hyvinvointiin.

Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen –hankkeessa toteutettiin työhyvinvointitiedolla johtamisen koulutuskokonaisuus, josta vastasi Lapin yliopiston dosentti ja henkilöstötuottavuuden tutkimusohjelman johtaja Marko Kesti. Koulutuskokonaisuuteen kuului esihenkilöille ja valtuutetuille suunnattu *Työhyvinvoinnista tuottavuutta* –webinaari, syventävä työelämän laadun kehittämisen työpaja työhyvinvointihankkeen kehittäjätyöryhmälle sekä kaupungin johtoryhmän sparraus työelämän laadun jatkuvaan kehittämiseen ja siitä saatavaan tuottavuuskasvuun.

Henkilöstökertomuksen tunnusluvusta tuottavuudesta kertovat mm. työelämän laatu, henkilöstön suositteluhalukkuus, sairauspoissaolot, henkilöstön vaihtuvuus, henkilöstön työkokemus ja palvelussuhteen pituus, palvelussuhteiden rakenne (vakituinen/määräaikainen, kokoaikainen/osa-aikainen).

Tornion kaupungissa on vuoden 2022 aikana otettu käyttöön Työelämän laadin mittari (Quality of Working life, QWL). Mittari antaa tärkeää tietoa siitä, mitä henkilöstötuottavuuden osa-alueita (johtaminen, esihenkilötoiminta, toimintakulttuuri, osaaminen, prosessit) kehittämällä saadaan suurin vaikuttavuus.



OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Kaupungin strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamisen kehittämistä ja uudistumistarpeita. Organisaatiotasolla keskeinen osaamisen kehittämisen työkalu on koulutussuunnitelma, johon on koottu organisaation osaamistarpeet ja joka luo perusteet toteutettaville koulutuksille.

Tornion kaupungin henkilöstöohjelman tavoite on *Osaavan työvoiman varmistaminen nyt ja tulevaisuudessa*. Osaamisen ylläpitäminen ja uuden oppiminen toteutuvat koulutusten lisäksi työtä kehittämällä, uudella tavalla työskentelemällä sekä osaamista jakamalla. Työnantajakuvan kehittäminen henkilöstökokemusta parantamalla, rekrytointiprosessia tehostamalla sekä perehdytystä kehittämällä ovat keskeisiä henkilöstöohjelman tavoitteita.

Tavoite 1. Osaavan työvoiman varmistaminen nyt ja tulevaisuudessa

Kehittämme henkilöstömme osaamista vastaamaan tulevaisuuden työelämän tarpeita. Oppiminen tapahtuu koulutusten lisäksi omaa työtä kehittämällä ja uudella tavalla työskentelemällä sekä työyhteisössä yhdessä kehittämällä ja osaamista jakamalla. Osaamisen lisäksi tunnistamme erilaisia vahvuuksia, joita pyrimme hyödyntämään työssä.

Haluamme olla Lapin vetovoimaisin kuntatyönantaja ja tämän avulla edistää osaavan työvoiman saatavuutta nyt ja tulevaisuudessa. Rekrytointiprosessissa saadaan ensikosketus organisaatioon. Haluamme kehittää hakijakokemusta mm. nopeuttamalla ja yhtenäistämällä rekrytointiprosessiamme sekä uudistamalla hakijaviestintää. Hakijoiden yhdenvertaisuutta edistääksemme pilotoimme anonyymia rekrytointiprosessia.

Henkilöstöohjelmassa työnantajakuvan kehittämisen keskiössä on henkilöstökokemuksen parantaminen. Hyvinvoiva henkilöstö on tärkeä työnantajakuvan viestijä. Kiinnitämme huomioita perehdyttämiseen, jonka pohjalta työnantajakuva lähtee rakentumaan. Haluamme vahvistaa yhteisöllisyyttä Tornio-brändin avulla.

- Osaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen
- Rekrytointiprosessin tehostaminen
- Sisäisen työnantajakuvan kehittäminen



Kuvio 2. Tornion kaupungin henkilöstöohjelman tavoite osaamiseen liittyen

Muutosvalmius

Työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat nopeasti ja tämä edellyttää henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmius tarkoittaa sitoutumista toimintatapojen muutokseen, uuden oppimiseen ja oman osaamisen kehittämiseen.

Yksi Tornion kaupunkistrategiassa määritelty toimintaperiaate on rohkeus, joka tarkoittaa uudistumista ja kaupungin palvelujen jatkuvaa kehittämistä muuttuvan toimintaympäristön vaatimukset huomioiden. Haluamme edistää rohkeutta olla luovia ja kokeilevia. Meillä on uskallusta sekä onnistua että epäonnistua. Myös henkilöstöohjelmassa on linjattu, että kannustamme henkilöstöä rohkeuteen,

utelaisuuteen ja luovuuteen; meillä saa kysyä ”miksi”. Kehityskeskustelu on keskeinen työkalu, jonka avulla tuetetaan työyhteisön ja yksittäisen työntekijän työn ja osaamisen kehittämistä. Tornion kaupungin kehityskeskustelumalli on päivitetty vuonna 2022.

Asiakslähtöisyys

Osaamisen kehittäminen kytkeytyy palvelujen ja toiminnan kehittämiseen, sillä asiakslähtöisyys on palvelujen tuottamisen lähtökohta. Asiakaskokemuksella tarkoitetaan asiakkaan muodostamaa käsitystä palvelun tarjoajasta ja tämä kokemus syntyy erilaisissa kohtaamisissa. Hyvä palvelukokemus on seurausta mm. sujuvista prosesseista, asiakkaan kohtaamisesta ja palvelu synnyttämästä tunteesta. Asiakslähtöisyyden kehittäminen edellyttää henkilöstöltä asiakaspalvelutaitojen lisäksi asiakkaiden osallistamisen taitoja, organisaation sisäistä yhteistyötä sekä vuorovaikutustaitoa.

Tornion kaupungissa palveluyksiköt tekevät omia asiakaskyselyjä, joiden tuloksia hyödynnetään toiminnan kehittämisessä. Myös kaupungin verkkosivujen kautta kuntalaisten on mahdollista antaa palautetta kaupungin palveluista.

Koulutuspäivät

Koulutuspäivät raportoidaan vuoden 2022 osalta ensimmäistä kertaa KT:n suosituksen mukaisesti. Näin ollen täsmällistä vertailutietoa vuoteen 2021 ei ole saatavilla. Vuonna 2022 palkallisia henkilöstökoulutuspäiviä oli 893 koulutuspäivää, joista ammatillista henkilöstökoulutusta oli 440 koulutuspäivää ja muuta koulutusta 453 koulutuspäivää.

Suurin osa koulutuspäivistä ovat palkallisia, palkattomia ovat lähinnä opintovapaat sekä omaehtoinen kouluttautuminen kahden päivän ylittävältä osalta vuotta kohti. Tornion kaupunki työnantajana tukee henkilöstön omaehtoista kouluttautumista kahdella palkallisella työpäivällä vuodessa.

Taulukko 1. Koulutuspäivät vuonna 2022

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakinaisen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakinaisen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	440	388	4700	4648
Muu koulutus	453	238	435	373

Työllisyysrahasto myöntää koulutuskorvausta henkilöstön ammatillisen osaamisen koulutuksen kustannuksista. Koulutuskorvausta saatiin Työllisyysrahastolta vuoden 2022 koulutuskuluista 7606,79 euroa.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat keskeinen johtamisen työkalu. Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn yhteydessä esihenkilöiltä (n=49) kerättiin tietoa siitä, monenko työntekijän kanssa he ovat käyneet kehityskeskustelun vuoden aikana. Tulokset vaihtelivat merkittävästi työyhteisöittäin ja olivat 0–100 % välillä. Eli on työyhteisöjä, joissa kehityskeskusteluja ei olla käyty ollenkaan (n=11) ja myös niitä, joissa kehityskeskustelut ollaan käyty kaikkien kanssa (n=19). Kehityskeskustelu oli keskimäärin käyty henkilöstöstä 58 prosentin kanssa.

Työyhteisön koko ei vaikuttanut kehityskeskusteluiden käymiseen vaan merkittävämpiä eroja oli eri toimialojen ja palvelualueiden välillä. Keskushallinnossa kehityskeskustelu oli käyty henkilöstöstä 78 %, teknisissä palveluissa 37 %, varhaiskasvatuksessa 88 %, perusopetuksessa ja lukiossa 52 % ja kulttuuri-, liikunta- ja nuorisotoimessa 69 % kanssa henkilöstöstä

TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Julkisissa asiakaspalvelutehtävissä henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan täten vaikuttaa asiakaskokemukseen. (Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan)

Tornion kaupungin henkilöstöohjelman tavoite on *Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen*. Keskeisenä toimenpiteenä on työarjen sujuvoittaminen palautetta ja uusia ideoita hyödyntäen. Tavoitteena on syventää ymmärrystä työhyvinvoinnin edistämisen keinoista ja laatia tehdä työhyvinvoinnin edistämisestä entistä suunnitelmallisempaa. Toimintatapojen lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa oleellisesti vuorovaikutussuhteiden laatu niin työyhteisön kuin esihenkilön ja työntekijöiden välillä. Psykologisesti turvallinen työyhteisö ja hyvät työyhteisötaidot luovat pohjan yhteiselle onnistumiselle.


Tavoite 2. Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen

Haluamme kehittää työtä entistä sujuvammaksi ja tämä mahdollistuu hyödyntämällä aktiivisesti palautetta ja uusia ideoita kehittämistyössä. Kannustamme rohkeuteen, uteliaisuuteen ja luovuuteen; meillä saa kysyä ”miksi”. Lähtökohtia sujuvalle työn arjelle ovat selkeät perustehtävät ja -prosessit.

Yksilölliset kokemukset työn fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta, työn imusta, työturvallisuudesta, psykologisesta turvallisuudesta sekä vaikutusmahdollisuuksista vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Tunnistamme sisäisen motivaation merkityksen työhyvinvoinnille. Työurien pidentyessä ja työelämän kuormituksen kasvaessa työhyvinvointia edistävien ja työkykyä tukevien toimenpiteiden merkitys kasvaa osana kestäväää toimintaa. Ottamalla asiat puheeksi osoitamme, että välitämme. Tiiviillä yhteistyöllä työsuojelutiimin sekä työterveyshuollon kanssa pyrimme löytämään ratkaisut erilaisiin tilanteisiin.

Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat lisäksi vuorovaikutussuhteiden laatu, työyhteisön toimivuus sekä esihenkilötyö. Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalla toiminnallaan työyhteisön työhyvinvointiin. Turvallinen työyhteisö ja hyvät työyhteisötaidot luovat pohjan yhteiselle onnistumiselle. Työhyvinvoinnin kehittäminen on osa jatkuvaa työyhteisöjen toimintaa. Vuorovaikutteinen sisäinen viestintä on yksi keskeinen työhyvinvointitekijä.

- Työarjen sujuvoittaminen
- Suunnitelmallinen työhyvinvoinnin edistäminen
- Vuorovaikutteisen sisäisen viestinnän kehittäminen



Kuvio 3. Tornion kaupungin henkilöstöohjelman tavoite liittyen henkilöstön hyvinvointiin

Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen

Kuntaorganisaatiossa luottamustehtäviin valituilla on keskeinen rooli johtamisessa. Kaupunginhallitus edustaa kaupunkia työnantajana ja vastaa kaupungin henkilöstöpolitiikasta. Luottamuselinten toiminta ja työskentelykulttuuri heijastuvat operatiiviseen johtamiseen. Se, mitä arvotetaan ja mihin luottamuselimissä sitoudutaan, heijastuu vääjäämättä operatiiviseen johtamiseen.

Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen päätös. Se kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kaupungin toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Organisaation ylin johto määrittää työhyvinvoinnille selkeät sisällöt ja tavoitteet, kehittämisprosessit, resurssit sekä mittarit ja niiden seurannan. (Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan).

Tornion kaupunki on mukana Tekijöiden Lappi – Työhyvinvointia kunta-alalle –hankkeessa, jonka tavoitteena on kehittää viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden keskinäistä yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja, sillä niillä on suuri merkitys kaupungin työnantajakuvaan sekä henkilöstön hyvinvointiin. Hankkeen puitteissa on toteutettu koulutuksia (mm. viestintään, tiedolla johtamiseen sekä päätösten ennakkovaikutuksen arviointiin liittyen) sekä työhyvinvointikyselyt Tornion kaupungin luottamushenkilöille sekä valmistelussa mukana oleville viranhaltijoille keväällä 2022 ja 2023. Lapin kuntien kesken tarkasteltuna Tornion kaupungissa luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välinen yhteistyö oli hyvällä tasolla.

Työyhteisötaso

Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. (Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan)

Työyhteisötasolla työhyvinvoinnin kehittämisen pohjan muodostavat vuosittain toteutettava työhyvinvointikysely, ryhmäkehityskeskustelu ja muut työtä ja työilmapiiriä tukevat käytännöt. Työyhteisökohtaisten työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta työyhteisöt laativat työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman, jossa yhdessä sovitaan tavoitteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointikyselyn tulosten läpikäynti voidaan kytkeä osaksi ryhmämuotoista työhyvinvointikeskustelua. Ryhmäkehityskeskustelussa käydään läpi vähintään tavoitekeskustelu maaliskuun loppuun mennessä, jonka lisäksi suositellaan käymään läpi edellä mainitun työhyvinvointikeskustelun lisäksi osaamiskeskustelu.

Tärkeää tietoa työyhteisön työhyvinvoinnista saadaan myös työterveyshuollon toteuttamasta työpaikkaselvityksestä sekä työyhteisöissä toteutettavista työn vaarojen tunnistamisesta ja riskien arvioinnista. Riskien arvioinneista on kerrottu lisää työsuojelun osiossa.

Työyhteisön hyvät arkea tukevat käytännöt esim. perehdyttämiseen, työyhteisöviestintään ja yhteishenkeen/virkistytymiseen liittyen tukevat työyhteisön hyvinvointia. Tornio kaupungin työyhteisöjen välillä on vaihtelevia käytäntöjä liittyen työhyvinvoinnin edistämiseen/virkistyspäiviin. Vuonna 2022 järjestettiin ensimmäiset Tornion kaupungin henkilöstön yhteiset pikkujoulut toimiala- ja palveluyksikkökohtaisten pikkujoulujen sijaan ja palaute tapahtumasta oli lähes poikkeuksetta positiivista. Tilaisuus koettiin vahvasti yhteisöllisyyttä edistäneenä tapahtumana.

Työyhteisöillä voi olla myös omia työn ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeita, kuten varhaiskasvatuksen palvelualueella vuosina 2022–2023 toteutettava tiimityön kehittämishanke. Varhaiskasvatuksessa on tunnistettu tiimityön laadun merkitys palvelun laatuun. Lähtökohta hankkeen toteutukselle on asiakaslähtöisyyden kehittäminen; asiakkaat eli lapset ovat toiminnan keskiössä. Varhaiskasvatuksen hankkeesta saadaan mielenkiintoisia tuloksia tiimityön kehittämisen vaikutuksesta palvelun laatuun sekä työhyvinvoinnin kokemukseen. Hankkeessa toteutettuja hyviä harjoituksia ja kehittämistehtäviä voidaan hyödyntää myös muilla palvelualueilla.

Yksilötaso

Yksilötasolla työhyvinvoinnin kokemus koostuu monesta eri tekijästä, mm. johtamisesta ja esihenkilötyöstä, työn organisoinnista, työyhteisöstä, työn hallinnan kokemuksesta, riittävästä osaamisesta, sopivasta työkuormituksesta sekä henkilökohtaisista voimavaroista ja terveydentilasta.

Jokainen on vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Työnantaja voi kannustaa henkilöstöä omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimiseen työkykyä edistävillä toimenpiteillä. Jokainen työyhteisön jäsen pystyy myös vaikuttamaan työkykyä edistävään työkäyttäytymiseen, sillä työnteko tapahtuu vuorovaikutteisesti työyhteisön sisällä. Vuonna 2022 uusitussa kehityskeskustelumallissa vastuullisen työkäyttäytymisen arviointi on kytketty osaksi ryhmä- ja yksilökeskusteluja.

Yksilöllisen ja tehtäväkohtaisen työkykyriskin arviointi tapahtuu työterveyshuollossa, kehityskeskusteluissa työhyvinvoinnin arviointityökaluja hyödyntäen sekä tietenkin osana arjen johtamista ja vuorovaikutusta. Yksilöllisen työkykyriskin pohjalta pyritään kehittämään työkykyä tukevia toimintamalleja yhdessä työntekijän sekä tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon ja kaupungin työsuojeluorganisaation kanssa.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon palvelut kaupungille tuottaa Mehiläinen Työterveyspalvelut Oy. Sopimuksen mukaan työterveyshuollon palveluihin kuuluvat ennalta ehkäisevä työterveyshuolto sekä työterveyspainotteinen sairaanhoito. Pitkäaikaissairauksien hoito, esim. diabetes, astma jne. hoidetaan julkisten terveyspalvelujen piiriin. Mikäli kyseisillä sairauksilla on vaikutusta työkykyyn, huomioidaan sairaudet 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 yleislääkäritasoisista, työterveyspainotteista sairaanhoitoa ja muita terveydenhuollon palveluja. Sairaudenhoidon palveluiden kustannuksista Kela korvaa työnantajalle 50 prosenttia (korvausluokka 2).

Vuonna 2022 Tornion kaupungin työterveyshuollon kustannukset ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka 1) osalta olivat 209 982 € ja työterveyspainotteisen sairaushoidon (korvausluokka 2) osalta 181 230 €. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevän toiminnan osuus palveluista on kasvanut vuosittain ja tämä on ollut yksi yhteistyön tavoite työterveyshuollon palvelutuottajan kanssa.

Taulukko 2. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2022

Vuosi	Henkilöstö lkm	Korvausluokka 1 ennaltaehkäisevä toiminta		Korvausluokka 2 sairaanhoito		Korvattavat kustannukset yhteensä €
		Kust. €	Kust. %	Kust. €	Kust. %	
2018	1 337	122 168	36	218 590	64	340 758
2019	1 355	140 729	45	170 004	55	310 733
2020	1 351	171 186	51	164 871	49	336 057
2021	1 306	202 797	52	187 719	48	390 516
2022	1 336	209 982	54	181 230	46	391 213

Työterveyshuollon palvelu- ja asiakaspäälliköiden kanssa käydään yhteinen palaveri kaksi kertaa vuodessa liittyen sopimuksen seurantaan, uusien toimintojen käyttöönottoon sekä sairauspoissaolojen seurantaan. Työterveyshuollon operatiivisen tiimin sekä Tornion kaupungin työterveysyhteistyön edustajien kesken järjestetään yhteistyöpalaveri 3–4 kertaa vuodessa. Palavereissa seurataan työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista, suunnitellaan toimenpiteitä työhyvinvoinnin tukemiseksi sekä kehitetään yhdessä työterveyshuollon käytäntöjä.

Sairauspoissaolot

Vuoden 2022 tilinpäätöksessä ja henkilöstökertomuksessa noudatetaan KT:n suositusta henkilöstökertomuksen laadintaan. Tämä vaikuttaa mm. sairauspoissaolojen raportointiin. Aikaisempina vuosina sairauspoissaoloihin on laskettu ainoastaan sairauden perustella aiheutuneet poissaolot. Työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot raportoitiin erikseen henkilöstökertomuksen terveystilastoissa sairauspoissaoloissa. Vuonna 2022 sairauspoissaoloihin on sisällytetty myös edellä mainitut sairauspoissaolot.

Taulukko 3. Sairauspoissaolot vuonna 2022

Sairauspoissaolojen kesto	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä		Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä	
	2022	2021*	2022	2021*
1-7 pv	13 113	4 885*	133	
8-29 pv	5 591	13 246*	153	
30-59 pv	1 625	4 473	367	
61-89 pv	1 340	437	276	
91-179 pv	2 763	729	322	
Yli 180 päivää	0	0	0	
Yhteensä	24 432	23 770	1 251	

*Vuoden 2021 sairauspoissaolopäivissä ovat mukana niin palkalliset kuin palkattomatkin sairauspoissaolopäivät. Vuonna 2021 sairauspoissaolojen kesto luokiteltiin 1–3 pv ja 4-29 pv. Näin ollen vuodet eivät ole täysin vertailukelpoisia keskenään.

Vuonna 2022 sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 25 683 kalenteripäivää (kpv) sisältäen niin palkalliset kuin palkattomat sairauspoissaolopäivät. Sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi noin 1913 päivällä verrattuna vuoteen 2021.

Sairauspoissaoloista 4378 päivää oli omailmoitteisia sairauspoissaoloja. Vuonna 2022 omailmoitusmenettelyä hyödynnettiin 1–5 päivän mittaisissa äkillisissä sairastumistapauksissa.

Alle 29 päivän mittaisten sairauspoissaolopäivien määrä kalenteripäivinä ei ole merkittävästi kasvanut verrattuna vuoteen 2021. 30–60 päivää kestäneet sairauspoissaolot ovat vähentyneet noin 64 %. Sairauspoissaolopäivien kasvuun vaikuttaa merkittävästi lisääntyneet pitkät 60–179 päivän mittaiset sairauspoissaolot. Nämä ovat kasvaneet noin 252 % vuodesta 2021. Vuonna 2021 60–179 päivän mittaisia sairauspoissaoloja oli kalenteripäivinä 1 166 ja vuonna 2022 luku oli 4 103.

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä henkilötyövuotta kohti olivat 20,9 kpv/htv.

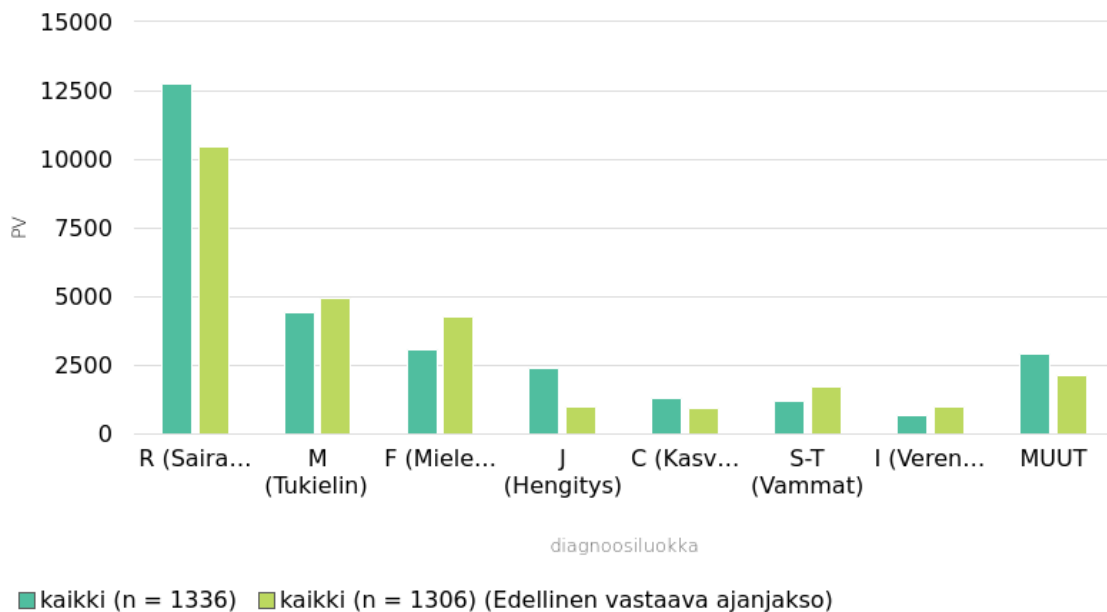
Sairauspoissaoloprosentti oli 7,54 %. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %.

Henkilöstöstä 11,5 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden 2022 aikana.

Taulukko 4. Sairauspoissaolomittarit

Mittari	2018	2019	2020	2021	2022*
Sairauspoissaolopäivät (kpv)	18 862	21 849	20 416	23 770	25 683
Sairauspoissaolopäivät (kpv/htv)	14,6	17,3	16,8	18,8	20,9
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)					11,52

Suurimman diagnoosiryhmän sairauspoissaoloista muodostaa ryhmä R (44,5 %), joka tarkoittaa sairauden oiretta. Tähän ryhmään kirjautuvat mm. oimailmoitteiset sairauspoissaolot sekä kaikki ne sairauspoissaolot, joiden syytä ei ole työterveyshuoltoon ilmoitettu. Seuraavaksi isoimmat diagnoosiryhmät ovat tukielinsairaudet (15,4 %) sekä mielenterveyssyyt (10,7 %). Vuonna 2022 henkilöstöllä on ollut enemmän oimailmoitteisia ja muualla kirjoitettuja sairauspoissaoloja sekä hengitystieoireilusta johtuneita sairauspoissaoloja.



Kuvio 4. Sairauspoissaolojen diagnoosijakauma

Työkyvyn tukeminen

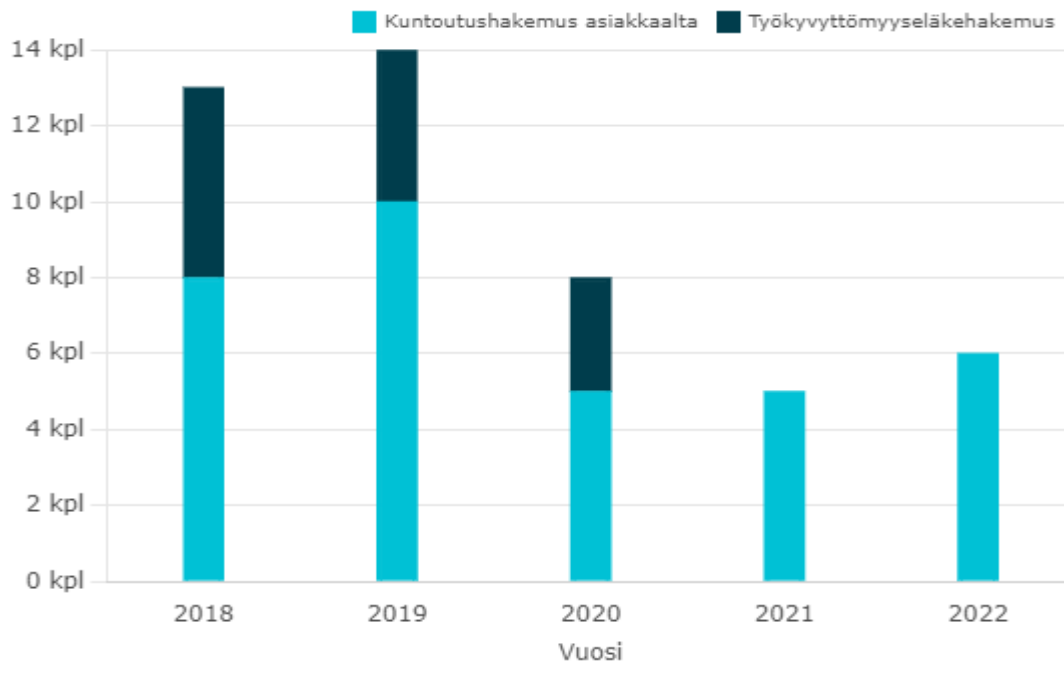
Henkilöstön työkykyä pyritään tukemaan ja ylläpitämään varhaisen tuen toimintamallin sekä erilaisien työhyvinvointitempausten avulla. Työkyvyn tukea toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, eläkevakuutuslaitos Kevan sekä kuntoutuspalveluja tuottavien tahojen kanssa. Vaikuttavan työkykyjohtamisen tavoitteena on tukea työntekijän työkykyä, käynnistää tarvittavia hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä sekä mahdollistaa oikea-aikainen työhönpaluu sairausvapaalta. Toimintaa ja kehittämistä ohjaavat työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä työsuojelun toimintasuunnitelma.

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, työterveyshuollon sekä työntekijän välillä.

Kesäkuussa vuonna 2022 otettiin käyttöön Mehiläisen EsihenkilöKompassi ja TyökykyKompassi – työkalut tukemaan varhaisen tuen toimintamallin toteuttamista sekä työkykyriskien seurantaa. Vuoden 2022 aikana EsihenkilöKompassi –järjestelmään on kirjattu esihenkilöille 424 varhaisen tuen mallin mukaista tehtävää, joista on suoritettu 386. Ajoissa suoritettujen tehtävien määrä oli 42,7 %.

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). Kuviossa 5 näkyy kuntoutusoikeuspäätösten määrä vuonna 2022 eroteltuna asiakkaalta tullessiin kuntoutushakemuksiin (6 vuonna 2022) sekä työkyvyttömyyseläkehakemuksen yhteydessä annettuihin päätöksiin.

Kuntoutusoikeuspäätökset



Kuvio 5. Kuntoutusoikeuspäätökset vuosina 2018–2022

Vuonna 2022 kaikki alkaneet kuntoutukset (5) onnistuivat. Kuntoutus on onnistunut, kun kuntoutuja työllistyi, oli työnhakijana tai jatkoi opiskelua. Kuntoutus ei onnistunut, jos kuntoutuminen keskeytyi, kuntoutuja sai omaeläkettä tai jäi sairausvapaalle.

Kuntoutuspäätöksen saaneiden henkilöiden kohdalla työssä jatkaminen edellyttää pääsääntöisesti alan vaihtoa. Usein ammatillisen kuntoutuksen polkuun kuuluu työkokeilu sekä mahdollisesti lisäkouluttautuminen. Jokainen tilanne ratkaistaan tapauskohtaisesti ja tärkeää on pyrkiä löytämään pitkäkestoisia ratkaisuja työssä jatkamisen tueksi. Tornion kaupungin etu on iso organisaatio, josta löytyy monia erilaisia työtehtäviä. Haasteena työkykyä tukevien ratkaisujen toteuttamisessa on budjetin puuttuminen tilapäisten ratkaisujen tekemiseksi, jolloin työntekemisen ja palkanmaksun sijaan työntekijä voi joutua odottamaan ratkaisua sairausvapaalla.

Aina työkyvyn tukemisen toimenpiteet eivät riitä pitämään henkilöä työkykyisenä, ja sen jälkeen on tiedossa osa- tai kokoaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen. Työkyvyttömyyseläkekustannukset on esitetty kohdassa henkilöstön eläköityminen.

Työsuojelutoiminta ja työtaturmat

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

Vuosi 2022 aloitti uuden työsuojelun nelivuotisen toimintakauden. Uutta kautta ennakoivat syksyllä 2021 järjestetyt työsuojeluvaalit, joissa kaudelle valittiin yksi kokoaikainen työsuojeluvaltuutettu varavaltuutettuineen ja yksi osa-aikainen (3 pv/vko) työsuojeluvaltuutettu hyvinvointipalveluihin. Hyvinvointipalvelujen varavaltuutettujen osalta järjestettiin täydennysvaali alkuvuodesta 2022, koska syksyn 2021 vaalissa ei saatu tehtäviin ehdokkaita. Työsuojeluvaltuutetut ja kaupungin työsuojelupäällikkö toimivat toimialoilla toteutettavan arjen työsuojelutoiminnan tukena.

Uudelle työsuojelun toimintakaudelle tulee aina laatia työsuojelun toimintaohjelma, joka hyväksyttiin henkilöstöjaostossa 28.4.2022 (§ 26). Siinä kauden tehtäviksi asetettiin edeltävän kauden tiedon perusteella:

1. työturvallisuusjohtamisen vahvistaminen
2. hyvän työilmapiirin edistäminen
3. ennakoivan työturvallisuustyön vahvistaminen työn sujuvuuden ja tuottavuuden edistäjänä

Ohjelman käytännön toteuttamissuunnitelmaksi laaditaan vuosittain työsuojelun toimintasuunnitelma, johon määritellään konkreettiset, vuosittaiset toimenpiteet työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

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 (jatkossa työn vaarojen arviointi) läpikäynnillä työyksiköissä. Vaarojen arviointiosaaminen vaihtelee eri yksiköissä, vaaratekijöitä tunnistetaan, mutta niiden aiheuttaman riskin arviointiosaaminen vaihtelee. Edelleen kehittämistä edellyttävä osa vaarojen arvioinnin prosessissa on arvioinnin ajantasaisuus sekä suunnitelmallisuus riskitason alentamisessa.

Karkeasti arvioiden koko organisaation tasolla tunnistettuina vaaratekijöinä nousevat työpaikan ilmanvaihto ja lämpötilat, tapaturmariskit, työergonomia sekä psykososiaalisen kuormittumisen osalta työn keskeytykset, työn määrä ja pakkotahtisuus sekä väkivallan uhka.

Riskienhallinnan kehittämiseksi työsuojelutoimijat ja henkilöstöhallinnon edustajia koulutettiin syksyllä 2022 yhteistyössä kaupungin henkilövakuuttaja LähiTapiolan kanssa työn vaarojen arviointiin. Samalla päätettiin työn vaarojen arvioinnin toimintamallin päivittäisestä ja sähköisen arviointityövälineen, Työturvallisuuskeskuksen työturvallisuustutkan käyttöön otosta keväällä 2023. Esihenkilöviesintä asiasta aloitettiin loppuvuodesta 2022.

Tärkeää tietoa riskienhallinnan tuloksista saadaan vuosittaisista poikkeamatilastoista (Taulukko 5). Poikkeamia ovat työ- ja työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit.

Taulukko 5. Työmatka- ja työtapaturmat, maksetut korvaukset ja sairauspäivät vuosina 2019–2022.

Vuosi	Vahinkojen lukumäärä	Maksetut korvaukset	Sairauspoissaolopäivät
2019	93	120 529	703
2020	113	90 118	647
2021	89	141 370	1028
2022	81	74 593	540

Työtapaturmien määrä on pysynyt lähes ennallaan mutta niistä johtuvat sairauspoissaolopäivät sekä tapaturmista maksetut korvaukset ovat merkittävästi vähentyneet. Etenkin työssä tapahtuneiden tapaturmien määrä on pidemmällä tarkastelulla laskenut. Työmatkatapaturmissa kehitys ei ole ollut yhtä myönteinen ja työmatkatapaturmista koituvat kustannukset ovat määrään suhteutettuina työssä tapahtuvia tapaturmia suuremmat. Ammattitauteja ei vuonna 2022 ilmennyt.

Tapaturmatutkintaa on kehitetty ottamalla käyttöön tapaturmatutkinnan tarkastuslista, joka yksilöidyllä tilanne- ja yksilötekijöiden tunnistamisella ohjaa esihenkilöitä ja työntekijöitä parantamaan työtapaturmien ennaltaehkäisyä. Turvallisuustuokiot, turvavartit, turvallisuuskävelyt ja työturvallisuusasiat osana työpaikan säännöllisiä palavereja ovat hyviä käytäntöjä työpaikkojen omaehtoisessa työturvallisuusasioiden esilläpidossa ja työturvallisuuskulttuurin kehittämisessä.

Lisäksi 2022 tehtiin päätös keskitetystä ensiapukoulutuksen hankinnasta kaupungin henkilöstölle. Keskitetysti järjestetyt koulutukset alkavat vuonna 2023.

Muu työsuojelutoiminta

Työsuojelun valvova viranomainen, aluehallintovirasto teki Tornion kaupungin työpaikoille kaksi työsuojelutarkastusta, kehitysvammapalveluihin sekä Tornion Vesi Oy:n Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä toteutui kahdeksaan varhaiskasvatyüksikköön, kolmeen kehitysvammapalveluiden yksikköön, perhetyöhön, uimahalliin sekä kaupungintaloon kokonaisuudessaan.

Työsuojelutoimijat toteuttivat vuoden aikana viisi erilaista työturvallisuusteemaista kampanjaa ja pitivät työturvallisuusasiaa esillä viestimällä ajankohtaisista työturvallisuusasioista työpaikoille.

Työturvallisuustyön haasteet

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 on noussut Torniossakin yhä useammin työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltäviksi. Psykososiaalinen kuormittuneisuus sekä siihen liittyvät työyhteisöjen vuorovaikutuksen ja työssä jaksamisen ongelmat ovat olleet edelleen vuonna 2023 työsuojelullisia kehittämiskohteita Torniossa.

Työelämän laatu (QWL)

Työelämän laatua (QWL) mittaavaa henkilöstökysely sisältää 15 kysymystä, joiden pohjalta tarkastellaan viittä keskeistä henkilöstötuottavuuteen vaikuttavaa osa-aluetta. Kysely sisältää johtamisen, esihenkilötoiminnan, prosessien, toimintakulttuurin ja osaamisen tarkastelun. Kysymykset pohjautuvat kolmeen motivaatiotekijään, jotka vaikuttavat ihmisessä kaikki samanaikaisesti. Motivaatiotekijöitä ovat: fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus (FE), yhteenkuuluvuus ja identiteetti (YI) ja päämäärät ja luovuus (PL).

Työelämän laadin indeksi kuvaa koettua työhyvinvointia indeksilukuna (0–100 %). Keskimääräinen QWL-indeksi Suomessa on n. 60 % ja tavoiteltava maksimi on 85 %. Tornion kaupungissa toteutettiin ensimmäinen QWL-kysely helmikuussa 2022, jolloin koko kaupungin QWL-tulos oli 56 % (vastausprosentti 49 %). Vuoden 2023 helmikuussa toteutettiin uusintakysely, jossa QWL-tulos oli 68 (vastausprosentti 63 %).

Kyselyn osa-alueittain tarkasteltuna esihenkilötoiminta (ka 84 %) sai hyvät arviot kuin myös osaaminen (ka 82 %). Toimintakulttuurin osalta vastausten keskiarvo oli 81 % ja johtamisen osalta keskiarvo oli 81 %. Eniten kehittämistarvetta on prosesseissa (ka 76 %), joista erityisesti työpaikan ongelmiin puuttuminen nopeasti ja tehokkaasti (74 %) sekä innovatiivisuuden hyödyntäminen työn kehittämisessä (74 %) saivat kyselyn heikoimman arvosanat.

Työelämän laadussa on mittarin mukaan tapahtunut merkittävä muutos vuoden aikana. Tulokset vuosien välillä eivät ole täysin vertailukelpoiset, sillä kysymysten muotoilu ei ollut täysin identtinen mutta tästä huolimatta muutos on merkittävä. QWL indeksin kehittymiseen vaikuttaa jonkin verran hyvinvointipalvelujen vastausten pois jääminen, sillä hyvinvointipalveluiden QWL oli vuonna 2022 49 % verrattuna koko kaupungin QWL-tulokseen 56 %. Hyvinvointipalveluiden vastausten osuus kaikista vastauksista oli 33 %. Myös vastausprosentin kasvu on mahdollisesti aktivoinut myös tyytyväisempiä vastaajia vastaamaan kyselyyn. Vastausprosentti kyselyyn vuonna 2023 oli 63 %, kun se vuonna 2022 oli 49 %.

Joka tapauksessa voidaan todeta, että vuoden aikana tehty työ työhyvinvoinnin edistämiseksi näkyy tuloksissa edellä mainituista tekijöistä riippumatta. Tämä on todettavissa työyhteisökohtaisten QWL-tulosten parantumisena. Työyhteisökohtaiset työhyvinvointikyselyn tulokset on käyty läpi työyhteisöissä, ja tulosten läpikäymiseen on ollut tukea saatavilla hankkeen kehittäjätyöntekijöiltä sekä työsuojeluvaltuutetuilta. Työyhteisöt ovat laatineet kehittämissuunnitelmat työhyvinvoinnin edistämiseksi ja näin ollen kehittämistyö on konkreettisesti vaikuttanut työn arkeen.

Taulukko 6. Tornion kaupungin työelämän laadun tulokset osa-alueittain helmikuussa 2023

	KA	QWL
JOHTAMINEN		
Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	82 %	
Koen, että työpanostani arvostetaan	82 %	
Tavoitteemme ovat innostavia	78 %	
JOHTAMINEN	80,7 %	68,4 %
ESIHENKILÖTOIMINTA		
Koen, että esihenkilöni luottaa minuun	88 %	
Esihenkilöni tukee minua tekemään työni turvallisesti	84 %	
Esihenkilöni kannustaa minua	80 %	
ESIMIESTOIMINTA	84,0 %	72,3 %
TOIMINTAKULTTUURI		
Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	84 %	
Meillä on hyvä yhteishenki	82 %	
Työpaikan ilmapiiri on innostava	78 %	
TOIMINTAKULTTUURI	81,3 %	69,1 %
OSAAMINEN		
Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen turvallisesti	90 %	
Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	80 %	
Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	76 %	
OSAAMINEN	82,0 %	68,6 %
PROSESSIT		
Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	74 %	
Työprosessimme ovat toimivia ja turvallisia	80 %	
Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	74 %	
PROSESSIT	76,0 %	62,4 %

Vuonna 2022 palkittiin ensimmäistä kertaa Vuoden hyvinvoiva työyhteisö. Parhaan tuloksen työhyvinvointikyselyssä sai Palvelukoti Iltatähti. Työyhteisön työelämän laatu (QWL) oli 82,7 % ja henkilöstön suositteluhaluus 92. Vuoden 2023 osalta paras tulos työhyvinvointikyselyssä oli Kaakamon vuoropäiväkodissa, jossa QWL oli 92,6 % ja henkilöstön suositteluhaluus 89.

Henkilöstön suositteluhaluus

Vuonna 2022 toteutetussa työhyvinvointikyselyssä kysyttiin ensimmäistä kertaa henkilöstön suositteluhaluutta (eNPS= Employee Net Promoter Score). Kysymys oli ”*Kuinka todennäköisesti suosittelisit työpaikkaasi tuttavillesi?*” ja vastaus annettiin asteikolla 1-10. eNPS mittaa erityisesti henkilöstön sitoutuneisuutta työpaikkaan mutta myös henkilöstön työhyvinvoinnin kokemusta sekä henkilöstön välittämän työnantajakuvan laatua.

eNPS luku voi vaihdella -100 ja +100 välillä. Positiivinen tulos on aina hyvä, yli 20 erinomainen ja yli 40 huipputulos. eNPS kysymyksen tulos lasketaan vähentämällä suosittelijoiden suhteellisesta prosenttiosuudesta kriitikoiden suhteellinen prosenttiosuus. Tornion kaupungin osalta eNPS luku oli 6 (vuonna 2022) ja 27 (vuonna 2023). Toimialojen ja suurimpien palvelualueiden kesken oli jonkin verran eroja henkilöstön suositteluhaluudessa. Myös palveluyksikötasolla on suuria eroja suositteluhaluudessa.

Taulukko 7. Toimialojen tai palvelualueiden suositteluhaluus ja QWL vuonna 2023

Toimiala tai palvelualue	eNPS	QWL
Keskushallintopalvelut	39	67
Perusopetus ja lukio	30	65
Varhaiskasvatus	40	77
Kulttuuri-, liikunta ja nuorisotoimi	3	63
Tekniset palvelut	7	68
Esihenkilöt	48	71

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuden raportoinnissa on vuoden 2022 osalta otettu käyttöön KT:n suosituksen mukainen laskentatapa, jossa alkaneiden ja päättyneiden vakinaisten palvelusuhteiden määrän lisäksi raportoidaan erikseen päättyneiden palvelusuhteiden syyt.

Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

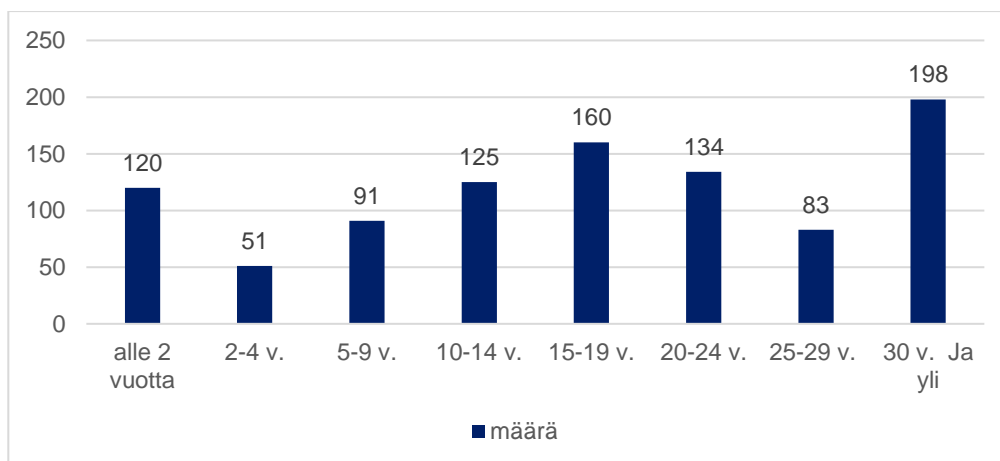
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelusuhteet	60	6,2
Päättyneet palvelusuhteet yhteensä, joista	327	34
• eläkkeelle siirtyneet	43	4,5
• uudelleensijoitetut	7	0,7
• muut	277	28,8

Vuoden 2022 aikana vakinaisia palvelussuhteita alkoi 60, joka on 6,2 % henkilöstöstä. Vuoden 2022 aikana vakinaisia palvelussuhteita päättyi yhteensä 327, joista eläkkeelle siirtyi 43 työntekijää. Suurin osa vakinaisista palvelussuhteiden päättymisistä liittyi hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön palvelussuhteen päättymiseen Tornion kaupungilla.

Yleisesti kuntaorganisaatiota pidetään turvallisina työnantajina. Kuntatyöpaikkojen vahvuuksia ovat työpaikkojen pysyvyys ja monet työhyvinvointiin liittyvät tekijät kuten hyvä työviihtyvyys ja työilmapiiri. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä. Kuntatyönantajat irtisanovat tai lomauttavat työntekijöitään erittäin harvoin muihin työmarkkinasektoreihin verrattuna. Taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvia irtisanomisia ei juurikaan ole.

Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus

Vakituisten henkilöstön palvelussuhteiden keskimääräinen pituus Tornion kaupungilla oli vuosina laskettuna yhteensä 18 vuotta, kun se vuonna 2021 oli 19,3 vuotta.



Kuvio 7. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen keskimääräinen pituus

Yhteistoiminta

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

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana seitsemän kertaa. Keskeisimpiä asioita yhteistyötoimikunnan käsiteltävänä olivat:

- Talousarvio 2023 ja talousarviosuunnitelmat 2024–2025
- Talousarvion virka- ja toimipaketti
- Kaupunkistrategia 2025
- Henkilöstöohjelma 2021–2025
- Työsuojelun toimintaohjelma 2022–2025 ja toimintasuunnitelma vuodelle 2022
- Henkilöstökertomus vuodelta 2021
- Lapin hyvinvointialueelle luovutuksella siirtyvää henkilöstöä koskeva yhteistoimintamenettely
- Kaupungin kehityskeskustelumallin päivittäminen
- Pelastussuunnitelmapohja ja siihen liittyvä ohjeistus

Henkilöstöedut

ePassi on koko henkilöstön etuus, jota työntekijät voivat valintansa mukaan hyödyntää liikunta, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin (hieronta). Työajan tulee olla vähintään 50 prosenttia normaalista työajasta, jotta ePassin voi saada. Edun kokonaismäärä on ollut 100 euroa vuodessa mutta vuonna 2022 edun kokonaismäärä nostettiin tilapäisesti 150 euroon, sillä työnantaja halusi kiittää henkilöstöä joustoista koronavuosien aikana. Vuonna 2022 ePassia käytettiin 151 900 euron arvosta.

Levin kolme lomahuoneistoa ovat henkilöstön varattavissa ympäri vuoden. Levin lomahuoneistojen käyttöaste oli vuonna 2022 noin 37 % ja lomahuoneistot olivat vuokrattuina keskimäärin 34 vuorokautta/kuukausi. Maalis- ja huhtikuu olivat suosituimmat vuokrauskuukaudet, jolloin käyttöaste oli 63 % (huhtikuu) ja 74 % (toukokuu).

Prännäriin oli vuokrattuina 64 vuorokautta vuoden 2022 aikana. Kesä-syyskuu oli suosituinta vuokrausaikaa, jolloin käyttöaste oli noin 43 %, vuokrauspäivien keskiarvo ollessa 13. Touko- ja loka-kuussa vuorospäiviä oli 6.

Työsuhdepyörän käyttöönottoa valmisteltiin vuoden 2022 aikana ja palvelutuottaja kilpailutettiin ehdollisena huomioiden talousarviossa varattavat määrärahat palvelun käyttöönottoon. Palveluntuottajaksi valikoitui Etufillari Oy. Työsuhdepyörän käyttöönottoon varattiin määräraha (27 000 €) vuoden 2023 talousarvioon ja työsuhdepyörä otetaan käyttöön kevään 2023 aikana.

JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ

Johtamisen tavoitteena on organisoida toimintaa niin, että työyksikön tavoitteet saavutetaan hyvässä työilmapiirissä. Johtaminen tarkoittaa kykyä kannustaa ihmisiä toimintaan kohti tavoitteita sekä samalla säilyttää ja lisätä hyvää ilmapiiriä työyhteisössä. Systemaattinen huomion kiinnittäminen ja seuranta esihenkilötyöhön, johtamiseen ja sen kehittymiseen tukevat hyvää johtamista.

Kaupunkistrategiassa luodaan perusteet henkilöstöjohtamiselle. Tornion kaupunkistrategian mukaisesti Tornion kaupunki haluaa olla henkilöstöstä huolehtiva työnantaja. Tavoitteeseen pääseminen edellyttää henkilöstölähtöiseen lähijohtamiseen panostamista, jossa vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot ovat keskiössä. Tornion kaupungissa halutaan edistää johtamisen ammatillisuutta, tavoitteellisuutta sekä avoimuutta.

Strategiassa määritelty johtajuuden laadun tulisi näkyä esihenkilökoulutuksissa, johtoryhmävalmennuksissa, esihenkilötyön arvioinneissa sekä rekrytoinneissa. Esihenkilöiden perehdyttäminen sekä omaan työhön että vastualueen asiantuntijoiden työhön on lähtökohta onnistuneelle esihenkilötyölle. Esihenkilötyön tukeminen on keskeistä esihenkilötyössä onnistumisen kannalta.

Tavoite 3. Tavoitteellinen ja henkilöstölähtöinen johtaminen

Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin, työelämän ja palveluiden laatuun sekä tuottavuuteen. Haluamme edistää johtamisen ammatillisuutta, tavoitteellisuutta sekä avoimuutta uudistamalla johtamisen toimintamallejamme.

Henkilöstölähtöisyys tarkoittaa meillä osallistavaa, vuorovaikutteista, mahdollistavaa, yhdenvertaisuuteen pohjautuvaa ja samalla yksilölliset tarpeet huomioivaa lähijohtamista. Vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot ovat keskeisiä onnistumisen avaimia. Palkitseminen ja huomioiminen tukevat työssä jaksamista. Annamme toisillemme palautetta hyvästä työstä ja nostamme esiin onnistumisia.

Suurimmat toimintaympäristön muutokset ohjelmakaudella koskevat sote-uudistuksen toimeenpanoa sekä TE-palveluiden järjestämisvastuun siirtymistä kunnille. Perhevapaaudistus haastaa pohtimaan tasa-arvoisempaa työelämää ja Työelämä 2030 –raportti osoittaa, kuinka tulevaisuuden työelämä edellyttää mm. ajattelu- ja toimintatapojen muutosta sekä sopeutumista teknologiseen muutokseen. Lisäksi etätyö ja työn monipaikkaisuus on tullut jäädäkseen ja tämä muutos edellyttää toimintatapojen uudelleen tarkastelua.

- Ammatillinen, tavoitteellinen ja avoin johtaminen
- Henkilöstölähtöinen lähijohtaminen
- Toimintaympäristön muutoksiin sopeutuminen



Kuvio 8. Tornion kaupungin henkilöstöohjelman tavoite.

Esihenkilöiden perehdyttämisen tarve on tunnistettu ja vuoden 2023 aikana pyritään rakentamaan päivitettyyn intranettiin esihenkilöiden perehdyttämisopas. Suuri osa Tornion kaupungin esihenkilöistä on käynyt Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon yJET:n. Viimeisin Tornion kaupungin oma esihenkilökoulutus järjestettiin vuosien 2020–2022 aikana.

Työn merkityksellisuuden vahvistaminen

Johtamisella voidaan tukea työn merkityksellisyyttä ja henkilöstön tarpeellisuuden kokemusta. Merkityksellisyyttä työhön lisää, kun tehdään näkyväksi, mitä kenenkin panos tuottaa työyhteisölle, asiakkaille, yhteisöille, kunnalle ja yhteiskunnalle. Merkityksen kokemusta voidaan tukea johtamisella, jossa työtehtävien seurannasta ja kontrollista siirrytään kohti vastuun ja vapauden kasvattamista.

Merkityksellisen ja mielekkyyden vahvistamisessa keskeistä on autonomia, kyvykkyys sekä yhteisöllisyys työssä. *Autonomia* viittaa ihmisen kykyyn toimia omaehtoisesti, itsenäisesti ja joustavasti johtamisen kautta tulleiden rajojen ja raamien sisällä, ilman jatkuvaa ohjauksen ja kontrollin tarvetta. Esihenkilötyössä korostuu tällöin laadukas keskustelukumppanuus. *Kyvykkyyden* kokemukseen liittyy käsitys siitä, että osaa työnsä, selviää haasteista ja saa asioita aikaan. Esihenkilötyön keskiössä on tällöin osaamisen ja suorituksen tukeminen. *Autonomian* tarpeesta huolimatta ihmisillä on tarve yhteisöllisyyteen ja usein työkin edellyttää yksikkötason yhteistä tekemistä ja toimintaa. Riittävä tiedon saanti, yhteistyö, yhteinen kehittäminen ja verkostomainen työskentely ovat nykyaikaisia lähtökohtia työlle.

Etäjohtamisen kehittäminen

Koronapandemian myötä etätyön määrä kasvoi merkittävästi. Kun valtakunnallinen etätyösuositus poistui keväällä 2022, oli ajankohtaista arvioida Tornion kaupungin etätyön tekemisen tapoja sekä kehittää edelleen etätyön käytäntöjä. Tavoitteena on, että etätyö on yksi luonnollinen työn tekemisen muoto, jota hyödynnetään optimaalisesti. Tämä tarkoittaa, että siitä saatavilla olevat hyödyt (työhyvinvoinnin tukeminen, työnantajakuva) saadaan käyttöön samalla, kun minimoidaan etätyön mahdolliset haittapuolet (yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen puute, vaikutukset palvelun laatuun).

Tornion kaupunki osallistui Lapin yliopiston koulutus- ja kehittämispalveluiden luotsaamaan *Perheystävällinen hybridityön Lappi* –hankkeeseen, josta saatiin hyvää tukea etätyön käytäntöjen kehittämiseen. Lisäksi hankkeen puitteissa toteutettiin valmennukset itsensä johtamisesta kaikille etätyötä tekeville sekä etäjohtamisesta esihenkilöille. Tornion kaupungin etätyöohje päivitettiin keväällä 2022. Tornion kaupungin yleisenä linjauksena on, että etätyötä voi tehdä enintään kaksi päivää viikossa silloin, kun etätyön tekeminen on työtehtävien, asiakaspalvelun ja työyhteisön näkökulmasta mahdollista.

Sisäinen viestintä

Kaupungin ensisijainen sisäinen viestintäkanava on intranet sekä harkituissa tilanteissa yleinen, koko henkilöstön tavoitettava sähköpostijakelu. Intranetin roolia sisäisen viestinnän kanavana pyritään vahvistamaan entisestään ja hyvän pohjan tälle luo vuoden 2022 aikana uudistettu moderni ja helppokäyttöinen SharePoint-pohjainen intranet-ratkaisu. Uusi intranet on nimeltään Väylä.

Työhyvinvointikyselyn yhteydessä kerättiin tieto esihenkilöiltä, kuinka useasti yksikössä käydään työyhteisö/ tiimipalavereita. Vastausten (n=46) jakauma oli seuraava:

- kerran viikossa (50 %)
- 2 kertaa kuukaudessa (28 %)
- kerran kuukaudessa (18 %)
- harvemmin (4 %)

Tulosten perusteella voidaan todeta, että palaverikäytännöt vaihtelevat paljon toimialoittain ja palveluyksiköittäin. Työyhteisön toimiva viestintä ja tiedonkulku vaikuttavat työn sujuvuuteen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin sekä osallisuuden kokemukseen. Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen -hankkeen puitteissa järjestettiin vuonna 2022 kaksi työpajaa palaverikäytäntöjen kehittämiseen liittyen. Tavoitteena oli kehittää säännöllisiä palaverikäytäntöjä johtoryhmätasolta työyhteisötasolle sekä hakea ratkaisuja poikkihallinnollisen viestinnän kehittämiseen.

Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen -hanke

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 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.

Keskeinen rooli hankkeen toteutuksessa on organisaatiokohtaisilla kehittäjätyöryhmillä. Tornion kaupungin kehittäjätyöryhmä muodostuu kehittäjätyöntekijästä, henkilöstöpäälliköstä, työsuojelutiimistä sekä työhyvinvoinnin kehittämisestä kiinnostuneista esihenkilöistä. Kehittäjätyöryhmä jatkoi toimintaansa vuoden 2022 ajan. Kehittäjätyöryhmässä osallistuttiin aktiivisesti hankkeen toimintamallien kehittämiseen ja pilotointiin. Kehittäjätyöryhmän työskentely edistää vertaisoppimista sekä tarjoaa vertaistukea esihenkilöille.

Yksi hankkeen keskeisistä tavoitteista on työhyvinvointijohtamisen osaamisen kehittäminen. Näkökulmina työhyvinvointitiedolla johtaminen sekä esihenkilön vuorovaikutusosaaminen, joka liittyy vahvasti työelämän laatuun. Vuoden 2022 aikana pilotoitiin tekoälyä hyödyntävää AIMO-sparraaja, joka

ehdottaa työyhteisön QWL-tietojen pohjalta vaikuttavimpia ja kustannustehokkaimpia lähijohtamisen käytäntöjä työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi. Lisäksi toteutettiin LeaderMind-johtamispelin pilotti, jossa harjoiteltiin erilaisia lähijohtamisen vuorovaikutustilanteita ja niissä toimimista mahdollisimman vaikuttavasti. Opetuspeli kehittää johtamistaitoja sekä valmentaa haastavissa tilanteissa toimimiseen

Hankkeen puitteissa haluttiin tukea esihenkilöiden omaa jaksamista ja tämä toteutettiin pilotoimalla Auntie-palvelua. Auntie tarjoaa henkilökohtaista yksilöllisesti räätälöityä psykologista keskustelutukea mielen hyvinvoinnin haasteisiin. Valmennuspakettiin kuuluu viisi 45 minuutin mittaista videota-paamista Auntie-ammattilaisen kanssa. Hankkeen kehittäjätyöryhmän jäsenillä oli mahdollisuus osallistua pilottiin. Palaute palvelusta oli poikkeuksetta hyvää, keskiarvo palvelulle annetusta arvostuksesta oli 9/10.

Työhyvinvointitiedolla johtamisen kehittämisessä keskeinen toimenpide oli hankkeen aikana työhyvinvointikyselyprosessin kehittäminen. Tavoitteena työhyvinvointikyselyprosessilla on tiedon johtaminen toimintaan: kehittämistoimenpiteiden ja parannusten tekeminen työn arjessa ja sen kautta työhyvinvoinnin kehittäminen. Kyselyn tulokset käytiin läpi työyhteisöittäin ja keskustelun pohjalta laadittiin kehittämissuunnitelmat. Tulosten läpikäyminen työyhteisössä lisäsi henkilöstön osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia. Tuloksista viestittiin henkilöstölle ja niitä käsiteltiin kaupungin johtoryhmässä, esihenkilöpäivässä, yhteistyötoimikunnassa sekä henkilöstöjaostossa.

Kesäkuussa 2022 toteutettiin työhyvinvointiseminaari pääluottamusmiesten sekä työsuojelutiimin kanssa. Seminaarin aikana muotoitiin yhteistoiminnan vuosikello, jonka avulla selkeytetään yhteistoimintaa sekä laadittiin hankehakemus Kevan työelämän kehittämisrahan hakemiseksi. Kehittämisrahaa ei kuitenkaan saatu.

Hankkeen yhtenä tavoitteena on työhyvinvoinnin tukeminen lähijohtamisen käytäntöjä ja toimintamalleja kehittämällä. Vuoden 2022 aikana hankkeessa muotoiltiin yhteisissä työpajoissa kaupungin uusi kehityskeskustelumalli sekä kehitettiin palaverikäytäntöjä. Palaverikäytäntöjen kohdalla tunnistettiin vaihtelevat käytännöt työyhteisöpalaverin järjestämisessä. Myös palvelualueiden välinen viestintä koettiin haasteeksi.

Toimivat sisäiset viestintäkanavat ovat tärkeässä roolissa uusien kehitettyjen toimintamallien viestimisessä henkilöstölle. Hankkeen puitteissa käynnistettiin sisäisen intranetin päivitysprojekti ja Tornion kaupungilla projektivastuun otti viestintäpäällikkö. Kehittämistyötä tehtiin tiiviisti tietohallintopäällikön ja tietohallinnon suunnittelijan kanssa. Hankkeen puitteissa laadittiin henkilöstöopas uuteen intranettiin.

Tornion kaupungissa on hyviä kokemuksia työyhteisösovittelun toimintamallista. Hankkeen puitteissa haluttiin varmistaa työyhteisösovittelijatoiminnan jatkuvuus nykyisten työyhteisösovittelijoiden siirtyessä hyvinvointialueen palvelukseen vuoden 2023 alussa. Kuusi Tornion kaupungin työntekijää osallistui vuoden 2022 aikana Lappian oppisopimuskoulutuksena järjestämään työyhteisösovittelijakoulutukseen.

HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä on arvioitu vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Vuonna 2022 kokonaishenkilöstömäärä oli 1389, joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 962 henkilöä, määräaikaisessa palvelussuhteessa 405 henkilöä ja työllistettyjä 22 henkilöä.

Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 19 henkilöllä, määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 5 henkilöllä ja työllistettyjen määrä väheni 15 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Kokonaishenkilöstömäärä väheni yhdellä henkilöllä vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021.

Taulukko 9. Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain vuosina 2020–2022

Toimiala	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Keskushallintopalvelut	40	38	41	7	12	7	2	2	2	49	52	50
Hyvinvointipalvelut	302	297	324	149	184	147	8	20	7	459	501	478
Sivistyspalvelut	445	451	444	195	195	230	15	9	8	655	655	682
Tekniset palvelut	152	157	153	18	19	21	6	6	5	176	182	179
Yhteensä	939	943	962	369	410	405	31	37	22	1339	1390	1389
Muutos ed. vuoteen	+19	+4	+19	-19	+41	-5	-16	+6	-15	-16	+51	-1

Keskushallintopalveluissa henkilöstön määrä väheni 2 henkilöllä. Vakituisten henkilöstön määrä kasvoi 3 henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 5 henkilöllä.

Hyvinvointipalveluissa henkilöstön määrä väheni 23 henkilöllä. Vakituisten henkilöstön määrä kasvoi 27 henkilöllä. Puolestaan määräaikaista henkilöstöä työskenteli hyvinvointipalveluissa 37 henkilöä vähemmän ja työllistettyjä 13 henkilöä vähemmän verrattuna edeltävään vuoteen. Hyvinvointipalveluissa vakinaistettiin toistuvissa määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleitä työntekijöitä niihin tehtäviin, joissa tarve on pysyvä.

Sivistyspalveluissa henkilöstön määrä kasvoi 27 henkilöllä. Vakituisten henkilöstön määrä väheni 7 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 35 henkilöllä verrattuna edeltävään vuoteen. Henkilöstömäärän kasvu liittyy lisääntyneeseen ohjaajatarpeeseen niin varhaiskasvatuksessa kuin perusopetuksessa. Henkilöstön palkkauskuluihin on saatu OKM:n tasa-arvorahaa sekä koronatukea.

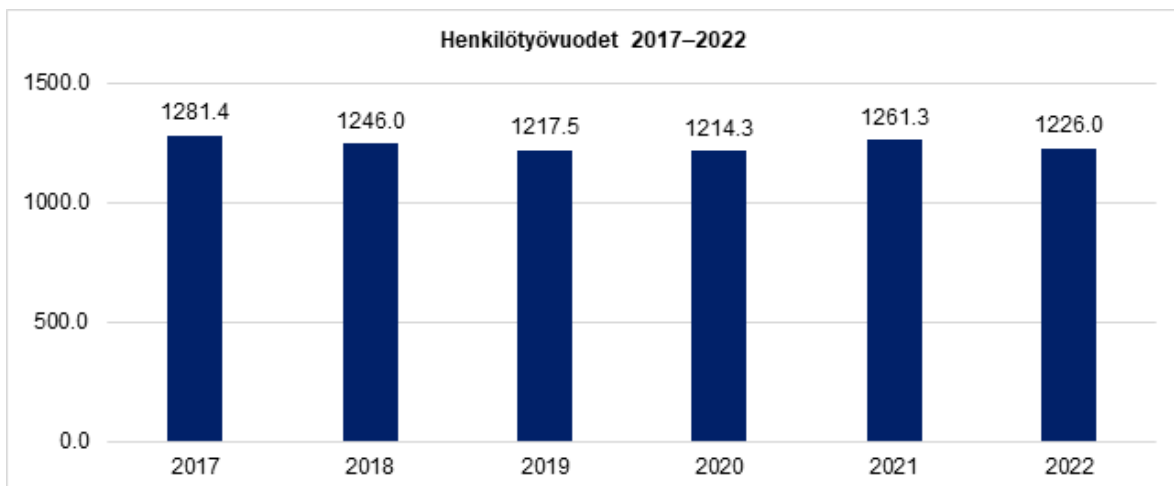
Teknisissä palveluissa henkilöstön määrä väheni 3 henkilöllä. Vakituisten henkilöstön määrä väheni 4 henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 2 henkilöllä.

Työllisyysmäärärahoilla palkatun henkilöstön määrä vuonna 2022 oli 22 henkilöä ja vuonna 2021 oli 37 henkilöä. Työllisyysmäärärahat kohdennettiin pääasiassa yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneisiin pitkäaikaistyöttömiin, joiden Kelan työmarkkinatukimaksuista kunta maksaa 50–70 % riippuen työttömyyden kestosta.

Käytettäessä henkilöstömäärää mittarina tulee huomioida, että osa-aikaiset palvelussuhteet aiheuttavat usein henkilöstömäärän kasvua. Kunta-alan henkilöstön kohdalla eläköityminen on voimakasta lähivuosina, jolloin osaavan työvoiman riittävyyden 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 ensinnäkin henkilöstön riittävyyteen mutta myös henkilöstön työssä jaksamiseen ja sitä kautta esim. sairauspoissaolokustannusten sekä työkyvyttömyyseläkemaksujen vähentymiseen. Osa-aikatyön edistämällä voi olla myönteisiä vaikutuksia myös työllisyyden edistämisen näkökulmasta.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosien määrä oli 31.12.2022 tilanteen mukaan yhteensä 1226,0 työvuotta. Henkilötyövuosissa huomioidaan tosiasiallinen palkallinen työpanos. Henkilötyövuodet lasketaan seuraavasti: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100). Henkilötyövuosien laskentaan sisältyvät myös palkalliset poissaolot, kuten vuosilomat ja palkalliset sairauspoissaolot. Henkilötyövuosien laskennassa ei huomioida mahdollisia ylitöitä, eli yhden henkilön osalta henkilötyövuosi voi olla enintään 1.



Kuvio 9. Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2017–2022

Taulukko 10. Henkilötyövuodet palvelualueittain vuonna 2022

Toimiala ja palvelualue	Henkilötyö- vuodet
Keskushallintopalvelut	65,3*
Hyvinvointipalvelut	419,8
Terveyspalvelut	22
Vanhus- ja hoitopalvelut	316,2
Sosiaali- ja vammaispalvelut	81,7
Sivistyspalvelut	562,3
Varhaiskasvatuspalvelut	177,4
Peruskoulutus	290,4
Nuorten ja aikuisten koulutus	24,3
Kulttuuri- ja nuorisotoimi, Aineen taidemuseo*	70,2
Tekniset palvelut	178,3
Kunnallistekniikka	28
Kaavoitus ja mittaus	17,2
Tilapalvelut	108,1
Ympäristöpalvelut	24,7
Tornion kaupunki yhteensä	1226

*ml.työllistetyt

Palvelussuhteiden päätoimisuus

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (83,9 % henkilöstöstä). Vuonna 2022 osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä oli 13,2 % henkilöstöstä, jolloin määräaikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi 0,6 % verrattuna vuoteen 2021.

Taulukko 11. Palvelussuhteiden päätoimisuus

Palvelussuhde 30.12.2022	henkilöstömäärä	%-osuus palvelussuh- teista
Kokoaikaiset	1165	83,9
Osa-aikaiset	184	13,2
Sivutoimiset	40	2,9
Palkattomalla vapaalla olevat		
Yhteensä	1389	100,0

Työajan käyttö

Henkilöstömäärien ja henkilötyövuosien lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten työntekoon tarkoitettu työaika todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöressurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työhön käytettävästä ajasta. Taulukot antavat tietoa työaika- ja henkilöstöressurssisuunnittelulle.

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

Vuonna 2022 kuukausipalkkaisten sekä muun henkilöstön osalta tehty vuosityöaika oli 6,6 % vähemmän verrattuna vuoteen 2021. Suurin osa muutoksesta selittyy teoreettisen säännöllisen vuosityöajan pienemmällä määrällä, jota selittää varhaiskasvatuksen opettajien siirtyminen OVTES:n alle eli osaksi opetushenkilöstöä. Sairauspoissaolot vähensivät tehtyä vuosityöaikaa 751 päivällä enemmän verrattuna vuoteen 2021 ja muiden palkallisten vapaiden määrä vähensi tehtyä vuosityöaikaa 2 551 päivällä verrattuna vuoteen 2021.

Taulukko 12. Kuukausipalkkaisten ja muun henkilöstön työajan käyttö vuonna 2022

Kuukausipalkkaiset ja muu henkilöstö	työpäivät (kpl) vuosi 2021	työpäivät (kpl) vuosi 2022	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	279 433	267 278	100,00		
Vähennetään työpäivinä:					
- Vuosilomat ja muut lomat	29 186	28 600	10,73	3 615	6,07
- Sairauspoissaolot	15 537	16 288	6,09	1 406	2,36
- Perhevapaat	6 081	5 842	2,19		
- Koulutus	3 331	3 713	1,39	66	
- Muut palkalliset poissaolot	2 459	5 010	1,87	575	0,96
- Muut palkattomat poissaolot	8 032	9 313	3,48		
- Vapaana annetut työaika-korvaukset	1 634		0,00		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2 519	2 983	1,12	487	0,81
= Tehty vuosityöaika	215 692	201 415	75,36 %		

Taulukko 13. Opetushenkilöstön työajan käyttö vuonna 2022

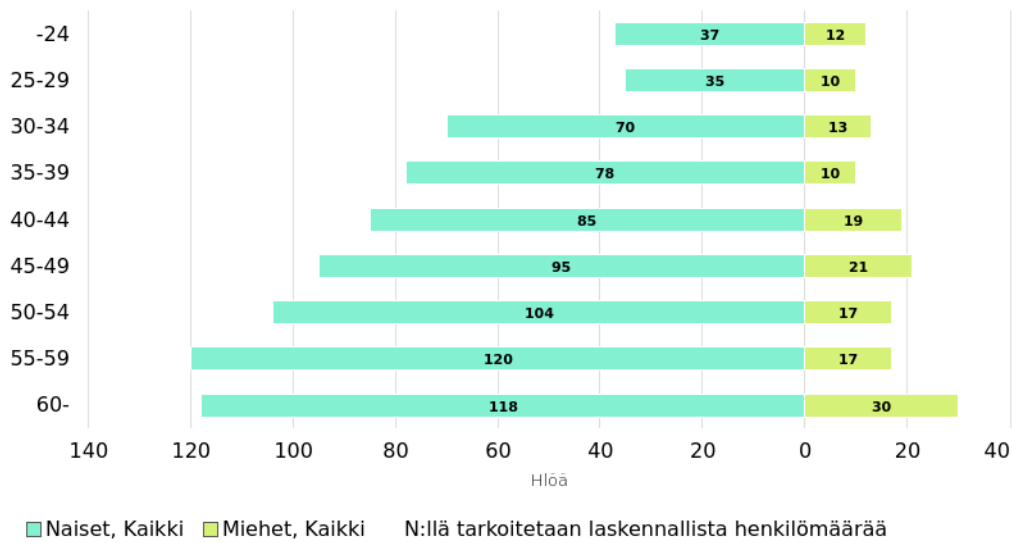
Opetushenkilöstö	työpäivät (kpl) vuosi 2021	työpäivät (kpl) vuosi 2022	% teoreett. säänn. vuo- sityöajasta	1000 euroa	% palkka- kustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityö- aika	61 168	74 332	100,00		
Vähennetään työpäivinä:					
- Vuosilomat ja muut lomat	677	2 382	3,20	314	1,11
- Laskennallinen vuosiloma- aika	6791	5 704	7,67		
- Sairauspoissaolot	2 784	5 704	7,67		
- Perhevapaat	2 156	4 069	5,47	416	1,47
- Koulutus	770	2 555	3,44		
- Muut palkalliset poissaolot	181	1 110	1,49		
- Muut palkattomat poissaolot	2 195	722	0,97	91	0,32
- Vapaana annetut työaikakor- vaukset		3 539	4,76		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt		37	0,05	6	0,02
= Tehty vuosityöaika	46 291	54 288	73,03 %		

Opetushenkilöstön osalta tehty vuosityöaika kasvoi 17,3 % verrattuna vuoteen 2021. Tämä selittyy kalenterivuoden aikana teoreettisten vuosityöaikaan sisältyvien työpäivien suuremmalla määrällä eli käytännössä varhaiskasvatuksen opettajien siirtymisellä osaksi opetushenkilöä. Lähes kaikki teoreettista säännöllistä vuosityöaika vähentävät poissaolot kasvoivat vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021. Ainoastaan palkattomat poissaolot vähenivät.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 47 vuotta, joka oli 0,2 vuotta enemmän verrattuna edeltävään vuoteen. Henkilöstön ikärakenne on esitetty KT:n suosituksen mukaisesti eli viiden vuoden välein. Suurimman ikäryhmän muodostavat 60–64-vuotiaat, joiden määrä koko henkilöstöstä oli 11,6 %.

Henkilöstön määrä 31.12.2022 oli 1 389 henkilöä, joista 1 207 (86,9 %) oli naisia ja 182 (13,1 %) miehiä.

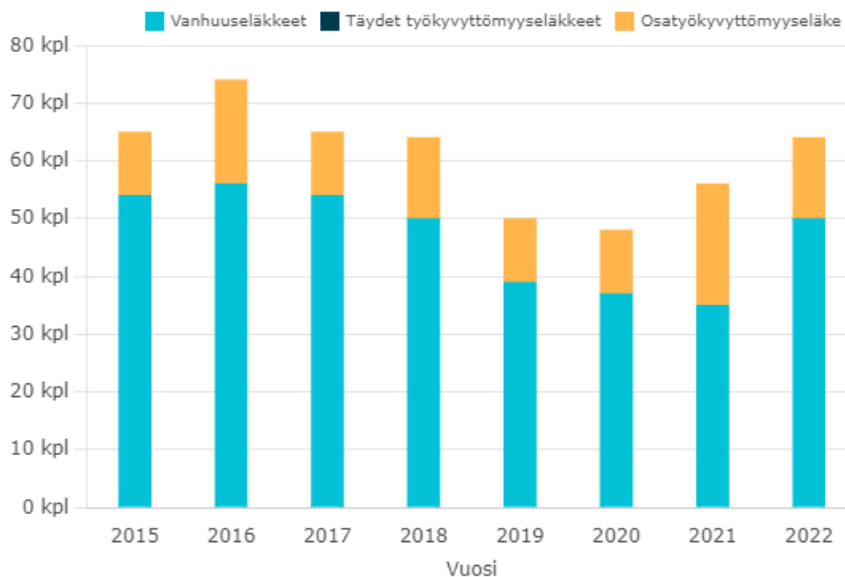


Kuvio 10. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma vuonna 2022

Henkilöstön eläköityminen

Vuonna 2022 eri eläkemuodoille jäi yhteensä 63 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi 41 henkilöä (keski-ikä 64,4 vuotta) ja työkyvyttömyyseläkkeelle (ml. osatyökyvyttömyyseläke, osakuntoutustuki, kuntoutustuki ja täysi työkyvyttömyyseläke) 22 henkilöä (keski-ikä 59,9 vuotta).

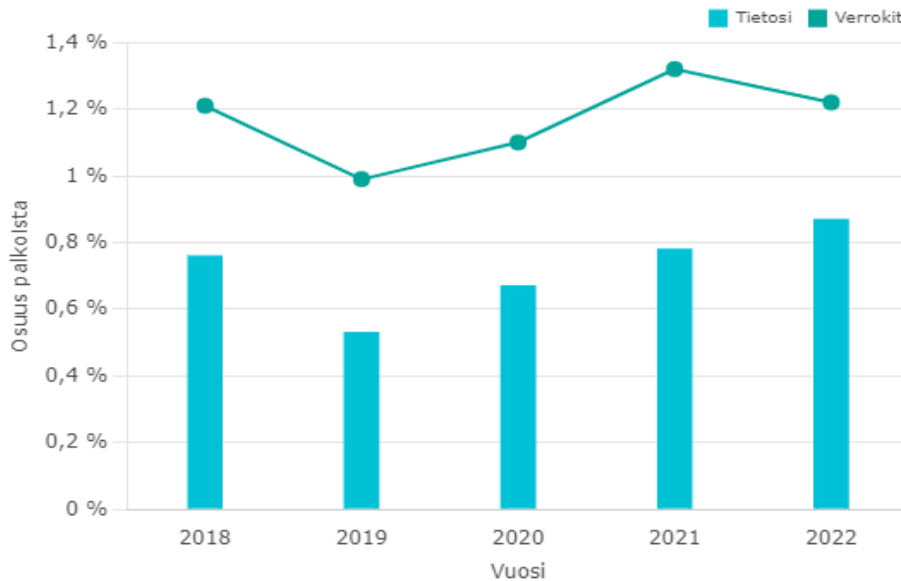
Uudet eläkepäättökset eläkelajeittain (jos vähintään 5 kpl)



Kuvio 11. Eläkepäättökset eläkelajeittain vuosina 2015–2022

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden henkilöiden määrä vaikuttaa työnantajalle maksettavaksi tuleviin työkyvyttömyyseläkemaksuihin. Työkyvyttömyyseläkemaksut olivat 443 575 euroa vuonna 2022, joka on 0,87 prosenttia palkkakuluista (0,09 prosenttia enemmän verrattuna vuoteen 2021). On huomioitavaa, että Tornion kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksut ovat olleet viime vuosinakin 0,4–0,5 prosenttia pienemmät verrokkikuntiin eli suuriin kuntiin verrattuna.

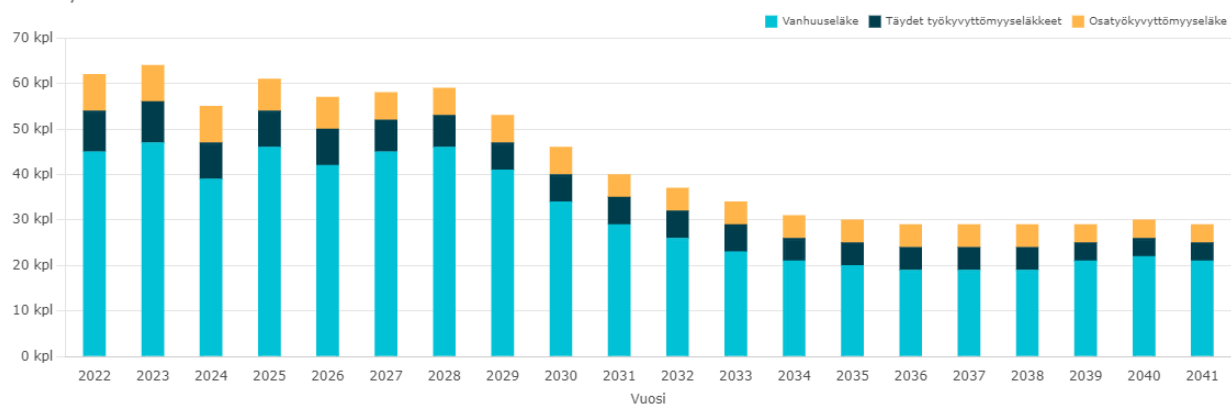
Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuvio 12. Työkyvyttömyyseläkemaksut vuosina 2018–2022

Kevan eläke-ennusteen mukaan eri eläkemuoiloille tulee jäämään merkittävästi henkilöstöä vuoteen 2030 mennessä. Kevan eläke-ennusteessa on mukana hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö ja keväällä 2023 on saatavilla tieto kaupungille jääneen henkilöstön eläke-ennusteesta.

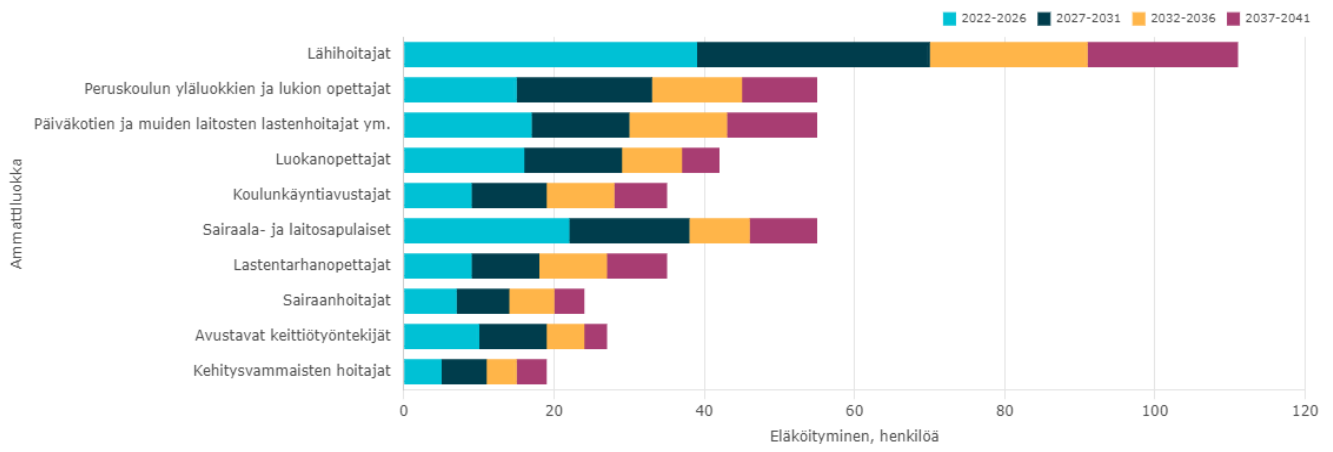
Eläköitymisennuste



Kuvio 13. Kevan eläköitymisennuste vuosille 2022-204

Tornion kaupungin osalta henkilöstön eläköityminen tulee olemaan suurta lähivuosina erityisesti luokanopettajien, peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajien, varhaiskasvatuksen hoitajien sekä avustavien keittiötyöntekijöiden osalta. Eläkeuudistuksen ja vanhuuseläkkeen ikärajojen nousun myötä työnantajan tulisi entistä enemmän kiinnittää huomioita työurien pidentämiseen ja työkyvyn sekä työssäjaksamisen tukemiseen.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 14. Eläköitymisennuste ammattitasolla

HENKILÖSTÖKULUT JA PALKKAUS

Henkilöstökulut ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kaupungin taloudesta. Henkilöstökulujen rakenteen ja kehityksen seuranta on tärkeää kaupungin talouden näkökulmasta.

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut kokonaisuudessaan nousivat 3,7 % vuodesta 2021. Henkilöstökorvausten kasvu selittyi Kevan ja Eläkevakuutusyhtiön maksamilla korvauksilla. Muiden henkilösivukulujen kasvu selittyy vuoden 2021 henkilöstösivukulujen oikaisulla 555 497 euron arvosta. Henkilöstömenoja aktivoitiin käyttöomaisuuteen 91,5 % enemmän vuonna 2022 verrattuna edeltävään vuoteen.

Taulukko 14. Henkilöstökulut vuosina 2021–2022

Henkilöstökulu	2022	2021	Muutos % ed. vuosi
Palkat ja palkkiot	48 664 826	47 249 465	+ 3
- Henkilöstökorvaukset yhteensä	1 026 210	886 277	+ 15,8
• Sairausvakuutuskorvaukset	937 547	792 798	+ 18,3
• Tapaturmakorvaukset	41 639	80 504	- 48,3
• Muut kustannukset	47 024	12 975	+ 262,4
= Tuloslaskelman palkat yhteensä	47 638 616	46 363 188	+ 2,75
+ Henkilösivukulut yhteensä	13 181 618	12 303 651	+ 7,1
• Eläkekulut	10 831 588	10 531 090	+2,85
• Muut henkilösivukulut	2 350 030	1 772 554	+ 32,6
Yhteensä	60 820 234	58 666 838	+3,7
Henkilöstömenoja aktivoitu käyttöomaisuuteen	73 536	38 391	+91,5

Palkkauksen rakenne

Vuoden 2022 aikana keskeiset palkkauksen rakenteeseen vaikuttaneet asiat liittyivät työehtosopimuksen mukaisiin palkankorotuksiin. Korotukset tehtäväkohtaisiin palkkoihin liittyivät 1.6.2022 maksuun tulleisiin yleiskorotuksiin (46 euroa, väh. 2 %) sekä 1.10.2022 maksettuun järjestelyvaraeraan 0,5 %. Kunta-alalla sopimusaloittainset vuosikeskiarvomuutokset palkkoihin olivat 1,76 %.

Taulukko 15. Palkkauksen rakenne keskimäärin vuonna 2022 (%-osuudet kokonaisansioista)

Palkan osa	KVTES	SOTE	OVTES	Tekniset	Lääkärit	TTES
Tehtäväkohtainen palkka	88,8	80,4	79,4	86,2	87,7	
Palvelu aikaan sidotut lisät	6,1	5,4	12,0	6,4	3,0	
Henkilökohtaiset lisät	1,8	1,2	0,5	5,2	4,4	
Muut*	0,8	0,3	0,3	0,2	0,0	
Lisä- ja ylityökorvaukset, vuorolisät, korotusosuudet, varallaolo	2,5	12,7	0,0	2,0	4,9	
Muut OVTES**			7,8			
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Kokonaisansio ka. euroa/kk						
Miesten keskiansio e/kk	2476,94	2411,98	4413,34	3098,88		14,86
Naisten keskiansio e/kk	2390,17	2502,72	3686,34	3325,9	3761,99	

*Muut = syrjäseutulisa, määrävuosikorotus, rekrytointilisa, luottamusmieskorvaus, tyosuojeluvaltuutetun korvaus

**Ylityötunnit, lisäpalkkiot, erityislisät, kertatuntipalkkiot (OVTES)

JOHTOPÄÄTÖKSET

Vuonna 2022 käydyt työehtosopimusneuvottelut olivat historiallisen vaikeat ja pitkät. Kunta-alan neuvottelut uusista työ- ja virkaehtosopimuksista alkoivat 11.tammikuuta ja sopimus kunta-alaa koskeviin neuvotteluihin saatiin kesäkuussa 2022. KT ja SOTE ry jatkoivat neuvotteluja 3.10.2022 saakka. Neuvoteltavien asioiden laajuus ja määrä olivat suurimmat kunta-alan yli 50-vuotisessa työmarkkina-historiassa, sillä neuvottelukierroksella neuvoteltiin sopimukset myös uusille hyvinvointialueille.

Valtakunnallinen etätösuositus päättyi 28.2.2022, jonka myötä myös Tornion kaupungissa päivitettiin etätöyön käytäntöjä vastaamaan työyhteisöjen tarpeita. Yhteensovittavia näkökulmia olivat asiakaspalvelun näkökulma, työyhteisön toimivuuden näkökulma sekä yksilötasolla työhyvinvoinnin näkökulma. Linjauksena oli, että Tornion kaupungissa voi etätöitä tehdä kaksi päivää viikossa.

Raskaat koronavuodet ovat verottaneet henkilöstön jaksamista, jonka lisäksi henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle aiheutti epävarmuutta. Henkilöstön jaksaminen aiheutti huolta työyhteisöissä ja myös työsuojelun havaintojen mukaan erityisesti psykososiaalinen kuormitus työpaikoilla on kasvanut entisestään.

Sairauspoissaolojen raportointia muutettiin vuonna 2022. Pitkät yli 60 päivän mittaiset sairauspoissaolot kasvoivat merkittävästi. Vuonna 2022 käyttöön otettu EsihenkilöKompassi –työkalu tukee työkykyjohtamista ja varhaisen tuen mallin mukaista toimintaa. Tarvitaan kuitenkin entistä tiiviimpää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa sekä esihenkilöiden osaamisen vahvistamista ja tukemista työkykyasioissa ja lisäksi on todettava, että julkisen terveydenhuollon viivästymät hoitoon pääsyssä heijastuvat myös henkilöstön työkykyyn ja pitkittyneisiin sairauspoissaoloihin.

Tornion kaupungissa on tehty pitkäjänteistä työtä työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja tämä työ jatkui myös vuonna 2022. Työyhteisökohtaisten työhyvinvointikyselyiden sekä työpaikkaselvitysten avulla saadaan tietoa eri palveluyksiköiden kuormittavuustekijöistä ja tämän tiedon avulla pystytään suunnittelemaan ja kohdentamaan tukitoimenpiteet oikein. Työhyvinvointikyselyn tulokset ensimmäisen vuoden ajalta ovat rohkaisevia ja useassa työyhteisössä työhyvinvointi on parantunut mittareiden (QWL ja eNPS) perusteella. Työpaikkaselvityksiä ei koronan aikana tehty mutta niitä on vuoden 2022 aikana tehty.

Jatkossa henkilöstön kehittämistyö on entistä suunnitelmallisempaa, kun Tornion kaupungin henkilöstöohjelma vuosille 2021–2025 on hyväksytty. Henkilöstöohjelma linjaa tavoitteita ja keinoja osaan työvoiman varmistamiseksi nyt ja tulevaisuudessa, henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi sekä tavoitteellisen ja henkilöstölähtöisen johtamisen kehittämiseksi. Henkilöstöohjelmaa toimeenpannaan osana talousarviota. Vaikuttavan henkilöstökehittämisen toteuttamiseksi tarvitaan myös riittävästi resursseja tulevina vuosina.