

Hollolan kunnan henkilöstökertomus

2025

Yhteistyötoimikunta 19.3.2026

Kunnanhallitus 30.3.2026

Kunnanvaltuusto 8.6.2026

Hollola

SISÄLTÖ

1	Vuosi 2025 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	10
4.1	Palkkausjärjestelmä ja vuoden 2025 palkankorotukset	10
4.2	Henkilöstöetuudet ja henkilöstön huomioiminen	11
5	Henkilöstön työhyvinvointi ja työsuojelu	11
5.1	Työn vaarojen selvittäminen ja riskienarviointi	12
5.2	Työ- ja työmatkatapaturmat	13
5.3	Henkilöstökysely, työhyvinvointiohjelma sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	14
5.4	Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen	17
5.5	Työterveyshuolto	18
5.5.1	Ensiapukoulutukset	18
5.5.2	Työterveyden tilastoimat sairauspoissaolot	19
5.6	Kevennetty ja korvaava työ	20
6	Osaamisen kehittäminen ja perehdyttäminen	21
6.1	Perehdyttäminen	22
6.2	Alakohtainen ammatillinen osaaminen	22
6.3	Esihenkilötyön kehittäminen	22
7	Yhteistoiminta	23
7.1	Työsuojeluyhteistoiminta	24
8	Tilastot ja liitteet	26

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 2025 HENKILÖSTÖHALLINNON NÄKÖKULMASTA

Vuosi 2025 oli Hollolan kunnassa useamman merkittävän muutoksen toteutuksen vuosi, joista merkittävimmät olivat

- TE24-muutos, jonka myötä Työllisyyspalvelut siirtyivät valtiolta kuntien vastuulle 1.1.2025, ja Hollola otti vetovastuun Päijät-Hämeen työllisyyspalveluista.
- Jämerä-hankkeessa vuonna 2024 valmistellut taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon järjestelmät otettiin käyttöön 1.1.2025.
- Matka- ja kuluhallintajärjestelmä M2 otettiin käyttöön.
- Osaamisen hallinnan Personec OSS otettiin käyttöön 1.1.2025 ja muuttui Solveon talenttiin 1.11.2025.
- Valtakunnallinen tasopalkkausjärjestelmä rakennettiin ja toimeenpantiin 1.10.2025
- Uusi virka- ja työehtosopimuskausi alkoi 1.5.2025

Hollolan kunnan kannalta merkittävimmät henkilöstöön liittyvät muutokset aiheutuivat työvoimapalveluihin liittyvistä lakimuutoksista sekä palveluverkossa tapahtuneista muutoksista.

TE24-muutoksessa valmisteltu lakisääteisten työllisyyspalvelujen siirtyminen valtiolta kuntien vastuulle tuli voimaan 1.1.2025. Hollolan kunta toimii Päijät-Hämeen työllisyysalueella vastuukuntana ja otti vastaan liikkeenluovutuksen periaatteella 56 valtiolta siirtyvää työntekijää. Kunnan omien työllisyys- ja kotoutumispalvelujen tehtäviä järjesteltiin ja uuden yksikön toiminta käynnistyi 1.1.2025. Lakimuutosten myötä työllistettyjen määrä kunnassa väheni olennaisesti.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueella merkittäviä muutoksia tapahtui vuoden aikana useita. Tiilikankaan koulun toiminta päättyi osana palveluverkon muutoksia 31.7.2025. Paimelan koulujen oppilaat siirrettiin sisätilaongelmien vuoksi väistötiloihin Kalliolan kouluun ja lakkautuspäätös tehtiin syyskuussa 2025. Muutoksilla oli vaikutuksia sekä lakkaavan että vastaanottavien yksiköiden toimintaan ja henkilöstöön.

Kankaan koulupalo elokuussa 2025 aiheutti koulun toiminnan siirtämisen väistötiloihin lakkautetulle Tiilikankaan koululle.

Vuoden 2025 alkuun ajoittui merkittäviä järjestelmämuutoksia, joiden käyttöönotto koskettti kunnan koko henkilöstöä. Jämerä-hankkeessa yhteistyössä Provincia Oy:n kanssa vuonna 2024 valmistellut taloushallinnon Raindance-järjestelmä ja henkilöstöhallinnon Personec ESS- ja osaamisenhallinnan OSS-järjestelmät sekä matka- ja kuluhallinnan M2 järjestelmä otettiin käyttöön 1.1.2025. Muutoksen ainutlaatuisuutta kuvaa se, että henkilöstöjärjestelmänä Personec ESS korvasi 21 vuotta käytössä olleen Populuksen. Samalla otettiin käyttöön Personec OSS, jolla toteutettiin strategiseksi tavoitteeksi määriteltyä osaamisen johtamisen kehittämistä. OSS-järjestelmän myötä otettiin käyttöön koulutusten hallinta, pätevyydet, sekä tavoite- ja kehityskeskusteluja ja niiden seurantaan tukevat tavoitteet ja keskustelut -moduulit.

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 jatkui keväälle 2025. Kevan tuke- man Nuori työntekijä – voi hyvin! -hankkeen valmennukset työuraa aloitteleville nuorille käynnistyivät. Valmennukset jatkuvat kevätkaudelle 2026. Uudistetun perehdyttämismallin käyttöönottoa valmisteltiin mm. kilpailuttamalla järjestelmätoimittajat ja perehtymällä tulevaan järjestelmään. Eri ikäisten ja eri vaiheissa työuralla olevien työkykyä ja hyvinvointia tukevat toimintamallit, keinot ja jo olemassa olevat ohjelmat koottiin yhteen.

Virka- ja työsopimusten osalta sopimuskausi 1.5.2025–28.2.2028 sisältää useita palkankorotuseriä, ja arvio työvoimakustannuksiin on vuonna 2025 +2,78 %, vuonna 2026 +3,18 % ja vuonna 2027 +3,85 %. Sopimuskorotusten lisäksi uusi TES-kausi sisältää muutoksia mm. peruskoulun erityisopettajan työaikajärjestelmään, eläinlääkärien siirron Lääkärisopimuksesta yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES) muodostettuun uuteen liitteeseen 15 sekä sopimuksen uudesta kunta-alan teknisen alan virka- ja työehtosopimuksesta (TATES) ja TS- ja TTES sopimusten lakkauttamisesta viimeistään sopimuskauden päättyessä.

Seuraavan toimintavuoden keskeisimmät muutokset ja tehtävät henkilöstöpalvelujen näkökulmasta ovat: Henkilöstöohjelman ja muiden henkilöstöön liittyvien ohjelmien päivittäminen, Tasopalkkausjärjestelmämuutoksen harmonisoinnin jatko palkkaustyöryhmissä ja paikallisten erien neuvottelut, opettajien OVTES TVA-järjestelmän uudistaminen, valmistautuminen TATES- toimeenpanoon sekä järjestelmien osalta HR-järjestelmän jatkokehittäminen ja perehdytyssovelluksen käyttöönotto.

2 HENKILÖSTÖ LUKUINA

Henkilöstömäärä 842 (804)

Vakituisia 86,7 % (78,0 %)

Työllistettyjä: 1 (16) (koko henkilöstöstä 0,12 % (1,99 %))

Keski-ikä: 47,06 (46,42)

Keski-ikä, vakinaiset: 47,88 (47,60)

Henkilötyövuotta: 809,69 (765,84)

Henkilöstömenot: 44 811 292 (40 742 492 €)

Henkilöstömenot asukasta kohden: 1960 € (1 782 €)

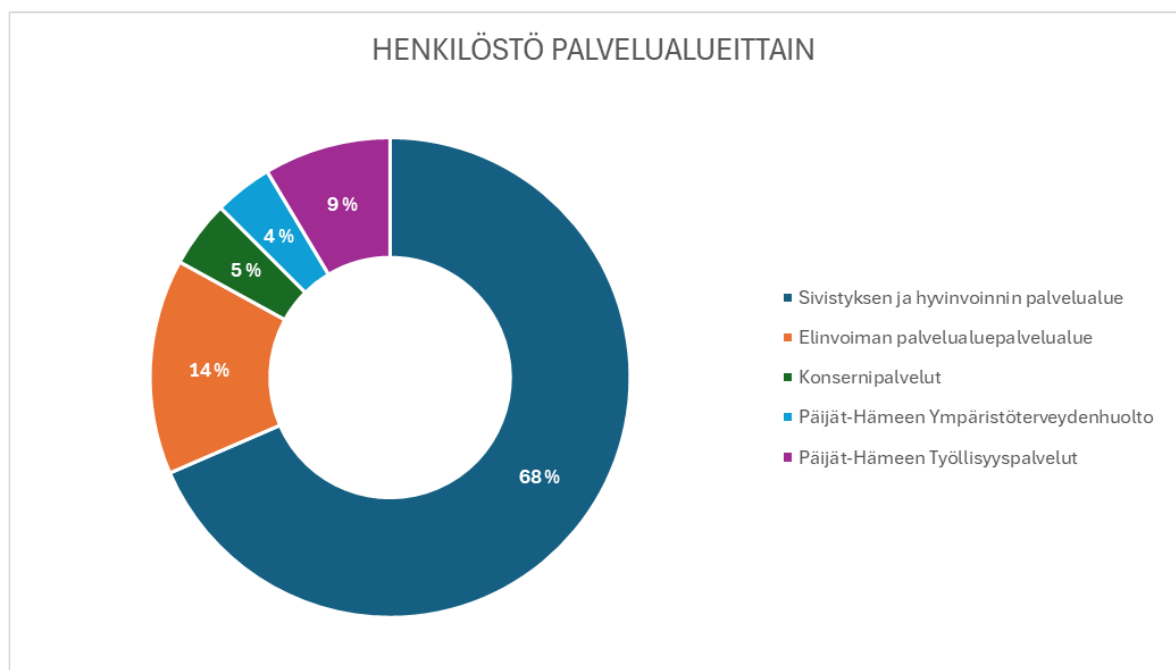
*) huom. taseyksiköiden henkilöstökulut mukana/ei suoraan verrannollinen muihin kuntiin.

Sairauspoissaolot/henkilötyövuosi: 14,00 (16,40)

Poissaoloprosentti: 5,57 % (6,32 %)

Palkalliset koulutuspäivät/vakituinen työntekijä: ammatillinen osaaminen 1,80 / kaikki palkallinen 2,46 (1,54)

Suluissa olevat luvut ovat edellisen vuoden lukuja.



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. Kuntastrategian, strategisten tavoitteiden ja henkilöstöohjelman 2022–2025 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 osaamispolkuja 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.

Osaamisen kehitystä tukevan tavoitteen toimeenpanon valmistelu käynnistyi vuonna 2022. Syksyllä 2023 toteutettiin laajennetulle johtoryhmälle strategisen osaamisen määrittelytyöpajat, ja määriteltyjen strategisten osaamisten kartoitusta pilotointiin johtoryhmän jäsenten toimesta johtoryhmien jäsenille loppuvuoden 2024 aikana. Pilotoinnin arviointi tehtiin vuoden 2025 aikana ja arvioinnin pohjalta tehdyn esityksen mukaisesti strategisten osaamisten arviointi toteutetaan jatkossa kiinteänä osana johtoryhmien jäsenten tavoite- ja kehityskeskusteluprosessia.

Osaamisen johtamisen tueksi otettiin HR-järjestelmämuutosten yhteydessä käyttöön 1.1.2025 neljä Personec-OSS moduulia: Koulutukset, Pätevyudet, Tavoitteet ja Keskustelut. Marraskuussa 2025 Personec-OSS vaihtui palvelutuottajan toimesta Solveon Talenttiin, joka toimii kunnan osaamisen hallinnan ja kehityskeskustelujen sähköisenä alustana.

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 työyhteisötaitovalmennuksen pohjalta.

Työurien monimuotoisuuden kartoitus toteutettiin vuonna 2022–2023. Kartoituksen pohjalta laadittiin vuonna 2023 Monimuotoisen tuen ohjelma. Ohjelman toimeenpano käynnistyi vuonna 2024 esihenkilövalmennuksella, perehdyttämismallin kehittämisellä sekä työuran alussa olevien nuorten tueksi toteutettavien toimenpiteiden osalta Kevan työelämän kehittämiseen suunnatun hankerahan hakeamisella, ja toisaalta uran loppuvaiheessa olevien tukemiseen liittyvien tukitoimien arvioinnilla. Nuorten hankkeelle myönnettiin Kevan Työelämän kehittämisrahaa 20 000 euroa. Hanke jatkuu marraskuun 2026 loppuun. Nuorten valmennukset jatkuvat kevätkaudelle 2026 ja osana hanketta rakentuu mentorointimalli, johon valmennetaan kuusi työntekijää kunnan sisältä. Esihenkilöille järjestetään nuorten työelämään integroitumista tukeva valmennus lokakuussa 2026.

3.1.2 Henkilöstöohjelman muut tavoitteet

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

Toimenpiteet	Kuvaus / mittarit	Aikataulu
Osaamiskartotus	Osaaminen organisaation pääomana. Yksilötason osaamispolkujen tukeminen. Osaamisen kehittyminen yksilö- ja työyhteisötasolla vastaamaan palvelutarpeiden muutoksiin.	Toimeenpano alkanut 2023–2024 aikana strategisten osaamisten määrittelyllä ja pilotoinnilla 2024 lopulla johtoryhmissä. Strategisten osaamisten ja muu työtehtävissä tarvittavan osaamisen arviointi sisältyy kunnan tavoite- ja kehityskeskusteluprosessiin.
Osaamisen johtamisen järjestelmä	Järjestelmäkehitys, osaamisen johtamisen järjestelmä.	Osaamisen johtamiseen otettiin käyttöön Personec OSS -järjestelmä 1.1.2025 alkaen. Järjestelmä kattaa tavoite- ja kehityskeskustelut, koulutushallinnan sekä pätevyudet. Järjestelmä vaihtui 1.11. Solveon Talentiksi.
Kuntastrategian mukaisten arvojen toteuttaminen Pienen johtamisen käsikirjan kautta	Syyskauden esihenkilötilaisuuksissa arvioidaan vuosittain Pienen johtamisen käsikirjan mukaisten asioiden toteutumista. Keskustelua edeltää kysely esihenkilöille ja edunvalvonnalle.	Toteutettu kuvauksesta poikkeavalla tavalla. Pienen johtamisen käsikirjan ydin ovat kuntastrategia ja kunnan arvot. Vuosittain kaikissa kunnan yksiköissä tehtävien CAF-arviointien aiheena oli vuonna 2024 kunnan arvojen ja vuonna 2025 kuntastrategian toteutuminen yksiköiden työssä.

		Arviointikeskustelut tehtiin yksikötasoisena ja koottiin palvelualueittain. Pieni johtamisen käsikirja sekä kunnan strategia ja arvot ovat olleet keskeisenä ytimenä esihenkilövalmennuksen (2024–2025) toteutuksessa. Valmennuksen alussa ja päätyttyä toteutettiin johtamisesta kysely koko henkilöstölle. Vuonna 2025 valmennuksen päätteeksi muodostettiin johtamisen standardit.
Ennakoiva rekrytointi	Ennakoivalla rekrytoinnilla on iso merkitys niin eläköitymistilanteissa kuin toimintaympäristön muutostilanteissakin.	Ennakoiva rekrytointi on kunnassa jatkuvaa toimintaa. Se tukeutuu mm. kehityskeskusteluihin ja on osa palvelualueiden henkilöstösuunnittelua.
Hybridityöllä hyvinvointia -hanke	Luoda ja edistää monipaikkaisen työn tekemisen ja johtamisen rakenteita - näin vahvistaa myös työnantajakuva. Itsensä johtamisen taitojen, tiimityön, vuorovaikutuksen ja hyvinvoinnin kehittäminen. Esihenkilöiden valmennus hybridityön johtamiseen.	Hanke toteutettu ja päättynyt 2023. Hankkeelle saatiin Kevan Työelämän kehittämisrahaa, yhteistyökumppanina Lifted Oy. Hankkeen 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 säännöllisesti vähintään kerran vuodessa. Keskustelukokonaisuus sisältää tavoitteet ja osaamisen sekä keskustelun työhyvinvoinnista ja tulevaisuuden suunnitelmista. Kehitys- ja tavoitekeskustelujen sähköistäminen ja raportointi on toteutettu HR-järjestelmämuutoksen /Personec-OSS myötä 1.1.2025 alkaen. OSS vaihtui Solveon Talenttiin marraskuussa 2025 palveluntuottajan toteuttamalla muutoksella.
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 laadittu 2023. Täytäntöönpano tehty 2024–2025. Ohjelma siirtyy osaksi normaalia toimintaa vuonna 2026.

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.	Kunnassa on käytössä varhaisen tuen ja puuttumisen mallit, ja niitä päivitetään säännöllisesti. Käytössä on työterveyspalvelutuottajan sähköinen järjestelmä, joka tukee esihenkilön työkykyjohtamista.
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	Työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoillaan. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kysely tehdään joka toinen vuosi henkilöstölle.	Kysely uudistettiin ja yhdistettiin osaksi työhyvinvointikyselyä 2024 uudeksi vuosittain toteutettavaksi henkilöstökyselyksi. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkistetaan ja ajantasaistetaan tarvittaessa vuosittain tai vähintään joka toinen vuosi tasa-arvolain vaatimien selvitysten laatimisen yhteydessä.
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.	Työhyvinvointiohjelma sisältää mainitut keskeiset osa-alueet ja se on voimassa 2025–2026.
Ajantasainen, oikeudenmukainen ja läpinäkyvä palkkausjärjestelmä	Palkkausjärjestelmä, jossa työn vaativuus kytkeytyy selkeästi työstä maksettavaan palkkaan.	Kunnan TVA-palkkausjärjestelmä perustuu tehtävän vaativuuteen. Tasopalkkajärjestelmässä palkkaus perustuu osaamisen ja vastuun arviointiin (OSVA). Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025. Palkkausjärjestelmiä tarkemmin selitetään kohdassa 4.1

4 PALVELUSSUHDE JA PALKITSEMINEN

4.1 Palkkausjärjestelmä ja vuoden 2025 palkankorotukset

Kunnassa on käytössä kolme palkkausjärjestelmää, joista TVA palkkausjärjestelmää sovellettiin Teknisten sopimuksen ja perusopetuksen opettajien tehtävissä sekä 30.9.2025 asti KVTES ja OVTES osio G:n piiriin kuuluvien tehtävien osalta. Tunti-palkkausjärjestelmää noudatetaan muutamissa teknisen alan suorittavissa tehtävissä. Tasopalkkajärjestelmään siirryttiin KVTES ja OVTES osio G osalta 1.10.2025 valtakunnallisten sopimusten mukaisesti.

- TVA-järjestelmässä työstä maksettava palkkaus (tehtäväkohtainen palkka) perustuu työn vaativuuteen, jonka arviointiin on luotu tehtävän vaativuuden arviointikriteerit ja TS-pisteytys. Perusopetuksessa on oma OVTES:n mukainen TVA-palkkausjärjestelmä. Myös KVTES ja OVTES osio G:n osalta noudatettiin TVA-palkkausjärjestelmää 30.9.2025 saakka.
- Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön valtakunnallisena velvoittavana muutoksena 1.10.2025. Tasopalkkajärjestelmä koskee KVTES:n ja OVTES osio G:n piiriin kuluvia, ja siinä palkkaus perustuu osaamisen ja vastuun perusteella tehtävien sijoittamiseen palkkaryhmiin ja palkkausjärjestelmän tasoille. Lisäksi järjestelmässä on valtakunnallisia ja paikallisia tasolisiä. Eläinlääkärit siirtyivät Lääkärisopimuksen piiristä KVTES:iin muodostettuun uuteen liitteeseen 15. Tasopalkkajärjestelmä rakennettiin työnantajan edustajien/esihenkilöiden työpajoissa ja edustuksellisessa yhteistoiminnassa (KVTES palkkaustyöryhmä ja OVTES osio G palkkaustyöryhmä) ja järjestelmän toimeenpanoa käsiteltiin Kunnanhallituksessa 23.6.2025 § 178 sekä 13.10.2025 § 264.
- Tuntipalkkaisten (TTES) palkkausjärjestelmä on käytössä tuntiperusteisessa työssä.

Palkkausjärjestelmän tarkistustarpeita ja uusien tehtävien sijoittelua palkkausjärjestelmään käsiteltiin yhteistoimintaryhmässä vuoden 2025 aikana. Henkilöstöpäällikkö teki käsittelyn perusteella yksittäisiä tehtäviä koskevia muutospäätöksiä TVA-järjestelmään.

Vuosien 2025–2028 työmarkkinaratkaisun vaikutus kuntien työvoimakustannuksiin toimintavuotena 2025 oli keskimäärin +2,78 %. Yleiskorotus 1.10.2025 oli +2,5 % ja kehittämisohjelmaerät 0,40 %. Kehittämisohjelmaeristä pääosa oli paikallisesti neuvoteltavia eriä. Erät kohdennettiin pääosin tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja Tasopalkkajärjestelmään siirtyvien virka- ja työehtosopimusten osalta erät kohdennettiin tasopalkkajärjestelmään (tasopalkat ja tasolisät).

Henkilökohtaiset lisät myönnetään työsuorituksen arvioinnin perusteella (TSA). Henkilökohtaisten lisien tarkastelu tehdään vuosittain. Arviointikriteerit ovat ammatinhalinta/ammattitaito, tuloksellisuus/työtulokset, yhteistyökyky sekä oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus. Henkilökohtaisia uusia lisiä tai korotuksia lisiin myönnettiin paikallisten erien osalta TS piiriin kuuluville 1.6.2025 lukien sekä vuosittaisen tarkastelun osalta 1.1.2026 voimaan tulevina toistaiseksi voimassa olevina lisinä. Poikkeuksena KVTES liite 3, joka koskee lakisääteistä työvoimapalvelutyötä tekeviä. Heille lisät myönnettiin 1.10.2025 alkaen takautuvana ja 31.12.2026 asti määräaikaisena. Vuonna 2026 tehtävän työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisten lisien tarkastelun yhteydessä kaikki lisät myönnetään toistaiseksi voimassa olevina. Lisää voi alen-
taa tai sen voi poistaa KVTES määräysten mukaisesti, jos työsuoritus laskee. Mikäli henkilö siirtyy tehtävästä toiseen siten että tehtävässä tapahtuu oleellinen muutos tai jos siirtyminen tapahtuu Tasopalkan palkkaryhmästä toiseen, lisä ei siirry.

4.2 Henkilöstöetuudet ja henkilöstön huomioiminen

Henkilöstöetujen ja palkitsemisen kokonaisuus sisältää mm. virike-etuuden, lakisääteistä laajemmat työterveyspalvelut, virkistysrahan, uimahallilippuallennuksia sekä henkilöstön huomioimista määrävuosi- ja merkkipäivien yhteydessä. Virike-etuutta käytettiin edellisen vuoden tuloksesta palkitsemiseen. Vuoden 2026 talousarvioon on varattu määräraha virike-etuudelle ja etuus myönnetään kriteerien perusteella puoli-vuosittain. Henkilöstöetuuksien kokonaisuuden uudistamisen valmistelu saatiin päätökseen siten, että uusi malli tulee käyttöön vuonna 2026. Uudistusta tehtiin mm. henkilöstölle 2023 tehdyn kyselyn tulosten pohjalta työryhmässä. Toivotuimmat etuudet kyselyn perusteella olivat virike-etuus, laajemmat työterveyspalvelut sekä virkistysraha tiimien käyttöön.

Vuonna 2025 kunnassa siirryttiin kerran vuodessa jaettavasta Edenred -virike- ja hierontaetuudesta kaksi kertaa vuodessa jaettavaan etuuteen. Vuonna 2025 etuutta jaettiin touko- ja elokuussa. Määrävuosi- ja merkkipäivälahjojen lisäksi järjestettiin jo perinteeksi muodostunut yhteinen vuosikertapäivätilaisuus 50 ja 60 vuotta täyttäneille.

5 HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖ-SUOJELU

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 kehittämisestä 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.

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, työsuojelujohtajan ja yksikön kanssa kunnan yksiköihin viiden vuoden välein. Työpaikkakäynnillä työterveys arvioi työssä olevia riskejä. Vuonna 2025 työpaikkakäyntejä tehtiin seuraaviin yksiköihin:

- Arkisto
- Kalliolan koulu ja esiopetus
- Nuorisopalvelut
- Päijät-Hämeen ympäristöterveys, terveydensuojelu
- Ruokapalvelut
- Salpakankaan päiväkotit
- Satulinnan päiväkotit
- Varikko

Ennen työpaikkakäyntiä yksikön riskien arviointi toimitettiin työterveyteen, työterveys teetti sähköisen esikyselyn yksikön työntekijöille sekä esihenkilöille ja työterveyspsykologi haastatteli yksikön esihenkilöitä. Työpaikkakäynnin jälkeen raportti työpaikkakäynnistä toimitettiin yksiköiden esihenkilöille, työsuojelulle ja palvelualuejohtajille tiedoksi. Työpaikkakäyntien perusteella työterveyshuolto ja työnantaja saivat tietoa työhön ja työyhteisöön liittyvistä kehittämistarpeista, ja työterveyshuolto pystyi tukemaan työntekijöitä työkyvyn osalta tarvittaessa. 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. 1.1.2025 alkaen ikäryhmätarkastukset toteutetaan vuosittain 30, 40, 50 ja 60 vuotta täyttävillä työntekijöillä työterveyden toimesta.

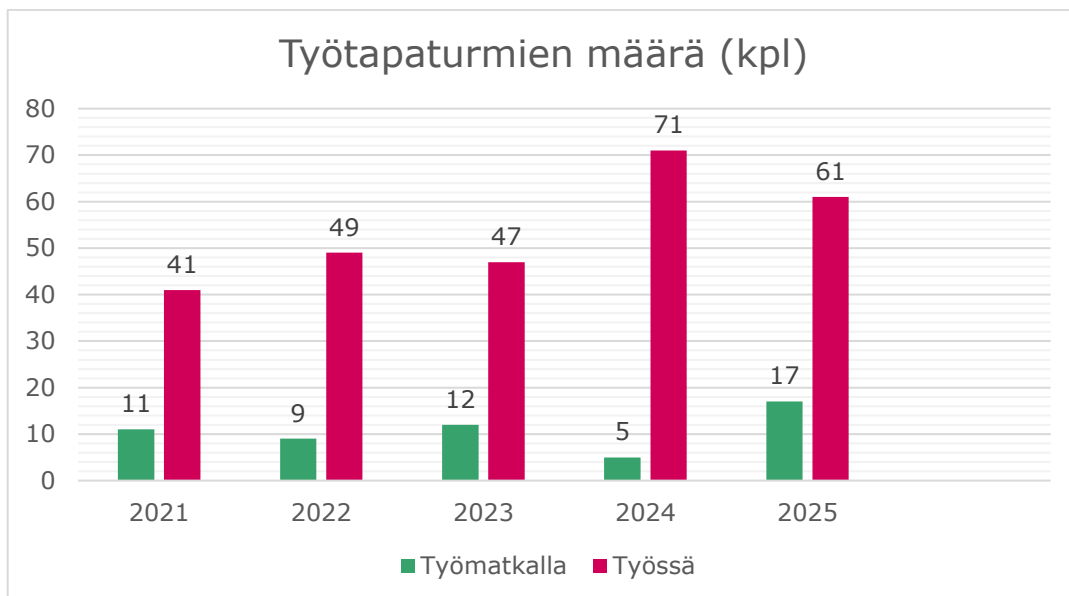
Työntekijälle sattuneista työtapaturmista ja läheltä piti- ja uhkatilanteista, työntekijä täyttää WPro-järjestelmään työturvallisuusilmoituksen, jonka esihenkilö käsittelee. Työtapaturmista esihenkilö tekee järjestelmän kautta vahinkoilmoituksen vakuutusyhtiölle käsiteltäväksi.

Vuonna 2025 järjestelmään ilmoitettiin yhteensä 294 ilmoitusta, joista 111 oli työtapaturmailmoituksia ja 163 oli läheltä piti- ja uhkatilanne -ilmoituksia. Eniten työtapaturma- sekä läheltä piti- ja uhkatilanteita 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 2024. Kyselyn tulosten ja työpajan tuotosten pohjalta työsuojelujaos esitti Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen johtotiimille kehittämissuhteita uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja henkilöstön kuormituksen vähentämiseksi tammikuussa 2025.

5.2 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmia ilmoitettiin vakuutusyhtiöön vuonna 2025 yhteensä 84, joista vakuutusyhtiö katsoi työtapaturmiksi yhteensä 78. Työtapaturmien määrä oli samalla tasolla vuoden 2024 kanssa. Kunnan ohjeistuksen mukaa kaikki pienemmätkin työtapaturmat ilmoitetaan järjestelmään, vaikka niistä ei aiheudu poissaoloja tai sairaanhoidollisia kustannuksia.

Työtapaturmista aiheutui vuonna 2025 poissaoloja yhteensä 203 kalenteripäivää. Poissaolot jakaantuivat 23 henkilön kesken. Ammattitauteja ei todettu.



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

Vakuutusyhtiön korvaamat työtapaturmat lukuina:

	2023	2024	2025
Vakuutusyhtiön korvaukset	23 592 €	38 008 €	24 543 €
Korvattavien päivien lukumäärä	131 pv	160 pv	106 pv

Vuoden 2025 luvut:

2025	Työmatkalla	Työssä	Yhteensä
Korvauspäiviä	44 pv	62 pv	106 pv
Tapaturmakorvaukset	9 495 €	15 047 €	24 543 €

5.3 Henkilöstökysely, työhyvinvointiohjelma sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Henkilöstökysely uudistettiin vuonna 2024 ja uudistettu kysely toteutettiin toisen kerran maaliskuun vaihteessa 2025. Kysely toteutettiin Feelback Oy:n toimesta ja tulokset raportoitiin Kompassi-alustalla. Vastausprosentti kyselyssä oli 75 % ja kokonaiskeskiarvo oli 3,26. Henkilöstöohjelmassa henkilöstökyselyn vastausprosentin tavoitteeksi on asetettu 70 % ja kokonaiskeskiarvon tavoitteeksi 3,17.

Tulosten tulkinnassa 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 2025

Kokonaiskeskiarvo (1–4)	Aihealueiden keskiarvot	
3,26	Avoimuus	3,19
Psykososiaalinen kuormitus 3,31	Tavoitteellisuus	3,47
	Yhteisöllisyys	3,28
Esihenkilön johtamisindeksi 3,40	Tiedon kulku	3,04
	Motivaatio	3,17
eNPS * 25	Työn sisältö	3,41
	Työkyky	3,25
	Lähiesihenkilön johtaminen	3,42
	Palvelualueen johtaminen	2,74

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

Henkilöstökysely 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 työpaikallasi loukkaavaa käyttäytymistä?	14 %	86 %
Esiintyykö työpaikallasi työpaikkakiusaamista?	7 %	93 %
Esiintyykö työpaikallasi seksuaalista häirintää?	0 %	100 %
Esiintyykö työyhteisössäsi uhka- tai väkivaltatilanteita?	23 %	77 %

Tasa-arvo ja syrjintä – koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa? (Koke- mukset viimeisimmän vuoden ajalta)	Kyllä	Ei
Palkkauksessa	10 %	90 %
Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	3 %	97 %
Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	6 %	94 %
Työhönottotilanteessa	1 %	99 %
Työmäärän jakautumisessa	10 %	90 %
Työtehtävien jaossa	8 %	92 %
Työtilojen tai -välineiden jaossa	4 %	96 %
Urakehityksessä	2 %	98 %

Esihenkilöt kävivät henkilöstökyselyn tulokset läpi omissa yksiköissään yhdessä keskustellen ja keskustelujen pohjalta yksiköt kirjasivat itselleen 1–3 kehittämiskohdetta Kompassin toimenpidesuunnitelmaan. Toimenpidesuunnitelman avulla esihenkilöt seuraavat kehittämiskohteiden etenemistä.

Henkilöstökyselyn lisäksi marraskuussa 2025 toteutettiin henkilöstölle lyhyt Pulssikysely, jolla kysyttiin tiedonkulkuun ja työntekoon vaikuttavia tekijöitä. Vastausprosentti Pulssikyselyyn oli 62 %.

SYKSY 2025

Tiedonkulku

Olen selvillä organisaation nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä.	3,04
Saan riittävästi tietoa omaan työhöni vaikuttavista asioista.	3,19

Työntekoon vaikuttavat tekijät

Nykyinen työni on motivoivaa.	3,35
Voin vaikuttaa työhöni.	3,18
Koen nykyisen työni tärkeäksi ja arvokkaaksi.	3,60
Koen oman työkykyni hyväksi.	3,31

Palautun työn aiheuttamasta kuormituksesta hyvin.	2,97
Työ- ja muu elämäni ovat tasapainossa.	3,34

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

Hollolan kunnalla on vuosille 2025–2026 päivitetty tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikalla.

5.4 Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen

Työnantaja tukee henkilöstön liikkumista alennetuin lippuhinnoin Hollolan ja Lahden uimahalleissa. Hollolan uimahalli oli suljettuna koko vuoden 2025 remontin vuoksi, joten tuki kohdentui vuoden osalta Lahden uimahalleihin. Yhteensä kunta tuki henkilöstön liikkumista noin 615 eurolla.

Vuoden aikana henkilöstöä huomioitiin Edenred -virike- ja hierontaedulla. Edun saamisen ehtoina oli, että etuuden jakohetkellä:

- työntekijän palvelussuhde on vähintään 4 kk pitkä
- palvelussuhde on voimassa
- työaikaprosentti on vähintään 50 %
- työntekijä saa palkkaa (enintään 7 pv palkaton poissaolo ei katkaise oikeutta etuuteen)
- työntekijä on ilmoittanut oman henkilökohtaisen sähköpostiosoitteen Personec ESS-järjestelmään ennen jakopäivää.

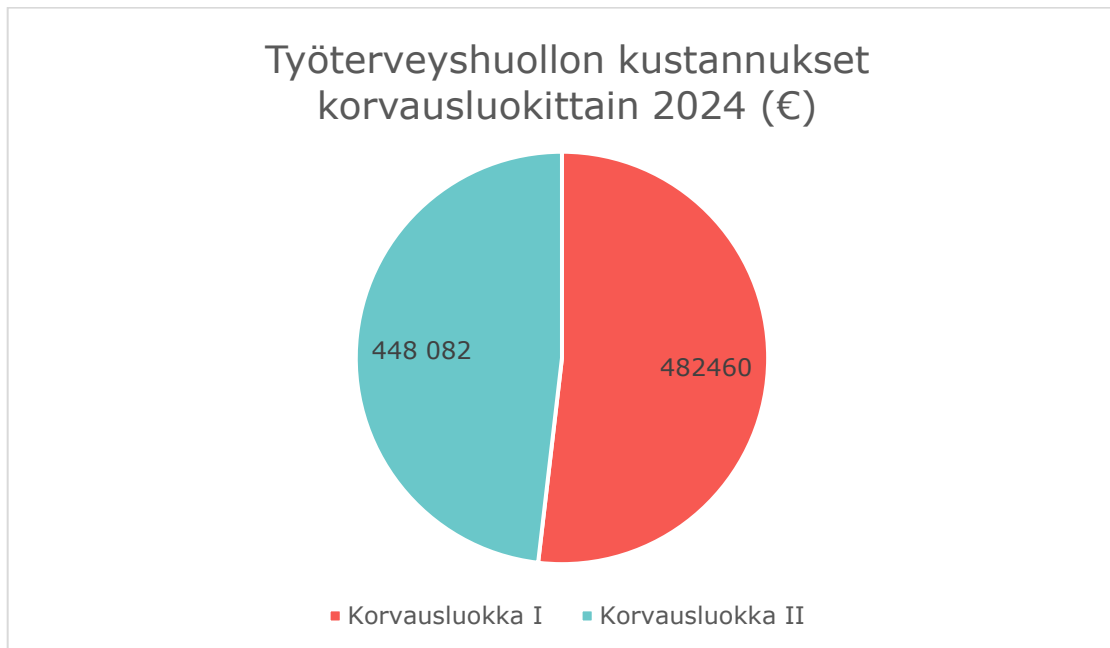
Edenred -virike- ja hierontaetuutta jaettiin touko- ja elokuussa. Jaettavan etuuden määrä oli 100 euroa/hlö/jakokerta. Edun saajia oli toukokuussa yhteensä 821 henkilöä ja elokuussa 793 henkilöä ja palkitsemiseen varattiin 140 000 euroa. Lisäksi pikapalkitsemiseen käytettiin urheilutarvikkeen tai -välineen hankkimiseen annettua 50 euron arvoista ostositoumusta.

Kunnassa palkittiin myös erillisellä päätöksellä Kankaan koulupalon yhteydessä ansiokkaasti ja joustavasti kriisitilanteessa työskennellyttä henkilöstöä joko pikapalkitsemisella tai rahallisella korvauksella.

5.5 Työterveyshuolto

Kunnan työterveyshuollon palveluntuottajana on kevästä 2024 alkaen toiminut 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 toteutui vuoden 2025 osalta. Lakisääteisen työterveyspalvelun lisäksi kunta tarjosi henkilöstölleen yleislääkäritasoisista sairaanhoitopalvelua. Palveluntuottajan vaihdoksen myötä 2024 työterveyspalveluita laajennettiin sairaanhoitopalvelujen osalta. Palvelujen laajentaminen vaikutti kustannusten nousuun.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat yhteensä 930 541 euroa korvausluokassa I ja II. Kustannuksissa oli merkittävä nousu aiempien vuosien kustannuksiin. Vuoden 2024 kustannukset korvausluokassa I ja II olivat 558 775,91 euroa ja vuoden 2023 kustannukset olivat 235 586,92 euroa. Kustannusten nousuun on palvelujen saatavuuden laajentumisen lisäksi vaikuttanut osaltaan myös henkilöstömäärän kasvu Päivät-Hämeen työllisyysalueen toiminnan käynnistyttyä 1.1.2025.



5.5.1 Ensiapukoulutukset

Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä henkilöstölle järjestettiin 2025 keväällä kaksi ja syksyllä kaksi ensiapukoulutusryhmää, jotka olivat kestoaltaan kaksipäiväisiä. Yhteensä ensiapukoulutuksen suoritti 58 henkilöä. Koulutus on voimassa kolme vuotta.

Lisäksi järjestettiin keväällä kaksi hätäensiapukoulutusta vuonna 2022 ensiapukoulutuksen suorittaneille. Hätäensiapukoulutuksella voimassa olevan ensiapukoulutuksen voimassaoloa voi jatkaa kolmella vuodella eteenpäin suorittamalla yhden päivän

kestävän Hätäensiapukoulutuksen. Hätäensiapukoulutuksen suoritti yhteensä 24 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, tautiluokituksesta ja kehityksestä. Lisäksi työterveyteen toimitettiin henkilöstön poissaolotiedot HR-järjestelmästä, jolloin mukaan tilastoon saatiin esihenkilön luvalla myönnetty sairauspoissaolot sekä sellaiset sairauspoissaolotodistukset, joista todistusta työterveyteen ei ole toimitettu.

Vuonna 2025 sairauspoissaoloja kappalemäärällisesti oli HR-järjestelmän mukaan yhteensä 2903 kappaletta ja työterveyden tilaston mukaan 2870. Sairauspoissaoloja kalenteripäivinä oli yhteensä 13 302 kalenteripäivää HR-järjestelmän mukaan ja työterveyden tilaston mukaan 13 191 kalenteripäivää. Vuoden 2024 osalta HR-järjestelmän ja työterveyden tilastot eroavat toisistaan, koska työterveyden palveluntuottaja vaihtui kesken vuoden keväällä 2024.

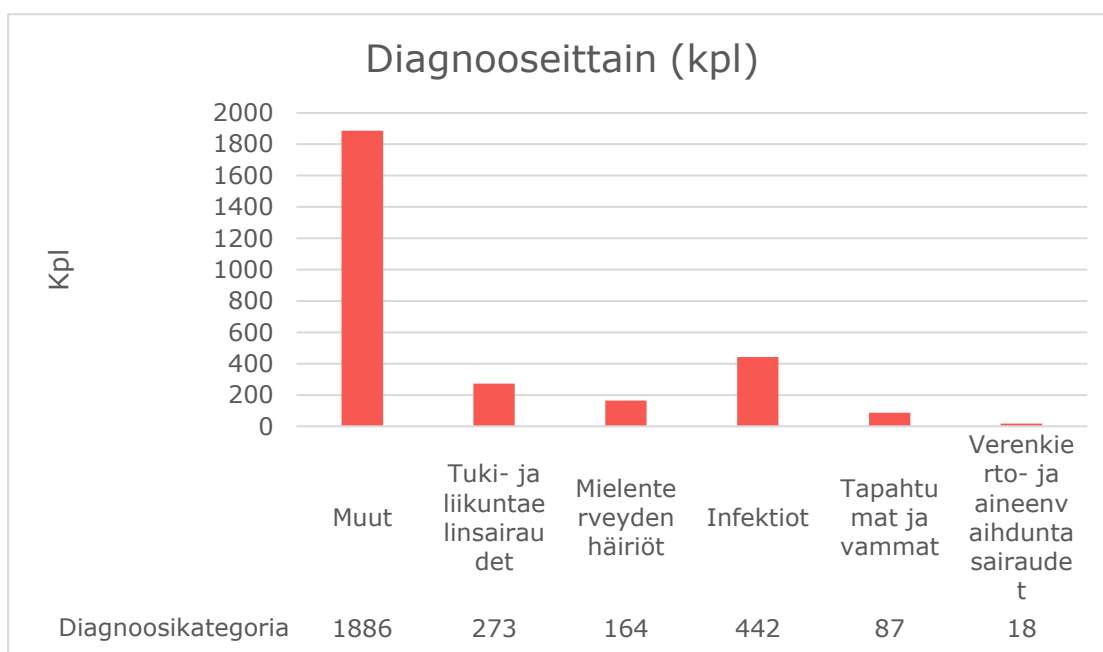
HR-järjestelmästä otetun tilaston mukaan sairauspoissaolojen määrä on noussut vuodesta 2024 niin kalenteripäivällisesti kuin kappalemäärällisestikin. Sairauspoissaolojen kappalemäärään vaikuttaa esimerkiksi samalla henkilöllä useassa patkässä myönnetty sairauspoissaolot.

	Työterveyden tilasto 2024	HR-järjestelmä 2024	Työterveyden tilasto 2025	HR-järjestelmä 2025
Sairauspoissaolot (kpl)	2316	2351	2870	2903
Sairauspoissaolopäivät (pv)	9765 *	12 560*	13 191	13 302

*) vuoden 2024 osalta ison ero selittyy sillä, että on luvusta puuttuvat Q1/2024 esihenkilön myöntämät ns. omailmoituspoissaolot, joita edellinen työterveyspalvelutoimittaja ei kirjannut tilastoonsa.

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

Seuraavaksi eniten sairauspoissaoloja tuli infektioista (442 kpl), tuki- ja liikuntaelin-sairauksista (273 kpl) ja mielenterveyden häiriöistä (164 kpl).



5.6 Kevennetty ja korvaava työ

Hollolan kunnan korvaavan ja kevennetyn työn toimintamalli päivitettiin vuoden 2025 aikana. Päivityksen yhteydessä ohjeistusta selkiytettiin siten, että kevennetty ja korvaava työ eroteltiin selkeästi toisistaan. Toimintamallin päivittämisen jälkeen yksiköt kartoittivat, millaisia töitä yksikössä on tarjota kevennettyyn/korvaavaan työhön. Yksiköiden toimittamat listaukset kevennetyn/korvaavan työn tehtävistä toimitetaan työterveyteen, jossa ne toimivat työterveyslääkärin tukena lääkärin arvioidessa työntekijän soveltuvuutta kevennettyyn/korvaavaan työhön.

Vuonna 2025 kevennetyssä työssä työskenteli 4 henkilöä ja korvaavassa työssä 6 henkilöä. Kevennettyä ja korvaavaa työtä tehtiin yhteensä 58 kalenteripäivää. Kevennetyn ja korvaavan työn laskennallinen säästö sairauspoissaolojen osalta oli noin 21 460 euroa. Kevennetty ja korvaava työ perustui vapaaehtoisuuteen ja sen tavoitteena oli mahdollistaa henkilön työskentely kevennetyssä tai muokatussa työssä sairauspoissaolon sijaan.

6 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA PEREHDYT-TÄMINEN

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

HR-järjestelmiin kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli 2,38 pv/vakituinen työntekijä, jossa on kasvua edelliseen vuoteen 0,74 pv. Palkattomia päiviä ns. omaehtoiseen koulutukseen käytettiin 2,56 pv/vakituinen työntekijä ja laskua edelliseen vuoteen 2,98 pv/vuosi/työntekijä. Palkattomien koulutuspäivien laskuun arvioidaan vaikuttaneen erityisesti talouden tasapainottamiseen liittyvät valtakunnalliset päätökset aikuisopintotukien poistamisesta.

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. Kehityskeskustelumalli ja -lomake perustuvat yhteistyössä esihenkilöiden kanssa muotoiltuun malliin, joka otettiin käyttöön v. 2024 alussa. Malli toimii pohjana osaamisen kehittämisen OSS-järjestelmän Keskustelut -moduulissa, ja edelleen Solveon Talentissa.

Systemaattinen osaamisen kartoittaminen ja johtaminen sisältää sekä strategisten osaamisten ja kyvykkyyksien määrittelyn ja kartoituksen että kehityskeskustelut.

Strategisia osaamisalueita on neljä ja niihin määriteltäviä osaamisia 16.

- Johtamis- ja alaistaidot: valmentava johtaminen, projektijohtaminen, itsensä johtaminen* ja tiedolla johtaminen.
- Tulevaisuustaidot: jatkuva parantaminen*, asiakaslähtöinen palvelumuotoilu, digiosaaminen.
- Ammattialakohtaiset taidot: hankintaosaaminen. lainsäädännön tuntemus, talousosaaminen, yleinen ammattialaosaaminen (tehtäväkohtainen)*.
- Viestintä- ja neuvottelutaidot: asiakaspalvelutaidot*, neuvottelutaidot, viestinnän ja markkinoinnin osaaminen, verkostoitumisen osaaminen.

*) arvioidaan kaikilta, muut tehtävän osaamistarpeen mukaan.

Strategisen osaamisen kartoitusta pilotointiin vuoden 2024 loppupuolella ja pilotin tuloksia arvioitiin vuoden 2025 alussa. Kartoitus on osa johtoryhmien jäsenten kanssa käytäviä kehityskeskusteluja. Osaamisen johtamisen tueksi otettiin tammikuussa 2025 käyttöön sähköinen työväline, Personec OSS, jonka palvelutoimittaja korvasi marraskuussa 2025 Solveon Talentti-ohjelmalla. Osaamisen johtamisen järjestelmäkokonaisuus sisältää moduulit tavoite- ja kehityskeskusteluille, koulutusten hallinnalle sekä työtehtävissä tarvittaville pätevyyksille.

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

6.1 Perehdyttäminen

Laadukkaalla perehdyttämisellä vaikutetaan työntekijöiden hyvinvointiin, sitoutumiseen ja oppimiseen. Osana Monimuotoisen tuen ohjelmaa kehitettiin hyvinvointia edistävä perehdyttämisen malli, joka esiteltiin esihenkilötunnilla maaliskuussa 2025. Perehdyttämisen malli kattaa sekä erilaisissa tilanteissa ja erilaisista lähtökohdista uutena kunnassa työskentelyn aloittavat, liikkeenluovutuksella kuntaan siirtyvät, että työtehtäviä organisaation sisällä vaihtavat ja pitkiltä vapailta palaavat työntekijät.

Kokonaisuus sisältää esiperehdytyksen, työskentelyn aikana tapahtuvan perehdytyksen ja seurannan sekä erilaisia perehdyttämiskeinoja. Perehdytyksen tueksi otetaan käyttöön perehdytyssovellus, johon luodaan perehdytyspolkuja ja sekä kuntatasoista että yksiköiden tarpeisiin rakennettua sisältöä. Perehdytyssovellus on kilpailutettu ja sen käyttöönoton valmistelu aloitettu syyskaudella 2025.

6.2 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, yhteistyöverkostojen järjestämiä ajankohtaisia koulutuksia sekä oppilaitos- ja korkeakoulu yhteistyötä. Oppisopimuskoulutuksia hyödynnettiin aktiivisesti osaamisen kehittämisessä mm. ruoka- ja siivouspalveluissa.

6.3 Esihenkilötyön kehittäminen

Esihenkilöille järjestettiin joka kuukauden toinen tiistai (pl. heinäkuu) Esihenkilötunti, joka on yhteinen ajankohtaisten teemojen ja henkilöstöasioiden info-, koulutus- ja valmennustilaisuus. Esihenkilötunnilla koulutettiin sekä henkilöstöasioissa tapahtuvia muutoksia että kerrattiin mm. palvelussuhdeasioihin ja työturvallisuuteen liittyviä

aiheita. Myös pääluottamusedustajat ja työsuojeluvaltuutetut kutsuttiin tilaisuuteen. Tilaisuudet on pidetty Teams-palvelun välityksellä. Syyskuussa 2025 järjestettiin esihenkilöille info- ja koulutustilaisuudet Tasopalkkajärjestelmästä.

Helmikuussa 2024 käynnistyi strategiaan ohjelmiin liittyvän Monimuotoisen tuen ohjelman osana esihenkilövalmennus, jolla tavoitellaan työuria tukevaa, työntekijälähtöisen, palvelevan johtamisen osaamisen kehittymistä esihenkilötyössä. Valmennus jatkuu kevääseen 2025. Esihenkilövalmennus koostui neljästä aihealueesta: yhteisöllisyys, osaaminen ja oppiminen, autonomia työssä sekä työn merkityksellisyys. Valmennusten välissä esihenkilöillä oli välitehtävänä haastatella henkilöstöään tietystä aihealueesta ymmärtääkseen syvällisesti siihen liittyvien asioiden merkityksen työntekijöille. Tavoitteena oli, että muotoiluajattelua harjoittelemalla esihenkilöt oppivat työntekijälähtöisen ajattelutavan. Osana valmennusohjelmaa esihenkilöt määrittivät Hollolan kunnan johtamisen standardit (4). Standardit ovat lupaus lähijohtamisesta ja kuvaavat, millaista ihmisten johtamista Hollolassa esihenkilöiltä odotetaan.

- Varmistan, että jokainen tulee kuulluksi ja kokee kuuluvansa joukkoon.
- Järjestän aikaa kohtaamisille ja asioiden reflektoinnille.
- Innostan kehittämään työtä kohti tavoitteita.
- Autan keskittymään työssä siihen, mikä on tärkeintä.

Valmennuksen aluksi henkilöstölle tehtiin lähijohtamiseen liittyvä lähtötasoa mittaava kysely, joka toistettiin valmennusohjelman päätteeksi syksyllä 2025. Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että olemme hyvällä tasolla, mutta myös parannettavaa on edelleen. Tuloksista viestittiin henkilöstölle Intrassa.

Esihenkilöiden osaamisen kehittämisessä hyödynnettiin oman sisäisen koulutuksen ja sparraustuen sekä Eduhousen Trainings oppimisympäristön lisäksi myös mm. KT:n linjapalvelun työnantajan edustajille tarjoamia 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 laadua.

Yhteistoiminta kunta-alan työpaikoilla perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoimintalain perusteissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esihenkilöiden 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, keitä 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 12 kertaa ja Yhteistyötoimikunta 5 kertaa. Tammi-maaliskuun 2025 aikana käytiin YT-neuvottelut liikkeenluovutuksella valtiolta Päijät-Hämeen työllisyysalueelle siirtyneen henkilöstön TE24 -aikaistussopimuksen toimeenpanoon liittyvistä asioista ja vuoden loppupuolella käytiin kaksi paikallisneuvottelua työaikamuodon soveltamiseen liittyen. Erikseen nimetyissä edustuksellisissa palkkaustyöryhmissä (2) neuvoteltiin ja rakennettiin uudet KVTES ja OVTES osio G:n tasopalkkausjärjestelmät. Lisäksi neuvoteltiin paikallisten TES-erien käytöstä kaikkien kunnassa sovellettavien virka- ja työehtosopimusten osalta.

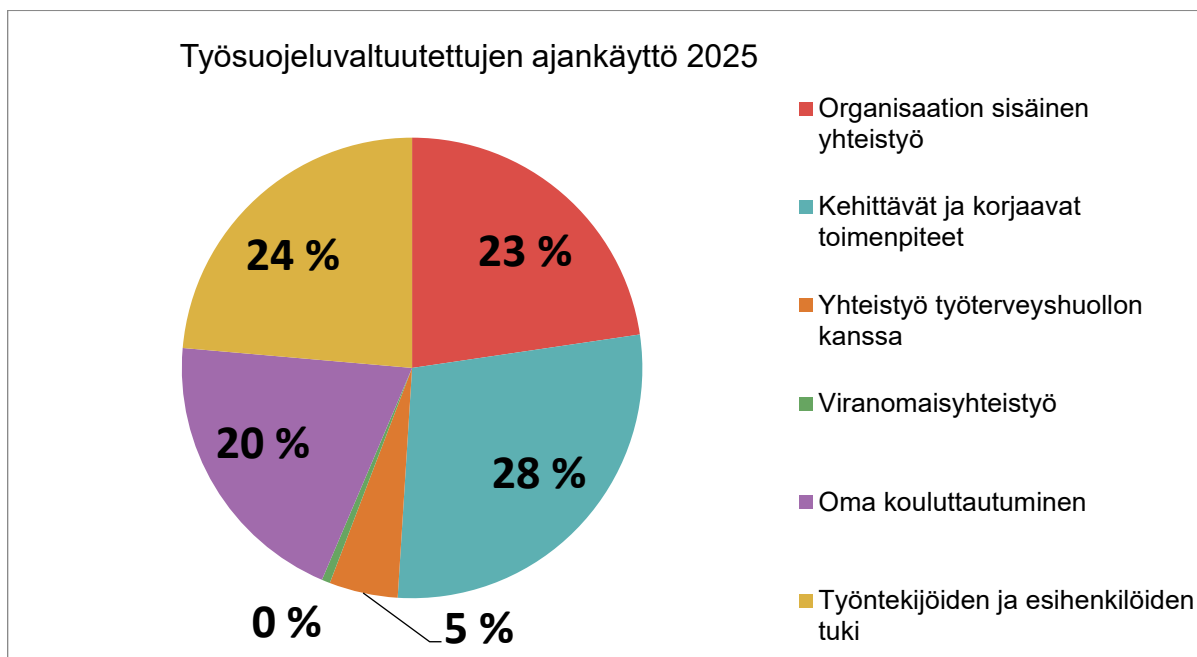
7.1 Työsuojeluyhteistoiminta

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

Virallinen työsuojelun yhteistoimintaelin on Yhteistyötoimikunta, jonka alajaoksena toimii työsuojelujaos. Työsuojelujaokseen kuului työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina kaksi oman toimensa ohella toimivaa työsuojeluvaltuutettua. Toisen valtuutetun toiminta-alueena oli Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue ja toisen Elinvoiman palvelualue sekä Konsernipalvelut. Työsuojelujaoston esittelijänä ja sihteerinä toimi työsuojelupäällikkö. Työsuojelujaos 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 riskienarviointeja.

Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö vuonna 2025 jakaantui kuvion mukaisesti:



Syksyllä 2025 järjestettiin työsuojeluvaalit työsuojeluvaltuutettujen toimikaudelle 2026–2029. Vaaleissa valittiin kaksi työsuojeluvaltuutettua ja molemmille kaksi vara-työsuojeluvaltuutettua.

8 TILASTOT JA LIITTEET

Keskeiset tunnusluvut

	2024	2025
Henkilöstöä 31.12.	804	842
Vakinaisten osuus	78,0 %	86,7 %
Työllistetyt 31.12.	16	1
Naisten osuus henkilöstöstä	82,96 %	82,54 %
Keski-ikä (vakinaiset / kaikki)	47,6 / 46,4	47,8 / 47,1
Eläkkeelle siirtyneet	15	11
Sairauspoissaoloprosentti (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat *)	6,32 %	5,57 %
Yhteensä keskimäärin kalenteripäivää / henkilötyövuosi (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat *)	16,62	14,00
Terveysprosentti (0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä, kaikki yhteensä, myös työtapaturmat *)	21,20 %	22,50 %
*) KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan antaman suosituksen mukaisesti sairauspoissaoloihin luetaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä (aiemmin työpäivinä).		

Henkilöstömäärä / palvelussuhteen luonne (tilanne 31.12.2025)

Henkilöstömäärä 31.12.	2024	2025	muutos
Vakinaiset	627	730	+103
Määräaikaiset	161	111	-50
Työllistetyt	16	1	-15
Kaikki	804	842	+38

Henkilötyövuosi (HTV2) (koko vuodelta 2025)

	2024	2025	muutos
Kunnan henkilöstö	765,84	809,66	+43,82

Henkilöstömenot

	2024/€	2025/€	muutos
Palkat ja palkkiot	32 933 266	36 258 209	+3 324 943
Henkilösivukulut	7 809 225	8 553 083	+743 858
Henkilöstömenot yht. *	40 742 492	44 811 292	+4 068 800
Menot/asukas **	1 782	1960	+178
JuEL-palkkaperusteinen (sis. henkilöstömenoihin) ***	5 419 177	6 054 224	+635 047
Tasausmaksu (Keva, sis. henkilöstömenoihin)	1 237 238	1 183 747	-53 491
Työkyvyttömyys- maksu ***	199 280	0	-199 280
Koulutus	135 787	139 802	+4 015

*) Henkilöstökulujen nousuun vaikuttivat vuonna 2025 kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen kohdentuneet palkankorotukset sekä henkilöstömäärän kasvu Päijät-Hämeen työllisyysalueen toiminnan käynnistyessä 1.1.2025.

**) Hollolan palkkakustannuksissa myös ylikunnallisesti toimivien taseyksiköiden henkilöstökulut.

***) Työkyvyttömyyseläkemaksu yhdistetty palkkaperusteiseen JuEL-maksuun

Henkilöstömäärän kehitys 2024–2025 palvelualueittain

Henkilöstömäärä 31.12.	2024	2025	muutos
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	589	576	-13
Elinvoiman palvelualue	125	122	-3
Konsernipalvelut	40	38	-2
Päijät-Hämeen ympäristöterveydenhuolto	34	33	-1
Päijät-Hämeen työllisyyspalvelut	-	72	+72
Yhteensä	788	841	+53
Työllistetyt	16	1	-15
Yhteensä (ml. työllistetyt)	804	842	+38

Henkilöstön jakautuminen palvelualueittain vuonna 2025

Palvelualue	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä (ml. sijaiset ja oppisopimussuhteiset)	% koko henkilöstö
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	491	85	576	68,41
Elinvoiman palvelualue	110	12	122	14,49
Konsernipalvelut	30	7	38	4,51
Päijät-Hämeen ympäristöterveyshuolto	30	3	33	3,92

Päijät-Hämeen työllisyyspalvelut	69	3	72	8,55
Yhteensä	730	111	841	99,88
Työllistetyt	-	1	1	0,12
Yhteensä (ml. työllistetyt)	730	112	842	100

Henkilöstörakenne palvelussuhteen keston mukaan vuonna 2025

Palvelussuhteen kesto vuosina	-2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-
Vakinaiset	93	212	136	71	75	67	47	29
%	12,74	29,04	18,63	9,73	10,27	9,18	6,44	3,97

Päijät-Hämeen ympäristöterveydenhuolto 1.1.2023 ja Päijät-Hämeen Työllisyysalue 1.1.2025 alk.

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan vuonna 2025

Henkilöstörakenne suku- puolen mukaan palvelu- alueittain	Naisia	%	Miehiä	%
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	495	85,94	81	14,06
Elinvoiman palvelualue	83	68,03	39	31,97
Konsernipalvelut	29	76,32	9	23,68
Päijät-Hämeen ympäristöterveydenhuolto	30	90,91	3	9,09
Päijät-Hämeen työllisyys- palvelut	58	80,56	14	19,44
Työllistetyt	0	0,00	1	100,00
Koko henkilöstö	695	82,54	147	17,46
Kunta-ala 2023		76		24

Henkilöstön ikärakenne vuonna 2025

Ikävuodet	-29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–
Koko henkilöstö	57	66	85	119	132	141	132	105	5
%	6,77	7,84	10,10	14,13	15,68	16,74	15,68	12,47	0,59

Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä	2024	2025
Vakinainen henkilöstö	47,6	47,9
Koko henkilöstö	46,4	47,1

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2025

	Henkilöitä yhteensä	Päättymisen syy
Vakinaiset alkaneet	119	(Työllisyysalue 69, muut 50)
Vakinaiset päättäneet	35	Irtisanoutuminen, purkaminen
Vakinaiset päättäneet	11	Eläkkeelle
Vakinaiset päättäneet	1	Muut
Vakinaiset päättäneet	322	Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samalla työnantajalla *)

*) v. 2025 lukuun sisältyy mm. työllisyysalueen organisoinnin yhteydessä 1.4.2025 toteutuneet tehtävämuutokset sekä Tiilikankaan ja Paimelan koulujen muutokset.

Vaihtuvuus %	2024	2025
Tulovaihtuvuus	4,0	16,30
Lähtövaihtuvuus, muu kuin eläkevaihtuvuus	4,8	4,93

Sairauspoissaolot vuonna 2025

Sisältää sairauspoissaolot, työ- ja työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneet poissaolot	Palkalliset Sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat Sairauspoissaolot kalenteripäivät
1–7 pv	2840	51
8–29 pv	2654	55
30–59 pv	1820	117
60–89 pv	1162	135
90–179 pv	1301	838
Yli 180 pv	360	0
Yhteensä / htv	12,52	1,48
	2024	2025
Sairauspoissaolot yhteensä keskimäärin / htv	16,40	14,00
Sairauspoissaoloprosentti (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)	6,32	5,57
Terveysprosentti (0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä, kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)	21,20	22,50

Työ- ja työmatkatapaturmat 2025

Vahinkoja kpl	2024	2025
Yhteensä	76	78

Henkilöstökysely 2025

Henkilöstökyselyn vastausten keskiarvo osioittain asteikko 1–4	2025
Avoimuus	3,19
Tavoitteellisuus	3,47
Yhteisöllisyys	3,28
Tiedon kulku	3,04
Motivaatio	3,17
Työn sisältö	3,41
Työkyky	3,25
Lähiesihenkilön johtaminen	3,42
Palvelualueen johtaminen	2,74
Kaikki osiot	3,26

Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2025

Koulutuspäivät	2024	2025
Palkalliset koulutuspäivät	1027	1739
koulutuspäivät/vakituinen henki- löstö	1,64	2,38
Palkattomat koulutuspäivät	3474	1868
koulutuspäivät/vakituinen henki- löstö	5,54	2,56
Koulutuspäivät yhteensä/vaki- tuinen henkilöstö	7,18	4,94

Palkattomiin koulutuspäiviin sisältyvät myös opintovapaapäivät ja oppisopimuskoulutus.