

# Hollolan kunnan henkilöstökertomus

**2023**

Yhteistyötoimikunta 21.3.2024

Kunnanhallitus 25.3.2024

Kunnanvaltuusto

# Hollola

# SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>Vuosi 2023 henkilöstöhallinnon näkökulmasta .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Henkilöstö lukuina .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Henkilöstöä koskevat tavoitteet .....</b>	<b>5</b>
3.1	Henkilöstöohjelma .....	5
3.1.1	Henkilöstöohjelman valtuustotasolla seurattavat strategiset tavoitteet .....	5
3.1.2	Henkilöstöohjelman muut tavoitteet .....	6
<b>4</b>	<b>Palvelussuhde ja palkitseminen .....</b>	<b>8</b>
4.1	Palkkausjärjestelmä ja vuoden 2023 palkankorotukset.....	8
4.2	Henkilöstöetuudet ja henkilöstön huomioiminen .....	9
<b>5</b>	<b>Henkilöstön työhyvinvointi ja työsuojelu .....</b>	<b>9</b>
5.1	Työn vaarojen selvittäminen ja riskienarviointi.....	10
5.2	Työ- ja työmatkatapaturmat.....	11
5.3	Työhyvinvointikysely ja -ohjelma .....	12
5.4	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely ja -suunnitelma.....	13
5.5	Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen .....	14
5.6	Työterveyshuolto.....	15
5.6.1	Ensiapukoulutukset.....	15
5.6.2	Työterveyden tilastoimat sairauspoissaolot .....	16
5.7	Korvaava työ .....	16
<b>6</b>	<b>Osaamisen kehittäminen .....</b>	<b>16</b>
6.1	Alakohtainen ammatillinen osaaminen .....	17
6.2	Esihenkilötyön kehittäminen .....	17
<b>7</b>	<b>Yhteistoiminta.....</b>	<b>17</b>
7.1	Työsuojeluyhteistoiminta .....	18
<b>8</b>	<b>Tilastot ja liitteet .....</b>	<b>20</b>

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

## 1 VUOSI 2023 HENKILÖSTÖHALLINNON NÄKÖKULMASTA

Vuonna 2023 siirryttiin kunnissa hyvinvointialueuudistuksen ja koronavuosien jälkeiseen aikaan. Hollolan kunnan kannalta merkittävimmät henkilöstömuutokset aiheutuivat Hyvinvointialueiden käynnistymisestä. Muutoksen myötä oppilashuollon siirtyminen Päijät- Hämeen hyvinvointialueen vastuulle vähensi henkilöstöä kahdeksalla työntekijällä ja Päijät-Hämeen Ympäristöterveyden siirtyminen Hyvinvointikuntayhtymästä Hollolan kunnan järjestämisvastuulle lisäsi henkilöstöä 30 uudella työntekijällä.

Virka- ja työsopimusten osalta sopimuskausi 1.5.2022–30.4.2025 sisältää useita palkankorotuseriä, jotka kohdentuvat erityisesti vuosille 2023–2024. Vuoden 2023 osalta palkankorotuksiin tuli ns. perälautavaikutuksen myötä merkittäviä muutoksia, kuten kertaerät, korotuksia yleiskorotuksiin sekä useita paikallisesti neuvoteltavia eriä. Vuonna 2023 käynnistimme henkilökohtaisen lisien osalta muutosprosessin, jolla siirytään vaiheittain pääosin toistaiseksi myönnettäviin lisiin vuoden 2025 alusta lukien. Lisät myönnettiin kunnassa käytössä olevan työsuorituksen arviointiprosessin ja -kriteeristön mukaisesti.

Hybridityöllä hyvinvointia – hankkeelle saadun jatkoajan myötä järjestettiin keväällä 2023 esihenkilöille ja etätyötä tekevien yksiköiden henkilöstölle työpajoja, joiden tuloksena muodostui kunnan uudet hybridityön käytänteet, ohjeet ja sopimus.

Loppuvuoden toimintaan oman värinsä toivat pitkä työterveyspalvelukumppanuuden päättymisen myötä käynnistetty työterveyspalvelujen kilpailutus, jolla tavoitellaan 1.4.2024 paranevien palvelujen lisäksi vahvempaa tukea työkykyjohtamiseen. Hallituksen kaavailemia työmarkkinoiden uudistuksia vastustavia poliittisia työtaistelutoimia kohdentui loppuvuonna myös kunnan toimintoihin mm. kuntatekniikkaan sekä ruoka- ja siivouspalveluihin.

Vuonna 2023 valmisteltiin myös useita kehitys- ja muutostoimenpiteitä, joiden osalta käytännön työ ja toimeenpano jatkuu vuosina 2024–2025. Muuttuvassa työelämässä työurien tukeminen on yksi kunnan strategisista henkilöstötyön painopisteistä. Kokoimme sen Monimuotoisen tuen ohjelmaksi, joka sisältää toimenpiteitä mm. lähijohtamisen, perehdyttämisen sekä työuraa aloittelevien nuorten ja uran loppuvaiheessa

olevien työntekijöiden tueksi. Ohjelman toteutus käynnistyy helmikuussa 2024 esi-henkilövalmennuksen kick offilla.

Toinen strateginen painopiste on osaamisen johtamisen kehittäminen, joka käynnistyi kehityskeskustelutyöpajalla sekä strategisten osaamisten ja kyvykkyyksien määrittelyllä. Tavoitteena oli luoda uudenlainen tavoite- ja kehityskeskustelupohja, jolla ennakoidaan tulevan järjestelmämuutoksen myötä käyttöön otettavia työvälineitä. Strategisten osaamisten osalta työ jatkuu osaamisten kartoituksen valmistelulla.

Työllisyyspalvelujen siirto kuntien vastuulle TE24/25-muutoksen valmistelu käynnistyi ja jatkuu koko tulevan vuoden ajan. Hollolan kunta toimii Päijät-Hämeen työllisyysalueella vastuukuntana ja valmistautuu palvelujen haltuunottoon ja n. 70 valtiolta siirtyvän työntekijän vastaanottoon liikkeenluovutuksella. Toinen merkittävä henkilöstöön liittyvä muutosprojekti tulee olemaan HR-järjestelmän vaihtuminen Populuksesta Personeciin 1.1.2025.

## 2 HENKILÖSTÖ LUKUINA

Henkilöstömäärä 813

Vakituisia 79,8 %

Työllistettyjä: 40 (koko henkilöstöstä 4,9 %)

Keski-ikä: 46,54

Keski-ikä, vakinaiset: 47,9

Henkilötyövuotta: 761,68

Henkilöstömenot: 39 693 089 €

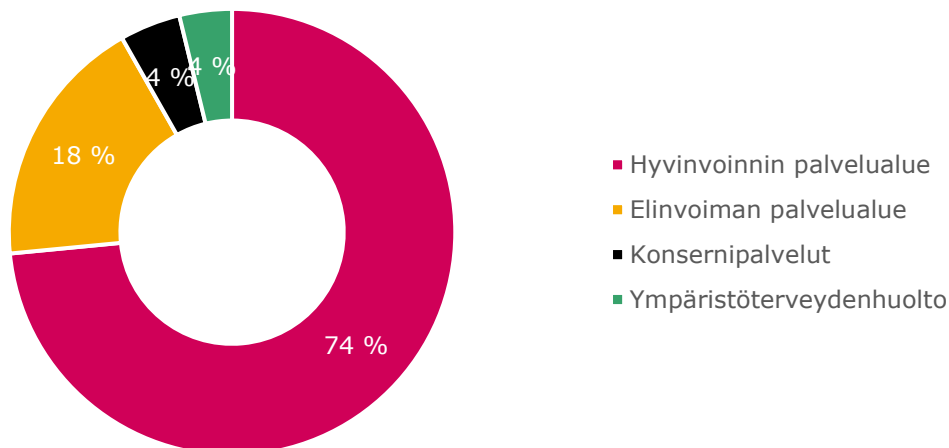
Henkilöstömenot asukasta kohden: 1 734

Sairauspoissaolot /henkilötyövuosi: 16,8

Poissaoloprosentti: 6,46 %

Palkalliset koulutuspäivät/vakituinen työntekijä: 1,5

## 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 strategiisiin 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.

Valmistelu käynnistyi vuonna 2022. Syksyllä 2023 toteutettiin laajennetulle johtoryhmälle strategisen osaamisen määrittelytyöpajat. Tulosten konkretisointi ja toimeenpano alkaa vaiheittain vuoden 2024 aikana.

## 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. Monimuotoisen tuen ohjelma laadittiin vuonna 2023 ja ohjelman toiminnallistaminen alkaa vuonna 2024. Keskeisinä osa-alueina esihenkilövalmennukset, perehdyttämisen kehittäminen sekä työuran alussa olevien nuorten ja toisaalta uran loppuvaiheissa olevien tukeminen.

## 3.1.2 Henkilöstöohjelman muut tavoitteet

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

Toimenpiteet	Kuvaus / mittarit	Aikataulu
<b>Osaamiskartoitus</b> <b>Osaamisen johtamisen –järjestelmä</b>	Osaaminen organisaation pääomana. Yksilötason osaamispolkujen tukeminen. Osaamisen kehittyminen yksilö- ja työyhteisötasolla vastaamaan palvelutarpeiden muutoksiin. Järjestelmäkehitys, osaamisen johtamisen järjestelmä.	Valmistelussa alkaen 2022, toimeenpano alkaa 2024 aikana  Osaamisen johtamiseen otetaan käyttöön vaiheittain Personec OSS -järjestelmä 1.1.2025 alkaen.
<b>Kuntastrategian mukaisten arvojen toteuttaminen</b> <b>Pienen johtamisen käsikirjan kautta</b>	Syyskauden esihenkilötilaisuuksissa arvioidaan vuosittain Pienen johtamisen käsikirjan mukaisten asioiden toteutumista. Keskustelua	Vuosittain syksyllä. Arviointi ei toteutunut 2023.

	edeltää kysely esihenkilöille ja edunvalvonnalle.	
<b>Ennakoiva rekrytointi</b>	Ennakoivalla rekrytoinnilla on iso merkitys niin eläköitymistilanteissa kuin toimintaympäristön muutostilanteissakin.	Ennakoiva rekrytointi on kunnassa jatkuvaa toimintaa palvelualueiden henkilöstösuunnittelua hyödyntäen.
<b>Hybridityöllä hyvinvointia - hanke</b>	<p>Luoda ja edistää monipaikkaisen työn tekemisen ja johtamisen rakenteita - näin vahvistaa myös työnantajakuva.</p> <p>Itsensä johtamisen taitojen, tiimityön, vuorovaikutuksen ja hyvinvoinnin kehittäminen. Esihenkilöiden valmennus hybridityön johtamiseen.</p>	<p>Hankkeelle saatiin jatkoai- kaa ja Kevan Työelämän ke- hittämisrahaa 31.5.2023 asti. Yhteistyökumppanina Lifted Oy.</p> <p>Luotu hybridityömalli ja uu- distettu sopimus.</p>
<b>Kehitys- ja tavoitekeskustelut</b>	Säännölliset keskustelut työstä ja tavoitteista ovat osa Hollolan kun- nan yksilökohtaista henkilöjohta- mista. Työn tekemistä ja onnistu- mista edistävät ja hankaloittavat tekijät sekä työntekijän osaaminen saadaan tarkasteluun.	Keskustelut käydään vähin- tään kerran vuodessa. Kehi- tys- ja tavoitekeskustelujen sähköistäminen ja sen myötä tuleva raportointi henkilöstöpalveluille toteu- tuu HR-järjestelmämuutok- sen myötä 1.1.2025 alkaen.
<b>Työurien monimuotoisuuden kartoitus</b>	Työuran hallinta ja motivaation vahvistaminen koko työuran elin- kaaren ajan.	Kartoitus toteutettu 2022– 2023.
<b>Monimuotoisen tuen ohjelman laadinta (ikäohjelma)</b>	<p>Työnantajan panostaminen työ- uran eri vaiheisiin.</p> <p>Eri sukupolvet ja heidän työelämä- odotuksensa työelämässä.</p>	Ohjelma valmisteltu 2023. Täytäntöönpano käynnistyy 2024.
<b>Varhaisen puuttumisen mallin ja työkykyjohtamisen toimintatavan noudattaminen</b>	<p>Kunnassa on varhaisen puuttumi- sen malli, työkykyjohtamisen malli ja muut ohjeet, jotka vastaavat työ- yksiköiden tarpeita.</p> <p>Esihenkilön on osattava tunnistaa työkykyä heikentävät tekijät riittä- vän ajoissa ja toimia tilanteen kor- jaamiseksi. Työkykyjohtaminen edellyttää työnantajan, työntekijöi- den ja työterveyshuollon tiivistä ja järjestelmällistä yhteistyötä.</p>	<p>Aktiivinen ja kehittävä yh- teistyö esihenkilöiden, työ- suojelun ja työterveyshuol- lon kanssa.</p> <p>Työterveyspalvelujen tuot- taja vaihtuu huhtikuussa 2024.</p>
<b>Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma</b>	<p>Työnantajalla on velvollisuus edis- tää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoillaan.</p> <p>Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ky- sely teetetään joka toinen vuosi henkilöstölle.</p>	<p>Kysely toteutettu syksyllä 2023</p> <p>Kysely uudistetaan henkilös- töohjelman voimassaoloai- kana. Yhdistäminen työhy- vinvointikyselyn kanssa</p>

		2024 uudeksi henkilöstökyselyksi.
<b>Työhyvinvoinnin edistäminen</b>	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 työterveys-huolto sekä toimiva työsuojelutyö.	Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella esihenkilöt käyvät omissa työyhteisöissään läpi tuloksia ja mahdollisia kehityshaasteita.  Työhyvinvointikyselyt raportoidaan ja kehityshaasteet kirjataan Kompassi -järjestelmässä.
<b>Ajantasainen, oikeudenmukainen ja läpinäkyvä palkkausjärjestelmä</b>	Palkkausjärjestelmä, jossa työn vaatavuus kytkeytyy selkeästi työstä maksettavaan palkkaan.	TVA-palkkausjärjestelmän muutokset käsitellään yhteistyöryhmässä ja henkilöstöpäällikkö tekee niistä vi-ranhaltijapäätökset.

## 4 PALVELUSSUHDE JA PALKITSEMINEN

### 4.1 Palkkausjärjestelmä ja vuoden 2023 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 2023 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. 2023 on + 4,85 % edellisvuodesta. Nämä muutokset pitivät sisällään yleiskorotusten noston lisäksi kertaerän sekä 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 1.6.2023 lukien sekä vuosittaisen tarkastelun osalta 1.1.2024 voimaan tulevina lisinä. Vuonna 2023 käynnistettiin myös muutostyö, jonka tavoitteena on siirtyä määräaikaisista lisistä pääsääntöisesti toistaiseksi myönnettäviin henkilökohtaisiin lisiin siten, että viimeiset määräaikaiset lisät erääntyvät 31.12.2024, jonka jälkeen henkilökohtaiset lisät ovat toistaiseksi voimassa olevia.

## 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 kokonaisuutta uudistetaan henkilöstölle tehdyn kyselyn tulosten pohjalta työryhmässä. Toivotuimmat etuudet kyselyn perusteella olivat virike-etuus, laajemmat työterveyspalvelut sekä virkistysraha tiimien käyttöön.

Henkilöstöä palkittiin vuoden 2022 hyvästä työstä ja tuloksesta 250 euron Smartum virike-etuudella. Edun saajia oli 592 henkilöä ja palkitsemiseen käytettiin 148 000 euroa. Määrävuosi- ja merkkipäivälahjojen lisäksi järjestettiin jo perinteeksi muodostunut yhteinen vuosikertapäivätilaisuus 50 ja 60 vuotta täyttäneille.

## 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 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 kehittämistä 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
- Kemiaaliset altisteet
- Biologiset altisteet

Kunnalla työpaikkakäyntejä tehdään yhteistyössä työterveyden, työsuojelujaoksen ja yksikön kanssa kunnan yksiköihin viiden vuoden välein. Vuonna 2023 työpaikkakäyntejä tehtiin seuraaviin yksiköihin:

- Heinsuon koulu
- Soramäen päiväkot
- Tiilikankaan koulu
- Työllisyyspalvelut
- Viirikukon toimipiste (konsernipalvelut ja osa elinvoiman palvelualueesta)

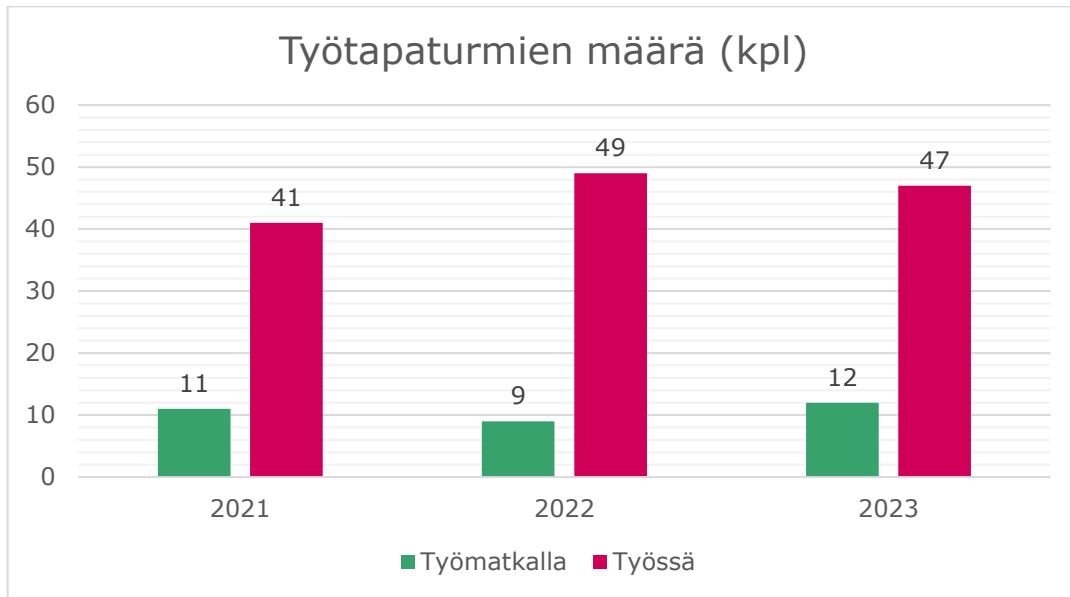
Ennen työpaikkakäyntiä yksikön henkilöstö sai vastattavakseen sähköisen terveystarkastuksen, jonka tulokset käytiin läpi työpaikkakäynnillä työterveyden johdolla. Kyselyn tulosten pohjalta työterveys oli tarvittaessa yhteydessä kyselyyn vastanneisiin ja vastaaja tarvittaessa henkilökohtaiselle jatkokäynnille työterveyteen. Toimintatapana oli, että esihenkilö kävi terveystarkastuksen tulokset läpi henkilöstön kanssa vielä työpaikkakäynnin jälkeen. Terveystarkastuksen tulokset lähetettiin tiedoksi myös palvelualuejohtajalle. Tulosten perusteella työterveyshuolto ja työnantaja saivat tietoa työhön ja työyhteisöön liittyvistä kehittämistarpeista, ja työterveyshuolto pystyi tukemaan työntekijöitä työkyvyn osalta tarvittaessa.

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

Vuonna 2023 järjestelmään ilmoitettiin yhteensä 250 ilmoitusta, joista 154 oli läheltä piti- ja uhkatilanne -ilmoituksia. Eniten työtapaturma- ja läheltä piti -tilanteita sattui perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Ilmoituksia seurataan myös työsuojelussa.

## 5.2 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmia ilmoitettiin vakuutusyhtiöön vuonna 2023 yhteensä 65, joista vakuutusyhtiö katsoi työtapaturmiksi yhteensä 59. Työtapaturmaturvot pysyivät samoissa lukemissa kuin vuonna 2022. Ammattitauteja ei todettu.



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

Vakuutusyhtiön korvaamat työtapaturmat lukuina:

	2022	2023
Vakuutusyhtiön korvaukset	72 113 €	23 592 €
Korvattavien päivien lukumäärä	661 pv	131 pv

Vuoden 2023 luvut:

2023	Työmatkalla	Työssä	Yhteensä
Korvauspäiviä	8 pv	123 pv	131 pv
Korvauspäiviä per tapaturma	1 pv	3 pv	
Tapaturmakorvaukset	1 581 €	22 010 €	23 592 €

## 5.3 Työhyvinvointikysely ja -ohjelma

Työhyvinvointikysely toteutettiin aiempien vuosien tapaan kaksiosaisena, joista ensimmäinen osa toteutettiin huhtikuussa ja toinen osa lokakuussa 2023. Kysely toteutettiin Feelback Oy:n toimesta ja tulokset raportoitiin Kompassi-alustalla. Vastausprosentti kevään kyselyssä oli 69 % ja syksyn kyselyssä 70 %. Kevään ja syksyn 2023 työhyvinvointikyselyiden kokonaiskeskiarvo oli 4,95. Henkilöstöohjelmassa työhyvinvointikyselyn kokonaiskeskiarvon tavoitteeksi on asetettu vähintään 4,75 ja vastausprosentiksi 70 %.

Tulosten tulkinnessa käytetään seuraavaa asteikkoa:

5 tai yli	> erinomainen taso
4,2 – 4,9	> hyvä taso
3,5 – 4,1	> tyydyttävä taso
alle 3,5	> kehittämistarpeita

---

### KEVÄT 2023

---

Kokonaiskeskiarvo	Aihealueiden keskiarvot	Psykososiaalinen kuormitus
<b>5,01</b> (1–6)	Ammatillinen osaaminen 4,98	<b>5,04</b>
	Omat voimavarat 5,01	
	Työ ja työtehtävät 5,17	
	Työolot 4,73	

---

---

### SYKSY 2023

---

Kokonaiskeskiarvo	Aihealueiden keskiarvot	Psykososiaalinen kuormitus
<b>4,88</b> (1–6)	Esihenkilötoiminta 4,95	<b>4,98</b>
	Johtaminen 4,61	
	Työyhteisön toimivuus 5,06	
	Viestintä ja tiedonkulku 4,34	

---

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella esihenkilöt käyvät omissa yksiköissään tulokset läpi yhdessä keskustellen ja keskustelujen pohjalta yksiköt kirjasivat itselleen 1–3 kehityshaastetta, jotka he veivät Kompassi-alustalle.

Työhyvinvointiohjelma päivitettiin vuosille 2023–2024. Ohjelman keskeiset osa-alueet vuosille ovat hyvä johtaminen ja esihenkilötyö, osaava, aktiivinen ja työstään innostunut henkilöstö, toimiva HR-, työterveyshuolto- sekä työsuojelutyö.

## 5.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely ja -suunnitelma

Joka toinen vuosi toteutettava tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin marraskuussa 2023. Vastausprosentti kyselyyn oli 50 %, vastaajia 390 henkilöä. Kyselyssä kysyttiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta aihealueittain sekä vastaajan havaintoja syrjinnästä, seksuaalisesta häirinnästä ja epäasiallisesta kielenkäytöstä työyhteisössä viimeisen kahden vuoden aikana.

Aihe-alueiden alla olevia väittämiä arvioitiin asteikolla 1–5.

- 1 Toteutuu erittäin heikosti
- 2 Toteutuu melko heikosti
- 3 Toteutuu tyydyttävästi
- 4 Toteutuu melko hyvin
- 5 Toteutuu erittäin hyvin

---

### Aihealueiden keskiarvot

---

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani	4,4
Eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani	4,3
Erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaisten, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti työpaikallani	4,1
Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani	4,3

---

Syrjintää, seksuaalista häirintää ja epäasiallista kielenkäyttöä työpaikoilla viimeisen kahden vuoden aikana oli havaittu ja koettu vähän. Edellä mainittujen koettiin tapahtuneen esihenkilön tai työtoverin toimesta.

	Syrjintä	Seksuaalinen häirintä	Epäasiallinen kielenkäyttö
On havainnut	8,5 %	1,5 %	13,6 %
On joutunut kohteeksi	2,6 %	0,5 %	2,6 %
On havainnut ja joutunut kohteeksi	5,1 %	0 %	6,4 %
Ei ole havainnut tai joutunut kohteeksi	83,8 %	98 %	77,4 %

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin myös työn ja muun elämän yhteensovittamisesta, joissa ei koettu olevan merkittäviä haasteita. Vastauksissa kiire vaikeutti eniten työn ja muun elämän yhteensovittamista. Osa-alueiden yhteensovittamista koettiin voivan parantaa muun muassa vuorovaikutuksella, vapailla/lomilla/osa-aikatyöllä, työmäärän vähentämisellä ja joustavalla työajalla/etätyöllä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuosille 2023–2024. Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikalla.

## 5.5 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 1079 kpl. Puolen vuoden kausikortteja ostettiin 3 kpl ja vuoden kausikortteja 1 kpl. Työnantajan tuki lippujen hinnoissa oli n. 2900 €. Myös Lahden uimahalleja sekä maauimalaa käytettiin ahkerasti.

Henkilöstöä huomioitiin vuoden 2022 aikana tehdystä työstä 250 euron Smartum liikunta-, kulttuuri- ja hierontaedulla. Virike-edun saamisen ehtoina oli, että työntekijä tai viranhaltija oli ollut töissä ja saanut palkkaa vähintään 6 kuukautta vuonna 2022 ja työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhde oli voimassa etuun ilmoittautumisen hetkellä. Etuun oikeutettuja oli yhteensä 616 henkilöä, joista 592 henkilöä ilmoittautui Smartum-etuun määräaikaan mennessä. Smartum-etuun ilmoittautuneet saivat ilmoittautumishetkellä valita käyttävätkö koko 250 euroa liikunta- ja kulttuurisaldoon, hierontasaldoon vai näiden yhdistelmään.

Virike-etuuden liikunta- ja kulttuurisaldoa käytettiin myös henkilöstön pikapalkitsemiseen. Henkilöstöä pikapalkittiin 50 euron liikunta- ja kulttuurisaldolla. Vuonna 2023 virike-etuudella pikapalkittiin yhteensä 5850 eurolla eli yhteensä 117 henkilöä. Lisäksi pikapalkitsemiseen käytettiin urheilutarvikkeen tai -välineen hankkimiseen annettua 50 euron arvoista ostositoumusta.

## 5.6 Työterveyshuolto

Työterveyspalvelujen toiminnan painopiste on usean vuoden ollut ennaltaehkäisevässä (korvausluokka I) toiminnassa. Tavoitteena oli saada yli 50 % koko vuoden työterveyshuollon kustannuksista ennaltaehkäisevään toimintaan. Tavoite toteutui vuoden 2023 osalta.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat yhteensä 235 586,92 euroa korvausluokassa I ja II. Kustannuksissa oli nousua vuoden 2022 kustannuksiin, jotka olivat 209 329,97 euroa. Nousu kohdistui korvausluokkaan yksi.



### 5.6.1 Ensiapukoulutukset

Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä henkilöstölle järjestettiin keväällä kaksi ja syksyllä kaksi EA1-koulutusryhmää, jotka olivat kestoaltaan kaksipäiväisiä. Yhteensä EA1-koulutuksen suoritti 57 henkilöä. EA1-koulutus on voimassa kolme vuotta.

Lisäksi järjestettiin alkuvuodesta kaksi hätäensiapukoulutusta vuonna 2020 EA1-koulutuksen suorittaneille. Hätäensiapukoulutuksella voimassa olevan EA1-koulutuksen voimassaoloa voi jatkaa kolmella vuodella eteenpäin suorittamalla yhden päivän kestävän Hätäensiapukoulutuksen. Hätäensiapukoulutuksen suoritti yhteensä 16 henkilöä.

## 5.6.2 Työterveyden tilastoimat sairauspoissaolot

Muualta kuin Työterveys Wellamosta saadut sairauspoissaolotodistukset toimitettiin Työterveys Wellamoon kirjattavaksi heidän tietoihinsa ja saatiin raportointi sairauspoissaolojen määrästä, tautiluokituksista ja kehityksestä, pois lukien esihenkilön luvalla myönnetyt sairauspoissaolot.

Sairauslomatodistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloista tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden käyttäytymisen häiriöt olivat suurimmat syyt sairauspoissaoloille.

Sairauslomatodistuksilla myönnetyt sairauslomat:

	2022	2023
Sairauslomat (kpl)	588	517
Sairauslomapäivät (pv)	5 869	5 686

## 5.7 Korvaava työ

Korvaavassa työssä työskenteli neljä henkilöä. Korvaavaa työtä tehtiin yhteensä 46 työpäivää varhaiskasvatuksen tehtävissä. Korvaavan työn laskennallinen säästö sairauspoissaolojen osalta noin 17 000 euroa. Korvaava työ perustui vapaaehtoisuuteen ja sen tavoitteena oli mahdollistaa henkilön työskentely kevennetyssä 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.

HR-järjestelmiin kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli 1,5 pv/vakituisen työntekijä, jossa on kasvua edelliseen vuoteen 0,4 pv. Palkattomia ns. omaehtoiseen koulutukseen käytettiin 4,2 pv/vakituisen työntekijä ja kasvua edelliseen vuoteen 0,8 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 otetaan käyttöön v. 2024 alussa.



Systemaattinen osaamisen kartoittaminen ja johtaminen käynnistyi strategisten osaamisten ja kyvykkyyksien määrittelyllä vuoden viimeisellä neljänneksellä. Kehitystyö jatkuu, ja sillä valmistaudutaan osaamisen johtamisen järjestelmän käyttöönottoon vuoden 2025 aikana.

Hybridityöllä hyvinvointia hankkeelle saatiin jatkoaikaa toukokuun 2023 loppuun, ja sen puitteissa toteutettiin etätöiden käytänteisiin, johtamiseen ja juurruttamiseen liittyviä työpajoja sekä luotiin yhteiset raamit hybridityölle ja sen johtamiselle.

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 hyvään hallintotapaan ja lainsäädäntöön 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 tarkennettiin ja täydennettiin 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.

## 6.2 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.

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 ja 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 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 13 kertaa ja Yhteistyötoimikunta 5 kertaa.

## 7.1 Työsuojeluyhteistoiminta

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

Työsuojelujaokseen kuului työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina kaksi oman toimensa ohella toimivaa työsuojeluvaltuutettua. Toisen valtuutetun toiminta-alueena oli 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 työtaturmia, uhka- ja vaaratilanteita sekä työyksiköissä tehtyjä riskienarviointeja.

Esihenkilötunnilla marraskuussa 2023 pidettiin esihenkilöille sisäinen koulutus työturvallisuudesta osana perehdyttämistä.

Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö vuonna 2023 jakaantui kuvion mukaisesti:



## 8 TILASTOT JA LIITTEET

### Keskeiset tunnusluvut

	2022	2023
Henkilöstöä 31.12.	768	813
Vakinaisten osuus	78,4 %	79,8 %
Työllistetyt 31.12.	41	40
Naisten osuus henkilöstöstä	81,3 %	82,16 %
Keski-ikä (vakinaiset / kaikki)	48,0 / 47,0	47,9 / 46,5
Eläkkeelle siirtyneet	19	16
Sairauspoissaoloprosentti (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat *)	7,72 % **)	6,46 %
Yhteensä keskimäärin kalenteripäivää / henkilötyövuosi (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat *)	17,2	16,8
Terveysprosentti (0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä, kaikki yhteensä, myös työtapaturmat *)	12,8 %	21,2 %

\*) 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).

\*\*\*) 2022 raportilla virhe poiminnassa, joka antoi luvuksi 6,3 %. CGI on korjannut poiminnan raportille, jonka mukaiset luvut esitetty taulukossa.

### Henkilöstömäärä / palvelussuhteen luonne

Henkilöstömäärä 31.12.	2022	2023
Vakinaiset	602	649
Määräaikaiset	125	124
Työllistetyt	41	40
Kaikki	<b>768</b>	<b>813</b>

## Henkilötyövuosi (HTV2)

	2022	2023
Kunnan henkilöstö 2023	712,5	761,7

## Henkilöstömenot

	2022/€	2023/€
Palkat ja palkkiot	27 665 244	31 660 415
Henkilösivukulut	7 730 848	8 032 674
Henkilöstömenot yht.	35 396 092	39 693 089
Menot/asukas	1 543	1 734
KuEL-palkkaperusteinen (sis. henkilöstömenoihin)	4 384 123	5 137 509
KuEL-eläkemenoperusteinen (sis. henkilöstömenoihin) *	1 816 824	0
Tasausmaksu (Keva, sis. Henkilöstömenoihin) *	0	1 269 268
Työkyvyttömyysmaksu	384 521	287 530
Koulutus	109 908	115 888

\*) Muutos Hyvinvointialue muutoksen myötä

## Henkilöstömäärän kehitys 2022–2023 palvelualueittain

Henkilöstömäärä 31.12.	2022	2023
Hyvinvoinnin palvelualue	585	595
Elinvoiman palvelualue	112	112
Konsernipalvelut	30	35
Päijät-Hämeen ympäristöterveydenhuolto	-	31
Yhteensä	720	773
Työllistetyt	21	40
Yhteensä (ml. työllistetyt)	741	813

## Henkilöstön jakautuminen palvelualueittain vuonna 2023

Palvelualue	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä (ml. sijaiset ja oppi- sopimussuhteiset)	% koko henkilöstö
Hyvinvoinnin palvelualue	485	52	595	73,2
Elinvoiman palvelualue	105	6	112	13,7
Konsernipalvelut	30	4	35	4,3
Päijät-Hämeen ympäristöterveydensuojelu	29	0	31	3,8
Yhteensä	649	62	773	95,0
Työllistetyt		40	40	4,9
Yhteensä (ml. työllistetyt)	649	102	813	

### Henkilöstörakenne palvelussuhteen keston mukaan vuonna 2023

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	223	50	100	74	81	48	42	32
%	34,31	7,69	15,38	11,38	12,46	7,38	6,46	4,92

### Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan vuonna 2023

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan palvelu-alueittain	Naisia	%	Miehiä	%
Hyvinvoinnin palvelualue	515	86,26	82	13,74
Elinvoiman palvelualue	97	65,10	52	34,90
Konsernipalvelut	28	77,78	8	22,22
Työllistetyt	17	42,50	23	57,50
Koko henkilöstö	668	82,16	145	17,84
Kunta-ala 2022		80		20

### Henkilöstön ikärakenne vuonna 2023

Ikävuodet	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Koko henkilöstö	78	54	77	116	125	134	127	98	4
%	9,59	6,64	9,47	14,27	15,38	16,48	15,62	12,05	0,49

## Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä	2022	2023
Vakinainen henkilöstö	48,0	47,9
Koko henkilöstö	47,0	46,5

## Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2023

	Henkilöitä yhteensä	Päätymisen syy
Vakinaiset alkaneet	98	
Vakinaiset päättyneet	21	Eronnut, erotettu
Vakinaiset päättyneet	16	Eläkkeelle
Vakinaiset päättyneet	-	Muut
Vakinaiset päättyneet	1	Sisäinen siirto

Vaihtuvuus %	2022	2023
Tulovaihtuvuus	6,2	13,6
Lähtövaihtuvuus, muu kuin eläke- vaihtuvuus	4,5	3,5



## Sairauspoissaolot vuonna 2023

Sisältää sairauspoissaolot, työ- ja työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneet poissaolot	Palkalliset Sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat Sairauspoissaolot kalenteripäivät
<b>1–7 pv</b>	5176	35
<b>8–29 pv</b>	2481	54
<b>30–59 pv</b>	1436	110
<b>60–89 pv</b>	422	201
<b>90–179 pv</b>	2045	134
<b>Yli 180 pv</b>	540	185
Yhteensä / htv	15,9	0,90
	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Sairauspoissaolot yhteensä keskimäärin / htv</b>	17,2	16,8
<b>Sairauspoissaoloprosentti</b> (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)	7,72 *)	6,46
<b>Terveysprosentti</b> (0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä, kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)	12,77	21,18

\*) 2022 raportilla virhe poiminnassa, joka antoi luvuksi 6,3 %. CGI on korjannut poiminnan raportille, jonka mukaiset luvut esitetty taulukossa.

## Työhyvinvointikysely 2023

<b>Työhyvinvointikyselyn vastausten keskiarvo osioittain asteikko 1–6</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Työ ja työtehtävät	5,15	5,17
Työyhteisön toimivuus	4,99	5,06
Ammatillinen osaaminen	4,97	4,98
Esihenkilötoiminta	4,84	4,95
Työolot	4,69	4,73
Omat voimavarat	4,96	5,01
Viestintä ja tiedonkulku (uusi)	4,22	4,34
Johtaminen	4,30	4,61
Kaikki osiot	4,93	4,95

## Työ- ja työmatkatapaturmat 2023

<b>Vahinkoja kpl</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Yhteensä	58	59

## Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2023

<b>Koulutuspäivät</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Palkalliset koulutuspäivät</b>	647	944
koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö	1,1	1,5
<b>Palkattomat koulutuspäivät</b>	2057	2718
koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö	3,4	4,2
<b>Koulutuspäivät yhteensä/vakituisen henkilöstö</b>	4,49	5,64

Palkattomiin koulutuspäiviin sisältyvät myös opintovapaapäivät ja oppisopimuskoulutus.