

Hollolan kunnan henkilöstökertomus

2024

Yhteistyötoimikunta 6.3.2025
Kunnanhallitus 31.3.2025
Kunnanvaltuusto

Hollola

SISÄLTÖ

1	Vuosi 2024 henkilöstöhallinnon näkökulmasta	3
2	Henkilöstö lukuina	5
3	Henkilöstöä koskevat tavoitteet.....	6
3.1	Henkilöstöohjelma.....	6
3.1.1	Henkilöstöohjelman valtuustotasolla seurattavat strategiset tavoitteet	6
3.1.2	Henkilöstöohjelman muut tavoitteet.....	7
4	Palvelussuhde ja palkitseminen	9
4.1	Palkkausjärjestelmä ja vuoden 2024 palkankorotukset.....	9
4.2	Henkilöstöetuudet ja henkilöstön huomioiminen	9
5	Henkilöstön työhyvinvointi ja työsuojelu.....	10
5.1	Työn vaarojen selvittäminen ja riskienarviointi.....	10
5.2	Työ- ja työmatkatapaturmat.....	12
5.3	Henkilöstökysely, työhyvinvointiohjelma sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	13
5.4	Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen	15
5.5	Työterveyshuolto.....	16
5.5.1	Ensiapukoulutukset.....	16
5.5.2	Työterveyden tilastoimat sairauspoissaolot	17
5.6	Korvaava työ	18
6	Osaamisen kehittäminen	19
6.1	Alakohtainen ammatillinen osaaminen	19
6.2	Esihenkilötyön kehittäminen	20
7	Yhteistoiminta.....	20
7.1	Työsuojeluyhteistoiminta	21
8	Tilastot ja liitteet	22

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esihenkilöiden työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstökertomus täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä ja se sisältää henkilöstöta-voitteita, henkilöstön määrää ja rakennetta sekä palvelussuhteita, työhyvinvointia ja osaamista koskevia kokonaisuuksia.

1 VUOSI 2024 HENKILÖSTÖHALLINNON NÄKÖKULMASTA

Vuosi 2024 oli Hollolan kunnassa useamman merkittävän muutoksen valmistelun ja toteutuksen vuosi, joista merkittävimmät olivat

- TE24-muutos, jonka myötä Työllisyyspalvelut siirtyivät valtiolta kuntien vastuulle 1.1.2025.
- Jämerä-hankkeessa valmisteltiin taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon muutokset 1.1.2025.
- Työterveyspalvelujen palvelutuottajan vaihtuminen 1.4.2024.
- Monimuotoisen tuen ohjelman eteneminen

Vuonna 2024 kunnissa valmistauduttiin TE24-muutoksessa lakisääteisten työllisyyspalvelujen siirtymiseen valtiolta kuntien vastuulle. Hollolan kunta toimii Päijät-Hämeen työllisyysalueella vastuukuntana ja valmistautui palvelujen haltuunottoon ja n. 60 valtiolta siirtyvän työntekijän vastaanottoon liikkeenluovutuksella. Hollolan kunnan kannalta merkittävimmät henkilöstömuutokset aiheutuivat työvoimapalveluihin liittyvistä lakimuutoksista, joiden vuoksi 1.1.2025 käynnistyvän Päijät-Hämeen Työllisyysalueen valmisteluorganisaatioon rekrytoitiin henkilöstöä, ja toisaalta työllistettävien määrä väheni. Lakisääteisten palvelujen siirron valmistelun ohessa kunnassa valmisteltiin kunnan omien työllisyys- ja kotoutumispalvelujen uudelleen järjestely, jonka myötä uudet tehtävät tulivat voimaan ja uuden yksikön toiminta käynnistyi 1.1.2025.

Jämerä-hankkeessa valmisteltiin yhteistyössä Provincia Oy:n kanssa kuntatasoisena taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon järjestelmämuutokset. Järjestelmien muutosmäärittelyyn ja käyttöönoton valmisteluun osallistui talouspalvelujen, henkilöstöpalvelujen ja tietohallinnon lisäksi laajasti henkilöstöä kaikilta palvelualueilta. Järjestelmämuutokset ja niiden käyttöönotto koskettavat kunnan koko henkilöstöä 1.1.2025 alkaen. Muutoksen ainutlaatuisuutta kuvaa se, että henkilöstöjärjestelmänä Personec ESS korvasi 21 vuotta käytössä olleen Populuksen. Samalla otettiin käyttöön Personec OSS, jolla toteutetaan strategisena tavoitteena olevaa osaamisen johtamisen kehittämistä. OSS-järjestelmän myötä otetaan käyttöön koulutusten hallinta, pätevyudet, sekä tavoite- ja kehityskeskusteluja ja niiden seuranta tukevat tavoitteet ja keskustelut -moduulit.

Pitkän työterveyspalvelukumppanuuden toiminnan päättymisen myötä toteutettiin työterveyspalvelujen kilpailutus, joka konkretisoitui työterveyspalvelutoimittajan vaihtumiseen 1.4.2024. Uuden kumppanin, Suomen Terveystalon kanssa solmitun sopimuksen käynnistäminen edellytti myös toimintatapojen tarkistelua ja uudistamista. Yhteistyön keskeisiä tavoitteita ovat henkilöstön palvelujen parantuminen ja vahvempi tuki työkykyjohtamiseen, joilla pidemmällä aikajänteellä tavoitellaan mm. sairauspoissaoloihin laskevaa trendiä.

Muuttuvassa työelämässä työurien tukeminen on yksi kunnan strategisista henkilöstötyön painopisteistä. Kokosimme sen Monimuotoisen tuen ohjelmaksi, joka sisältää toimenpiteitä mm. lähijohtamisen, perehdyttämisen sekä työuraa aloittelevien nuorten ja uran loppuvaiheessa olevien työntekijöiden tueksi. Ohjelman toteutus käynnistyi helmikuussa 2024 esihenkilövalmennuksella, joka jatkuu vuodelle 2025. Perehdyttämismalli hyväksyttiin ja uutena muodostettiin ohjeet pitkiltä vapailta palaavien perehdyttämiseen. Työuraa aloittelevien nuorten työurien tukemiseksi suunniteltuihin toimenpiteisiin kunnalle myönnettiin Kevan työelämän kehittämisrahaa 20 000 euroa Nuori työntekijä – voi hyvin! -hankkeelle. Käytännön toteutus hankkeen osalta käynnistyy tammikuussa 2025.

Tiilikankaan koulun vuonna 2025 tapahtuvaa lakkauttamista käsiteltiin yhteistoiminnassa.

Virka- ja työsopimusten osalta sopimuskausi 1.5.2022–30.4.2025 sisältää useita palkankorotuseriä, jotka kohdentuivat erityisesti vuosille 2023–2024. Vuoden 2024 osalta palkankorotuksiin vaikutti sopimuskaudelle sovitut yleiskorotukset, paikallisesti neuvoteltavat erät sekä kehittämisohjelman mukaisten erien kohdentaminen. Vuonna 2023 käynnistyneen henkilökohtaisen lisien muutosprosessi jatkui KVTES:n osalta siirtymisellä pääosin toistaiseksi myönnettäviin lisiin vuoden 2025 alusta lukien. Muutoksessa palattiin KVTESin palkkausluvun mukaiseen lisäkäytäntöön. Lisät myönnettiin kunnassa käytössä olevan työsuorituksen arviointiprosessin ja -kriteeristön mukaisesti. Siirtyminen määräaikaista lisistä toistaiseksi voimassa oleviin lisiin aiheutti tarvetta soveltaa prosessia.

Seuraavan toimintavuoden keskeisimmät muutokset henkilöstöpalvelujen näkökulmasta liittyvät Työllisyysalueelle valtiolta liikkeenluovutuksella siirtyneen henkilöstön palvelusuhteita ja työehtoja koskevan aikaistussopimuksen mukaisten muutosten toimeenpanoon sekä kunta-alan palkkausjärjestelmämuutoksen toteuttamiseen. Valtiolta siirtyneen henkilöstön osalta siirrytään vaiheittain 30.9.2025 mennessä soveltamaan kunnan virka- ja työehtosopimusten mukaisia ehtoja. Joulukuussa 2024 KT ja muut pääsopijajärjestöt saivat päätökseen neuvottelut kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvien tehtävien ja Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä (OVTES osio G) koskevasta palkkausjärjestelmämuutuksesta, jonka myötä kunnissa siirrytään näiden sopimusten osalta tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvasta TVA-järjestelmästä osaamiseen ja vastuuseen perustuvaan Tasopalkkajärjestelmään vuoden 2025 aikana.

2 HENKILÖSTÖ LUKUINA

Henkilöstömäärä 804

Vakituisia 78,0 %

Työllistettyjä: 16 (koko henkilöstöstä 1,99 %)

Keski-ikä: 46,42

Keski-ikä, vakinaiset: 47,60

Henkilötyövuotta: 765,84

Henkilöstömenot: 40 742 492 €

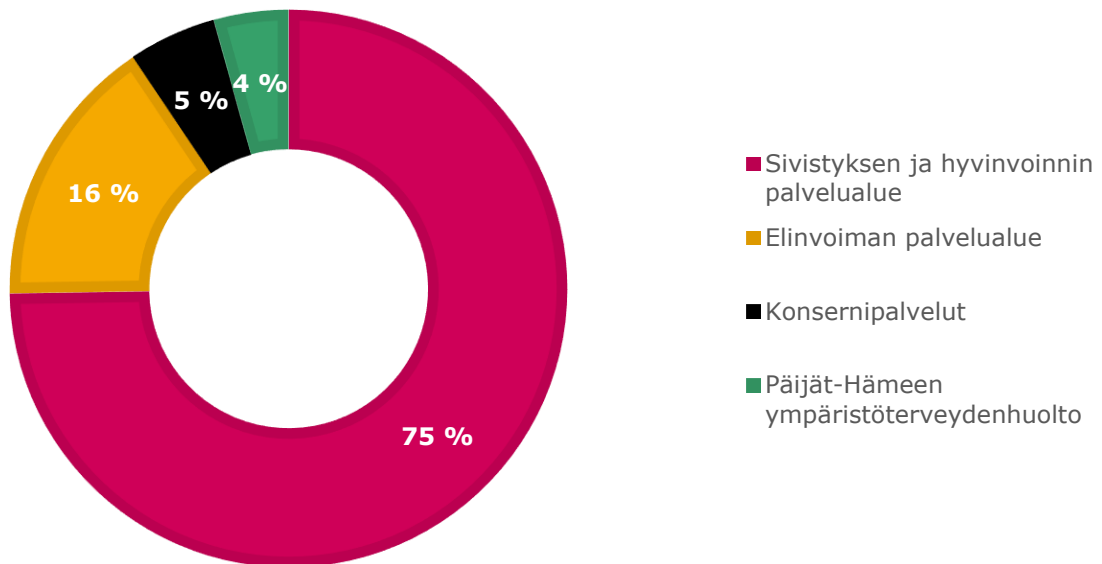
Henkilöstömenot asukasta kohden: 1 782 €

Sairauspoissaolot /henkilötyövuosi: 16,40

Poissaoloprosentti: 6,32 %

Palkalliset koulutuspäivät/vakituinen työntekijä: 1,54

HENKILÖSTÖ PALVELUALUEITTAIN



3 HENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT TAVOITTEET

3.1 Henkilöstöohjelma

Hollolan kunnan henkilöstöpolitiikan ja henkilöstötyön linjaukset on kuvattu henkilöstöohjelmassa, joka on laadittu vuosille 2022–2025 ja pohjautuu kunnan strategiaan. Uuden kuntastrategian, strategisten tavoitteiden ja henkilöstöohjelman taustalla on Hollolan kunnan Pieni johtamisen käsikirja. Kuntastrategian toteuttaminen edellyttää osaavaa, aktiivisesti kehittyvää, työstään innostunutta ja hyvinvoivaa henkilöstöä. Henkilöstöohjelma tukee johtamista ja ohjaa Hollolan kunnan henkilöstötyötä.

Henkilöstöohjelman tavoitteet jakautuvat valtuustotasolla seurattaviin strategisiin henkilöstötavoitteisiin sekä tavoitteisiin, joiden seuranta tapahtuu johtoryhmässä, yhteistyöryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa. Valtuustotason strategisten henkilöstötavoitteiden ja erillisohjelmien seuranta tapahtuu vuosittain henkilöstökertomuksessa.

3.1.1 Henkilöstöohjelman valtuustotasolla seurattavat strategiset tavoitteet

- 1. Esimerkillinen yksilö- ja työyhteisötason osaamisen kehitys**, jonka tavoitteena on
 - Tukea yksilötason osaamispolkua järjestelmäkehityksen ja prosessin systemaattisen kehittämisen kautta.
 - Organisaatiotason osaamiskehittämisen systematisointi siten, että palaute tulee selkeäksi osaksi suunnittelua. Osaamiskartoitus kehitystyön työvälineeksi.
 - Strategisten osaamisten tunnistaminen, ennakoiva rekrytointi.
 - Työnantajan panostaminen osaamisen ja osaamisen johtamisen kehittämiseen.

Valmistelu käynnistyi vuonna 2022, syksyllä 2023 toteutettiin laajennetulle johtoryhmälle strategisen osaamisen määrittelytyöpajat ja määriteltyjen strategisten osaamisten kartoitusta pilotointiin johtoryhmän jäsenten toimesta loppuvuoden 2024 aikana. Pilotoinnin arviointi ja esitys etenemisestä tehdään vuoden 2025 aikana. Osaamisen johtamisen tueksi otetaan HR-järjestelmämuutosten myötä käyttöön 1.1.2025 neljä Personec-OSS moduulia: Koulutukset, Pätevyudet, Tavoitteet ja Keskustelut.

- 2. Edistämme kuntalaisten ja työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kaikissa ikäryhmissä (henkilöstönäkökulma)**, jonka tavoitteena on:
 - Työuran hallinta ja motivaation vahvistaminen koko työuran elinkaaren ajan.
 - Työnantajan panostaminen työuran eri vaiheisiin.

- Työyhteisötaitojen toiminnallistaminen jo toteutetun koko henkilöstön työyhteisötaito- ja valmennuksen pohjalta.

Työurien monimuotoisuuden kartoitus toteutettiin vuonna 2022–2023. Monimuotoisuuden tuen ohjelma laadittiin vuonna 2023 ja ohjelman toiminnallistaminen käynnistyi vuonna 2024 esihenkilövalmennuksella, perehdyttämismallin kehittämisellä sekä työuran alussa olevien nuorten tueksi toteutettavien toimenpiteiden osalta Kevan työelämän kehittämiseen suunnatun hankerahan hakemisella, ja toisaalta uran loppuvaiheessa olevien tukemiseen liittyvien tukitoimien arvioinnilla. Nuorten hankkeelle myönnettiin Kevan Työelämän kehittämisrahaa 20 000 euroa.

3.1.2 Henkilöstöohjelman muut tavoitteet

Yhteistyöryhmässä, yhteistyötoimikunnassa ja kunnan johtoryhmässä seurattavat Henkilöstöohjelman tavoitteet on kuvattu alla olevaan taulukkoon:

Toimenpide	Kuvaus / mittarit	Aikataulu
Osaamiskartoitus	Osaaminen organisaation pääomana. Yksilötason osaamispolkujen tukeminen. Osaamisen kehittyminen yksilö- ja työyhteisötasolla vastaamaan palvelutarpeiden muutoksiin.	Valmistelussa alkaen 2022, toimeenpano alkanut 2023–2024 aikana strategisten osaamisten määrittelyllä. Osaamisia pilotoitiin vuoden 2024 lopulla johtoryhmissä.
Osaamisen johtamisen järjestelmä	Järjestelmäkehitys, osaamisen johtamisen järjestelmä.	Osaamisen johtamiseen otetaan käyttöön vaiheittain Personec OSS -järjestelmä 1.1.2025 alkaen.
Kuntastrategian mukaisten arvojen toteuttaminen Pienen johtamisen käsikirjan kautta	Syyskauden esihenkilötilaisuuksissa arvioidaan vuosittain Pienen johtamisen käsikirjan mukaisten asioiden toteutumista. Keskustelua edeltää kysely esihenkilöille ja edunvalvonnalle.	Vuosittain syksyllä, ei ole toteutunut esitetyssä muodossa. Pieni johtamisen käsikirja on ollut esihenkilövalmennuksen toteutusmallin valmistelussa keskeinen ydin. Arvojen toteutumisen osalta toteutettiin kaikilla palvelu- ja vastuualueilla CAF-arviointi vuoden 2024 aikana.
Ennakoiva rekrytointi	Ennakoivalla rekrytoinnilla on iso merkitys niin eläköitymistilanteissa kuin toimintaympäristön muutostilanteissakin.	Ennakoiva rekrytointi on kunnassa jatkuvaa toimintaa palvelualueiden henkilöstösuunnittelua hyödyntäen.
Hybridityöllä hyvinvointia -hanke	Luoda ja edistää monipaikkaisen työn tekemisen ja johtamisen rakenteita - näin vahvistaa myös työnantajakuva. Itsensä johtamisen taitojen, tiimityön, vuorovaikutuksen ja hyvinvoinnin	Hankkeelle saatiin Kevan Työelämän kehittämisrahaa ja jatkoaikaa 31.5.2023 asti. Yhteistyökumppanina Lifted Oy.

	kehittäminen. Esihenkilöiden valmennus hybridityön johtamiseen.	Hanke toteutettu ja sen yhteydessä on luotu hybridityömalli ja uudistettu hybridityöohje ja -sopimus.
Kehitys- ja tavoitekeskustelut	Säännölliset keskustelut työstä ja tavoitteista ovat osa Hollolan kunnan yksilökohtaista henkilöjohtamista. Työn tekemistä ja onnistumista edistävät ja hankaloittavat tekijät sekä työntekijän osaaminen saadaan tarkasteluun.	Keskustelut käydään vähintään kerran vuodessa. Kehitys- ja tavoitekeskustelujen sähköistäminen ja sen myötä tuleva raportointi toteutuu HR-järjestelmämuutoksen /Personec-OSS myötä 1.1.2025 alkaen.
Työurien monimuotoisuuden kartoitus	Työuran hallinta ja motivaation vahvistaminen koko työuran elinkaaren ajan.	Kartoitus toteutettu 2022–2023.
Monimuotoisen tuen ohjelman laadinta (ikäohjelma)	Työnantajan panostaminen työuran eri vaiheisiin. Eri sukupolvet ja heidän työelämäodotuksensa työelämässä.	Ohjelma valmisteltu 2023. Täytäntöönpano käynnistynyt 2024 (esihenkilövalmennus, nuori työntekijä – voi hyvin -hanke, perehdytysmalli). Toimenpiteet jatkuvat v. 2025.
Varhaisen puuttumisen mallin ja työkykyjohtamisen toimintatavan noudattaminen	Kunnassa on varhaisen puuttumisen malli, työkykyjohtamisen malli ja muut ohjeet, jotka vastaavat työyksiköiden tarpeita. Esihenkilön on osattava tunnistaa työkykyä heikentävät tekijät riittävän ajoissa ja toimia tilanteen korjaamiseksi. Työkykyjohtaminen edellyttää työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon tiivistä ja järjestelmällistä yhteistyötä.	Aktiivinen ja kehittävä yhteistyö esihenkilöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Työterveyspalvelujen tuottaja vaihtunut huhtikuussa 2024. Työterveyden palvelujen saatavuus parantunut, uuden kumppanuuden kanssa toimintatapojen luonti ollut keskiössä 2024, kehittäminen etenee 2025.
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	Työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoillaan. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kysely teetetään joka toinen vuosi henkilöstölle.	Kysely toteutettu syksyllä 2023 Kysely uudistettiin ja yhdistettiin osaksi työhyvinvointikyselyä 2024 uudeksi vuosittain toteutettavaksi henkilöstökyselyksi.
Työhyvinvoinnin edistäminen	Työhyvinvoinnin kehittäminen edistää henkilöstön työssä jaksamista ja parantaa heidän mahdollisuuttaan pysyä pitempään työssä. Työhyvinvointiohjelman keskeiset osa-alueet ovat hyvä johtaminen ja esihenkilötyö, osaava, aktiivinen ja työstään innostunut henkilöstö, toimiva HR-työ, toimiva työterveyshuolto sekä toimiva työsuojelutyö.	Henkilöstökyselyn (ent. Työhyvinvointikysely) tulosten perusteella esihenkilöt käyvät omilla työyhteisöissään läpi tuloksia ja mahdollisia kehityshaasteita. Henkilöstökysely raportoidaan ja kehityshaasteet ja kehittämistoimenpiteet kirjataan Kompassi -järjestelmässä.
Ajantasainen, oikeudenmukainen ja läpinäkyvä palkkausjärjestelmä	Palkkausjärjestelmä, jossa työn vaatimus kytkeytyy selkeästi työstä maksettavaan palkkaan.	TVA-palkkausjärjestelmän muutokset käsitellään yhteistyöryhmässä ja henkilöstöpäällikkö tekee niistä viranhaltijapäätökset.

4 PALVELUSSUHDE JA PALKITSEMINEN

4.1 Palkkausjärjestelmä ja vuoden 2024 palkankorotukset

Kunnan palkkausjärjestelmässä (TVA palkkausjärjestelmä) työstä maksettava palkkaus perustuu työn vaativuuteen, jonka arviointiin on luotu tehtävän vaativuuden arviointikriteerit ja TS-pisteytys.

Palkkausjärjestelmän tarkistustarpeita ja uusien tehtävien sijoittelua palkkausjärjestelmään käsiteltiin yhteistoimintaryhmässä vuoden 2024 aikana, ja henkilöstöpäällikkö teki käsittelyn perusteella yksittäisiä tehtäviä koskevia muutospäätöksiä TVA-järjestelmään.

Vuosien 2022–2025 työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittuihin palkankorotuksiin tuli muutoksia vuoden 2023 alkupuolella ventialan ns. perälautaratkaisun myötä. Ratkaisun palkankorotusten arvioitu kustannusvaikutus kunta-alalla v. 2024 on + 4,85 % edellisvuodesta. Nämä muutokset pitivät sisällään yleiskorotusten noston lisäksi paikallisesti neuvoteltavia järjestelyeriä ja kehittämisohjelmaerän, ja vaikuttivat kaikkiin kunnassa noudatettaviin virka- ja työehtosopimukseen (KVTES, TS, OVTES, TTES sekä LS liite 5). Paikallisesti neuvoteltavien erien kohdentamisesta ja jakamisesta päästiin yhteisymmärrykseen. Erät käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin.

Henkilökohtaiset lisät myönnetään työsuorituksen arvioinnin perusteella (TSA). Arviointikriteerit ovat ammatinhallinta/ammattitaito, tuloksellisuus/työtulokset, yhteistyökyky sekä oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus. Henkilökohtaisia uusia lisiä tai korotuksia lisiin myönnettiin paikallisten erien osalta takautuvana 1.6.2024 lukien sekä vuosittaisen tarkastelun osalta 1.1.2025 voimaan tulevina lisinä. Vuonna 2023 käynnistettiin muutostyö, jonka tavoitteena oli siirtyä määräaikaisista lisistä pääsääntöisesti toistaiseksi myönnettäviin henkilökohtaisiin lisiin siten, että viimeiset määräaikaiset lisät erääntyivät 31.12.2024. Vuodesta 2025 alkaen henkilökohtaiset lisät ovat toistaiseksi voimassa olevia, ja muutokset niihin tehdään KVTES palkkausluvun mukaisin perustein.

4.2 Henkilöstöetuudet ja henkilöstön huomioiminen

Henkilöstöetujen ja palkitsemisen kokonaisuus sisältää mm. virike-etuuden, määrävuosi- ja merkkipäivien huomioimisen sekä uimahallilippualennuksia. Virike-etuutta

käytetään edellisen vuoden tuloksesta palkitsemiseen ja pikapalkitsemiseen. Henkilöstöetuuksien kokonaisuuden uudistamista on valmisteltu henkilöstölle tehdyn kyselyn tulosten pohjalta työryhmässä. Toivotuimmat etuudet kyselyn perusteella olivat virike-etuus, laajemmat työterveyspalvelut sekä virkistysraha tiimien käyttöön.

Henkilöstöä palkittiin vuoden 2023 hyvästä työstä ja tuloksesta 100 tai 200 euron Edenredin virike- ja hierontaetuudella. Etuuden määrään vaikutti palvelussuhteen pituus vuoden 2023 aikana. Edun saajia oli 713 henkilöä ja palkitsemiseen varattiin 140 000 euroa. Määrävuosi- ja merkkipäivälahjojen lisäksi järjestettiin jo perinteeksi muodostunut yhteinen vuosikertapäivätilaisuus 50 ja 60 vuotta täyttäneille. Virkistysrahan käyttöön luotiin yhteiset ohjeet.

5 HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

Työhyvinvoinnin edistäminen on kaikkien yhteinen asia ja osa jokapäiväistä arkea. Työhyvinvointiin vaikuttaa niin yksilön terveys, toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio kuin myös työyhteisö, työolot, johtaminen ja vuorovaikutus. Hyvinvoiva työntekijä on tyytyväinen työhön, motivoitunut ja toimii tuloksellisesti. Hyvinvoiva henkilöstö vaikuttaa organisaation hyvinvointiin ja toimintaan mm. sairauspoissaolojen ja vaihtuvuuden vähenemisenä, tuloksellisuutena ja vahvistaen positiivista työnantajamielikuvaa.

Työturvallisuuteen liittyvä lainsäädäntö ja työterveyshuolto antavat perustan työkyvyn edistämiseksi sekä työhyvinvoinnille. Työnantaja luo edellytykset työlle ja työhyvinvoinnille, mutta jokaisella on vastuu omasta terveydestä, oman työn kehittamisestä ja työyhteisön hyvinvoinnista.

5.1 Työn vaarojen selvittäminen ja riskienarviointi

Kunnassa on käytössä WPro-työturvallisuusohjelma, joka kattaa riskienhallinnan sekä työtapaturma-, ammattitauti- ja läheltä piti -ilmoitukset. Esihenkilöt vastaavat vuosittain toteutettavasta riskien arvioinnista. Riskien arviointiin osallistuu koko työyhteisö. Yksiköihin tehtävien työpaikkakäyntien yhteydessä työterveys kirjaa WPro-järjestelmään työpaikkaselvityksen, jossa työterveys arvioi riskien terveydellistä merkitystä työtehtäviin ja henkilöstöön.

Riskien arvioinnissa arvioidaan seuraavat osa-alueet:

- Psykososiaaliset kuormitustekijät
- Tapaturman vaarat
- Ergonomia / tuki- ja liikuntaelinten kuormitustekijät
- Fysikaaliset vaaratekijät

- Kemialliset altisteet
- Biologiset altisteet

Kunnalla työpaikkakäyntejä tehdään yhteistyössä työterveyden, työsuojelujaoksen ja yksikön kanssa kunnan yksiköihin viiden vuoden välein. Vuonna 2024 työpaikkakäyntejä tehtiin seuraaviin yksiköihin:

- Kukkilan päiväkot
- Koulurinteen päiväkot
- Pyhäniemen päiväkot
- Pyhäniemen koulu ja esiopetus
- Salpakankaan koulu ja esiopetus
- Eläinlääkintä
- Jäähalli ja urheilukeskus

Ennen työpaikkakäyntiä työterveyspsykologi haastatteli yksikön esihenkilöä. Työpaikkakäynnin jälkeen yksikön henkilöstö sai vastattavakseen sähköisen terveystarkastuksen, jonka pohjalta työterveys oli tarvittaessa yhteydessä kyselyyn vastanneisiin ja varasi vastaajalle tarvittaessa henkilökohtaisen jatkokäynnin työterveyteen. Työpaikkakäynnistä raportti toimitettiin käynnin jälkeen yksikön esihenkilöille, työsuojelulle ja palvelualuejohtajalle tiedoksi. Työpaikkakäyntien perusteella työterveyshuolto ja työnantaja saivat tietoa työhön ja työyhteisöön liittyvistä kehittämistarpeista, ja työterveyshuolto pystyi tukemaan työntekijöitä työkyvyn osalta tarvittaessa. Työterveyshuollon palveluntuottaja vaihtui 1.4.2024, joka toi pieniä muutoksia työpaikkakäyntien järjestämiseen. Loppuvuodesta 2024 kunnan johtoryhmä päätti uudistaa terveystarkastuskäytäntöä, luopumalla työpaikkakäynteihin liittyvistä terveystarkastuksista 1.1.2025 alkaen ja siirtymällä ikäperusteisiin terveystarkastuksiin. Uusi toimintamalli huomioi kaikki ikäryhmään kuuluvat, jolloin työntekijät eivät jää terveystarkastuksen ulkopuolelle siirtyessään yksiköstä toiseen.

Työntekijälle sattuneista työtapaaturmista ja läheltä piti -tilanteista, työntekijä täyttää WPro-järjestelmään työturvallisuusilmoituksen, jonka esihenkilö käsittelee. Työtapaaturmista esihenkilö tekee järjestelmän kautta vahinkoilmoituksen vakuutusyhtiölle käsiteltäväksi.

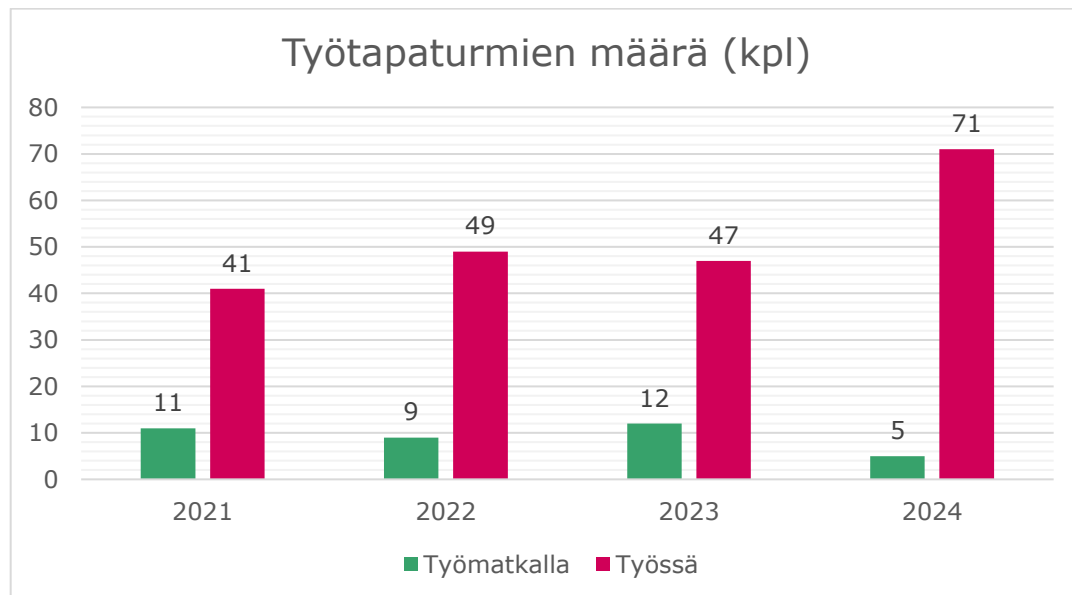
Vuonna 2024 järjestelmään ilmoitettiin yhteensä 369 ilmoitusta, joista 229 oli läheltä piti- ja uhkatilanne -ilmoituksia. Eniten työtapaaturma- ja läheltä piti -tilanteita sattui perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Ilmoituksia seurataan myös työsuojelussa. Työsuojelujaos toteutti lokakuussa 2024 kyselyn uhka- ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn ja ohjeistukseen liittyen perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Kyselyssä kartoitettiin vastaajien kokemuksia yksikön toimintatapaohjeista uhka- ja väkivaltatilanteisiin, onko vastaaja kokenut työssään uhka- ja vaaratilanteita, WPro-työturvallisuusjärjestelmän käyttämisestä sekä esihenkilön tuesta uhka- ja vaaratilanteissa. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin työsuojelujaoksen pitämässä työpajassa Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen johtotiimille marraskuussa. Kyselyn tulosten ja työpajan tuotosten pohjalta työsuojelujaos esittää sivistyksen ja hyvinvoinnin

palvelualueen johtotiimille kehittämisehdotuksia uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja henkilöstön kuormituksen vähentämiseksi.

5.2 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtaturmia ilmoitettiin vakuutusyhtiöön vuonna 2024 yhteensä 88, joista vakuutusyhtiö katsoi työtaturmiksi yhteensä 76. Työtaturmien määrässä oli kasvua edellisiin vuosiin verrattuna. Kunnan ohjeistuksen mukaa kaikki pienemmätkin työtaturmat ilmoitetaan järjestelmään, vaikka niistä ei aiheudu sairaanhoidollisia kustannuksia.

Tapaturmista kolme aiheutti pidemmän poissaolon työstä, joka heijastui vakuutusyhtiön korvattavien päivien ja korvaussumman nousuun vuoteen 2023 verrattuna. Korvattavia päiviä vuonna 2024 oli yhteensä 160 kalenteripäivää, joista 132 kalenteripäivää johtui kolmesta pidemmästä poissaolosta. Ammattitauteja ei todettu.



Tilastossa on huomioitu myös sellaiset työtaturmat, joista ei ole aiheutunut työkyvyttömyyttä tai joista ei ole maksettu korvauksia.

Vakuutusyhtiön korvaamat työtaturmat lukuina:

	2022	2023	2024
Vakuutusyhtiön korvaukset	72 113 €	23 592 €	38 008 €
Korvattavien päivien lukumäärä	661 pv	131 pv	160 pv

Vuoden 2024 luvut:

2024	Työmatkalla	Työssä	Ammattitaudit	Yhteensä
Korvauspäiviä	7 pv	153 pv		160 pv
Tapaturmakorvaukset	1 754 €	35 825 €	428,50 €	38 008 €

5.3 Henkilöstökysely, työhyvinvointiohjelma sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Aiemmin kunnassa kaksi kertaa vuodessa toteutettu työhyvinvointikysely ja joka toinen vuosi toteutettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely yhdistettiin keväällä 2024 kerran vuodessa toteutettavaksi henkilöstökyselyksi. Uudistettu henkilöstökysely toteutettiin ensimmäisen kerran maaliskuussa 2024. Kysely toteutettiin Feelback Oy:n toimesta ja tulokset raportoitiin Kompassi-alustalla. Vastausprosentti kyselyssä oli 70 % ja kokonaiskeskiarvo oli 3,32.

Henkilöstöohjelmassa henkilöstökyselyn kokonaiskeskiarvon tavoitteeksi on asetettu vuosille 2022–2025 vähintään 4,75, joka on 79,17 % vastausasteikon ylimmästä arvosta. Henkilöstökyselyn uudistamisen myötä vastausasteikko muuttui, jonka vuoksi kokonaiskeskiarvon tavoitteeseen tehtiin tekninen korjaus, jolloin vuoden 2024 kokonaiskeskiarvon tavoitteeksi tuli 3,17 asteikolla 1–4. Vastausprosentin tavoitteeksi on asetettu 70 %.

Tulosten tulkinnessa käytetään seuraavaa asteikkoa:

3,5 tai yli	> erinomainen taso
2,9 – 3,4	> hyvä taso
2,4 – 2,8	> tyydyttävä taso
alle 2,3	> kehitystarpeita

KEVÄT 2024

Kokonaiskeskiarvo (1–4)	Aihealueiden keskiarvot
3,32	Avoimuus 3,19
3,36	Tavoitteellisuus 3,55
	Yhteisöllisyys 3,26
3,43	Tiedon kulku 3,15
	Motivaatio 3,24

eNPS * 26	Työn sisältö	3,49
	Työkyky	3,32
	Lähiesihenkilön johtaminen	3,45
	Palvelualueen johtaminen	2,85

*) eNPS lasketaan vähentämällä arvostelijoiden prosenttimäärä suosittelijoiden prosenttimäärästä. Luku sijoittuu välille -100 (ei yhtään suosittelijaa) ja 100 (ei yhtään arvostelijaa)

Uudistettu kysely piti sisällään myös seuraavat osa-alueet: työkäyttäytyminen sekä tasa-arvo ja syrjintä. Työkäyttäytymisellä kartoitettiin vastaajan havaintoja loukkaavan käyttäytymisen, työpaikkakiusaamisen, seksuaalisen häirinnän sekä uhka- ja vaaratilanteiden esiintymisestä vastaajan työyhteisössä. Tasa-arvo ja syrjintä -osuuksessa kysyttiin tasa-arvon toteutumisesta aihealueittain.

Työkäyttäytyminen	Kyllä	Ei
Esiintyykö työyhteisössäsi loukkaavaa käyttäytymistä?	16 %	84 %
Esiintyykö työyhteisössäsi työpaikkakiusaamista?	7 %	93 %
Esiintyykö työyhteisössäsi seksuaalista häirintää?	0 %	100 %
Esiintyykö työyhteisössäsi uhka- tai väkivaltatilanteita?	23 %	77 %

Tasa-arvo ja syrjintä – koetko tulleeesi eriarvoisesti kohdelluksi seuraavissa tilanteissa?	Kyllä	Ei
Palkkauksessa	12 %	88 %
Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	6 %	94 %
Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	6 %	94 %
Työhönottotilanteessa	1 %	99 %
Työmäärän jakautumisessa	10 %	90 %
Työtehtävien jaossa	9 %	91 %
Työtilojen tai -välineiden jaossa	7 %	93 %
Urakehityksessä	3 %	97 %

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella esihenkilöt käyvät omissa yksiköissään tulokset läpi yhdessä keskustellen ja keskustelujen pohjalta yksiköt kirjasivat itselleen 1–3 kehittämiskohdetta Kompassin toimenpidesuunnitelmaan. Toimenpidesuunnitelman avulla esihenkilöt seuraavat kehittämiskohteiden etenemistä.

Työhyvinvointiohjelma päivitettiin vuosille 2025–2026. Ohjelman keskeiset osa-alueet vuosille ovat hyvä johtaminen ja esihenkilötyö, osaava, aktiivinen ja työstään innostunut henkilöstö, toimiva HR-, työterveyshuolto- sekä työsuojelutyö.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuosille 2025–2026. Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikalla.

5.4 Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen

Työnantaja tuki henkilöstön liikkumista alennetuin lippuhinnoin Hollolan ja Lahden uimahalleissa. Hollolan uimahallissa maksu sisälsi myös kuntosalin käytön.

Hollolan uimahallissa henkilöstölle ladattuja uintikertoja oli 266 kpl. Puolen vuoden kausikortteja ostettiin 1 kappale. Työnantajan tuki lippujen hinnoissa oli n. 700 €. Hollolan uimahalli oli suljettuna 15.4.2024 alkaen remontin vuoksi, joten uimahallin käyttö rajoittui vuoden ensimmäisiin kuukausiin. Myös Lahden uimahalleja sekä maa-uimalaa käytettiin ahkerasti. Yhteensä kunta tuki henkilöstön liikkumista noin 1560 eurolla.

Kunta siirtyi vuoden 2024 aikana Smartum-etuuksien käytöstä Edenred-etuuksien käyttöön, osana henkilöstöetuuksien uudistamista. Toimintavuoden aikana henkilöstöä huomioitiin 100/200 euron Edenredin virike- ja hierontaedulla. Virike-edun saamisen ehtoina oli, että työntekijä tai viranhaltija oli ollut töissä ja saanut palkkaa vähintään 4 kuukautta vuonna 2023 ja työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhde oli voimassa ja hän sai palkkaa etuun ilmoittautumisen hetkellä. Vähintään 4 kuukautta vuonna 2023 palvelussuhteessa olleet olivat oikeutettuja 100 euron etuuteen ja vähintään 8 kuukautta palvelussuhteessa olleet 200 euron etuuteen. Etuun oikeutettuja oli yhteensä 713 henkilöä, joista 658 henkilöä ilmoittautui Edenred-etuun määräaikaan mennessä.

Smartum virike-etuutta käytettiin henkilöstön pikapalkitsemiseen. Henkilöstöä pikapalkittiin 50 euron liikunta- ja kulttuurisaldolla. Vuonna 2024 virike-etuudella pikapalkittiin yhteensä 900 eurolla eli yhteensä 18 henkilöä. Lisäksi pikapalkitsemiseen käytettiin urheilutarvikkeen tai -välineen hankkimiseen annettua 50 euron arvoista ostositoumusta, joka oli ainoa pikapalkitsemisen keino loppuvuodesta 2024. Smartumin käyttö pikapalkitsemisenä päättyi syyskuussa 2024 palveluntuottajan vaihdoksen myötä.

5.5 Työterveyshuolto

Kunnan työterveyshuollon palveluntuottaja vaihtui 1.4.2024 alkaen Työterveys Wellamo Oy:n toiminnan päättyessä 31.3.2024. Uusi palveluntuottaja 1.4.2024 alkaen on Suomen Terveystalo Oy. Työterveyspalvelujen toiminnan painopiste on usean vuoden ollut ennaltaehkäisevässä (korvausluokka I) toiminnassa ja tavoitteena on ollut, että yli 50 % koko vuoden työterveyshuollon kustannuksista on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Tavoite ei toteutunut vuoden 2024 osalta. Palveluntuottajan vaihdoksen myötä työterveyspalveluita laajennettiin sairaanhoitopalvelujen osalta. Palvelujen laajentaminen ja työterveys Wellamon palvelujen supistuminen ja siitä seurannut ns. korjausvelka toiminnan päättymistä kohti vaikuttivat kustannusten jakautumiseen ja nousuun.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat yhteensä 558 775,91 euroa korvausluokassa I ja II. Kustannuksissa oli merkittävä nousu vuoden 2023 kustannuksiin, jotka olivat 235 586,92 euroa.



5.5.1 Ensiapukoulutukset

Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä henkilöstölle järjestettiin keväällä yksi ja syksyllä kolme ensiapukoulutusryhmää, jotka olivat kestoaltaan kaksipäiväisiä. Yhteensä ensiapukoulutuksen suoritti 55 henkilöä. Koulutus on voimassa kolme vuotta.

Lisäksi järjestettiin alkuvuodesta kaksi hätäensiapukoulutusta vuonna 2021 ensiapukoulutuksen suorittaneille. Hätäensiapukoulutuksella voimassa olevan ensiapukoulutuksen voimassaoloa voi jatkaa kolmella vuodella eteenpäin suorittamalla yhden

päivän kestävän Hätäensiapukoulutuksen. Hätäensiapukoulutuksen suoritti yhteensä 22 henkilöä.

5.5.2 Työterveyden tilastoimat sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja seurataan kahdella tavalla: HR-järjestelmään kirjatut sairauspoissaolot ja työterveyden tilastoimat sairauspoissaolot.

Muualta kuin työterveydestä saadut sairauspoissaolotodistukset toimitettiin työterveyteen kirjattavaksi heidän tietoihinsa, jotta saatiin kattavampi raportointi sairauspoissaolojen määrästä, tautiluokituksista ja kehityksestä. Lisäksi uudelle työterveyden palveluntuottajalle toimitettiin 1.4.2024 alkaen henkilöstön poissaolotiedot HR-järjestelmästä, jolloin mukaan tilastoon saatiin esihenkilön luvalla myönnettyt sairauspoissaolot sekä sellaiset sairauspoissaolotodistuksella myönnettyt sairauspoissaolot, joista todistusta työterveyteen ei ole toimitettu.

Vuonna 2023 työterveyden tilastot eivät sisältäneet esihenkilön myöntämiä sairauspoissaoloja tai sellaisia sairauspoissaolotodistuksella myönnettyjä sairauspoissaoloja, joista todistusta ei toimitettu työterveyteen. Sairauspoissaoloja kappalemäärällisesti vuonna 2023 oli yhteensä 2297 kappaletta HR-järjestelmän mukaan ja työterveyden tilaston mukaan 517 kappaletta. Sairauspoissaoloja vuonna 2023 oli HR-järjestelmän mukaan yhteensä 12 819 kalenteripäivää ja työterveyden tilaston mukaan 5 686 kalenteripäivää.

Vuonna 2024 sairauspoissaoloja kappalemäärällisesti oli HR-järjestelmän mukaan yhteensä 2351 kappaletta ja työterveyden tilaston mukaan 2316. Sairauspoissaoloja kalenteripäivinä oli yhteensä 12 560 kalenteripäivää HR-järjestelmän mukaan ja työterveyden tilaston mukaan 9765 kalenteripäivää. Vuoden 2024 osalta HR-järjestelmän ja työterveyden tilastot eroavat toisistaan, koska työterveyden palveluntuottaja vaihtui kesken vuoden.

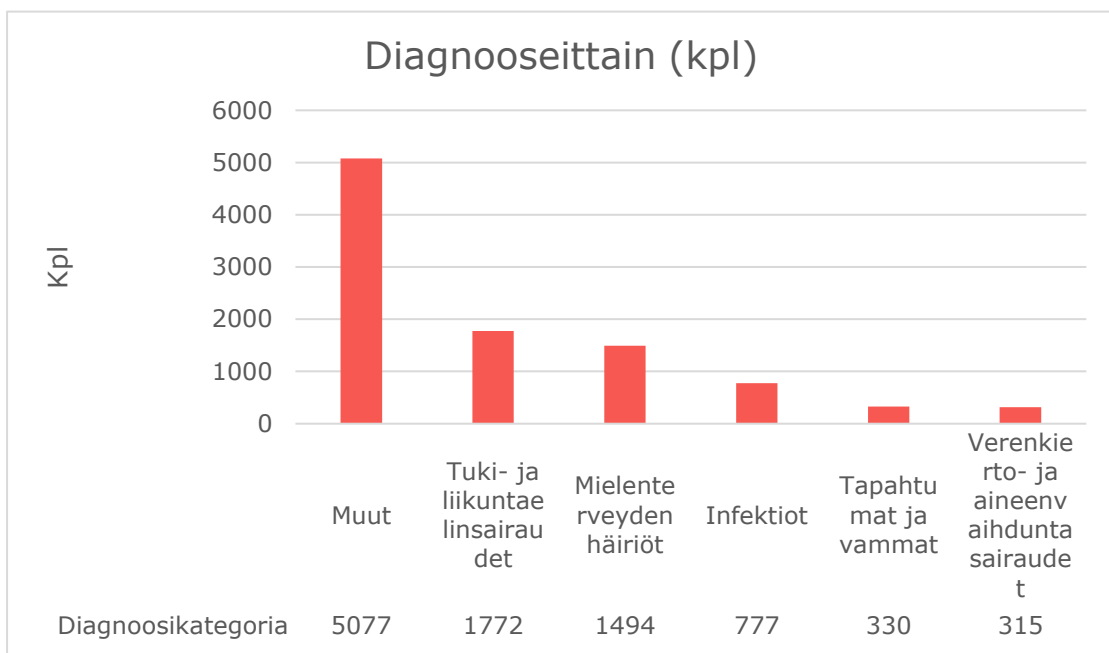
HR-järjestelmästä otetun tilaston mukaan kalenteripäivällisesti sairauspoissaolojen määrä on hiukan laskenut vuodesta 2023, vaikka sairauspoissaolojen kappalemäärä on noussut. Sairauspoissaoloihin kappalemäärään vaikuttaa esimerkiksi samalla henkilölle useassa pätkässä myönnettyt sairauspoissaolot.

	Työterveyden tilasto 2023*	HR-järjestelmä 2023	Työterveyden tilasto 2024	HR-järjestelmä 2024
Sairauspoissaolot (kpl)	517	2297	2316	2351
Sairauspoissaolopäivät (pv)	5 686	12 819	9765	12 560

* Vuonna 2023 työterveyden tilastoissa ei ollut mukana esihenkilön myöntämiä sairauspoissaoloja. Tilasto perustui 2023 vain työterveyteen toimitettuihin sairauspoissaolotodistuksiin.

Suurin osa sairauspoissaoloista johtui Muu syy koodiluokasta. Muut sairauspoissaolot-luokka sisälsivät esihenkilön myöntävät sairauspoissaolot (diagnoosi puuttuu), kasvaimet, raskaudesta ja synnytyksestä johtuvat poissaolot, oirediagnoosit (hoitajan kirjoittamat sairauspoissaolot) sekä hermoston sairaudet ja ruoansulatuselintensairaudet.

Seuraavaksi eniten sairauspoissaolo tuli tuki- ja liikuntaelinsairauksista (1772 kpl) ja mielenterveyden häiriöistä (1494 kpl).



5.6 Korvaava työ

Korvaavassa työssä työskenteli 10 henkilöä. Korvaavaa työtä tehtiin yhteensä 122 työpäivää varhaiskasvatuksen ja ruokapalvelujen tehtävissä. Korvaavan työn laskennallinen säästö sairauspoissaolojen osalta noin 17020 euroa. Korvaava työ perustui vapaaehtoisuuteen ja sen tavoitteena oli mahdollistaa henkilön työskentely kevenneessä tai muokatussa työssä sairausloman sijaan.

6 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi palvelualueilla toteutettiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti sekä lakisääteisiä että muita ammatillista ja työelämäosaamista ylläpitäviä koulutuksia ja valmennuksia. Koulutuksia toteutettiin sekä lähikoulutuksina, etätoteutuksena että näiden yhdistelmänä.

HR-järjestelmiin kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli 1,6 pv/vakituinen työntekijä, jossa on kasvua edelliseen vuoteen 0,1 pv. Palkattomia päiviä ns. omaehtoiseen koulutukseen käytettiin 5,5 pv/vakituinen työntekijä ja kasvua edelliseen vuoteen 1,3 pv/vuosi.

Kunnalla on käytössä laajasti Eduhousen verkkokoulutusympäristö. Osaamista kehitetään eri tavoin toteutettaviin koulutuksiin osallistumisen lisäksi myös arjessa esimerkiksi perehdyttämällä, kehittämistoimintaan osallistumalla ja mentoroinnilla.

Kehitys- ja tavoitekeskustelut ovat osa kunnan osaamisen johtamisen kokonaisuutta. Kehityskeskustelut käydään vähintään kerran vuodessa. Kehityskeskustelumallia ja -lomaketta kehitettiin yhteistyössä esihenkilöiden kanssa työpajassa, jonka pohjalta muotoutunut kevennetty malli otettiin käyttöön v. 2024 alussa. Tätä pohjaa hyödynnettiin myös osaamisen kehittämisen OSS-järjestelmän Keskustelut -moduulin määrittelyssä.

Systemaattinen osaamisen kartoittaminen ja johtaminen käynnistyi strategisten osaamisten ja kyvykkyyksien määrittelyllä vuoden 2023 viimeisellä neljänneksellä. Kehitystyö jatkui määriteltyjen osaamisten kartoituspilotoinnilla. Pilotin tulosten perusteella arvioidaan vuoden 2025 aikana osaamisen johtamisen järjestelmän OSS Osaaminen-moduulin mahdollinen käyttöönotto.

Palvelualueita yhdistäviä osaamisen painopisteitä olivat työelämäosaamisen taidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, tietoturvan ja tietosuojan verkkokoulutus, tiedolla johtaminen ja digiosaaminen, ympäristö- ja ilmasto-osaaminen sekä osallisuus ja häiriötilanteisiin varautuminen. Hallintopalvelut toteuttivat vuoden aikana laajasti sekä asiahallinnan järjestelmän että hankintoihin liittyvää koulutusta.

6.1 Alakohtainen ammatillinen osaaminen

Palvelualueet toteuttivat henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä vuosittain päivitettävän henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti. Henkilötasolla osaamisen kehittämisestä sovitaan kehityskeskusteluissa. Koulutustarpeita tarkennetaan ja täydennetään vuoden mittaan mm. laki- ja säännösmuutosten, sertifikaattien ja lupakorttien päivitystarpeen sekä erilaisten alakohtaisten tietojärjestelmien ja sovellusten käytön osaamistarpeiden mukaan.

Osaamisen kehittämisessä hyödynnettiin aktiivisesti mm. alakohtaisia valtakunnallisia koulutus- ja ajankohtaispäiviä, yhteistyöverkoston järjestämiä ajankohtaisia

koulutuksia sekä oppilaitos- ja korkeakoulu yhteistyötä. Oppisopimuskoulutuksia hyödynnettiin aktiivisesti osaamisen kehittämisessä mm. ruoka- ja siivouspalveluissa.

6.2 Esihenkilötyön kehittäminen

Esihenkilöille järjestettiin joka kuukauden toinen tiistai (pl. heinäkuu) Esihenkilötunti, joka on yhteinen ajankohtaisten asioiden ja teemojen info- ja koulutus- ja valmennustilaisuus. Myös pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut kutsuttiin tilaisuuteen. Tilaisuudet on pidetty Teams-palvelun välityksellä.

Helmikuussa 2024 käynnistyi strategiaan ohjelmiin liittyvän Monimuotoisen tuen ohjelman osana esihenkilövalmennus, jolla tavoitellaan työuria tukevaa, työntekijälähtöisen, palvelevan johtamisen osaamisen kehittymistä esihenkilötyössä. Valmennus sisältää koko päivän kestoisia työpajoja, välitehtäviä/harjoitteita sekä sparrauspajoja. Valmennus jatkuu kevääseen 2025. Valmennuksen aluksi henkilöstölle tehtiin lähijohtamiseen liittyvä lähtötasoa mittaava kysely, joka toistetaan valmennusohjelman päätteeksi syksyllä 2025.

Esihenkilöiden osaamisen kehittämisessä hyödynnettiin oman sisäisen koulutuksen ja sparraustuen sekä Eduhousen myös mm. KT:n linjapalvelun koulutuksia sekä Kevan ja Työterveyslaitoksen verkkokoulutustarjontaa.

7 YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua työnantajan kanssa kunnan toiminnan kehittämiseen, antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoiminta kunta-alan työpaikoilla perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoimintalain perusteissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Kunta ratkaisee, ketkä toimivat työnantajan edustajina eri tilanteissa. Työnantajan edustajana voi toimia esimerkiksi yksittäinen lähiesihenkilö, vastuupäällikkö, palvelualuejohtaja tai henkilöstöpäällikkö riippuen siitä, mitä asia koskee.

Laki sisältää määräykset siitä, ketkä ovat eri tilanteissa yhteistoiminnan osapuolia:

- Yksittäistä työntekijää tai viranhaltijaa koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Henkilöstön edustaja voi olla läsnä asian käsittelyssä, jos työntekijä tai viranhaltija sitä pyytää.
- Asiat, jotka koskevat vain osaa henkilöstöstä, voidaan käsitellä asianomaisten henkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa.
- Yhteistoimintaelimessä käsitellään laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat.

Kun asia on käsitelty yhteistoimintaelimessä, sitä ei tarvitse sen jälkeen käsitellä erikseen yksittäisten työntekijöiden kanssa. Vastaavasti asiaa ei tarvitse käsitellä yhteistoimintaelimessä, jos se on käsitelty yksittäisten työntekijöiden kanssa.

Edustuksellista yhteistoimintaa kunnassa tapahtuu Yhteistyöryhmässä (YTR) sekä lain tarkoittamana virallisena yhteistoimintaelimenä toimivassa Yhteistyötoimikunnassa. Toimintavuoden aikana YTR kokoontui 13 kertaa ja Yhteistyötoimikunta 5 kertaa.

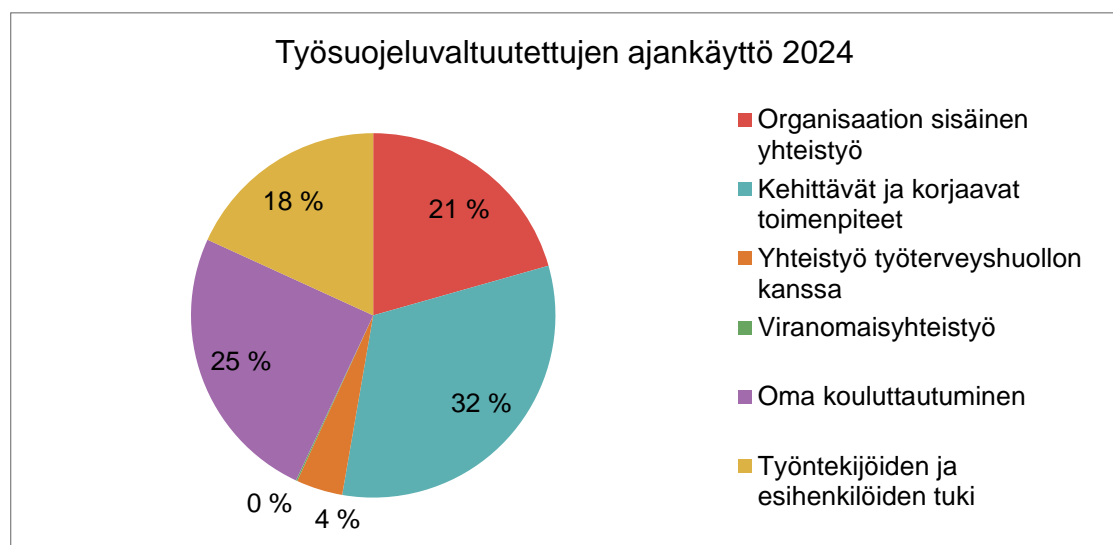
7.1 Työsuojeluyhteistoiminta

Kunta-alalla työsuojelutoiminnan perustana on Kunnallisen alan työsuojelun yhteistointasopimus. Se korostaa työsuojelun roolia osana esihenkilötyötä ja henkilöstövoimavarojen johtamista.

Työsuojelujaoon kuului työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina kaksi oman toimensa ohella toimivaa työsuojeluvalltuutettua. Toisen valtuutetun toiminta-alueena oli hyvinvoinnin palvelualue ja toisen elinvoiman palvelualue sekä konsernipalvelut. Työsuojelujaoon esittelijänä ja sihteerinä toimi työsuojelupäällikkö. Työsuojelujaoon kokoontui keskimäärin kerran kuukaudessa. Lisäksi yhteyttä pidettiin sähköpostilla, Teamsillä ja puhelimitse.

Työsuojelu seurasi sähköisen WPro-järjestelmän kautta sattuneita työtapaturmia, uhka- ja vaaratilanteita sekä työyksiköissä tehtyjä riskienarvioiteja.

Työsuojeluvalltuutettujen ajankäyttö vuonna 2024 jakaantui kuvion mukaisesti:



8 TILASTOT JA LIITTEET

Keskeiset tunnusluvut

	2023	2024
Henkilöstöä 31.12.	813	804
Vakinaisten osuus	79,8 %	78,0 %
Työllistetyt 31.12.	40	16
Naisten osuus henkilöstöstä	82,16 %	82,96 %
Keski-ikä (vakinaiset / kaikki)	47,9 / 46,5	47,6 / 46,4
Eläkkeelle siirtyneet	16	15
Sairauspoissaoloprosentti (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat *)	6,46 %	6,32 %
Yhteensä keskimäärin kalenteripäivää / henkilötyövuosi (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat *)	16,80	16,62
Terveysprosentti (0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä, kaikki yhteensä, myös työtapaturmat *)	21,20 %	21,20 %

*) KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan antaman suosituksen mukaisesti v. 2022 alkaen sairauspoissaoloihin luetaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä (aiemmin työpäivinä).

Henkilöstömäärä / palvelussuhteen luonne

Henkilöstömäärä 31.12.	2023	2024	muutos
Vakinaiset	649	627	-22
Määräaikaiset	124	161	+37
Työllistetyt	40	16	-24
Kaikki	813	804	-9

Henkilötyövuosi (HTV2)

	2023	2024	muutos
Kunnan henkilöstö 2024	761,7	765,84	+4,14

Henkilöstömenot

	2023/€	2024/€	muutos
Palkat ja palkkiot	31 660 415	32 933 266	+1 272 851
Henkilösivukulut	8 032 674	7 809 225	-223 449
Henkilöstömenot yht.	39 693 089	40 742 492	+1 049 403
Menot/asukas	1 734	1 782	+48
KuEL-palkkaperusteinen (sis. henkilöstömenoihin)	5 137 509	5 419 177	+281 668
KuEL-eläkemenoperusteinen (sis. henkilöstömenoihin) **	0	0	-
Tasausmaksu (Keva, sis. henkilöstömenoihin) **	1 269 268	1 237 238	-32 030
Työkyvyttömyysmaksu	287 530	199 280	-88 250
Koulutus	115 888	135 787	+19 899

*) Henkilöstökulujen nousu vuonna 2024 johtui kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen kohdentuneista palkankorotuksista. Henkilösivukulujen lasku johtui muun muassa työnantajan sairausvakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksun pienenemisestä.

**) Muutos Hyvinvointialueuutoksen myötä

Henkilöstömäärän kehitys 2023–2024 palvelualueittain

Henkilöstömäärä 31.12.	2023	2024	muutos
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	595	589	-6
Elinvoiman palvelualue	112	125	+13
Konsernipalvelut	35	40	+5
Päijät-Hämeen ympäristöterveydenhuolto	31	34	+3
Yhteensä	773	788	+15
Työllistetyt	40	16	-24
Yhteensä (ml. työllistetyt)	813	804	-9

Henkilöstön jakautuminen palvelualueittain vuonna 2024

Palvelualue	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä (ml. sijaiset ja oppi- sopimussuhteiset)	% koko henkilöstö
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	453	65	589	73,26
Elinvoiman palvelualue	110	9	125	15,55
Konsernipalvelut	34	6	40	4,98
Päijät-Hämeen ympäristöterveydensuojelu	31	0	34	4,23
Yhteensä	628	80	788	98,01
Työllistetyt		16	16	1,99
Yhteensä (ml. työllistetyt)	628	96	804	100

Henkilöstörakenne palvelussuhteen keston mukaan vuonna 2024

Palvelussuhteen kesto	-2 v	2-4 v	5-9 v	10-14 v	15-19 v	20-24 v	25-29 v	30- v
Vakinaiset	149	119	110	71	74	55	46	31
%	22,75	18,17	16,79	10,84	11,30	8,40	7,02	4,73

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan vuonna 2024

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan palvelu-alueittain	Naisia	%	Miehiä	%
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	511	86,46	80	13,54
Elinvoiman palvelualue	94	68,12	44	31,88
Konsernipalvelut	31	75,61	10	24,39
Päijät-Hämeen ympäristöterveydenhuolto	31	91,18	3	8,82
Työllistetyt	8	50,00	8	50,00
Koko henkilöstö	667	82,96	137	17,04
Kunta-ala 2022		80		20

Henkilöstön ikärakenne vuonna 2024

Ikävuodet	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Koko henkilöstö	74	58	79	118	124	125	129	92	5
%	9,20	7,21	9,83	14,68	15,42	15,55	16,04	11,44	0,62

Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä	2023	2024
Vakinainen henkilöstö	47,9	47,6
Koko henkilöstö	46,5	46,4

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2024

	Henkilöitä yhteensä	Päättymisen syy
Vakinaiset alkaneet	41	
Vakinaiset päättyneet	31	Eronnut, erotettu
Vakinaiset päättyneet	15	Eläkkeelle
Vakinaiset päättyneet	-	Muut
Vakinaiset päättyneet	13	Sisäinen siirto *)

*) v. 2024 lukuun sisältyy mm. kunnan omien Työllisyyspalvelujen uudelleenorganisoinnin yhteydessä toteutuneet tehtävämuutokset.

Vaihtuvuus %	2023	2024
Tulovaihtuvuus	13,6	4,0
Lähtövaihtuvuus, muu kuin eläke- vaihtuvuus	3,5	4,8

Sairauspoissaolot vuonna 2024

Sisältää sairauspoissaolot, työ- ja työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneet poissaolot	Palkalliset Sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat Sairauspoissaolot kalenteripäivät
1–7 pv	5232	19
8–29 pv	2489	41
30–59 pv	1430	83
60–89 pv	882	133
90–179 pv	1345	0
Yli 180 pv	540	366
Yhteensä / htv	15,56	0,84
	2023	2024
Sairauspoissaolot yhteensä keskimäärin / htv	16,80	16,40
Sairauspoissaoloprosentti (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)	6,46	6,32
Terveysprosentti (0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä, kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)	21,18	21,20

Työ- ja työmatkatapaturmat 2024

Vahinkoja kpl	2023	2024
Yhteensä	59	76

Henkilöstökysely 2024

Henkilöstökyselyn vastausten keskiarvo osioittain asteikko 1–4 *)	2024
Avoimuus	3,19
Tavoitteellisuus	3,55
Yhteisöllisyys	3,26
Tiedon kulku	3,15
Motivaatio	3,24
Työn sisältö	3,49
Lähiesihenkilön johtaminen	3,45
Palvelualueen johtaminen	2,85
Kaikki osiot	3,32

*) asteikko muuttunut vuoden 2023 kyselystä

Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2024

Koulutuspäivät	2023	2024
Palkalliset koulutuspäivät	944	1027
koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö	1,5	1,6
Palkattomat koulutuspäivät	2718	3474
koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö	4,2	5,5
Koulutuspäivät yhteensä/vakituisen henkilöstö	5,7	7,1

Palkattomiin koulutuspäiviin sisältyvät myös opintovapaapäivät ja oppisopimuskoulutus.