

Henkilöstöraportti 2020



Riihimäen kaupunki

Henkilöstöhallinto
Eteläinen Asemakatu 2
11130 Riihimäki
3/2021

Sisällys

HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖN KATSAUS

1	JOHDANTO.....	1
2	HENKILÖSTÖPOLIITTISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN.....	1
2.1	Henkilöstöpolitiikan päätavoitteet ja niiden toteutuminen	2
2.1.1	Työhyvinvointi, turvallisuusjohtaminen ja yhteistoiminta	2
2.2	Digitalisaatio henkilöstöpalveluissa.....	4
3	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
3.1	Vakinainen ja tilapäinen henkilöstö	4
3.2	Henkilötyövuodet	5
3.3	Henkilökunnan saatavuus.....	5
4	HENKILÖSTÖRAKENNE.....	6
4.1	Sukupuoli- ja ikäjakauma.....	6
4.2	Palveluaika	7
4.3	Lähtövaihtuvuus	7
4.4	Eläkkeelle siirtyminen	8
4.5	Osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen	9
5	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	10
5.1	Palkkausjärjestelmät.....	10
5.2	Keskiansiot	10
5.3	Palkkauskustannukset	11
5.4	Poissaolot ja niiden kustannukset	12
5.5	Lyhytaikaisten sijaisten hankinta vuokratyövoimana	13
6	TYÖLLISYYSPALVELUT	13
7	TYÖTERVEYS JA TYÖSUOJELU	14
7.1	Työterveydenhuolto	14
7.2	Sairastavuus.....	15
7.3	Työturvallisuus.....	16
7.3.1	Työsuojelun yhteistoiminta	17
7.3.2	WPro-työturvallisuusjärjestelmä.....	17
7.3.3	Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet	17
7.3.4	Työsuojeluun liittyvät koulutukset	17
8	TYÖHYVINVOINTI JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	18
8.1	Henkilöstökysely	18
8.2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	18
8.3	Roikka-palkinto	19
8.4	Osaamisen vahvistaminen	19
8.5	Kuntokipinä-toiminta ja kuntoutukset	21
8.6	Virkistystoiminta.....	21
8.7	Henkilökunnan muistaminen.....	22

LIITTEET

LIITE 1 Työterveyshuollon tunnusluvut 2020

LIITE 2 Yhteenveto henkilöstökyselyn tuloksista

Kannen kuva: Kehittämistoimikunnan työkykyjohtamisen työpaja 29.1.2020.

HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖN KATSAUS

Vuosi 2020 muistetaan erityisesti koronapandemian puhkeamisesta. Se vaikutti monin tavoin myös kaupungin toimintaan ja henkilökuntaan. Epidemiatilanteen takia laadittiin monia uusia ohjeistuksia henkilöstölle ja tehostettiin sisäistä tiedotusta valtakunnallisista ja alueellisista ohjeistuksista sekä häiriötilanteiden johtoryhmän linjauksista.

Etätyö otettiin laajasti käyttöön kaikissa niissä tehtävissä, missä se oli mahdollista. Osa palveluista jouduttiin keväällä sulkemaan tai niiden käyttö väheni. Näistä palveluista siirrettiin henkilöstöä (noin 40) vanhuspalveluiden tehtäviin.

Syksyllä toteutetun henkilöstökyselyn tulosten mukaan johtaminen ja esimiestyö saivat vastaajilta hyviä arvosanoja. Tulokset paranivat lähes kaikilla osa-alueilla edellisestä vastaavasta, vuonna 2018 tehdystä kyselystä.

Vuosi 2020 oli työkykyjohtamisen teemavuosi, jolloin esimiehiä valmennettiin erityisesti tähän aiheeseen liittyvillä valmennuksilla.

Koronapoikkeustilanteeseen liittyen järjestettiin useita koulutustilaisuuksia sähköisen kokousjärjestelmä Teamsin käytöstä ja sen avulla. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa järjestettiin etäluentoja työssä jaksamisesta poikkeusoloissa.

Kaupungin työntekijät ovat olleet erittäin joustavia ja sitkeitä pitkittyneessä poikkeustilanteessa, mistä heille kuuluu iso kiitos.

Taina Köninki
Henkilöstöpäällikkö

1 JOHDANTO

Henkilöstöraportissa on tietoa kaupungin henkilöstövoimavaroista, kustannuksista sekä henkilöstöpoliittisista toimenpiteistä. Tilastoaineisto on koottu pääosin Populus-henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä saatavista tiedoista.

Henkilöstöraportin avulla saadaan tarvittavaa tietoa henkilöstöstä päätöksenteon pohjaksi. Se on tärkeä osa kaupungin suunnittelu- ja seurantajärjestelmää. Tämä on kaupungin kuudestaista henkilöstöraportti.

Koronaepidemian puhkeaminen alkuvuodesta vaikutti monin tavoin kaupungin henkilöstöön ja henkilöstötyöhön. Osa kaupungin toiminnoista jouduttiin sulkemaan keväällä kokonaan ja varhaiskasvatuksessa palvelun tarve väheni epidemian johdosta. Niinpä henkilöstöä siirrettiin sivistyksen ja osaamisen toimialueelta määräaikaaisesti työskentelemään sosiaali- ja terveystoimen toimialueelle. Siirto koski noin 40 työntekijää, joista pääosa siirtyi varhaiskasvatuksen tehtävistä vanhuspalvelujen tehtäviin. Lisäksi myös keskushallinnossa tehtäviä järjesteltiin uudelleen, kun työpanosta suunnattiin pandemiasta johtuviin tehtäviin.

Pandemia vaikutti myös siihen, että etätyö yleistyi kaikissa niissä tehtävissä, missä se oli mahdollista. Myös opetustehtäviä hoidettiin keväällä etänä. Etätyöntekijöille otettiin erillinen lisävakuutus.

Kaupunki perusti häiriötilanteiden johtoryhmän, joka johtaa ja linjaa kaupungin toimia koronaepidemian leviämisen ehkäisemiseksi.

Koronaepidemian takia jouduttiin laatimaan monia uusia ohjeistuksia henkilöstölle ja tehostamaan sisäistä tiedotusta valtakunnallisista ja alueellisista ohjeistuksista sekä häiriötilanteiden johtoryhmän linjauksista.

Riskiryhmiin kuuluvan henkilöstön osalta tarvittiin erityistoimia, jotta heitä voitiin suojella tartunnoilta. Heille järjestettiin mm. mahdollisuuksien mukaan korvaavaa työtä. Henkilöstön koronatestaukset hoidettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Samoin esimiehille ja henkilöstölle tarjottiin erilaista tukea ja apua yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Henkilöstön henkisen jaksamisen tukitoimia suunnittelemaan ja toteuttamaan perustettiin erillinen työryhmä.

Koronaepidemian vaikutuksia henkilöstön työssä jaksamiseen sekä toisaalta etätöiden sujumista selvitettiin robottipuhelun avulla. Tulosten mukaan etätyöhön siirtyminen sujui yllättävän hyvin, eikä työssä jaksaminen saatujen vastausten mukaan merkittävästi heikentynyt alkusyksyn mennessä.

2 HENKILÖSTÖPOLIITTISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Henkilöstöpolitiikan avulla toimeenpannaan osaltaan kaupungin strategiaa. Henkilöstöpoliittiset linjaukset kuvaavat, miten kaupungin strategiaa toteutetaan henkilöstöjohtamisen osalta. Laadukas ja vahva henkilöstöpolitiikka on tasapuolista ja läpinäkyvää kaikille organisaation jäsenille.

Henkilöstöpolitiikan tavoitteena on varmistaa kaupungin palvelujen tuottamiseksi ja järjestämiseksi tarvittavan henkilöstön saatavuus, pysyvyys ja jaksaminen. Sillä varaudutaan myös johtamisen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen tulevia palvelutarpeita vastaavaksi. Toimenpideohjelmassa kuvataan linjaukset johtamisesta, osaamisen vahvistamisesta ja hyödyntämisestä sekä työhyvinvoinnista ja tuottavuudesta, jotka tukevat kaupungin strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Tavoitteena on, että kaupungilla on hyvä työnantajamaine sekä osaava, oikein mitoitettu ja kohdennettu sekä tavoitteisiin sitoutunut henkilöstö. Kaupungin tulevaisuuden haasteet edellyttävät henkilöstön osaamisen, johtamisen ja tulosvastuullisuuden vahvistamista. Työyhteisöjä kannustetaan uudistumaan ja ottamaan käyttöön uusia moderneja työtapoja ja hyödyntämään digitalisaation mahdollisuuksia sekä ottamaan kaikessa toiminnassa ympäristönäkökulmat huomioon.

Henkilöstöpolitiikkaa ohjaavat kaupungin arvot

- Reiluus tarkoittaa tasa-arvoista kohtelua, luottamusta, erilaisuuksien ymmärtämistä ja vastavuoroista johtamista,
- Rohkeus tarkoittaa ennakkoluulottomuutta, uudistumiskykyä ja uuden tekniikan hyödyntämistä työssä,
- Ripeys tarkoittaa henkilöstön osaamisen kehittämistä ja ylläpitoa sekä asiakaslähtöistä, joustavaa toimintatapaa.

2.1 Henkilöstöpolitiikan päätavoitteet ja niiden toteutuminen

2.1.1 Työhyvinvointi, turvallisuusjohtaminen ja yhteistoiminta

Työhyvinvointi, turvallisuusjohtaminen ja yhteistoiminta

Tavoitteena on, että johtamisessa ja turvallisuusjohtamisessa noudatetaan yhdenmukaisia johtamiskäytäntöjä ja ohjeita sekä yhteisiä arvoja. Johtaminen on valmentavaa johtamista, jonka lähtökohtana on sujuva yhteistoiminta, henkilöstön osallistaminen ja keskustelemaan kulttuurin luominen. Turvallisuusjohtamista ja -kulttuuria kehitetään suunnitelmallisesti hyödyntäen WPro-työturvallisuusjärjestelmää. Sairauspoissaolojen seuranta ja työkyvyn tuki on järjestelmällistä. Työn kuormitusta aiheuttavat tekijät tunnustetaan ja niihin puututaan varhaisen ja tehostetun tuen mallin mukaisesti. Työssä jatkamista tuetaan ikäohjelman ja korvaavan työn toimintamallin mukaisesti. Henkilöstöön kohdistuvat muutostarpeet hoidetaan ennakoidusti ja yhteistoimintalain sekä kaupungin omien ohjeiden mukaisesti.

Toteutuminen

Syksyllä toteutetun suppeamman henkilöstökyselyn tulosten mukaan kaupungin työyhteisöt ovat toimivia ja esimiestyö on mallikasta. Tulokset olivat sekä työyhteisön toimivuuden että esimiestyön arviointien kannalta koko kaupungin tasolla erittäin myönteiset ja ne olivat vielä parantuneet vuonna 2018 toteutettuun vastaavasta kyselyyn verrattuna. Tulosta voidaan pitää hyvänä erityisesti siksi, että koronaepidemia heijastui kaikkeen toimintaan. Toisaalta kaupunkiorganisaatiossa on toteutettu monenlaisia muutoksia, jotka yleensä heijastuvat heikentävästi työhyvinvointiin.

Henkilöstön sairauspoissaolot nousivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaoloja kertyi vuonna 2020 keskimäärin 19,9 kalenteripäivää työntekijää kohden (2019: 19,7 kpv /työntekijä).

Kaupunki hankki henkilöstön työterveyshuoltopalvelut Työsyke Oy:ltä 31.3. saakka. Sen jälkeen palvelun tuottaja vaihtui ja 1.4.2020 alkaen palvelut on tuottanut Terveystalo Oy. Syksyllä 2020 otettiin käyttöön Sirius -järjestelmä työkykyjohtamisen tueksi. Sirius on digitaalinen työkalu, joka edistää työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Se kokoaa kaikki työkykyjohtamisen kannalta olennaiset tiedot samalle alustalle.

Yhteistyötä Kevan kanssa on tehty aktiivisesti. Kaupunki toteutti yhteistyössä Kevan kanssa myös työkykyjohtamisen kehittämishankkeen.

Aikaisemmin käytössä ollut Varhe -maksu muuttui vuonna 2019 työnantajakohtaiseksi työkyvyttömyyseläkemaksuksi, joka on keskimäärin yksi prosentti palkkakuluista. Vuonna 2020 tuo summa oli meillä hieman alle 1 %, kun se koko kunta-alalla oli 1 %. Ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisyyn on panostettu henkilöstöhallintoon palkatun työkykykoordinaattorin työpanosta hyödyntämällä sekä korvaavan työn käytäntöihin panostamalla.

Osaamisen ja monitaitoisuuden vahvistaminen ja hyödyntäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota kaupungin järjestämissä ja tuottamissa palveluissa tarvitaan. Henkilöstön osaamisen kehittämisen sekä koulutuksen suunnittelun lähtökohtana tulee olla kaupungin strategia ja sen edellyttämät osaamistarpeet. Toimenkuvat ovat riittävän monipuolisia ja työnkiertoa ja uralla etenemistä suositaan. Henkilöstölle laaditaan myös vuosittaiset koulutussuunnitelmat.

Toteutuminen

Henkilöstön osaamista on kehitetty paikallisilla koulutuksilla sekä ammatillisilla täydennyskoulutuksilla. Henkilökunnan koulutuspäivien määrä oli yhteensä 3 329 päivää (2019: 4 677).

Koronapoikkeus tilanne vaikutti kevästä 2020 lähtien merkittävästi henkilöstön koulutusten toteuttamiseen ja osallistumiseen. Kevään osalta jouduttiin paikallinen henkilöstö- ja esimieskoulutus suurelta osin perumaan ja syksyn osalta koulutuksen toteutettiin etäkoulutuksina. Myös koulutusten sisällöissä muutettiin painopistettä tukemaan henkilöstön osaamista ja jaksamista poikkeusoloissa.

Henkilöstösuunnittelun tehostaminen

Laadukas ja tuloksellinen palvelutuotanto turvataan riittävällä ja ammattitaitoisella henkilöstöllä, joka on määrällisesti ja rakenteellisesti oikein mitoitettu ja kohdennettu vastaamaan kuntalaisten palvelutarvetta. Henkilöstösuunnittelu on pitkäjänteistä ja siinä huomioidaan henkilöstön ikääntyminen ja vaihtuvuuden

lisääntyminen. Pysyvien palvelutehtävien tuottamiseen ja järjestämiseen tarvittava henkilöstö palkataan pysyviin palvelusuhteisiin. Töiden sisältöjä kehitetään ja etsitään uusia tapoja organisoida ja tehdä työtä, varsinkin ennen vapautuvan tehtävän täyttämistä.

Toteutuminen

Kaupungin henkilöstömäärä nousi vuonna 2020 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2020 lopussa kaupungin palveluksessa oli 1 237 (2019: 1 219) vakinaista työntekijää ja 266 (2019: 245) määräaikaista työntekijää. Nousu tapahtui sosiaali- ja terveystoimialalla sekä sivistyksen ja osaamisen toimialueella.

Toimintoja on järjestetty uudelleen kaikilla toimialueilla. Osa vapautuneista vakansseista on täytetty viiveellä ja toimenkuvia on muokattu.

Rekrytoinnin kehittäminen

Rekrytointi perustuu tulevaisuuden palvelu- ja osaamistarpeiden ennakointiin. Henkilöstöhankinta tapahtuu kaikissa työyksiköissä yhtenevien periaatteiden mukaisesti huomioiden tehtävän edellyttämä kelpoisuus, osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Henkilöstöhankinnassa otetaan huomioon kaupungin omat henkilöt ja mahdollisuudet valita heitä vapautuviin tehtäviin. Sisäinen ja ulkoinen henkilöstöhankinta on tehokasta ja sen päämääränä on löytää aina oikea henkilö oikealle paikalle.

Toteutuminen

Esimiehille on olemassa kattava ja yksityiskohtainen Rekrytointiopas, jota päivitetään tarvittaessa. Rekrytoinnit hoidetaan sähköisesti Kuntarekry-järjestelmää käyttäen. Järjestelmän kautta kaupungilla oli avoinna vuonna 2020 yhteensä 456 työpaikkaa (2019: 434), joista vakinaisia tehtäviä oli 193. Määräaikaisiin tehtäviin sisältyi 100 koululaisten kesätyöpaikkaa. Lähes kaikki vakinaiset vakanssit on saatu täytettyä pätevillä hakijoilla.

Vuonna 2020 otettiin rekrytointeihin liittyen käyttöön Kuntarekry-järjestelmässä sähköinen täyttölupakäytäntö sekä pilotoitiin Intro-perehdyttämisyjärjestelmän käyttöönottoa asumispalvelujen esimiesten kanssa. Intro käyttö laajennetaan koko kaupunkia koskevaksi alkuvuonna 2021.

Lyhytaikaisten (alle 3 kk) sijaisten hankinta on hoidettu sosiaali- ja terveystoimen ja varhaiskasvatuksen hoitohenkilöstön osalta Sarastiarekryn toimesta. Sijaisten saatavuudessa on ilmennyt haasteita, joka on kuormittanut esimiestyötä. Tilanteen helpottamiseksi on lisätty vakinaisten varahenkilöiden määrää hoitoissa.

Työajan tehokas käyttö ja työajan joustot

Työaikaresurssin oikea käyttö ja kohdentaminen ovat tärkeä osa tuloksellisuutta ja myös työhyvinvointia. Toimintaympäristön muutokset ja niukkenevat resurssit aiheuttavat kaupungin palvelutuotantoon jatkuvaa muospainetta. Oikeilla työaikamuodoilla, työajan tehokkaalla käytöllä ja hyvällä työaikasunnittelulla voidaan ehkäistä työkuormitusta ja parantaa työhyvinvointia.

Joustavat työaikaajärjestelyt, mobiili- ja etätömahdollisuudet sekä autonominen työvuorosunnittelu edesauttavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä vähentävät työuupumusta.

Toteutuminen

Etätöön käyttö lisääntyi merkittävästi vuonna 2020 koronaepidemian johdosta. Työajanseuranta etätöissä sujuu helposti Timecon-työajanseurantajärjestelmän mobiiliversiolla.

Palkkaus ja palkitseminen

Oikeudenmukaiset palkkausjärjestelmät ja hyvin tehdystä työstä palkitseminen lisäävät työtyytyväisyyttä ja tuloksellisuutta. Palkitsemisella vaikutetaan henkilöstön työhyvinvointiin, työssä viihtymiseen ja sitoutumiseen. Tehtävän vaativuuden arviointien ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointien ajantasaisuus todetaan / tarkastetaan tarvittaessa esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. Työyhteisöt ovat motivoituneita yhdessä kehittämään työtään tulokselliseen ja turvalliseen suuntaan, mistä heitä palkitaan erilaisilla ryhmäpalkitsemismuodoilla. Käytössä on mm. kertapalkkiot ja Roikka-palkinto.

Toteutuminen

Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset sisälsivät 1.8.2020 alkaen yleiskorotuksen (26 €/kk, kuitenkin vähintään 1,22 %).

Uutta kannustavan palkitsemisen muotoa kertapalkkiojärjestelmää ei vielä otettu käyttöön, koska siihen tarvittavaa määrärahaa ei saatu vuoden 2020 talousarvioon.

Roikka-palkinto myönnettiin Liikunta- ja hyvinvointikeskuksen henkilöstölle. Palkinnon suuruus on 1 000 euroa. Lisäksi myönnettiin kunniainnointi Uranuskodille.

2.2 Digitalisaatio henkilöstöpalveluissa

Vuonna 2020 otettiin rekrytointeihin liittyen käyttöön Kuntarekry-järjestelmässä sähköinen täyttölupakäytäntö sekä pilotoitiin Intro-perehdyttämisyjärjestelmän käyttöönottoa asumispalvelujen esimiesten kanssa. Intro käyttö laajennetaan koko kaupunkia koskevaksi alkuvuonna 2021.

Syksyllä 2020 otettiin käyttöön Sirius -järjestelmä työkykyjohtamisen tueksi. Sirius on digitaalinen työkalu, joka edistää työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Se kokoaa kaikki työkykyjohtamisen kannalta olennaiset tiedot samalle alustalle.

Kunnille robotteja-hankkeen tuella valmisteltiin robotin käyttöönottoa lähtöpalautekyselyjen lähettämiseen. Robotin nimeksi valittiin henkilöstön nimikilpailun pohjalta Rexit.

Johdon työpöytäratkaisu Sarastia 365 BI:n käyttöönotto tapahtui taloushallinnon osalta loppuvuonna 2020 ja hr-osion osalta käyttöönottoa valmisteltiin tavoitteena käyttöönotto alkuvuonna 2021. Johdon työpöydän avulla esimiehet pystyvät seuraamaan talouteen ja henkilöstöön liittyviä avainmittareita helposti ja kootusti Sarastia365 BI:stä.

Työajansuunnittelujärjestelmä Titaniassa otettiin käyttöön Sarastian pääkäyttäjäpalvelu. Sarastian kanssa aloitettiin valmistelut Titanian sähköisen asiointin käyttöönottoon. Sähköinen asiointi mahdollistaa koko työvuorosuunnitteluprosessin, työntekijöiden työvuorotoiveiden esittämisen sekä työvuorolistojen arkistoinnin hoitamisen sähköisenä ilman tulostettavia työvaiheita.

3 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

3.1 Vakainainen ja tilapäinen henkilöstö

Vuoden 2020 lopussa Riihimäen kaupungin palveluksessa oli

- vakituisia viranhaltijoita/työntekijöitä 1 237 (2019: 1 219)
- määräaikaista työntekijöitä oli 266 (2019: 245)
- työllistettyjä tai oppisopimussuhteisia työntekijöitä 38 (2019: 32)

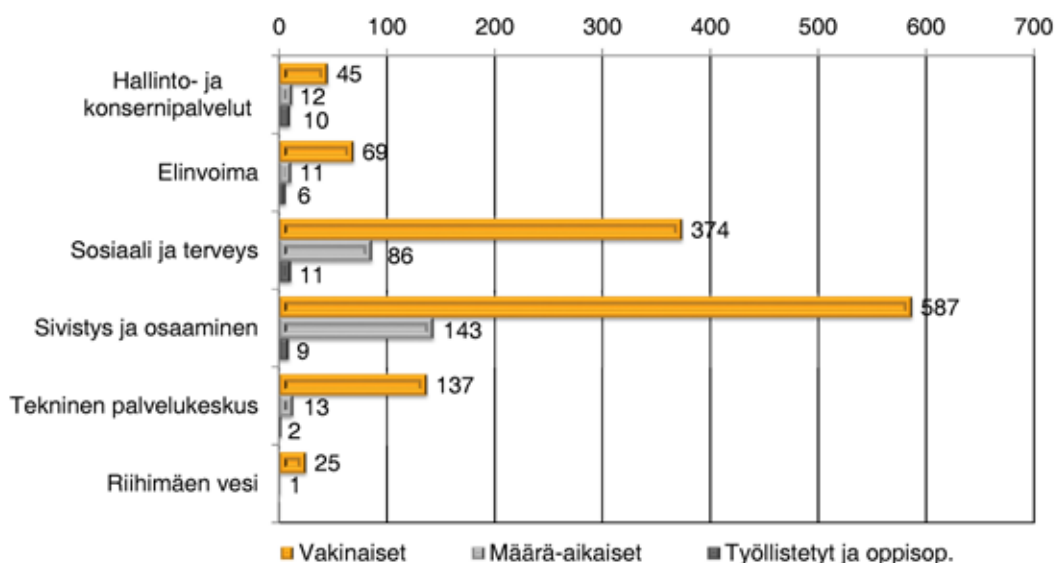
Vesihuoltolaitoksen palveluksessa heistä oli 25 vakinaista (2019: 26) ja 1 määräaikaista (2019: 1) henkilöä.

Sosiaali- ja terveystoimessa ja varhaiskasvatuksessa hankitaan lyhytaikaiset (alle 3 kk) sijaiset vuokratyövoimana Sarastiarekryltä.

Palvelussuhde oli vuoden 2020 lopussa voimassa yhteensä 1 541 henkilöllä (2019: 1 496). Heistä 142 oli vakinaisten työntekijöiden sijaisia. Muita määräaikaisten palvelussuhteen yleisimpiä syitä olivat avoimen viran/toimen hoito (24 henkilöä), muu työn luonteesta johtuva määräaikaisuuden peruste (34 henkilöä) ja projektiluonteinen tehtävä (33 henkilöä).

Vakituisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on Riihimäellä noin 80 %, kun se koko kunta-alalla on noin 77 %.

HENKILÖKUNNAN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2020



HENKILÖKUNNAN KOKONAISMÄÄRÄN KEHITYS TOIMIALOITTAIN VUONNA. 2016–2020 (ilman työllistettyjä)

Toimiala/toimialue	2016	2017	2018	2019	2020	% **
Hallinto- ja konsernipalvelut	39	43	53	56	57	3,8
Elinvoima	-	-	-	83	80	5,3
Sosiaali ja terveys	422	399	392	441	463	30,7
Sivistys ja osaaminen	857	835	830	713	731	48,5
Tekninen palvelukeskus	188	186	160	148	150	10,0
Riihimäen vesi	29	28	29	27	26	1,7
Yhteensä	1 535	1 491	1 464	1 468	1 507	100

*) ei sisällä sivutoimisia tuntiopettajia

**) osuus koko henkilökunnan määrästä

Vakituisten varahenkilöiden määrää on lisätty vanhuspalveluissa ja varhaiskasvatuksessa. Lisäksi opetustoimeen palkattiin opetus- ja kulttuuriministeriön kunnille myöntämän koronatuen turvin määräaikaista resurssiopettajia, erityisopettajia ja koulunkäyntiohjaajia tukemaan koronatilanteen aiheuttamia oppimisen vaikeuksia.

3.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Henkilöstön määrä vuonna 2020 vuosityöntekijöinä laskettuna oli 1 393 henkilötyövuotta (2019: 1 358), josta vakinaisten määrä oli 1 080 (2019: 1 050) sisältäen vesihuoltolaitoksen.

3.3 Henkilökunnan saatavuus

Rekrytoinnissa kaupunki käyttää sähköistä Kuntarekry-järjestelmää. Järjestelmän kautta kaupungilla oli avoinna vuonna 2020 yhteensä 456 työpaikkaa (2019: 434), joista vakinaisia tehtäviä oli 193 ja määräaikaista 270. Määräaikaisiin tehtäviin sisältyy 100 koululaisten avoinna ollutta kesätyöpaikkaa, joista koronapoikkeustilanteen vuoksi voitiin täyttää vain 75. Haasteita pätevien hakijoiden saannissa on ollut erityisesti sosiaali- ja terveystoimen tehtävissä sekä eri alojen asiantuntijatasen tehtävissä.

Lyhytaikaisten alle 3 kk pituisten sijaisuuksien sijaisten hankinta on keskitetty sosiaali- ja terveystoimen sekä varhaiskasvatuksen osalta Sarastiarekrylle vuokratyövoimana. Sijaisten saannissa on kuitenkin ollut ajoittain suuria haasteita, mikä on kuormittanut sekä esimiestyötä että henkilöstöä. Tilanteen helpottamiseksi on lisätty omien vakinaisten varahenkilöiden määrää.



Kuva: Jenniina Nummela

4 HENKILÖSTÖRAKENNE

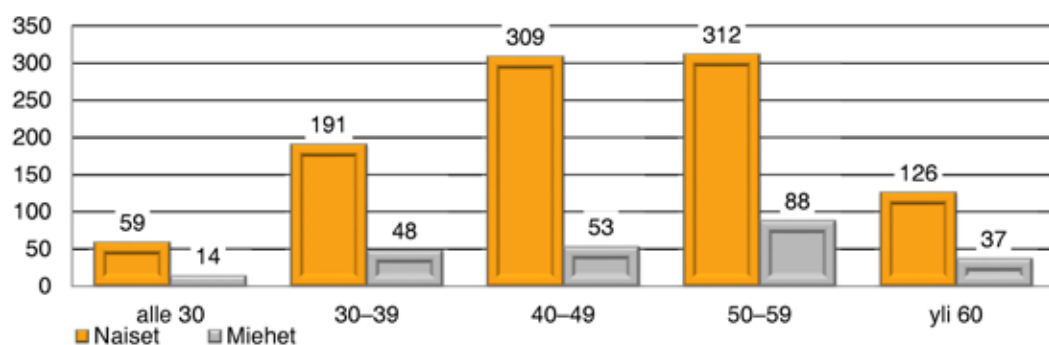
4.1 Sukupuoli- ja ikäjakauma

Kaupungin henkilöstö on naisvaltainen. Vakinaisesta henkilöstöstä oli 31.12.2020 naisia 81 % (997 henkilöä) ja miehiä 19 % (240 henkilöä) vesihuoltolaitos mukaan lukien. Kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma noudattaa valtakunnan tasoa eli kuntien henkilöstöstä on naisia keskimäärin 80 %.

Kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 47,1 vuotta (miehet 47,8 vuotta ja naiset 46,9). Henkilöstön keski-ikä on laskenut hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Vesihuoltolaitoksen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 49,8 vuotta. Koko maassa kuntien vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 47,8 ja koko henkilöstön keski-ikä 45,7.

Kaupungin henkilöstöstä korkein keski-ikä on hallinto- ja konsernipalveluissa (48,9 vuotta) ja alhaisin sosiaali- ja terveystoimialalla (44,5 vuotta).

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 31.12.2020

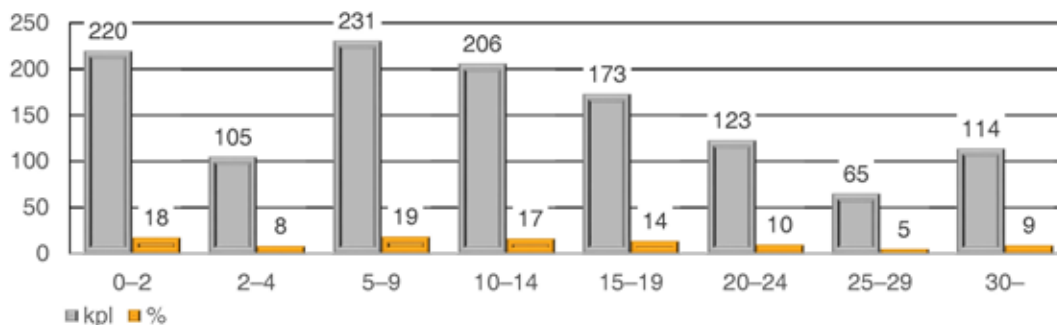


Sisältää myös Riihimäen Veden osuuden

4.2 Palveluaika

Kaupungin vakinainen henkilöstö on keskimäärin pitkään palvelutta. Keskimääräinen palveluaika vakinaisella henkilöstöllä oli vuoden lopussa 12,9 vuotta (2019: 13,2 v) laskettuna viimeisen yhtäjaksoisen palvelussuhteen perusteella.

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUAIKA 2020



Sisältää myös Riihimäen Veden osuuden

4.3 Lähtövaihtuvuus

Kaupungin vakinaisesta palveluksesta lähti pois 124 henkilöä (2019: 113), joista kokoaikaiselle eläkkeelle jäi 40 henkilöä.

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN LÄHTÖVAIHTUVUUS 2020

Toimiala/toimialue	Lopettaneet	% *
Hallinto- ja konsernipalvelut	5	11,1
Elinvoima	7	10,1
Sosiaali- ja terveystoimi	62	16,6
Sivistys ja osaaminen	36	6,1
Tekninen palvelukeskus	11	8,0
Riihimäen Vesi	3	12,0
YHTEENSÄ	124	10,0

ELÄKÖITYNEIDEN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN / TOIMIALUEITTAIN

Toimiala/toimialue	Henkilömäärä
Hallinto- ja konsernipalvelut	3
Elinvoima	4
Sosiaali ja terveys	6
Sivistys ja osaaminen	18
Tekninen palvelukeskus	9
Riihimäen vesi	0
YHTEENSÄ	40

Lähtöpalautekyselyllä saadaan lähteneiltä työntekijöiltä palautetta työtehtäviään, työyhteisöään ja esimiestyyttä koskien. Vuonna 2020 lähtökyselyyn vastasi 19 henkilöä. Lähtöpalautekyselyä uudistettiin keväällä 2020, joten vastaukset eivät muuttuneiden kysymysten osalta ole täysin vertailukelpoisia koko vuoden osalta. Lähtöpalautekyselyn osalta aloitettiin osana Kunnille robotteja (Kurob) hanketta kehitystyö, jonka tarkoituksena on jatkossa hyödyntää ohjelmistorobottia lähtöpalautekyselyn lähettämisessä sähkö-

postitse kaikille niille työntekijöille, joiden palvelussuhde on merkitty hr-järjestelmä Populuksessa päättyväksi. Tavoitteena on saada lisättyä lähtöpalautekyselyjen vastausmääriä ja sitä kautta tärkeää palautetta lähteviltä työntekijöiltä.

Työntekijät olivat kokeneet kyselyn perusteella työnsä monipuoliseksi sekä työn tavoitteet selkeiksi. Työn monipuolisuudesta annettujen arvioiden keskiarvo oli 4,5 (asteikolla 1–5) ja työn tavoitteiden selkeyden osalta 4,2. Yhteistyöhön esimiehen kanssa oltiin tyytyväisiä (4,4) samoin kuin esimiehen kannustukseen oman osaamisen ylläpitoon ja työssä kehittymiseen (4,3). Kysymykseen, suositteletko kaupunkia työpaikana, vastausten keskiarvo oli 3,7.

Kehitettävää koettiin olevan vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön (3,3). Palkkauksen osalta palkitsemista henkilökohtaisesta osaamisesta ei kaikkien vastaajien osalta koettu riittävänä (3,4).

Vapaissa palautteissa lähdön syinä oli useimmiten määräaikaisuuden päättymisen tai elämäntilanteeseen liittyvät syyt, kuten muutto toiselle paikkakunnalle. Organisaatiomuutoksiin ja -uudistuksiin liittyvä epävarmuus tuotiin myös esille osassa palautteita.



Kuva: Kaupunginjohtaja Sami Sulkon läksiäiset 28.9.2020.

4.4 Eläkkeelle siirtyminen

Koko kunta-alalla on tapahtunut viimeisen viidentoista vuoden aikana isoja muutoksia henkilöstön eläköitymisessä. Eläkkeelle myös siirrytään myöhemmässä vaiheessa työuraa kuin 2000-luvun alussa.

KAUPUNGIN PALVELUKSESSA OLLEEN HENKILÖSTÖN ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN VUOSINA 2016–2020

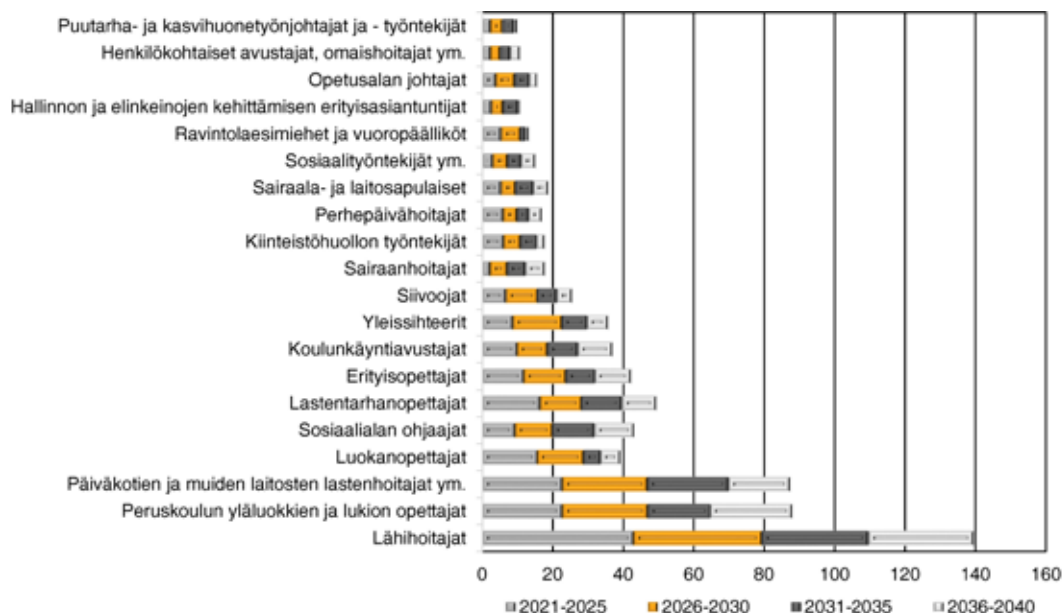
Eläkemudot	2016	2017	2018	2019	2020	Keski-ikä
Kuntoutustuki	7	7	9	8	8	44,4
Vanhuuseläke	39	27	27	36	33	63,9
Työkyvyttömyyseläke	4	3	4	6	4	58,2
Osatyökyvyttömyyseläke	16	10	8	5	9	53,2
Osa-aikaeläke	4	3	–	–	–	–
YHTEENSÄ	70	50	48	55	54	58,8

Lähde: Keva

Kaupungin palveluksesta eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 58,8 vuotta (2019: 59,7 v; Kevan tilaston verrokkikunnat 61 v). Kuntoutustuelle siirtyneiden työntekijöiden keski-ikä oli 44,4 vuotta, joka on pysynyt samana edellisvuoteen verrattuna (2019: 44,4 v).

Vuosina 2021–2025 eläköityminen tulee Kevan ennusteen mukaan kaupungilla olemaan suurinta lähihoitajilla, opettajilla, varhaiskasvatuksen hoitajilla ja lastentarhanopettajilla.

KEVAN ELÄKÖITYMISENNUSTE RIIHIMÄEN KAUPUNGILLA HENKILÖÄ/AMMATTILUOKITTAIN



4.5 Osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen

Osatyökykyisten työntekijöiden työoloja, -aikoja ja -tehtäviä pyritään mukauttamaan työkykyä vastaavaksi. Paluuta työhön pitkän sairauspoissaolon jälkeen voidaan helpottaa osa-aikatyöratkaisulla tai kevenneillä työtehtävillä. Työntekijän työkyvyn heiketessä siinä määrin, että hän ei enää pysty selviytymään omista työtehtävistään ja uhkana on työkyvyttömyys lähivuosina, selvitetään käytettävissä olevat ammatillisen kuntoutuksen keinot yhteistyössä työntekijän, esimiehen, työkykykoordinaattorin, työterveyshuollon ja eläkevakuutusyhtiö Kevan kanssa. Pyrkimyksenä on edistää työurien jatkumista oikea-aikaisilla toimenpiteillä, etuisuuksien tavoitteellisella hyödyntämisellä ja osapuolten sujuvalla yhteistyöllä. Vaihtoehtoja kuntoutussuunnitelmaksi ovat työkokeilu omaan työhön tai työkokeilu, työhönvalmennus tai koulutus uuteen tehtävään.

Vuonna 2020 Keva antoi 18 kuntoutusoikeuspäätöstä. Pääosalle päätöksen saaneista suunnitelmaksi muodostui työkokeilu (12). Kolme henkilöä aloitti koulutuksen uudelle alalle ja kolmelle Keva myönsi palveluntuottajan kuntoutuspalvelun ammatillisen tulevaisuuden hahmottamiseksi ja vaihtoehtojen kartoittamiseksi. Valtaosa (n. 80 %) päätöksistä tehtiin työntekijän oman hakemuksen perusteella jo ennen työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumista, mikä viittaa tietoisuuden lisääntymiseen ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksista ja keinoista sekä näiden oikea-aikaiseen hyödyntämiseen.

Työkykykoordinaattori osallistuu kuntoutussuunnitelman valmistelemiseen, edistämiseen ja jatkotyöstämiseen yhdessä työntekijän ja esimiehen kanssa kartoittaen työntekijän kiinnostuksen kohteet, organisaation sisäiset työkokeilu- ja työhönvalmennuspaikat sekä erilaiset opintopolut tarvittavan osaamisen hankkimiseksi. Työkykykoordinaattori myös selvittää yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa työntekijän uudelleensijoittamisen mahdollisuuksia onnistuneen ammatillisen kuntoutusprosessin jälkeen.

Määräaikaisten uudelleensijoitusten ajalta palkkauskustannukset maksetaan henkilöstöhallinnon uudelleensijoitusmäärärahasta (henkilöstöpankki). Vuoden 2020 aikana henkilöstöpankin tuella oli uudelleensijoitettuna erimittaisia jaksoja yhteensä 5 henkilöä (2019: 9 henkilöä). Määrärahaa käytettiin osatyökykyisten palkkaukseen 50 776 euroa (2019: 99 180 euroa). Yhteistyö Kevan kanssa on ollut tiivistä ammatillisen

kuntoutuksen keinojen kartoittamisessa. Uudelleensijoitustoiminnan vaihtoehtoina ovat usein pitkittyneet sairauslomat tai ennenaikainen eläköityminen.

Ennenaikaisista eläköitymisistä koituu eläkekuluja työnantajalle. Aikaisemmin Kevalla käytössä ollut varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu muuttui vuonna 2019 työnantajakohtaiseksi työkyvyttömyyseläkemaksuksi, joka on keskimäärin yksi prosentti palkkakuluista. Kuten aikaisemmin varhe-maksun suuruuteen, voi työnantaja omilla työssä jatkamisen tukikeinoillaan vaikuttaa osin myös työkyvyttömyysmaksun suuruuteen. Vuodelta 2020 kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,93 %, kun se koko kuntalalla oli 1 %.

5 PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

5.1 Palkkausjärjestelmät

Työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät ovat käytössä kaikilla sopimusaloilla ja henkilökohtaisen työtuloksen arviointijärjestelmät muilla paitsi OVTES-sopimuslalla. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää työn tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja pitää palkat kilpailukykyisinä.

Henkilökohtaisia lisiä sai 31.12.2020 KVTES-sopimuslalla 703 vakinaista henkilöä eli noin 84 % sopimusalan henkilöstöstä (2019: 684 henkilöä). Keskimääräinen lisän suuruus oli 120 euroa/kk (2019: 111 euroa), joka on 5 % sopimusalan keskimääräisestä tehtäväkohtaisesta palkasta.

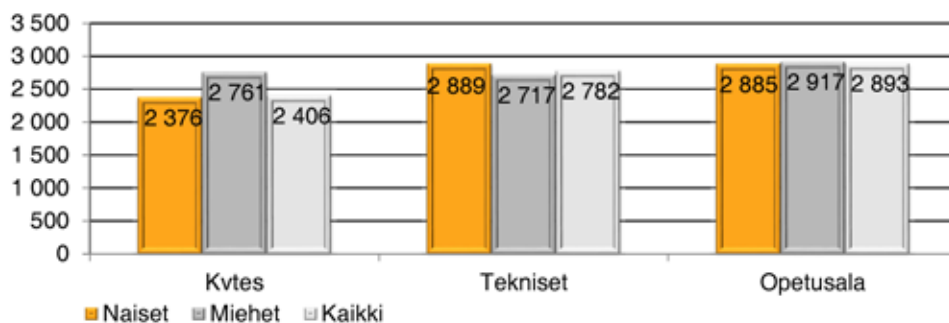
Kaupungilla luotiin yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa kertapalkitsemisen järjestelmä vuonna 2019. Kertapalkitsemisen tarkoituksena on toimia henkilöstöjohtamisen välineenä, jolla voitaisiin kannustaa henkilöstöä sisäiseen yritteliäisyyteen sekä kohti kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumista. Kertapalkitsemisen oli tarkoitus tulla osaksi palkkausjärjestelmää vuoden 2020 alussa mutta siihen ei saatu määrärahoja vielä vuoden 2020 talousarvioon.

5.2 Keskiansiot

Tehtäväkohtaiset palkat

Keskiansiot on laskettu vakinaisen henkilöstön tehtäväkohtaisista palkoista sopimusaloittain. Tuntipalkkaisilla naisten keskituntiansio oli 12,76 euroa ja miehillä 12,44 euroa. Kokonaisansioiden mukaan laskettu keskituntiansio oli naisilla 15,74 euroa ja miehillä 15,21 euroa.

KESKIPALKAT SOPIMUSALOITTAIN 2020 (€/KK)



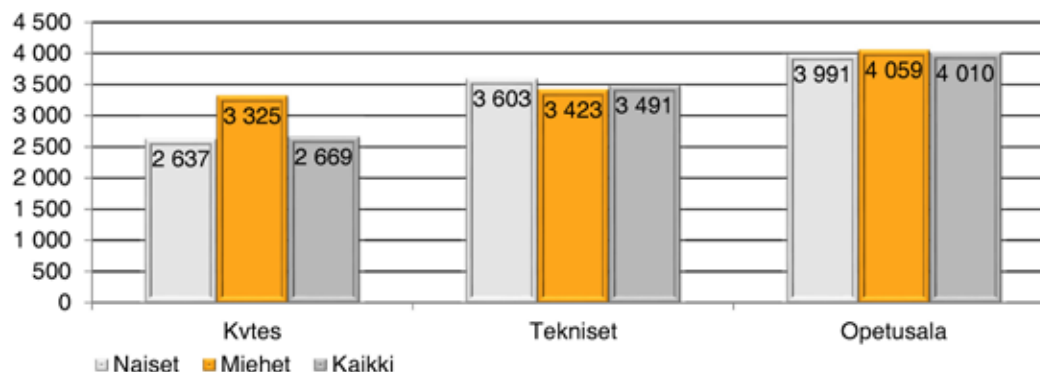
Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 31.12.2020 KVTES-sopimuslalla perhepäivähoitajat mukaan lukien 777 naista ja 62 miestä. Teknisten sopimuslalla oli 32 naista ja 57 miestä. Opetuslalla oli 184 naista ja 67 miestä sekä tuntipalkkaisten sopimuslalla 4 naista ja 54 miestä Riihimäen Veden henkilöstö mukaan lukien.

Kokonaisansiot

Kokonaisansioon kuuluvat tehtäväkohtaisen palkan lisäksi palveluaikaan sidotut lisät, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvat lisät sekä työaikakorvaukset.

Kuntatyönantajien uusimman palkkatilaston (10/2019) mukaan kunta-alan kokonaisansiot olivat keskimäärin 3 315 euroa/kk.

KOKONAISANSIOT SOPIMUSALOITTAIN 2020 (€/KK)



5.3 Palkkauskustannukset

Henkilöstön palkkauskustannukset vuonna 2020 olivat 2 321 euroa/asukas (2019: 2 210 euroa/asukas). Palkkauskustannukset asukasta kohden ovat nousseet edellisestä vuodesta 5 %.

PALKKAUSKUSTANNUKSET 2016–2020

Henkilöstön palkkausmenot 1000 €	2016	2017	2018	2019	2020
Vakinaiset kuukausipalkkaiset	43 057	41 861	41 128	41 164	42 610
Tunti- ja urakkapalkat	2 418	2 373	2 313	2 411	3 669
Työllisyys- ja oppisopimus-palkat	550	558	686	854	834
Tilapäiset, sijaiset	7 117	6 427	6 202	6 867	6 909
Muut palkat ja palkkiot	321	332	353	346	352
Kokouspalkkiot (henkilöstö)	56	49	41	43	51
Yhteensä	53 520	51 600	50 722	51 685	54 425
Henkilöstösivukulut	16 320	14 226	13 623	13 297	13 580
MENOT	69 840	65 826	64 345	64 982	68 004
Tvöllistämistukitulot	290	280	291	354	382
Sv-korvaukset ym.tulot	911	861	928	962	905
NETTOMENOT	68 638	64 685	63 126	63 666	66 718
Palkkausmenot €/asukas	2 352	2 228	2 196	2 210	2 321

Kulut sisältävät myös Riihimäen Veden osuuden

Henkilöstön palkkausmenot eivät sisällä luottamustoimipalkkioita 293 000 euroa, eikä jaksotettuja palkkoja (lomapalkkavarauks) 310 000 euroa.

MUUT HENKILÖSTÖMENOT 2020

Muut henkilöstömenot 1000 €	2019	2020	% *
Työterveydenhuoltomenot (korv.oik.)	875	839	-4,1
Työpaikkaruokailun tuki	132	84	-36,4
Henkilöstökoulutus	246	211	-14,2
Henkilöstön virkistystoiminta (Kotaniemi, Kuntokipinä)	22	12	-45,5
Henkilökunnan muistaminen	84	193	129,8
Matkustuskulut	212	148	-30,2
Työsuojelu- ja yhteistoiminta (ei sisällä palkkakustannuksia)	44	45	2,3
YHTEENSÄ	1615	1532	-15,4

Sisältää myös Riihimäen Veden osuuden

*) muutos vuoteen 2019 verrattuna

Henkilöstön nettopalkkauskustannukset ja muut henkilöstömenot olivat vuonna 2020 yhteensä noin 68,25 milj. euroa (2019: 65,28 milj. euroa). Työterveydenhuoltomenoihin saatava Kelan maksama korvaus, joka on noin 50 % hyväksyttävistä menoista, oli noin 300 000 euroa, jolloin henkilöstömenojen nettopalkkauskustannukset olivat 67,95 milj. euroa.

Kaupungin ruokapalvelujen palveluntuottajana toimii Palmia. Työnantajan tuki henkilöstön työpaikkaruokailua 1,20 eurolla/ateria niissä lounasravintoloissa, joiden kanssa oli tehty sopimus työpaikkalounaasta. Kouluilla ja päiväkodeilla, virastokeskus Veturissa sekä varikolla on mahdollisuus Palmian tuottamaan työpaikkaruokailuun. Työpaikkalounaiden maksamiseen on käytössä mobiili Eazybreak-järjestelmä.

5.4 Poissaolot ja niiden kustannukset

Poissaolojen määrä suhteessa henkilöstön määrään on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Poissaolopäiviä oli vuonna 2020 kaikkiaan 45 kpv/hlö (2019: 46 kpv/hlö). Vuorotteluvapaalla oli 9 henkilöä (2019: 10).

KOKO HENKILÖSTÖN POISSAOLOT ERI SYIDEN PERUSTEELLA 2016–2020 (kalenteripäivinä)

	2016	2017	2018	2019	2020
Sairausloma/tapaturma	31 575	28 644	30 024	29 437	30 663
Äitiys-, isyys- tai vanhempainloma	8 232	9 205	7 779	7 934	7 789
Hoitovapaa	7 590	7 596	9 377	6 618	5 634
Sairaalan lapsen hoito	1 224	1 091	1 210	1 170	981
Vuorotteluvapaa	3 561	2 004	767	1 149	1 087
Opintovapaa	4 849	3 015	3 952	5 998	7 299
Kuntoutuskurssit	188	174	184	89	24
Palkkiovapaa	275	411	320	275	162
Muut	13 723	16 554	17 246	16 237	15 089
YHTEENSÄ	71 217	68 694	70 859	68 907	68 728
Poissaolopäiviä/hlö	46	45	47	46	45

Muut poissaolot tarkoittavat pääasiassa palkattomia virkavapauksia ja työlomia sekä esimerkiksi luottamustehtävien hoitoa ja työajantasausvapaata. Henkilöstöä kannustettiin pitämään palkatonta vapaata palkkamenojen säästämiseksi aina, kun se töiden järjestelyn kannalta oli mahdollista ilman sijaisen palkkaamista. Lukuun sisältyy lisäksi oppisopimussuhteisten teoriapäiviä. Sen sijaan vakinaisen henkilöstön koulutuspäiviä, määräaikaista eläkejaksia, eikä osa-aikatyötä ole kirjattu poissaoloksi.

Koko lomanmääräytymivuoden palveluksessa olleilla henkilöillä on lisäksi 23–38 vuosilomapäivää/ vuosi.

KOKO HENKILÖSTÖN KUSTANNUKSET POISSAOLOISTA 2019–2020

1000 €	2019	2020	% palkkakus- tannuksista
Sairaus	2 516	2 661	4,1
Perhevapaat	303	244	0,4
Työtapaturma	48	35	0,1
Koulutus	415	258	0,4
Kuntoutus	4	3	0,0
Yhteensä	3 286	3 201	4,8

5.5 Lyhytaikaisten sijaisten hankinta vuokratyövoimana

Sosiaali- ja terveystoimi sekä varhaiskasvatus hankkivat sijaiset alle 3 kk mittaisiin sijaishenkilöihin Sarastiarekryltä. Koronapoikkeustilanteen vuoksi sijaistarve väheni kevään 2020 aikana, koska varhaiskasvatuksen lapsimäärät vähenivät laajan etätyösuosituksen ja sen myötä toimintojen supistamisen vuoksi. Osa varhaiskasvatuksen henkilöstöstä oli koronapoikkeustilanteen vuoksi uudelleensijoitettuna vanhushuolteen tehtäviin.

Sijaishenkilöitä täytettiin Sarastiarekryn kautta sosiaali- ja terveystoimialalla noin 35 000 tuntia (2019: 45 000 tuntia) ja varhaiskasvatuspalveluissa noin 25 000 tuntia (2019: 46 000 tuntia). Sarastiarekryn kustannukset olivat sosiaali- ja terveystoimialalla noin 822 000 € (2019: noin 1,3 milj. €) ja varhaiskasvatuspalveluissa 568 000 € (2019: noin 1 milj. €). Muilta palveluntuottajilta henkilöstön ostopalveluiden kustannukset sosiaali- ja terveystoimialalla olivat n. 77 500 €.

6 TYÖLLISYYSPALVELUT

Työllisyyspalveluiden määrärahoilla työllistettiin vuoden aikana 71 työtöntä kuntalaista, yhteensä noin 25,5 henkilötyövuoden verran (60–100 % työajalla), joista velvoitetyöllistettäviä oli 11 ja oppisopimuskoulutettavia kaksi henkilöä.

Työllistämislisää kuntaosuuden piirissä olevien riihimäkeläisten työllistämisen tukemiseksi maksettiin riihimäkeläisille yrityksille ja yhdistyksille 350 – 500 euroa kuukaudessa, kaikkiaan kymmenen henkilön työllistämiseen.

16–19 vuotiaiden kesätyöpaikkoja haki kaikkiaan 433 nuorta. Kesätyöistä 75 paikkaa toteutui puistotyössä, kirjastossa, keittiötyössä, senioreiden mobiilikesäkahvilassa, leikkikentällä, päiväkodeissa ja liikuntapaikkojen hoidossa. Uimalaan, viestintään, Riihikotiin, Kivariin ja Rivakkaan suunnitellut 25 kesätyöpaikkaa peruuntuivat koronaviruksesta johtuen. Kesätyöntekijöitä muistettiin työsuhteen päättyessä Riihimäki-aiheisella lähtölahjalla.

Riihimäkeläisille työnantajille maksettiin kesätyötukea yhdeksän nuoren kesätyöllistämisen tukemiseksi. Myös sosiaalitoimen perhepalveluiden asiakkuudessa olevien 24 nuoren tuetun kesätyön palkkakustannukset maksettiin työllisyyspalvelujen määrärahoista. Carunan sponsorirahalla (4000 euroa) työllistettiin kaksi riihimäkeläistä nuorta kesätyöhön kulttuuripalveluihin.

Helmikuussa käynnistyneen kaksivuotisen Fiksun työllistäjän Riksu- hankkeen keinoin tarjottiin paikallisille työnantajille tukea ja ohjausta työttömien kuntalaisten työllistämiseen. Hämeen Ely-keskuksen ja Riihimäen kaupungin rahoittamassa hankkeessa työskenteli yksi hanketyöntekijä, tiiviissä yhteistyössä kaupungin työvalmennuksen, alueen työnantajien ja koulutusorganisaatioiden kanssa. Hanke kontaktoi yli 150 työnantajan kanssa, avasi 32 uutta työpaikkaa ja työllisti yrityksiin kahdeksan työtöntä kuntalaista. Kaupungin työvalmentaja tarjosi sekä esimiehille, että työllistettäville tukea ja ohjausta kaupungin sisäisessä työllistämisessä, kuten palkkatuella työllistämisessä, oppisopimuskouluttautumisessa ja työkokeiluissa.

Kierrätyskeskus tarjosi työllistämistä edistävää toimintaa eri sopimusmuodoilla kaikkiaan 67 asiakkaalle, joista 32 % eteni jakson päätyttyä työhön tai koulutukseen. Jäljellä olevan työkyvyn arviointijaksoja toteutettiin neljän asiakkaan kanssa, yhteistyössä Kanta-Hämeen Mypin kanssa.

Kierrätyskeskuksen myymälä ja osin myös työtoiminta pidettiin koronaviruksen vuoksi suljettuna 17.3.–5.7. Sulkuajan vuoksi myyntituotot 98 338 euroa, jäivät odotettua pienemmiksi ja myymälän asiakasmäärä laski noin 21 %. Maksaneita asiakkaita oli 21 977, kun luku vuotta aikaisemmin oli 27 892. Kaikkiaan kävijöitä arvioidaan olleen noin 55 000 henkilöä.

TYÖLLISYYDENHOITOON KÄYTETYT MÄÄRÄRAHAT JA TYÖLLISTETTYJEN LUKUMÄÄRÄT VUOSINA 2015–2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Työllistettyjen lukumäärä	72	68	67	78	79	71
Oppisopimuksella olevat	2	1	0	0	0	2
Kesätyöntekijät	100	85	90	95	95	75
Menot (1 000 e)	1 668	1 718	1 755	1 743	1 363	1 198
Tulot (1 000 e)	569	573	592	655	454	457
Netto (1 000 e)	1 098	1 145	1 162	1 087	909	741
Työttömyysprosentin ka	12,2	11,8	10,3	8,6	7,6	11,0

7 TYÖTERVEYS JA TYÖSUOJELU

7.1 Työterveydenhuolto

Kaupunki hankki henkilöstön työterveyshuoltopalvelut Työsyke Oy:ltä 31.3. saakka ja 1.4. lähtien. Terveystalolta.

Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveydenhuollon lisäksi kaupungin henkilöstölle on järjestetty yleis- ja työterveyslääkäritasoinen avosairaanhoito siihen kuuluvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen. Työterveyshuollon painopiste on siirtynyt viime vuosina selkeästi ennaltaehkäisevän työterveyshuollon suuntaan eli työkyvyn tukemiseen ennaltaehkäisevällä työllä kuten työpaikkaselvityksillä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, neuvonnalla ja ohjauksella, terveystarkastuksilla, työkykyongelmien arvioinnilla sekä seuranta ja tukitoimilla.

Koronapoikkeustilanne vaikutti myös työterveyspalvelujen toteuttamiseen. Työpaikkaselvityskäynnit peruutettiin kevään osalta. Vastaanotto toiminnassa siirryttiin suurelta osin etä vastaanottotoimintaan.

Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon puolella tehtiin 488 lääkärin terveystarkastuskäyntiä (2019: 748), 639 työterveyshoitajan terveystarkastuskäyntiä (2019: 1 313) sekä 21 tyofysioterapeutin terveystarkastuskäyntiä (2019: 78). Lisäksi työterveyshenkilöstön työaikaa työpaikkaselvityskäynteihin käytettiin 361 tuntia (2019: 614 tuntia). Sairaanhoitopalvelujen osalta lääkärin sairausvastaanottokäyntejä oli 1830 (2019: 1128) ja työterveydenhoitajan vastaanottokäyntejä 368 (2019: 588).

Etänä toteutettiin lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon puolella 474 lääkärin etäkontaktia ja 343 työterveyshoitajan kontaktia. Etäpalvelu sisältää esimerkiksi reseptien uusintaa, puheluita ja etäkontakteja. Sairaanhoitopalvelujen puolella toteutettiin etänä vastaanottoja ja muita etäkontakteja työterveyslääkärin vastaanotolla 329 kpl, työterveyshoitajan vastaanotolla 516 kpl ja yleislääkärin vastaanotolla 1 125 kpl.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset laskivat 0,7 % edellisestä vuodesta. Vuonna 2020 kustannukset olivat 583 €/työntekijä (2019: 588 euroa) ilman Kelan korvausta. Työterveyshuoltokustannuksista noin 46 % kertyi lakisääteisestä ennaltaehkäisevästä toiminnasta (2019: 60 %).

Henkilöstön sairauspoissaolojen suurimmat syyryhmät olivat Terveystalon tilastoinnin mukaan mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet. LIITTEENÄ on Terveystalon koonti vuoden 2020 keskeisistä työterveyspalvelujen tunnusluvuista.

7.2 Sairastavuus

Henkilöstön sairauspoissaolosten määrä työntekijää kohden on hieman kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspäiviä oli 19,9 kpv/henkilö (2019: 19,7 kpv/henkilö). Sairauspoissaolopäivistä noin 11,6 % johtuu pitkistä, vähintään kuusi kuukautta kestävästä sairauslomasta.

KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT TOIMIALUEITTAIN V. 2016–2020 (KALETERIPÄIVINÄ)

Toimiala/toimialue	2016	2017	2018	2019	2020	pv/hlö	yli 6 kk
						31.12.	%
Hallinto- ja konsernipalvelut	908	918	1 076	1 208	682	10,2	0
Elinvoima				326	1 637	19,0	30,6
Sosiaali ja terveys	12 590	11 397	11 789	11 750	12 234	26,0	6,0
Sivistys ja osaaminen	13 179	11 722	13 304	12 646	11 910	16,1	11,0
Tekninen palvelukeskus	4 435	4 263	3 628	3 106	4 000	26,3	25,0
Riihimäen vesi	489	333	268	401	200	7,7	0
YHTEENSÄ	31 601	28 633	30 065	29 437	30 663	19,9	11,6

Luvut sisältävät myös työtaturmat.

Työkykyä pyritään tukemaan aktiivisesti painottaen työkykypulmien ennaltaehkäisyä ja niiden puheeksi ottamista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Osa esimiehen jokapäiväistä työkykyjohtamista on työntekijöiden ajankohtaisten tilanteiden seuraaminen ja niiden pohjalta tehtävät tarpeelliset ja mahdolliset muutokset työjärjestelyissä. Kaupungilla on käytössä Varhaisen tuen toimintamalli, joka sisältää ohjeet paitsi varhaisen vaiheen käytäntöihin, myös toimet työkykyongelmien pitkittyessä.

Osana Varhaisen tuen toimintamallia on ohjeistus korvaavan työn käyttämisestä lyhytaikaisena ratkaisuna tilanteissa, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee tekemään omaa työtään kevennettyinä tai jotain muuta työtä tai kehittämään ammattiosaamistaan toipumistaan vaarantamatta. Lähtökohtana on tukea työntekijän työkykyä ja työelämässä pysymistä sekä varhentaa hänen paluutaan työhön sairauslomalta. Korvaavan työn mahdollisuutta hyödyntämällä pyritään vaikuttamaan myös sairauspoissaolosten määriin. Malli on laadittu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Vuonna 2020 panostettiin erityisesti työkykyjohtamisen kehittämiseen työkyvyn tukemisen vahvistamiseksi ja sitä kautta myönteisen sairauspoissaolokehityksen aikaansaamiseksi. Tavoitteena oli selkiäntä esimiesten rooleja ja vastuita työkykyjohtamisessa. Näitä pohdittiin kehittämistoimikunnalle ja esimiehille järjestetyissä työpajoissa. Samassa yhteydessä vahvistettiin esimiesten osaamista Varhaisen tuen toimintamallin käytänteistä.

Syksyllä 2020 esimiehet ja HR saivat käyttöönsä Terveystalon Sirius – järjestelmän työkykyjohtamisen tueksi. Sirius on digitaalinen työkalu, joka kokoaa kaikki työkykyjohtamisen kannalta olennaiset tiedot samalle alustalle edistämällä työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Sirkuksessa on käytössä muun muassa automaattinen poissaolohälytystoiminto, joka viestittää lyhyistä toistuvista (6 x 1–3 pv/vuosi) sekä yli 30 pv/12 kk sairauspoissaoloista. Tarkoituksena on tukea esimiehiä työkykypulmien puheeksi ottamisessa sekä tiivistää esimiehen, työkykykoordinaattorin ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä osatyökykyystilanteissa.

KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT 2019–2020
(kalenteripäivinä)

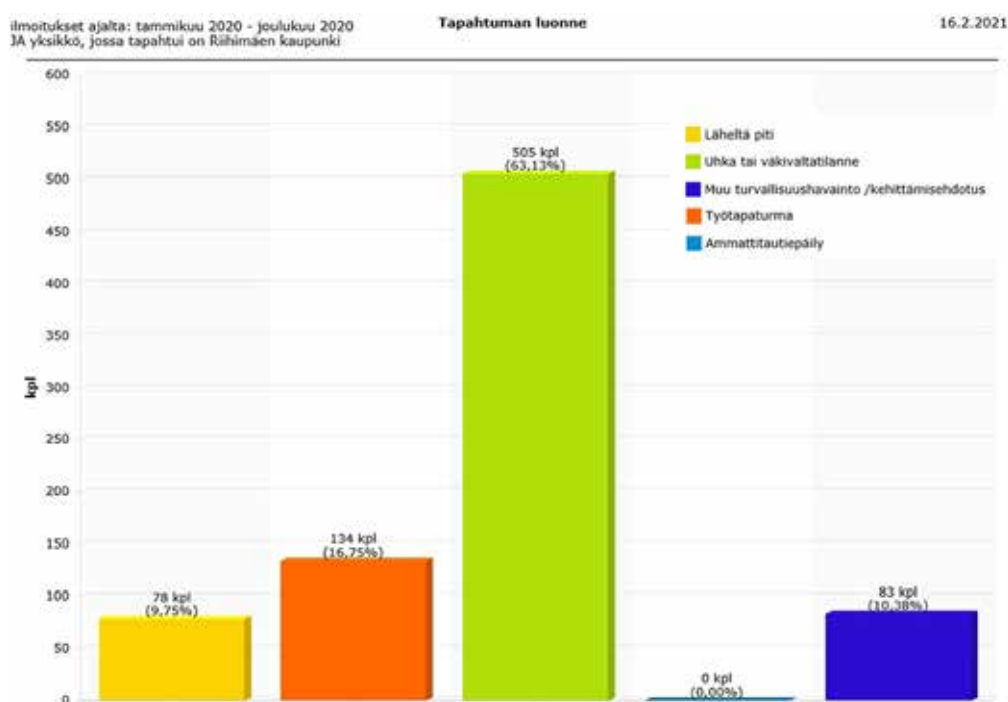
	Kalenteri- päivät 2019	Kalenteri- päivät 2020	1000 euroa 2019	1000 euroa 2020	% palkka- kustan- nuksista 2020
Lyhyet poissaolot	5 221	5 489	455	503	0,8
4–10 pv	6 322	7 536	551	691	1,0
11–60 pv	10 365	9 273	903	850	1,3
61–90 pv	2 816	2 755	245	252	0,4
91–180 pv	3 802	3 394	331	311	0,5
yli 180 pv	911	2216	79	203	0,3
Yhteensä	29 437	30 663	2 565	2 810	4,2
Yhteensä/henkilö- työvuosi	22	22	1 900	2 000	

7.3 Työturvallisuus

Työtapaturmia koskevat tiedot on saatu kaupungin vakuutusyhtiö IF Oy:n vahinko- ja korvaustilastosta. Vuonna 2020 tapahtui kaupungin vakuutusyhtiön vahinko- ja korvaustilaston mukaan yhteensä 78 (2019: 65) vakuutusyhtiölle ilmoitettua työtapaturmaa, joiden ohimenevät kustannukset olivat noin 57 700 euroa. Työmatkalla sattuneita työmatkatapaturmia oli yhteensä 18 (2019: 14) ja näiden ohimenevät korvaukset olivat noin 16 300 euroa. Sairauspoissaoloihin johti sattuneista työtapaturmista vain 23 (2018: 34). Työtapaturmat olivat yleisimmin kaatumisia, kompastumisia, liukastumisia ja haavoja. Ammattitauteja ei todettu. Raportin laatimishetkellä vuoden 2020 työtapaturmista oli vielä vakuutusyhtiön käsitteilyssä keskeneräisenä 12 ilmoitusta. Nämä työtapaturmat eivät ole mukana esitetyissä työtapaturmien määrissä. Vakuutusyhtiö teki vuonna 2020 hylättyjä korvauspäätöksiä yhteensä 14, joka on 15 % kaikista sattuneista vahingoista.

Työturvallisuusilmoituksia tehtiin vuoden aikana yhteensä 800 tilanteesta (2019: 915; 2018: 691; 2017: 258). Vuonna 2018 kaupungilla otettiin käyttöön WPro-työturvallisuusjärjestelmä. Sen helppokäyttöisyys vaikutti 2018 ja 2019 työturvallisuusilmoitusten nousuun. Vuonna 2020 tehtiin koronapoikkeustilanteen vuoksi paljon etätöitä, joka voi olla osasyynä ilmoitusten määrän laskuun.

Alla on yhteenveto WPro-järjestelmään tehdyistä turvallisuushavaintoilmoituksista 1.1.–31.12.2020. Suurin osa työturvallisuusilmoituksiin johtaneista tilanteista oli opetus-, hoito- tai ohjaustilanteissa sattuneita uhka- tai väkivaltatilanteita (mm. erityislapsi päiväkodissa tai vanhus palveluasumisessa).



7.3.1 Työsuojelun yhteistoiminta

Riihimäen kaupungilla on erillinen työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnan tehtävät on määritelty Riihimäen kaupungin yhteistoiminnan toimintaohjeessa. Työsuojelutoimikunta toimii työsuojelua säätelevien lakien mukaisena kaupungin yhteistoimintaelimenä, jossa on kahdensan jäsentä. Työsuojelutoimikunnan muodostavat työsuojelupäällikkö, toinen vaihtuva työnantajan edustaja sekä työsuojeluvaltuutetut (3) ja ensimmäiset varavaltuutetut (3). Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2020 seitsemän kertaa. Riihimäen kaupungin työsuojelupäällikkönä toimi vuonna 2020 kaupungin valmius- ja turvallisuuspäällikkö.

Riihimäen Vedelle on nimetty omat työsuojeluvaltuutetut sekä työsuojelutoimikunta, joka kokoontui vuoden 2020 aikana yhteensä neljä kertaa. Kaupungin työsuojelupäällikkö toimii myös Riihimäen Veden työsuojelupäällikkönä.

Työsuojeluhenkilöstö on osallistunut kaupungin riskienhallintatyöryhmän työskentelyyn.

7.3.2 WPro-työturvallisuusjärjestelmä

Riihimäen kaupungin työturvallisuusilmoitukset ilmoitetaan vuonna 2018 käyttöönotetun WPro-työturvallisuusjärjestelmän avulla. Sosiaali- ja terveystoimialalla on lisäksi käytössä HaiPro-potilasturvallisuusjärjestelmä. Järjestelmät antavat esimiehille ja johdolle mahdollisuuden seurata reaaliaikaisesti henkilöstön tekemiä työturvallisuus- ja potilasturvallisuusilmoituksia sekä kehittää työturvallisuutta tietoja hyödyntäen. Työsuojeluvaltuutetut seuraavat tehtyjä työturvallisuusilmoituksia ja ottavat tarvittaessa yhteyttä esimiehiin kehittämistä vaativien tilanteiden tiimoilta. Työsuojelutoimikunta seuraa aktiivisesti ilmoitusmäärien kehittymistä sekä ilmoitusten aiheuttamia toimenpiteitä. Työsuojelupäällikkö raportoi säännöllisesti työturvallisuustilanteesta työturvallisuusilmoitusten pohjalta kehittämistoimikunnalle sekä johtoryhmälle.

WPro-järjestelmää käytetään myös työpaikkojen vaarojen kartoituksessa ja riskien arvioinnissa. Riskien arviointia päivitetään työyksiköittäin vuosittain sekä aina työtehtävien tai työolosuhteiden muuttuessa. Toimenpiteiden toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti. Vuonna 2020 tehtiin lisäksi kaksi erillistä COVID-19 riskiarviointia.

7.3.3 Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet

Työsuojeluvaltuutettujen työn painopisteenä on ollut työturvallisuuskulttuurin kehittäminen koko kaupungin tasolla. Siihen ovat liittyneet niin työpaikkakäynnit, tiedottaminen, kouluttaminen kuin erilaisten työturvallisuuteen liittyvien kysymysten ja ongelmien selvittäminen sekä mukanaolo työilmapiiriasioiden kehittämisessä. Vuonna 2020 koronaepidemian takia työsuojeluvaltuutetut eivät ole voineet kiertää paikan päällä työyksiköissä entiseen tapaan. Yhteyksiä on entistä enemmän ylläpidetty etäyhteyksien kautta.

Työpaikolla on nimettyjä työpaikka- tai toimialuekohtaisia työsuojeluasiamiehiä, joita oli vuoden lopussa yhteensä 60 henkilöä. Työsuojeluasiamiehet ovat edistäneet työturvallisuutta ja työhyvinvointia omilla työpaikoillaan muun muassa kehittämällä työturvallisuus- ja perehdyttämiskäytäntöjä. Työsuojeluasiamiehet osallistuivat työpaikoillaan riskien arviointiin.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio on ollut aktiivisessa roolissa työterveysyhteistyössä ja osallistunut työpaikkaselvityskäynteihin. Työsuojeluhenkilöstö on mukana lisäksi sisäilmatyöryhmän toiminnassa. Sisäilmatyöryhmän kanssa kartoitettiin ja käsiteltiin sisäilmaongelmia moniammatillisesti sekä työpaikan terveydellisiä oloja useissa työyksiköissä.

7.3.4 Työsuojeluun liittyvät koulutukset

Vuonna 2020 kaupunki joutui peruuttamaan useita koulutuksia koronapoikkeustilanteen vuoksi. Esimiehille järjestettiin koulutusta WPro-järjestelmän täysipainoisesta hyödyntämisestä. Työpaikkojen nimetyille ensiapuhenkilöstölle järjestettiin edellisten vuosien tapaan ensiapukoulutusta. Työsuojeluasiamiehille järjestettiin vuoden aikana sisäistä koulutusta muun muassa koronaan liittyvistä asioista, WPro-työturvallisuusjärjestelmästä, riskien ja vaarojen arvioinnista, sisäisestä tarkastuksesta, tietoturvasta, Workplace sisäisestä tiedotuskanavasta sekä yleensäkin työsuojelutoiminnasta ja eri rooleista sen sisällä. Koulutuksia oli vuonna 2020 kolme, joista kaksi järjestettiin Teamsillä.

Työsuojeluvaltuutetut toimivat kaupungin Työturvallisuuskortti- ja Työhyvinvointikorttikouluttajina. Näitä koulutuksia järjestettiin joko työpaikkakohtaisina tai koko henkilöstölle suunnattuina useita vuonna 2020.

8 TYÖHYVINVOINTI JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön tilaa seurataan eläkepäätösten, sairauspoissaolo- ja työtapaturmatilastojen, työterveys- huoltokäyntien ja koulutustilastojen avulla sekä vuosittain tehtävillä henkilöstökyselyillä.

Työhyvinvointia edistävän toiminnan (tyhy) tarkoituksena on ylläpitää henkilöstön työkykyä ja työssä jaksamista sekä vähentää työn terveydellisiä riskejä. Kaupungin työhyvinvointityöryhmään kuuluvat henkilöstöpäällikkö, henkilöstön kehittämisspäälikkö, työkykykoordinaattori, toimialojen/-alueiden johdon edustajat, pääluottamusmiesten edustaja, työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut sekä työterveyshuollon edustajat. Tyhy-työryhmä kokoontui vuonna 2020 yhteensä neljä kertaa.

8.1 Henkilöstökysely

Syksyllä 2020 toteutettiin toista kertaa vuoden 2018 kanssa vastaava henkilöstökysely, joka pohjautuu Suomessa kehitettyyn sosiaalisen pääoman mittariin. Vastaajia oli 791 eli noin 51 % koko kaupungin henkilöstöstä vastasi kyselyyn (2019: 55 %).

Työpaikalla sosiaalinen pääoma ilmenee ryhmään kuulumisen tunteena, luottamuksena, vastavuoroisuutena ja henkilöstön toimintana yhteiseksi hyväksi. Sosiaalinen pääoma jaetaan työntekijöiden ja esimiesten väliseen sekä työntekijöiden väliseen yhteistyöhön, luottamukseen ja vastavuoroisuuteen. Työyhteisössä sosiaalisella pääomalla on nähty olevan yhteyttä työntekijöiden hyvinvointiin.

Koko kaupungin tasolla sekä työyhteisöjen toimivuus että tyytyväisyys esimiestyöhön on parantunut lähes kaikilla osa-alueilla vuoden 2018 tilanteeseen verrattuna. Ainoastaan kysymyksessä "Jokainen tuntee tulevaisuutensa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty" annettujen vastausten keskiarvo oli alentunut hieman vuoden 2018 tilanteeseen verrattuna (2020: keskiarvo 3,67, 2018: 3,82). Suurin positiivinen muutos vastauksissa näkyi kysymyksessä "Työyksikkömme toiminta on kaupungin yhteisten tavoitteiden suuntaista", jossa vastausten keskiarvo oli tänä vuonna 3,97 (2018: 3,66).

Esimiestyötä koskevien kysymysten osalta tavoitteena oli keskiarvon oleminen vähintään 4 (asteikolla 1–5). Tänä vuonna tavoite saavutettiin esimiestyötä koskevien arvioiden keskiarvon ollessa 4,14. Kysymyssarjassa oli mukana ns. suosittelemiseksi eli olisivatko vastaavat valmiita suosittelemaan kaupunkia työnantajana. Keskiarvo kysymykseen oli 3,6 (2019: 3,7). Tätä kysymystä ei ollut mukana vuoden 2018 kyselyssä. Suosittelemiseksi osalta tavoitteena on arvioinnin oleminen yli 4, eli tältä osin tulos jäi alle tavoitteen.

8.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kaupungin henkilöstöpoliittisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2020–2021 on linjattu tavoitteiksi seuraavat:

- Muutetaan tasa-arvoa estäviä asenteita
- Edistetään yhteistoiminnan toteutumista niin mies- kuin naisvaltaisilla työpaikoilla
- Edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin
- Edistetään tasa-arvoista uralla etenemistä
- Edistetään samapalkkaisuutta vaatavuudeltaan vastaavissa töissä
- Estetään työntekijöiden joutuminen syrjinnän tai häirinnän kohteeksi

Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisen keinot kaupungin eri työpaikoilla ovat osa normaalia arkitoimintaa ja esimiestyötä. Erityisen merkittävässä roolissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on taitava esimiestyö ja yhtenäiset henkilöstöhallinnolliset käytännöt.

Yhtenä tukikeinona työyhteisöjen toimivuuden kehittämiseksi henkilöstöhallinto käynnisti yhteistyössä Hyrian sekä lähikuntien kanssa työyhteisösovittelijavalmennuksen. Valmennukseen osallistuu kaupungilta 13 työntekijää tai esimiestä. Koulutus toteutetaan ajalla 8.10.2020–20.5.2021.

8.3 Roikka-palkinto

Kaupungilla on ollut käytössä vuodesta 2015 lukien työyhteisöpalkitsemisena Roikka-palkinto (entinen Hyvä työyhteisö -palkinto). Roikka-palkinnon myöntämisen kriteereinä ovat työn kehittäminen ja yhteistoinnallisuuden edistäminen. Huomiota kiinnitetään esimerkiksi siihen, kuinka työyhteisö on onnistunut arjen ratkaisulla sopeuttamaan toimintaansa muuttuneisiin tarpeisiin sekä kehittänyt perustehtävänsä ja asiakaspalvelua ennakkoluulottomasti toimintatapoja uudistaen. Vuoden 2020 osalta päätettiin käyttää yhtenä kriteerinä myös työyhteisön luomia hyviä uusia käytäntöjä koronaepidemiatilanteessa.

Kehittämistoimikunta valitsi Roikka-palkinnon saajan toimialojen kehittämisryhmien esitysten pohjalta kokouksessaan 14.12.2020. Roikka-palkinto myönnettiin Liikunta- ja hyvinvointikeskuksen henkilöstölle. Palkinnon suuruus on 1 000 €. Lisäksi myönnettiin kunniainnointia Uranuskodille. Koronatilanteen vuoksi ei voitu järjestää erillistä palkinnonjakotilaisuutta.

Liikunta- ja hyvinvointikeskuksen palkinnon perusteluina oli henkilöstön erityinen joustavuus ja luovuus liikuntapalvelujen työkäytännöissä koronapoikkeustilanteen aikana. Liikuntapalvelut toteuttivat kevästä 2020 lähtien normaalia toimintaansa poikkeustilanteen tuomat rajoitukset huomioiden sekä ideoivat sen ohella ripeästi uusia toimintatapoja, joilla he omalta osaltaan tukivat kuntalaisten hyvinvointia poikkeusoloissa. Koronakevät ja kotikaranteenit koettelivat erityisesti ikäihmisten hyvinvointia. Liikunta- ja hyvinvointikeskuksen ikäihmisten ryhmätöinnissä olleisiin asiakkaisiin pidettiin yhteyttä puhelimitse kyselyjen sekä tsemppipuhelujen avulla. Virikettä kotikaranteeneihin tuotiin myös yhteistyössä kolmannen sektorin kanssa toteutetuilla parvekejumpilla.

Vanhusten tehostetun palveluasumisen yksikkö Uranuskoti on lähtenyt muutaman viime vuoden aikana myönteiselle kehittämiselle tielle. Uranuskodilla on tietoisesti ja onnistuneesti kehitetty avointa vuorovaikutusta sekä työyhteisön sisällä että asiakastyössä.

8.4 Osaamisen vahvistaminen

Henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista pidetään yllä erilaisilla koulutustoimenpiteillä. Koulutuspäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 3 329 päivää (2019: 4 677). Kuntatyönantajat (KT) kerää vuosittain sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillista täydennyskoulutusta koskevat tiedot. Niihin osallistui 435 henkilöä ja koulutuspäiviä kertyi yhteensä 831 päivää.

Koronapoikkeustilanne vaikutti kevästä 2020 lähtien merkittävästi henkilöstön koulutusten toteuttamiseen ja osallistumiseen. Kevään osalta jouduttiin paikallinen henkilöstö- ja esimieskoulutus suurelta osin perumaan ja syksyn osalta koulutuksen toteutettiin etäkoulutuksina. Myös koulutusten sisällöissä muutettiin painopistettä tukemaan henkilöstön osaamista ja jaksamista poikkeusoloissa.

Koronapoikkeustilanteeseen liittyen järjestettiin useita koulutustilaisuuksia sähköisen kokousjärjestelmä Teamsin käytöstä. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa järjestettiin etäluentoja työssä jaksamisesta poikkeusoloissa. Hyrian kanssa käynnistettiin osana Into2-hanke etätyöntekijöille ja etätyöntekijöille etätyön ja etäjohtamisen valmennuskokonaisuus, joka jatkui keväääseen 2021 saakka. Koronapoikkeustilanteeseen liittyen järjestettiin kevästä lähtien säännöllisiä kaupunginjohtajan katsauksia erikseen esimiehille, henkilöstölle ja henkilöstön edustajille.

Muuna paikallisena koulutuksena järjestettiin muun muassa ensiapu-, eläke- ja monimuotoisuuskoulutusta sekä työhyvinvointi- ja työturvallisuuskorttikoulutuksia. Uusille työntekijöille järjestettiin perehdyttämistilaisuus, jossa esiteltiin kaupunkia työnantajana ja palvelussuhteeseen liittyviä asioita. Koko henkilöstö suoriitti Navisec-järjestelmässä yleisen tietosuojakoulutuksen sekä esimiehet ja vastuhenkilöt lisäksi heillä räätälöidyn osion.

Yhteistyössä Hyrian ja lähikuntien kanssa käynnistettiin työyhteisösovittelijavalmennus, johon osallistuu kaupungilta yhteensä 13 työntekijää tai esimiestä. Koulutus kestää keväääseen 2021, jonka jälkeen koulutettuja työyhteisösovittelijoita on tarkoituksena hyödyntää sisäisen sovittelijaverkoston luomisessa.

Kaupunki osallistui Kunnille robotteja (Kurob)-hankkeeseen, jonka puitteissa järjestettiin erityisesti esimiehille ja asiantuntijoille suunnattu koulutussarja robotiikan ja tekoälyn hyödyntämisestä kuntien palveluissa. Koulutukseen sisältyi etäluentoja (7 tilaisuutta) sekä osallistujakuntien robotisaatiohankkeiden esittelyä työpajoissa (2 tilaisuutta). Hankkeeseen liittyen robotiikkatoteutuksia pilotoitiin Riihimäellä varhaiskasvatuksen työvuorosuunnittelussa sekä henkilöstöhallinnossa lähtöpalautekyselyn liittyen.

Kaupunki käynnisti yhteistyössä AaltoEE:n ja Tieran kanssa johdolle ja asiantuntijoille suunnatun DigiJOKO-koulutusohjelman 2021–2022. Koulutus koostuu 11 koulutuspäivästä, välitehtävistä ja projektityöstä. Kaupungilta DigiJOKO valmennukseen osallistuu yhteensä 20 henkilöä. Valmennuksen tavoitteena on antaa osallistujille tarvittavat valmiudet kaupungin digitalisaation ja asiakaslähtöisyyden vahvistamisessa. Tavoitteena on myös kehittää osallistujien johtamisosaamista sekä kykyä saada aikaan muutos kohti asiakaslähtöistä ja toimialarajatonta toimintamallia.

Yhteistyössä Hyrian kanssa käynnistettiin tammikuussa 2020 Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon opinnot (JYET), joihin osallistuu 18 kaupungin esimies- tai asiantuntijatehtävissä työskentelevää. Osallistujille laadittiin yksilölliset opintosuunnitelmat ja opintoihin sisällytettiin kaupungin asiantuntijoiden vetämät osiot liittyen kaupungin johtamiseen ja talouteen. Opiskeluryhmä valmistuu keväällä 2021.

Esimiehille järjestettiin lisäksi koulutusta uusista käyttöön otetuista tietojärjestelmistä eli työkykyjohtamisen järjestelmä Siriuksesta ja johdon työpöytä SBI 365:sta sekä kertauskoulutusta Titania-työvuorosuunniteluohjelmasta. Vuosi 2020 oli henkilöstöhallinnossa nimetty työkykyjohtamisen teemavuodeksi, johon liittyen järjestettiin keväällä esimiesiltapäivä yhteistyössä Terveystalon ja Kevan kanssa sekä syksyllä kaikille toimialoille ja toimialueille omat työkykyjohtamisen työpajat.

Työnantajat voivat anoa Työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta vuosittain laadittavan koulutussuunnitelman mukaisesta henkilöstön täydennyskoulutuksesta enintään 3 koulutuspäivältä/työntekijä. Vuonna 2020 työnantajalle myönnettävään koulutuskorvaukseen oikeuttavaa, koulutussuunnitelman mukaista henkilöstökoulutusta toteutui yksi koulutuspäivä 193 työntekijän (2019: 249), kaksi koulutuspäivää 84 työntekijän (2019: 189) ja vähintään kolme koulutuspäivää 197 työntekijän osalta (2019: 390). Koulutuskorvausta anottiin siis yhteensä 952 koulutuspäivästä. Tästä kertyy noin 19 000 euron suuruinen koulutuskorvaus (2019: 34 000 euroa).

HENKILÖSTÖN KOULUTUSPÄIVÄT 2019–2020 (kalenteripäivinä)

Toimiala/toimialue	2019		2020	
	Koulutus-päivää	Koulutuksessa osallistujia	Koulutus-päivää	Koulutuksessa osallistujia
Hallinto- ja konsernipalvelut	178	40	134	36
Elinvoima	150	31	213	42
Sosiaali ja terveys	1 222	279	1 055	257
Sivistys ja osaaminen	2 806	575	1 737	449
Tekninen palvelukeskus	218	84	157	43
Riihimäen vesi	103	25	33	11
YHTEENSÄ	4 677	1 034	3 329	838



Kuva: JYET opintojen aloitustilaisuus 17.1.2020

8.5 Kuntokipinä-toiminta ja kuntoutukset

Kuntokipinä-toimintaa on järjestetty vuodesta 1996 lähtien. Toiminnan tavoitteena on motivoida henkilöstöä huolehtimaan omasta fyysisestä kunnostaan ja jaksamisestaan. Koronatilanteen vuoksi henkilöstön ryhmäliikunta jouduttiin keskeyttämään keväällä loppuvuoden ajaksi. Omaehtoista liikuntaa on tuettu entiseen tapaan alennetuilla uimala-, kuntosali- ja keilahallimaksuilla sekä järjestämällä henkilöstölle maksuttomia peli- ja palloiluvuoroja.

Työterveyshuolto ohjaa henkilöstöä työkykyä ylläpitäviin KIILA-kuntoutuksiin, joihin käytetty aika on palkallista. Elokuussa 2019 käynnistyneen ja 2020 päättyväksi suunnitellun hoitohenkilöstölle suunnatun Kiila-kuntoutuksen kurssijaksoja jouduttiin siirtämään koronan takia. Tavoitteena on saada kuntoutus päätökseen vuoden 2021 aikana.

Sairauskohtaisille kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskursseille osallistutaan palkattoman työvapaan aikana ja Kela maksaa osallistumisajalta kuntoutusrahan suoraan työntekijälle.

8.6 Virkistystoiminta

Hirvijärven rannalla sijaitseva henkilökunnan kesänviettopaikka Kotaniemi oli kesäaikaan käytössä koronarajoitukset huomioiden, samoin ympärivuotisessa käytössä oleva valvojan mökki. Toimintaa organisoivat työntekijöistä nimetty Kotaniemikerho.

Henkilöstön virkistystoimintaa ei järjestetty koronatilanteen vuoksi. Kunkin työyksikön talousarvioon oli suoraan varattu määrärahaa (10 euroa/työntekijä) vuosittaisen palkallisen virkistyspäivän viettoon, mutta niiden työyksiköiden osalta, jotka eivät olleet virkistyspäiväänsä viettäneet ennen koronapoikkeustilanteen alkamista maaliskuussa 2020, ne jouduttiin perumaan.



Kuva: Kotaniemi.

8.7 Henkilökunnan muistaminen

Kaupunki muisti koko henkilöstöään joululahjalla kiitokseksi joustavuudesta ja tärkeästä työpanoksesta haastavana koronavuotena. Lahjana oli jouluihin herkkukori, jonka arvo oli 38 €.

Kaupunki myöntää henkilökunnalle 20, 30 ja 40 vuoden yhtäjaksoisesta palvelusta viiden työpäivän pituisen palkkiovapaan ja 10 vuoden palveluksesta yhden päivän palkkiovapaan.

Kolmesta henkilöä sai lahjan 30 vuoden palvelussuhteesta ja kolme henkilöä 40 vuoden palvelussuhteesta. Juhlatilaisuutta ei järjestetty koronaepidemiatilanteen vuoksi.

Henkilöstöetuja koskevaa toimintamallia päivitettiin tehdyn henkilöstötutkimuksen sekä kehittämistoimikunnan käsittelyn perusteella. Pitkään palvelleiden työntekijöiden lahjasta päätettiin luopua vuoden 2021 alusta lukien. Palkkiovapaa pitkästä oman kunnan palveluksesta säilyy muistamisen muotona myös jatkossa.

PALKKIOVAPAAT VUONNA 2020

Toimiala/toimialue	Henkilömäärä	Työpäiviä
Hallinto- ja konsernipalvelut	4	9
Elinvoima	2	10
Sosiaali ja terveys	12	24
Sivistys ja osaaminen	25	75
Tekninen palvelukeskus	13	42
Riihimäen vesi	2	2
YHTEENSÄ	58	162

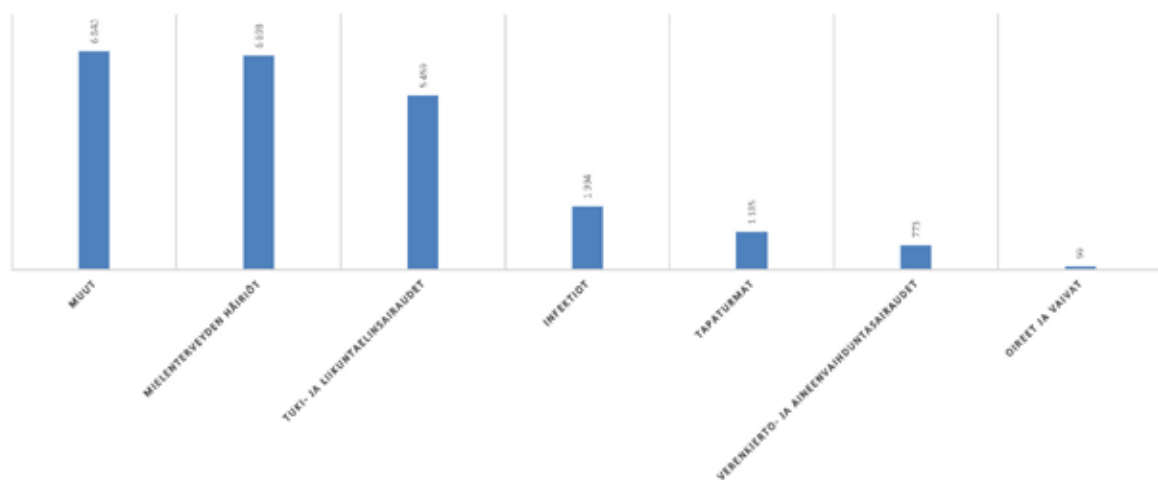
Työterveyden tunnusluvut 1.1.-31.12.2020

Poissaolot: Kalenterimalli (365)
Vain Terveystalon tiedossa olevat poissaolot

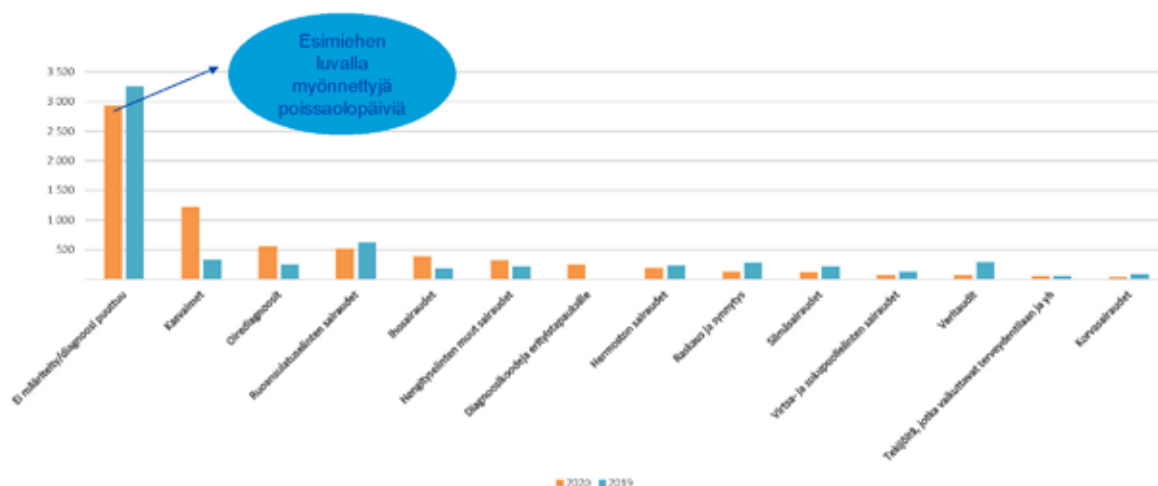
[Terveystalo](#)

Sairauspoissaolopäivien määrä v.2020

[Terveystalo](#)



DIAGNOOSIKATEGORIA MUUT:



Tuki- ja liikuntaelin poissaoloista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä 2020



Pitkittyvä työkyvyttömyys Pitkät sairauspoissaolot 12 kk takautuvasti

Tilanne 9.2.2021

Sairaus- poissaolopäivät	Henkilömäärä / Työterveystoimet aloitettu 30-59 päivää	Henkilömäärä / Työterveystoimet aloitettu 60-89 päivää	Henkilömäärä / Työterveystoimet aloitettu 90 + päivää
Yht 1057 eri hlöä	112 henkilöä	44 henkilöä	65 henkilöä

Työterveystoimet aloitettu
151 henkilöllä

1-12 2020

Työkyky-
tarkastukset 109 kpl

Työterveysneuvottelut
75 kpl (45 henkilö)

Osasairauspäiväraha-
hakemukset
15 kpl

Soveltuu korvaavaan tai
kevennettyyn työhön
83 henkilöä

5

[Terveystalo](#)

Työkykyjohtamisen tilanne Riihimäen kaupunki

[Terveystalo](#)

Tavoite

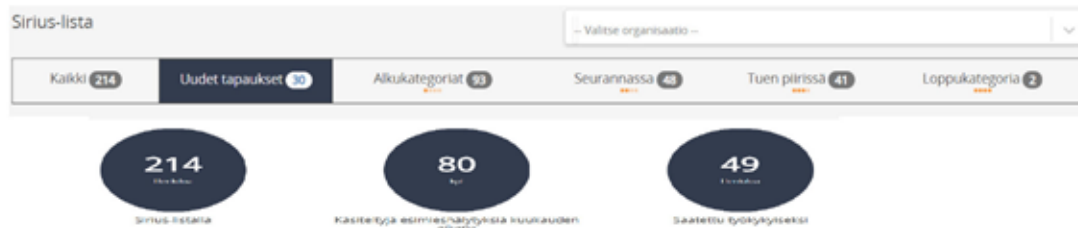
- Työterveyshuolto seuraa säännöllisesti sairauspoissaoloja Siriuksesta yhdessä asiakkaan kanssa. Toimintamalli on jalkautunut hyvin.

Tavoite

- Pitkät sairauspoissaolot ja työkykyriskien henkilöt ovat seurannassa työterveyshuollossa. Suunnitelmia työhön paluusta ja muista tarvittavista tukitoimia tehdään aktiivisesti. Toimintamalli on ollut työterveyshuollossa käytössä pitkään ja on tehostunut Sirus- järjestelmän myötä.

Tavoite

- Esimiehet käyttävät Sirus- järjestelmää aktiivisesti. Esimies kirjaa varhaisen välittämisen keskustelut Siriukseen ja viestittää aktiivisesti järjestelmän välityksellä työterveyshuoltoon ja työkykykoordinaattorille. Toimintamalli on käytössä, mutta tarvitsee tehostamista.



6

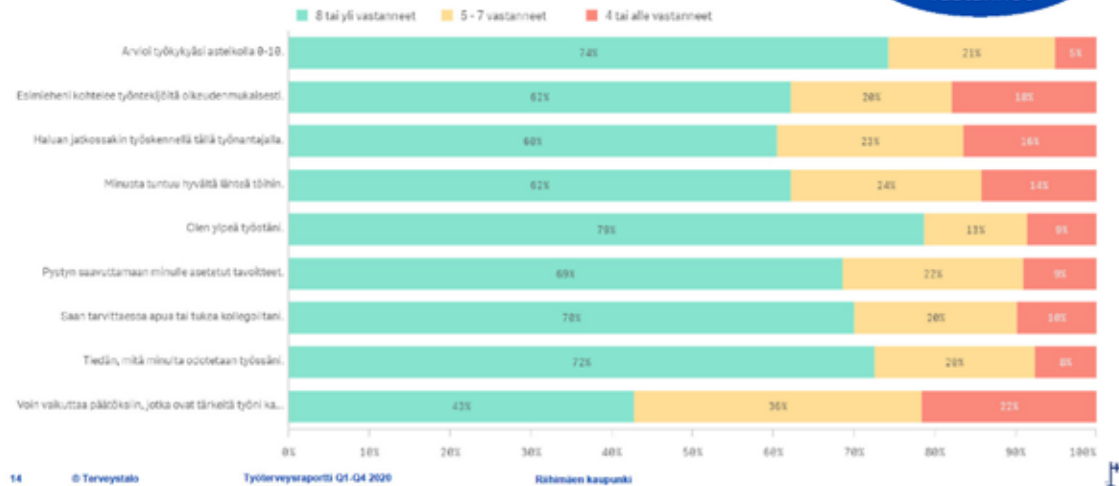
© Terveystalo 19.3.2021



TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

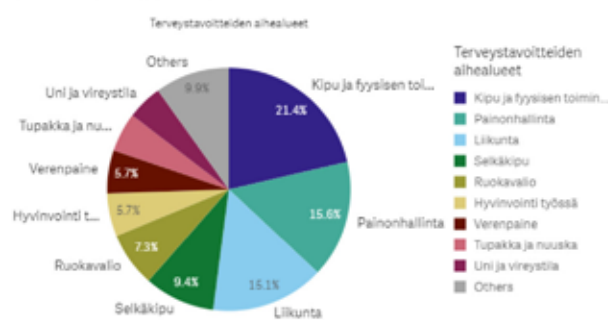
308 eri
henkilöä
vastannut

Pulssi-kyselyn vastaukset luokiteltuna



Tehdyt omasuunnitelmat, yhteenveto 2020 –

Terveystavoitteiden aihealueet



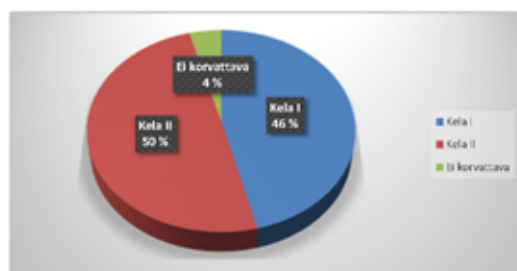
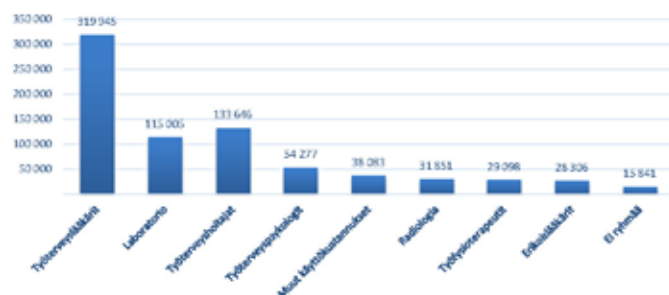
Omasuunnitelmia on tehty
10 %:lle koko henkilöstöstä
(155 henkilöä)

Oma Suunnitelmien eteneminen:

Terveystavoitteiden eteneminen

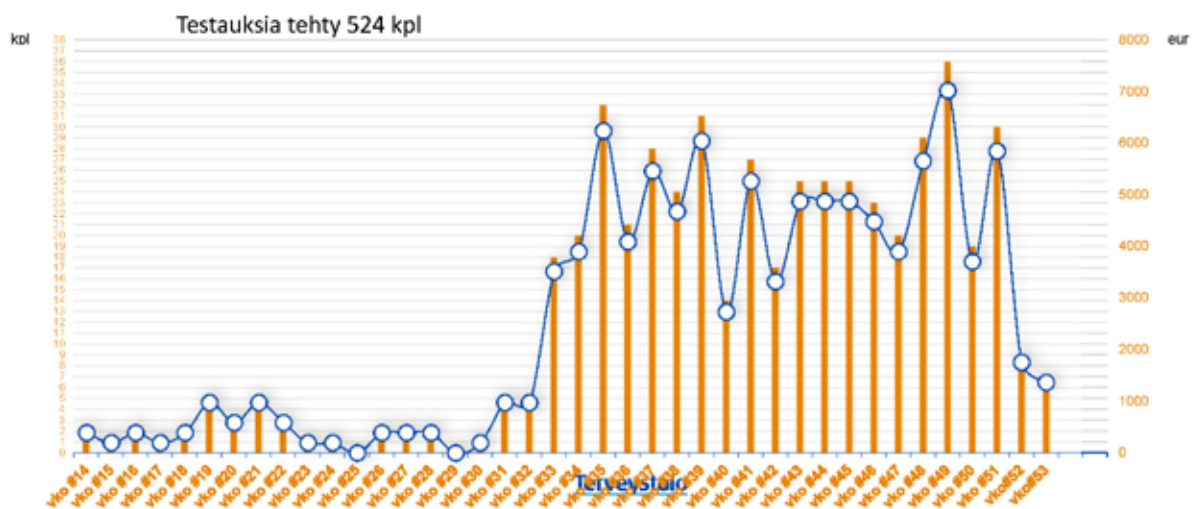


Kustannusten jakautuminen (v 2020)



Terveystalo

COVID- testaukset vuonna 2020



Riihimäen kaupungin henkilöstökysely 2020

Liite 2

Yhteenvedon kyselyn tuloksista

Yhteenvedon laatija Anni Pajunen, HAMK

KYSELYN TOTEUTUS

Riihimäen kaupungin henkilöstöhallinto toteuttaa joka vuosi koko kaupungin henkilöstölle suunnatun henkilöstökyselyn. Tänä vuonna, kuten myös vuonna 2018, henkilöstökysely toteutettiin tiiviinä *miten meillä menee* -kyselynä, jolla kerätään tietoa Riihimäen kaupungin sosiaaliseen pääomaan liittyvästä tilanteesta. Vastaavasti joka toinen vuosi henkilöstökysely toteutetaan laajempaan kyselynä, jonka avulla kerätään tietoa henkilöstön kokemuksista työstään, työhyvinvoinnistaan ja työyhteisönsä nykytilasta. Henkilöstökysely on työväline työyhteisön kehittämiseen ja kyselyn tuloksia käytetään kullakin toimialalla ja kaikissa työyksiköissä oman kehittämistyön tukena.

Vuoden 2020 *miten meillä menee* -kysely toteutettiin syys-lokakuussa 2020. Kysely toteutettiin viisiportaisella likertin asteikolla. Kyselyyn oli vuonna 2020 mahdollista vastata ainoastaan sähköisesti linkin kautta. Vuoden 2020 kysely oli muilta osin sama kuin vuoden 2018 vastaava *miten meillä menee* -kysely, mutta vuonna 2020 kyselyyn lisättiin kysymys, jossa kartoitettiin, suosittelevatko vastaajat Riihimäen kaupunkia työpaikkana.

VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

Henkilöstökyselyyn saatiin tänä vuonna yhteensä 791 vastausta eli 51 % koko kaupungin henkilöstöstä osallistui kyselyyn. Vuonna 2018 kyselyyn saatiin yhteensä 904 vastausta ja kyselyn vastausprosentti oli 60 %. Vastaajista 9 % (2018: 10 %) kertoi työskentelevänsä esimiesasemassa.

Kysely toteutettiin jokaisella Riihimäen kaupungin toimialalla. Vastausprosentit laskettuna kunkin toimialan henkilöstömäärästä on kuvattu ohessa.

Koko kaupunki

51 % (2018: 60 %)

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| ▪ Hallinto- ja konsernipalvelut | 78 % (2018: 87 %) |
| ▪ Elinvoiman toimialue | 38 % (2018: -) |
| ▪ Sosiaali- ja terveystoimiala | 44 % (2018: 51 %) |
| ▪ Sivistys ja osaaminen | 56 % (2018: 64 %) |
| ▪ Tekninen palvelukeskus | 47 % (2018: 47 %, Kaupunkikehitys) |
| ▪ Riihimäen vesi | 44 % (2018: 68 %) |

HENKILÖSTÖKYSelyn Tulokset

Koko kaupunkia koskeva yhteenveto koostuu kaikkien toimialojen vastauksista eli tämä yhteenveto kuvaa koko kaupungin henkilöstön keskiarvotuloksia. Sanallisessa yhteenvedossa tarkastellaan vastauksissa tapahtunutta muutosta vuoden 2018 vastauksiin.

Työyhteisön toiminta

Työyhteisön toiminnassa on vastausten perusteella havaittavissa parannusta verrattuna vuoden 2018 vastauksiin. Vastaajista 74% (2018: 70%) koki, että työyhteisön jäsenet pitävät toisensa ajan tasalla työasioissa ja 67 % (2018: 63 %) koki, että työyhteisön asenne on ”Toimimme yhdessä”. Kyselyyn vastanneista 67 % (2018: 62 %) arvioi, että työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita ja 67 % (2018: 63 %) koki, että työyhteisön jäsenet huomioivat työssään esille tuodut parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. 62 % (2018: 57 %) vastaajista arvioi, että työyhteisössä jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty. Työyksikön toiminnan kaupungin yhteisten tavoitteiden suuntaiseksi arvioi 72 % (2018: 67 %) vastaajista.

Aihealueen vahvin:

- Työyksikkömme toiminta on kaupungin yhteisten tavoitteiden suuntaista (KA 2020: 3,97)

Aihealueen suurin parannus:

- Asenteemme on ”Toimimme yhdessä” (KA 2020: 3,82, KA 2018: 3,5)

Aihealueen heikoin:

- Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty (KA 2020: 3,67)

Esimiestyö

Vastaajien esimiestyöhön liittyvissä kokemuksissa on kaikilla osa-alueilla havaittavissa positiivista muutosta. Yhä suurempi osa vastaajista kertoo olevansa aihealueen väittämien suhteen melko samaa tai täysin samaa mieltä. Tänä vuonna vastanneista 75% (2018: 70 %) koki voivansa luottaa esimieheensä myös vaikeissa tilanteissa. Vastaajista 80 % (2018: 74 %) koki, että esimies kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti ja 80 % (2018: 74 %) vastaajista arvioi esimiehen kunnioittavan työntekijän oikeuksia.

Aihealueen vahvin:

- Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti (KA 2020: 4,2)

Aihealueen suurin parannus:

- Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti (KA 2020: 4,2, KA 2018: 3,99)

Aihealueen heikoin:

- Esimieheeni voi luottaa myös vaikeissa tilanteissa (KA 2020 4,03)

Riihimäen kaupunki työnantajana

Riihimäen kaupunkia työpaikkana kertoi voivansa suositella 61 % vastaajista. Vastaajista 15 % ei suosittele Riihimäen kaupunkia työpaikkana.

