

LUONNOS  
**Hollolan kunnan henkilöstökertomus 2022**

Yhteistyötoimikunta 22.3.2023  
Kunnanhallitus 27.3.2023  
Kunnanvaltuusto

Vuosi 2022 henkilöstöhallinnon näkökulmasta .....	1
Henkilöstöä koskevat tavoitteet .....	5
Henkilöstöresurssit .....	9
Henkilöstön työhyvinvointi .....	9
Yhteistoiminta .....	12
Tilastot ja liitteet.....	15

## Vuosi 2022 henkilöstöhallinnon näkökulmasta

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

### Henkilöstöohjelma

Hollolan kunnan henkilöstöohjelma on laadittu vuosille 2022–2025, ja sen perustana on Hollolan kuntastrategia 2022–2035. Uuden kuntastrategian, strategisten tavoitteiden ja henkilöstöohjelman taustalla on Hollolan kunnan Pieni johtamisen käsikirja, joka luotiin yhdessä esihenkilöiden, henkilöstöjärjestöjen edustajien ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa syksyllä 2020. Kuntastrategian toteuttaminen edellyttää osaavaa, aktiivisesti kehittyvää, työstään innostunutta ja hyvinvoivaa henkilöstöä.

Henkilöstöohjelma tukee johtamista ja ohjaa Hollolan kunnan henkilöstötyötä. Henkilöstöohjelma sisältää kunnan henkilöstöpolitiikan linjaukset ja toteuttaa kuntastrategiasta johdettuja valtuustotasoon strategisia tavoitteita. Valtuustotasolla seurattavat tavoitteet ovat:

- esimerkillinen yksilö- ja työyhteisötason osaamisen kehitys sekä
- kuntalaisten ja työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen henkilöstönäkökulmasta kaikissa ikäryhmissä.

### Ohjeet ja suunnitelmat

Kunnan palvelussuhdeohjeet ja rekrytointiohjeet ovat käytettävissä Intrassa. Ohjeita päivitetään säännöllisesti ja niitä käydään läpi tarvittaessa myös esihenkilöille kuukausittain järjestettävissä yhteisissä tilaisuuksissa.

Syksyllä 2022 laadittiin yhdessä palvelualueiden ja edunvalvonnan kanssa henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma vuodelle 2023.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tehty ajalle 1.1.2022 – 31.12.2024, ja siinä painopiste on entistä enemmän ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Toimintasuunnitelmaa päivitetään vuosittain. Vuonna 2022 toimintaa jatkettiin vuosille 2020–2021 laaditun työhyvinvointiohjelman ja tavoitteiden mukaisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021–2022 päivitettiin marraskuussa 2020.

### Työehtosopimusten ja työläinsäädännön muutokset

Vuonna 2022 kunta-alalla käytiin haastavat TES-neuvottelut. Sopimuskauden päättyessä 28.2.2022 kunta-alalla ei välttytty työtaistelutoimenpiteiltä, joiden vuoksi kunnassa oli useita ylityö- ja vuoronvaihtokieltoja. KT, JAU ja JUKO hyväksyivät 8.6.2022 erillissopimuksen kunta-alan uusista virka- ja työehtosopimuksista, joiden sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. KT ja SOTE ry hyväksyivät valtakunnansovittelijan tekemän sovintoehdotuksen 3.10.2022. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannusten arvioitiin nousevan korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Ratkaisu sisältää palkankorotusten lisäksi mm. virka- ja työehtosopimusten kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027. Vuoden 2022 kustannusvaikutukseksi on arvioitu n. 1,76 prosenttia. Lisäksi vuoden 2022 palkkustannuksiin osin vaikuttaa edellisen sopimuskauden 1.4.2021 korotukset.

Laki perhevapaaudistuksesta tuli voimaan 1.8.2022. Uutta lakia sovelletaan perheisiin, joiden syntyvän lapsen laskettu aika oli 4.9.2022 tai sen jälkeen ja adoptiotapauksissa lapsiin, jotka otettiin hoitoon aikaisintaan 31.7.2022.

Työsopimuslakiin, työaikalakiin ja lakiin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta tuli muutoksia, jotka tulivat voimaan 1.8.2022 ja koskevat voimaantumispäivänä tai sen jälkeen voimaan astuneita työsopimuksia tai virkasuhteita.

## **Palkkausjärjestelmä**

Kunnan palkkausjärjestelmässä työstä maksettava palkkaus perustuu työn vaativuuteen, jonka arviointiin on luotu tehtävän vaativuuden arviointikriteerit ja TS pisteytys. Vuonna 2020 aloitettiin palkkausjärjestelmän arviointi siten, että palvelualueilta pyydettiin palkkausjärjestelmän arviointeja neuvottelujen pohjaksi. Lisäksi käytiin tarvittaessa keskusteluja palvelualuejohtajien ja vastuualuepäälliköiden kanssa.

Palkkausjärjestelmän tarkistustarpeista ja paikallisen järjestelyerän jakamisesta KVTES:n, TS:n ja OVTES:n osalta neuvoteltiin yhdessä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa helmikuussa 2021. Neuvottelujen tuloksena päädyttiin yksimielisiin esityksiin kunnanhallitukselle. Palkkausjärjestelmän arvioinnissa tarkasteltiin erityisesti varhaiskasvatuksen palkkatasoa mm. toimialan rekrytointihaasteista ja lähtövaihtuvuudesta johtuen. Virka- ja työehtosopimusten mukainen paikallinen järjestelyerä 0,8 % 1.4.2021 alkaen käytettiin palkkausjärjestelmän arvioinnista aiheutuviin tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin. Kunnanhallitus hyväksyi 8.3.2021 esitetyt palkkausjärjestelmän muutokset kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sekä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen osalta niistä aiheutuvine kustannuksineen.

Lisäksi kunnanhallitus päätti, että palkkausjärjestelmään eri sopimusalojen osalta voidaan tarvittaessa tehdä yksittäisiä muutoksia henkilöstöpäällikön päätöksellä, jotta palkkausjärjestelmän toimivuutta voidaan jatkuvasti arvioida yhdessä edunvalvonnan kanssa. Vuoden 2022 aikana tehtiin henkilöstöpäällikön päätöksellä yksittäisiä tehtäviä koskevia muutoksia.

Työsuorituksen arviointiin perustuvat henkilökohtaiset lisät jaettiin vuonna 2021 kahden vuoden määräajaksi vuosille 2021–2022. OVTES osio G:n paikallisen järjestelyerän 0,45 % palkkasummasta jaettiin vuoden määräajaksi henkilökohtaisiin lisiin nykyisillä kriteereillä.

Työsuorituksen arviointikriteerit ovat;

1. Ammatinhallinta/ammattitaito
2. Tuloksellisuus/työtulokset
3. Yhteistyökyky
4. Oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

## **Paikalliset sopimukset**

Vuonna 2020 neuvoteltiin ja tehtiin pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa toistaiseksi voimassa olevat paikalliset sopimukset lomarahen vaihtamisesta vapaaksi ja kutsurahasta. Lisäksi on voimassa vuonna 2017 tehty vuorohoitoa koskeva paikallinen sopimus. Vuoden 2020 alussa käytöön otettua työaikapankkisopimusta ja sen liitteenä olevaa ohjetta päivitettiin 4.10.2021. Voimassa on myös vuonna 2019 neuvoteltu paikallinen sopimus leiri- ja siihen rinnastettavaan työhön osallistuvien työntekijöiden työaikapankin käytöstä ja leirityöajoista.

Vuonna 2021 tehtiin paikallinen virka- ja työehtosopimus ylipitkistä työvuoroista. Sopimusta sovelletaan varhaiskasvatuksessa KVTES:n ja OVTES:n G-liitteen mukaista jaksotyötä tekeviin työntekijöihin ja viranhaltijoihin. Työvuoron pituudeksi jaksotyössä voidaan sopia myös yli 10 tuntia, kuitenkin enintään 13 tuntia, jos työntekijä sitä itse toivoo. Työvuorosuunnittelu toteutetaan niin, että ylipitkä työvuoro ja siitä aiheutuneet lisävapaapäivät eivät aiheuta sijaisten tarpeen kasvua. Varhaiskasvatustlain mukainen henkilöstömitoitus suhteessa lapsimäärään määrittää kasvattajien tarpeen. Ylipitkä työvuoro ei aiheuta normaalitilanteessa ylityötä.

Vuoden 2022 lopulla neuvoteltiin 1.1.2023 alkaen toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus eläinlääkärien työ- ja päivystyskäytännöistä. Sopimuksella varauduttiin ympäristöterveyden henkilöstön liikkeenluovutukseen P-H hyvinvointikuntayhtymästä Hollolan kunnalle.

### **Osaamisen johtaminen ja kehittäminen**

Vuonna 2020 tehtiin osaamisen johtamisen kehittämisohjelma, jonka osana laadittiin uusi osaamisen johtamista ja kehittämistä tukeva kehitys- ja tavoitekeskustelulomake sekä ohjeet keskustelun tavoitteista, sisällöstä ja keskusteluun valmistautumisesta. Keskustelussa käydään läpi mm. työntekijän keskeiset työtehtävät ja osaaminen niissä, keskustellaan työntekijän ammatillisesta, työelämä- ja kehittämisosaamisesta sekä kehittymisen tarpeista. Tavoitteena on myös saada esiin työntekijän mahdollinen erityisosaaminen.

Tavoitteena on entistä enemmän siirtyä toiminnan reagoinnista ennakointiin, tehdä ennakoivaa rekrytointia ja tunnistaa kunnan strategisia osaamisalueita (kyvykkyyssvisio). Kehitys- ja tavoitekeskustelulomake tukee ennakoivaa rekrytointia. Keskustelussa käydään läpi myös työntekijän pidemmän aikavälin mahdollisia suunnitelmia, kuten tavoitteita työelämälle / -uralle, opiskelu- ja eläköitymissuunnitelmia.

Kehitys- ja tavoitekeskustelulomakkeessa ovat seuraavat osiot:

1. Keskeiset työtehtävät
2. Onnistuminen ja tavoitteiden saavuttaminen menneellä kaudella
3. Johtaminen, esimiestyö ja työyhteisön toimivuus
4. Tulevan suunnittelu
5. Työssä tarvittavat voimavarat
6. Henkilökohtainen kehittyminen.

Kehitys- ja tavoitekeskustelusta / lomakkeesta on poistettu työsuorituksen arviointi, joka käydään omana keskustelunaan. Työsuorituksen arvioinnille on tehty oma lomake, jossa suoritustasoja on tarkennettu esimiehiltä saadun palautteen perusteella;

Kehittyvä = Työsuoritus ei kaikilta osin yllä tavoitteisiin

Hyvä = Työsuoritus on säännöllisesti asetettujen tavoitteiden mukainen, työntekijä toimii sovitulla tavalla, hyväksyttävät suoritukset

Hyvä plus = Työsuoritus ylittää usein asetetut tavoitteet, hyvät työsuoritukset, keskimääräistä parempi työsuoritus

Erinomainen = Erinomainen työsuoritus ylittää usein ja selkeästi asetetut tavoitteet, kyseessä on poikkeuksellisen hyvä työsuoritus.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen tueksi on käytössä Eduhousen ja Nevisec it-seoppimisalustat. Koko kunnan henkilöstölle suunnattu Työyhteisötaidot- valmennus käynnistyi elokuussa 2021 ja jatkui maaliskuulle 2022.

Esihenkilöille järjestetään joka kuukauden toinen tiistai (pl. heinäkuu) yhteinen tilaisuus, jossa käydään läpi ajankohtaisia asioita ja esihenkilöt saavat koulutusta / valmennusta eri asioihin. Myös pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut kutsutaan tilaisuuteen. Tilaisuudet on kevästä 2020 lähtien pidetty Teams-palvelun välityksellä.

Vuoden 2022 aikana valmennettiin esihenkilöitä ja työntekijöitä hybridityön, monipaikkaisen työn tekemiseen ja sen johtamiseen. Kohderyhmä oli noin 100 henkilöä, joiden työ ei ole paikkasidonnaista. Valmennukset kohdistuivat esihenkilönä toimimiseen hybridityössä, vuorovaikutukseen ja tiimityöhön sekä itsensä johtamisen taitoihin. Lisäksi järjestettiin koulutuksia virtuaalista vuorovaikutusta tukevien sovellusten käyttöön. Hybridityön kehittämiseen on saatu Kuntien eläkevakuutuselta Työelämän kehittämisrahaa.

Syksyllä 2022 hankkeeseen osallistuvilla tehdyn kyselyn perusteella lähes kaikki vastanneet kokivat hyvinvointinsa parantuneen. Tähän vaikuttaneina asioina mainittiin vapaus; vapaus tehdä omaan työhönsä liittyviä päätöksiä ja siihen liittyvä joustavuus. Toisena tärkeänä asiana mainittiin luottamus; luottamuksen ja arvostuksen kokemus lisäävät hyvinvointia. Kolmas esille nostettu asia oli ajan käyttö, työmatkojen poisjäänti. Työpäivä lyhenee, aikaa säästyy esim. liikunnalle ja nukkumiselle. Henkilöstö kokee työn tekemisen tehostuneen; keskeytykset ovat vähentyneet. Hybridityön koetaan edesauttavan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Hybridityömallin kehittäminen on osa historiallista työelämän muutosta, jota korona-aika vauhditti. Hollolan hybridityömalli vahvistaa kunnan työnantajakuvaa ja saa kiitosta rekrytoinneissa.

Hankkeelle on saatu jatkoaikaa toukokuun 2023 loppuun, ja sen puitteissa on suunniteltu toteutettavan etätöiden johtamiseen ja juurruttamiseen liittyviä valmennuksellisia työpajoja.

Uusien työntekijöiden perehdytystilaisuuksia on pidetty puolivuositain; 4.4.2022 ja 28.11.2022.

## Koronapandemia

Koronaviruksen aiheuttama pandemia on vaikuttanut työntekoon osittain myös vuoden 2022 aikana. Seuraavia väliaikaisia ohjeistuksia noudatettiin 31.5.2022 saakka:

- Kunnanhallituksen päätöksellä koronatilanteesta johtuen esimiehellä oli oikeus hyväksyä harkinnan perusteella sairauspoissaoloja flunssan, influenssan tai muun hengitystieinfektion takia palkallisena 1–10 peräkkäistä kalenteripäivää poissaoloa.
- Lisäksi koronatilanteesta johtuen esimiehellä oli oikeus tilapäisissä hoitovapaatilanteissa hyväksyä 1–7 työpäivää poissaoloa, josta palkallisia enintään kolme ensimmäistä kalenteripäivää sairastumisesta lukien, muut ovat palkattomia.

Kunnanhallitus päätti 28.3.2022 palkita henkilöstöä 250 euron suuruisella liikunta- ja kulttuuriedulla henkilöstön vuonna 2021 osoittaman esimerkillisen joustavuuden ja sopeutumiskyvyn perusteella. Vuosi 2021 asetti vuoden 2020 tapaan kuntaorganisaation nopeasti vaihtuvien tilanteiden hallinnan osalta haasteelliseen asemaan.

## Hyvinvointialuevalmistelu

1.1.2023 valtakunnan tasolla noin 180.000 sote-työntekijää siirtyi hyvinvointialueille. Vuodesta 2023 alkaen tai viimeistään TES-kauden päättyessä SOTE-sopimuksen (virka- ja työehtosopimus) piirissä olevia työntekijöitä ei enää ole kunnissa.

Hollolan kunnan sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämisvastuu on siirretty Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymälle 1.1.2017 alkaen, jolloin myös sote-henkilöstö siirtyi pois Hollolan kunnan organisaatiosta ja kunnan päätösvalta sote-asioihin päättyi. 1.1.2023 Hollolan kunnasta hyvinvointialueelle siirtyi ainoastaan kahdeksan oppilashuollon henkilöstöön kuuluvaa työntekijää. Yhteistointaneuvottelut siirtyvän henkilöstön kanssa aloitettiin syksyllä 2021. Henkilöstön siirtosopimus käsiteltiin kunnanvaltuustossa 3.10.2022.

Hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä Päijät-Soten yhtenä toimialana ollut ympäristöterveyskeskus ei siirtynyt hyvinvointialueelle, vaan Hollolan kunnalle siirtyi vastuu ympäristöterveyspalvelujen järjestämisestä. Päijät-Hämeen kuntien tekemän sopimuksen myötä Hollolan kunta toimii vuoden 2023 alusta lähtien vastuukuntana Asikkalan, Hartolan, Hollolan, Iitin, Kärkölan, Padasjoen ja Sysmän kuntien sekä Heinolan ja Orimattilan kaupunkien alueella. Yksiköstä käytetään nimeä Päijät-Hämeen ympäristöterveys. Muutoksen myötä Hollolan kunnalle siirtyi 29 terveydensuojelun ja eläinlääkinnän ammattilaista.

## CAF-itsearviointimalli

Hollolan kunnassa on käytössä CAF-itsearviointimalli. CAF-arviointia on kunnassa toteutettu vuodesta 2014 alkaen. Arviointi pohjautuu kuntastrategiaan. Asiaa on käsitelty kunnan johtoryhmässä ja palvelualueiden johtoryhmissä. Esimiehet vastaavat arvioinnin toteutuksesta palvelu-/vastuualueilla. Keskeisimmät arviointitulokset ja kehittämiskohteet on tallennettu keskitetysti Webropol-lomakkeelle. Kaikki arviointialueet on käyty kertaalleen läpi.

CAF-prosessin toteutustapaa ja sisältöä tarkastellaan vuoden 2023 aikana. Tavoitteena parempi tuki kuntastrategian toteutukselle.

## Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Hollolan kunnan henkilöstöpolitiikan ja henkilöstötyön linjaukset on kuvattu uudessa henkilöstöohjelmassa, joka pohjautuu kunnanvaltuuston 13.12.2021 hyväksymään strategiaan vuosille 2022–2035. Osana kuntastrategiatyötä on valmisteltu valtuustotasolla seurattavia strategisia tavoitteita ja ohjelmia, jotka kunnanvaltuusto hyväksyi 20.6.2022.

Henkilöstöohjelma on valmisteltu vuosille 2022–2025 yhdessä henkilöstöpalvelujen ja edunvalvonnan kanssa. Ohjelma käsiteltiin touko- ja kesäkuun yhteistyöryhmän kokouksissa, 1.8.2022 Kunnan johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa 18.8.2022 ja annettiin kunnanhallitukselle tiedoksi 5.9.2022 kokouksessa.

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.

Henkilöstöohjelman valtuustotasolla seurattavat strategiset tavoitteet ovat:

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.

Aikataulutavoitteena on käynnistää valmistelu vuodesta 2022 alkaen, ja toimeenpano vuoden 2024 aikana.

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 tehdyn koko henkilöstön valmennuksen pohjalta.

Aikataulutavoitteena on Työurien monimuotoisuuden kartoitus vuonna 2023, ja monimuotoisen tuen ohjelman laadinta ja toiminnallistaminen.

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

Toimenpiteet	Kuvaus / mittarit	Aikataulu
Osaamiskartoitus Osaamisen johtamisen -järjestelmä	Osaaminen organisaation pää- omana. Yksilötason osaamispolku- jen tukeminen. Osaamisen kehitty- minen yksilö- ja työyhteisötasolla vastaamaan palvelutarpeiden muu- toksiin.  Järjestelmäkehitys, osaamisen joh- tamisen järjestelmä.	Valmistelussa alkaen 2022, toi- meenpanossa 2024 aikana  Järjestelmäkehitys on riippuvai- nen HR-järjestelmän palvelun- toimittajan järjestelmähankkeen etenemisestä.
Kuntastrategian mu- kaisten arvojen toteut- taminen Pienen johta- misen käsikirjan kautta	Syyskauden esihenkilötilaisuuksissa arvioidaan vuosittain Pienen johtamisen käsikirjan mukaisten asioiden toteutumista. Keskustelua edeltää kysely esihenkilöille ja edunvalvonnalle.	Vuosittain syksyllä.
Ennakoiva rekrytointi	Ennakoivalla rekrytoinnilla on iso merkitys niin eläköitymistilanteissa kuin toimintaympäristön muutostilanteissakin.	Ennakoiva rekrytointi on kunnassa jatkuvaa toimintaa palvelualueiden henkilöstösuunnittelua hyödyntäen.
Vuosina 2021–2022 pidetyn Hirveen hyvä työ- fiilis – valmennuksen pohjalta sovittujen työ- yhteisötaitojen juurrut- taminen	Tavoitteena työhyvinvoinnin ja työyhteisötaitojen lisääminen. Säännöllisesti tehtävän työhyvinvointikyselyn kokonaiskeskiarvo on 4.75 Vastausprosentti vähintään 70 %	Koko henkilöstön työyhteisötaitodot -valmennus elokuu 2021- maaliskuu 2022, valmennuksen vaikuttavuuden arviointi ja jatkotarpeet syksyllä 2022.
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.	9/2021–12/2022 Hankkeen toteutukseen on saatu Kevan Työelämän kehittämisrahaa. Yhteistyökumppanina Lifted Oy. Hankkeelle on saatu jatkoaikaa 31.5.2023 asti.
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.	Käydään vähintään kerran vuodessa. Kehitys- ja tavoitekeskustelujen sähköistäminen ja sen myötä tuleva raportointi henkilöstöpalveluille, kun HR-järjestelmän palveluntoimittajan järjestelmähanke sen mahdollistaa.
Työurien monimuotoisuuden kartoitus	Työuran hallinta ja motivaation vahvistaminen koko työuran elinkaaren ajan.	Kartoitus 2022–2023
Monimuotoisen tuen ohjelman laadinta (ikäohjelma)	Työnantajan panostaminen työuran eri vaiheisiin. Eri sukupolvet ja heidän työelämäodotukset työelämässä.	Valmistelussa 2023–2024, täytäntöönpano 2024
Varhaisen puuttumisen mallin ja työkykyjohtamisen toimintatavan noudattaminen	Kunnassa on varhaisen puuttumisen malli, työkykyjohtamisen malli ja muut ko. ohjeet, jotka vastaavat työyksiköiden tarpeita. Esihenkilön on osattava tunnistaa työkykyä heikentävät tekijät riittävän ajoissa ja toimia tilanteen	Aktiivinen ja kehittävä yhteistyö esihenkilöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.



	korjaamiseksi. Työkykyjohtaminen edellyttää työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon tiivistä ja järjestelmällistä yhteistyötä.	
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	Työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoillaan. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kysely teetetään joka toinen vuosi henkilöstölle.	Suunnitelma päivitetty 12 / 2020 Kysely syksyllä 2021, seuraavan kerran syksyllä 2023 Kysely uudistetaan henkilöstöohjelman voimassaoloaikana.
Työhyvinvoinnin edistäminen	Työhyvinvoinnin kehittäminen edistää henkilöstön työssä jaksamista ja parantaa heidän mahdollisuuttaan pysyä pitempään työssä. Työhyvinvointiohjelman keskeiset osat alueet ovat hyvä johtaminen ja esimiestyö, osaava, aktiivinen ja työstään innostunut henkilöstö, toimiva HR-työ, toimiva työterveyshuolto sekä toimiva työsuojelutyö.	Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella esihenkilöt käyvät omilla työyhteisöissään läpi tuloksia ja mahdollisia kehityshaasteita. Työhyvinvointikyselyt raportoidaan ja kehityshaasteet kirjataan Kompassi -järjestelmässä.
Ajantasainen, oikeudenmukainen ja läpinäkyvä palkkausjärjestelmä	Palkkausjärjestelmä, jossa työn vaatavuus kytkeytyy selkeästi työstä maksettavaan palkkaan.	Palkkausjärjestelmä hyväksyttiin 4/2019. Palkkausjärjestelmää arvioitiin 2020–2021 ja kunnanhallitus hyväksyi esitetyt palkkausjärjestelmän muutokset kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sekä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen osalta. Palkkausjärjestelmän muutokset käsitellään yhteistyöryhmässä ja henkilöstöpäällikkö tekee niistä viranhaltijapäätökset.

## Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuoden 2016 aikana uudistunutta lainsäädäntöä vastaavaksi. Suunnitelma päivitettiin ajantasaiseksi joulukuussa 2020 vuosille 2021–2022. Suunnitelman pohjalta on laadittu myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, joka toteutetaan aina parittomina vuosina. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin henkilöstölle syksyllä 2021. Vastausprosentti kyselyyn oli matala 30,1 %. Suunnitelma päivitetään ja seuraava kysely toteutetaan vuonna 2023.

Kysymykset	Keskiarvo/prosentti	
	2019	2021
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikallani.	keskiarvo 4,2	4,2
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikallani.	keskiarvo 4,1	4,2
Erilaisissa virka- ja työsuhteissa olevia kohdellaan tasapuolisesti.	keskiarvo 3,9	4,0
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu työpaikallani.	keskiarvo 4,1	4,1
Oletko havainnut syrjintää viimeisen kahden vuoden aikana	11,75%	14,3 %
Oletko joutunut syrjinnän kohteeksi	4,8%	5,1 %
Kenen taholta olet kokenut syrjintää, esimies	65%	58 %
Kenen taholta olet kokenut syrjintää, työtoveri	45	51 %
Kenen taholta olet kokenut syrjintää, alainen	2%	5 %
Kenen taholta olet kokenut syrjintää, asiakkaan myös sisäiset asiakkaat ja muut	9%	14 %
Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän osalta, kyllä	19%	30 %
Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän poistamiseksi, ei	81%	70 %
Oletko kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuodenaikana, en ole havainnut	96,36%	97,2 %
Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä, en ole havainnut enkä kokenut	79%	81 %
Mihin asioihin epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut, ikä, sukupuoli, asema työyhteisössä, henkilökohtaiset ominaisuudet, terveydentila	15%, 20%, 35%, 14%, 23%, 11%, 10% (2019)	
seksuaalinen suuntautuminen, terveydentila tai vamma, syntyperä, muu syy	19%, 23,8%, 31,8%, 4,8%, 16,7%, 9,5%, 61,9%, 21,4 % (2021)	
Kuinka usein olet kokenut viimeisen vuoden aikana haasteita työn ja muun elämän yhteensovittamisessa	keskiarvo 2,2	2,1

Esihenkilöt käsittelevät tuloksia omissa yksiköissään yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioivat mahdollisiakehittämistarpeita. Seuraava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan syksyllä 2023.

## Henkilöstöressit

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 yhteensä 768 henkilöä, kun vuonna 2021 vastaava luku oli 751 henkilöä. Työllistettyjen määrä oli vuoden 2022 lopussa 41 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön osuus oli vuoden 2022 lopussa 78,4 %, kun se vuonna 2021 oli 77,2 %.

Vuonna 2022 henkilöstöstä 76,2 % työskenteli hyvinvoinnin palvelualueella, 14,6 % elinvoiman palvelualueella ja 3,9 % konsernipalveluissa. Työllistettyjä henkilöstöstä oli 5,3 %.

Henkilöstömenot (palkat, palkkiot, henkilösivukulut) olivat vuonna 2022 yhteensä 35.396.092 euroa, kun ne vuonna 2021 olivat 32.846.561 euroa. Asukasta kohden henkilöstömenot ovat noin 1.543 euroa/asukas (edellisenä vuonna 1.423 euroa / asukas).

Hollolan kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli 47,0 vuotta (vuonna 2021: 46,1 vuotta) ja vakinaisella henkilöstöllä 48,0 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,5 vuotta (v 2021) ja määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Valtakunnallisissa tilastoissa teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. Henkilöstön ikärakenteen ja keski-ian kehitys asettavat tulevana vuosina paitsi Hollolassa myös koko kunta-alalla erityisiä haasteita paitsi työkyvyn ylläpitämiselle ja edistämiselle myös kunnassa tarvittavan osaamisen varmistamiselle.

## Henkilöstön työhyvinvointi

### Työhyvinvointi on yhteinen juttu

Hyvä fyysinen kunto ja henkinen vireys ovat merkittäviä terveyttä ja työkykyä tukevia tekijöitä. Myös työssä viihtyminen, ihmisten väliset vuorovaikutussuhteet ja työyhteisön toimivuus ovat erittäin tärkeitä työssäjaksamisen elementtejä. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille työyhteisössä toimiville ja näyttäytyy työyhteisötaitona. Hyvin työssään voiva työntekijä toimii vastuullisena, rakentavana ja tuottavana työyhteisön jäsenenä. Jotta jokainen voi huolehtia omasta vastuustaan työhyvinvoinnin rakentajana, on jokaisen osattava tunnistaa omat henkilökohtaiset hyvät ja kehitettävät ominaisuudet. On osattava ottaa vastuu omasta toiminnasta ja valmius kehittää myös työyhteisön yhteiseksi koettuja kehittämiskohteita.

### Terveysperusteiset poissaolot

Terveysprosentti 2022 oli 12,8 % (= ei yhtään sairaus- tai työtapaturmapoissaoloja vuoden aikana). Sairauspoissaoloja kertyi 17,2 kalenteripäivää/hlö. Prosentuaalisesti eniten poissaoloja oli 1–7 päivän poissaoloissa (46,8 %).

Työyksiköissä on jatkettu määrätietoista työtä sairaus- ja työtapaturmapoissaolojen vähentämiseksi. Muualta kuin työterveys Wellamosta saadut sairauspoissaolotodistukset toimitettiin Työterveys Wellamoon kirjattavaksi heidän tietoihinsa ja näin saatiin kokonaisvaltainen raportointi sairauspoissaolojen määrästä, tautiluokituksesta ja kehityksestä. Varhaisen puuttumisen mallin tuella on saavutettu hyviä tuloksia. Lyhyisiin, usein toistuviin sairauspoissaoloihin on puututtu ajoissa ja pitkään poissaolleet on ohjattu työterveyshuoltoon työkykyarvioon ja heille on etsitty yksilöllisiä ratkaisuja työssä jatkamiseksi. Työterveysneuvotteluissa on yhteistyössä löydetty joillekin työntekijöille yksilöllisiä ratkaisuja työssä jatkamisen tueksi. Hollolassa on käytössä 30–60–90 päivän sääntö, joka velvoittaa työnantajan puuttumaan aktiivisesti ja järjestelmällisesti sairauspoissaoloihin ja niiden käsittelyyn niin työpaikalla kuin työterveyshuollossa.

## Riskinhallintatyö

Riskinhallintatyötä seurattiin aktiivisesti yhdessä esihenkilöiden, työyhteisöjen ja työsuojelun kanssa. Riskienhallintaan panostettiin kehottamalla jokaista yksikköä arvioimaan riskit vuoden 2022 osalta määräaikaan mennessä. Korona-pandemian jatkuessa riskit työyksiköissä arvioitiin ja kirjattiin tältä osin erikseen. WPro-ohjelmaan kirjaukset uhka- ja vaaratilanteista sekä työtapatu- mista näkyivät ajantasaisina kirjauksina, mikä mahdollisti reaaliaikaisen seurannan ja tarvittavan nopean reagoinnin epäkohtiin. Työssä koronaan altistuneet kirjattiin työturvallisuuslain edellyttä- mällä tavalla.

Työtapaturmia oli yhteensä 58, joista työmatkatapaturmia oli 9.

Uhka- ja vaaratilanteita kirjattiin yhteensä 303 kpl. Eniten kirjauksia tehtiin perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Ilmoitukset käsiteltiin ja tehtiin parannustoimenpiteitä, jollei haittaa/epäkoh- taa voitu kokonaan poistaa.

Vuoden aikana tehdyt työpaikkakäynnit/-selvitykset ovat työterveyden puolelta kirjattuna ohjel- maan. Työpaikkakäynnit ja terveystarkastukset tehtiin Herralan koululle ja päiväkotiin sekä perhe- päivähoitajille. Perinteinen työpaikkaselvitys oli työstä, työympäristöstä ja -yhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen tunnistamista, arviointia ja parannusehdotusten tekemistä. Työpaikka- selvitystä täydensi käynnillä annettu ohjaus ja neuvonta työpaikan, työntekijöiden ja työyhteisön terveyden edistämiseksi.

## Korvaava työ

Korvaavassa työssä oli neljä henkilöä. Kaksi henkilöä varhaiskasvatuksen puolella, yksi henkilö pe- rusopetuksen puolella ja yksi ruokapalveluissa. Korvaavaa työtä tehtiin yhteensä 69 työpäivää. Kor- vaavan työn laskennallinen säästö sairauspoissaolojen osalta oli reilu 25 500 €. Korvaava työ pe- rustui vapaaehtoisuuteen ja sen tavoitteena oli mahdollistaa henkilön työkyky kevennetyssä tai muo- katussa työssä sairausloman sijasta.

## Työkykyjohtaminen – toimintamallin käyttö

Työyhteisöjen käytössä oli kunnanhallituksen hyväksymä Työkykyjohtamisen toimintamalli. Työky- kyjohtaminen on johdettua yhdessä tekemistä, jossa ylin johto vastaa kokonaisuudesta. Päivittäis- johtamisessa vastuu oli esimiehellä. Oikeanlaisella ja -aikaisella työkykyjohtamisella tehtiin näky- väksi ja mitattavaksi mitä työkyvyn edistämiseen ja työterveyshuoltoon käytetyillä resursseilla oli saatu aikaan. Työkykyjohtamisen toimintamallin mukaisia toimintatapoja ja seurantaa ei kaikilta osin hyödynnetty riittävästi tai siinä oli muita haasteita.

Työkykyjohtamisen periaatteita ovat

- Selvillä oleminen
  - henkilöstön tila
  - työkykyyn ja terveyteen liittyvät riskit
  - työn kuormittavuus
  - työkyvyttömyyskustannukset
- varautuminen
  - henkilöstöriskien hallinta
  - varhainen puuttuminen ja ennaltaehkäisevät toimet
- osallistuminen
  - tilannekohtainen selvitys työssä jatkamisen mahdollisuuksista
  - työterveysyhteistyö – työterveyshuollon toimintasuunnitelma
-

## Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyn toteutus tehtiin Feelback Oy:n Kompassi-työkaluohjelman avulla. Kyselyn ensimmäinen osio tehtiin huhtikuussa ja toinen osio marraskuussa 2022. Kyselyn aihealueet olivat keväällä ammatillinen osaaminen (4,95), omat voimavarat (5,01), työ ja työtehtävät (5,15) sekä työolot (4,72). Syksyllä aihealueet olivat työyhteisön toimivuus (5,06), viestintä ja tiedonkulku (4,28), esimiestoiminta (4,99) ja johtaminen (4,44).

Kokonaiskeskiarvot palvelualueittain olivat keväällä seuraavat: elinvoiman palvelualue 4,88, hyvinvoinnin palvelualue 4,99 ja konsernipalvelut 5,13. Syksyn kokonaiskeskiarvot olivat elinvoiman palvelualueella 4,73, hyvinvoinnin palvelualueella 4,90 ja konsernipalveluissa 4,98.

Koko kunnan osalta kokonaiskeskiarvo keväällä oli 4,98 ja syksyllä 4,88. Vastausprosentti keväällä oli 62 % ja syksyllä 63,4 %. Henkilöstöohjelmassa kyselyn kokonaiskeskiarvon tavoitteeksi oli asetettu vähintään 4,75 ja vastausprosentiksi vähintään 70 %.

Tulosten tulkintaa:

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

## Uimahallimaksuihin tukea

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

Hollolan hallissa henkilöstölle ladattuja uintikertoja oli 1067 kpl. Puolen vuoden kausikortteja ostettiin 4 kpl ja vuoden kausikortteja 2 kpl sekä sarjalippuja 1 (10 kpl). Työnantajan tuki lippujen hinnoissa oli n. 3000 €. Myös Lahden uimahalleja sekä maauimalaa käytettiin ahkerasti.

## Työterveyshuolto työnantajan kumppanina

Työterveyspalvelujen toiminnan painopiste on jo usean vuoden ollut ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Sairaanhoidopalveluja on annettu ensisijaisesti niille, joiden työkyvyn ylläpitäminen vaati tutkimuksia, jatkuvampaa hoitoa, kuntoutusta ja seurantaa.

Varhaisen puuttumisen toimintamallin mukainen yhteistyö esihenkilöiden ja työterveyshuollon kesken oli aktiivista niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Työkyvyttömyyden uhkaan puututtiin hyvissä ajoin työkykyneuvottelujen avulla ja työnantajan tuella.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 219 894,17 € (korvaus 117 715,15 €). Nettokustannukset yhteensä 102 179,02 €.

Kustannukset jakautuivat korvausluokka I (lakisääteinen) sisältäen ennalta ehkäisevän toiminnan yhteensä 111 062,08 € (korvaus 60 % = 66 637,25 €).

Korvausluokka II kustannukset olivat 102 155,79 € (korvaus 51 077,90 € sisältäen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset). Ei korvattava toiminta 6 676,30 €.

Toiminnan suuntaamisessa tavoitteena oli saada työterveyshuollon kustannuksista ennaltaehkäisevään toimintaan (korvausluokka I) koko vuoden osalta yli 50 % kustannuksista. Ennaltaehkäisevän toiminnan toteutuma oli 52,09 % ja korvausluokka II sairaanhoito 47,91 %.

Kaikista myönnetyistä sairauspoissaoloista tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat edelleen suurin poisoloryhmä 35 %. Toiseksi suurimpana ryhmänä oli muut diagnoosit 17,8 %, johon kuuluu muut kuin tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, vammat, myrkytykset,

verenkiertoelinten sairaudet, kasvaimet, pintasyövät, hermoston sairaudet, hengityselimet, oireet, sairauden merkit, poikkeavat löydökset sekä erityistapaukset. Kolmanneksi suurimpana ryhmänä oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 13,5 %.

Työpaikkakäynnit ja sähköiset terveystarkastukset toteutettiin Herralan koululle ja päiväkotiin sekä perhepäivähoitajille. Henkilöstömuutokset sekä työterveydessä että kunnalla vaikuttivat hieman työpaikkakäyntien suunnitteluun. Riskit työyksikkö arvioi ja kirjasi WPro-ohjelmaan, jota hyödyntäen työterveyshuolto arvioi riskien terveydellistä merkitystä työtehtäviin ja henkilöstöön. Työterveyshuolto kirjasi oman osuutensa WPro-ohjelmaan. Yhteenveto työpaikkakäynnistä ja terveystarkastuksen tuloksista esiteltiin kohteiden esimiehille ja osalle henkilöstöä, jotka olivat paikalla. Toimintatavaksi oli sovittu, että esimies käy tulokset tarkemmin läpi henkilöstönsä kanssa. Työterveyshoitaja oli mahdollista pyytää työpaikkapalaveriin tuloksia esittelemään.

Tulosten perusteella työterveyshuolto ja työnantaja sai tietoa tarvittavista työhön ja työyhteisöön liittyvistä kehittämistarpeista ja työterveyshuolto pystyi tukemaan työntekijöitä tarvittaessa työkyvyn osalta henkilökohtaisesti.

## Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua 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 perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta tai kuntayhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Kunta tai kuntayhtymä ratkaisee, ketkä toimivat työnantajan edustajina eri tilanteissa. Työnantajan edustajana voi toimia esimerkiksi yksittäinen lähiesimies 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.

Yhteistoiminnan käytännön järjestämisestä Hollolan kunnassa on yhteistyössä valmisteltu yhteinen näkemys, jonka kunnanhallitus on hyväksynyt. Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan käytäntöjä on uudistettu keväällä 2017 siten, että ne tulivat voimaan 1.6.2017 valtuustokauden vaihtuessa.

### Työpaikka- ja henkilötason yhteistoiminta

Työpaikkatason yhteistoiminta on tärkein ja vaikuttavin yhteistoiminnan muoto. Hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus esimiehen ja muun työyhteisön kanssa on keskeistä. Se on työyhteisötaitoihin kuuluvaa hyvää työkäyttäytymistä reilun, huomaavaisuuden, luottamuksen, erilaisuuden ymmärtämisen ja hyväksymisen sekä vaikeiden ja hankalien asioiden esille ottamisen lisäksi.

Vuonna 2022 on edelleen kiinnitetty huomiota esimiesten ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ja keskustelukulttuuriin. Elokuussa 2021 - maaliskuussa 2022 järjestettiin koko kunnan henkilöstölle työyhteisötaito- valmennuksen kokonaisuus, jonka tavoitteena on ollut työhyvinvoinnin sekä työyhteisötaitojen lisääminen. Tuloksia, havaintoja, kokemuksia käsiteltiin esihenkilötilaisuudessa 14.6.2022, 3 kk valmennuksen päättymisen jälkeen. Valmennuksen koettiin näkyvän mm. yhteisöllisyyden, positiivisuuden ja puheeksi ottamisen lisääntymisenä.

### **Yhteistyöryhmä**

Yhteistyöryhmä (pääluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikkö) kokoontui 10 kertaa vuonna 2022 ja tarvittaessa kokouksiin kutsuttiin ko. esimiehiä ja asiantuntijoita. Ryhmässä on käsitelty mm. seuraavia asioita:

palkkausjärjestelmän arviointi ja tarkistukset, oppisopimusprosessi ja ohje, anonyymi rekrytointi, tietohallinnon resurssien kehitys, henkilöstökertomus 2021, henkilöstöohjelma, työaikapankkijärjestelmän arviointi, henkilöstön poissaolot ja määräaikaissuoksien perusteet, Kevan työelämän kehittämishankkeella toteuttavan Hybridityöllä hyvinvointia-hankkeen tilanne, työsuorituksen arviointi / henkilökohtaisten lisien jakaminen, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2023, hyvinvointialuevalmistelu ja liikkeenluovutusten eteneminen.

Vuonna 2022 Yhteistyöryhmän kokouksissa pidettiin joka toinen kuukausi työsuojelutunti, johon osallistuivat työsuojelijaokseen kuuluvat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut.

### **Yhteistyötoimikunta**

Yhteistyötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistoimintalain tarkoittamana toimielimenä sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen tarkoittamana yhteistoimintaelimenä. Sen kokoonpanoon kuuluivat vuonna 2022 henkilöstön edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä työnantajan edustajina kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanjohtaja, henkilöstöpäällikkö ja työhyvinvointipäällikkö/hr-asiantuntija. Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 viisi kertaa ja siellä käsiteltiin seuraavia asioita: vuoden 2021 tilinpäätös ja toimintakertomus, vuoden 2021 henkilöstökertomus, talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2024-2026, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2023, henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta, henkilöstöohjelma 2022-2025, talousarvion toteutuminen 1-8 2022, Ympäristöterveydenhuollon liikkeenluovutussopimus, paikallinen sopiminen eläinlääkintähuollosta ja Sopimus yhteisestä pääluottamusmiehestä/Tehy 2022.

### **Työsuojeluyhteistoiminta**

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

Yhteistyötoimikunnan työsuojelijaokseen kuului työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina kaksi oman toimensa ohella toimivaa työsuojeluvaltuutettua. Toisen valtuutetun toiminta-alueena oli hyvinvoinnin palvelualue ja toisen elinvoiman palvelualue ja

konsernipalvelut. Työsuojelujaos kokoontui keskimäärin kerran kuukaudessa. Yhteydenpito sähköpostilla, Teamsillä ja puhelimitse oli viikoittaista.

Työsuojelu seurasi aktiivisesti sähköisen WPro-järjestelmän kautta sattuneita työtapaturmia, uhka- ja vaaratilanteita sekä työyksiköissä tehtyjä riskinarviointeja sekä työpaikkakäyntien raportointia. Riskienarviointiin kiinnitettiin huomiota ohjeistamalla kaikkia yksiköitä päivittämään riskienarvioinnit vuoden 2022 aikana.

Työsuojeluvaltuutettujen toiminta painottui kehittäviin ja korjaaviin toimenpiteisiin (mm. työympäristön ja tilojen tarkkailu mukaan lukien työpaikkakäynnit, työyhteisöjen ja esihenkilöiden tilaisuudet sekä koulutukset, toimintamallien ja oppaiden kehittäminen), organisaation sisäiseen yhteistyöhön (mm. työsuojelujaoksen kokoukset, sisäilma- ja muuta yhteistoimintatyöryhmät, yhteistyö työsuojelupäällikön, työsuojeluvalluutetut ja henkilöstöpäällikön kanssa) sekä omaan kouluttautumiseen. Lisäksi aikaa käytettiin myös esihenkilöiden ja työntekijöiden tukemiseen. Työhyvinvointikyselyn tuloksia käytiin läpi työsuojelujaoksessa. Työsuojelu tarkasteli tuloksia ja kävi myös keskusteluja tuloksista kyseisten yksiköiden esimiesten kanssa. Myös omaehtoinen kouluttautuminen ja tiedon hankinta työsuojeluasioissa ja esimiesten ja henkilöstön tukeminen työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvissä asioissa oli keskeistä.

Työpaikkakäynnit ja sähköinen terveystarkastus ko. kohteiden henkilöstölle tehtiin Herralan koululle ja päiväkotiin sekä perhepäivähoitajille. Työpaikkakäynneistä ja kyselyistä on työterveyshuolto kirjannut raportit, jotka on käyty läpi ko. henkilöstön kanssa ja toimitettu työyksikön esimiehelle, palvelualuejohtajalle ja työsuojeluvalluutetuille tiedoksi ja myös jatkotyöstämistä varten.

Kuukausittaisten kokousten lisäksi työsuojelujaos piti keskenään säännöllisesti yhteyttä työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Työsuojelujaoston esittelijänä ja sihteerinä toimii työsuojelupäällikkö.



## Tilastot ja liitteet

	2018	2019	2020	2021	2022
Henkilöstöä 31.12.	741	756	727	751	768
Vakinaisten osuus	82,6 %	81,9 %	80,5 %	77,2 %	78,4 %
Työllistetyt 31.12.	21	25	20	40	41
Naisten osuus henkilöstöstä	83,4 %	83,9 %		81,4 %	81,3 %
Keski-ikä (vakinaiset / kaikki)	46,6 / 45,5	47,0 / 45,7	47,4 / 46,4	47,4 / 46,1	48 / 47
Sairauspoissaoloprosentti (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)					6,3 %
Yhteensä keskimäärin kpv / henkilötyövuosi (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)					17,2
Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot tpv / henkilöt *)	11,7	11,4	10,6	11,4	
Poissaoloprosentti (sairausperusteiset *)	4,8 %	4,7 %	4,2 %	4,2 %	
Poissaoloprosentti (työtapaturmaperusteiset / ammattitautiperusteiset *)	0,2 / 0,0	0,1/0,0	0,1 %	0,2 %	
Terveysprosentti (sairausperusteisia poissaoloja *)	48,5 %	48,7 %	50,4 %	51,5 %	
Terveysprosentti (työtapaturmaperusteisia / ammattitautiperusteisia *)	97,8 / 100,0	98,5 %	98,4 %	98,5 %	
Terveysprosentti (0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä, kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)					12,8 %
<b>Työhyvinvointikyselyn vastausten keskiarvo osioittain (asteikko 1–5) vuonna 2018 alkaen asteikko 1–6</b>					
Työ ja työtehtävät	5,06	5,06		5,15	5,15
Työyhteisön toimivuus	5,05		4,91	5,02	4,99
Ammatillinen osaaminen	5,03	4,91		4,95	4,97
Esimiestoiminta	4,73		4,70	4,86	4,84
Työolot	4,82	5,59		4,72	4,69
Omat voimavarat	4,92	4,94		5,01	4,96
Viestintä ja tiedonkulku (uusi)	4,37		4,14	4,23	4,22
Johtaminen (uusi, esimiehet)	4,26		4,14	4,30	4,30
Kaikki osiot (ei sisällä johtamista 2018)	4,9			4,78	4,93
Eläkkeelle siirtyneet	6	5	15	14	19
Ikäeläkkeiden osuus	50,0 %	33,3 %	75 %		

\*) KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan antaman suosituksen mukaisesti v. 2022 sairauspoissaoloihin luetaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä. Vuoden 2022 suosituksen mukaiset sairauspoissaolot eivät siksi ole täysin vertailukelpoisia aikaisempiin vuosiin verrattuna.

**Taulukko: Henkilöstömäärä**

Henkilöstömäärä 31.12.	2018	2019	2020	2021	2022
Vakinaiset	612	619	585	580	602
Määräaikaiset	108	112	122	131	125
Työllistetyt	21	25	20	40	41
<b>Kaikki</b>	<b>741</b>	<b>756</b>	<b>727</b>	<b>751</b>	<b>768</b>

**Taulukko: Henkilötyövuosi (HTV2)**

Kunnan oma henkilöstö 2022	712,5
----------------------------	-------

**Taulukko: Henkilöstömenot**

	2018/€	2019/€	2020/€	2021/€	2022/€
Palkat ja palkkiot	23.869.800	25.025.000	24.803.600	25.617.710	27.665.244
Henkilösivukulut	7.215.200	6.861.600	7.369.200	7.228.851	7.730.848
Henkilöstömenot yht.	31.084.900	31.886.600	32.172.800	32.846.561	35.396.092
<b>Menot/asukas</b>	<b>1.318</b>	<b>1.361</b>	<b>1.383</b>	<b>1.423</b>	<b>1.543</b>
KuEL-palkkaperusteinen (sis. hlöstömenoihin)	3.489.200	3.847.800	4.486.000	4.102.315	4.384.123
KuEL-eläkemenoperusteinen (sis. hlöstömenoihin)	1.637.800	1.799.900	1.857.700	1.901.089	1.816.824
KuEL-varhemaksut (sis. hlöstömenoihin)	650.600				
Työkyvyttömyysmaksu		413.600	399.000	416.982	384.521
Koulutus	129.000	141.100	107.000	96.511	109.908

**Työ- ja työmatkatapaturmat 2022**

Työtapaturmia sattui yhteensä 58 kpl.

Työ- ja työmatkatapaturmien lukumäärässä oli pientä nousua edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 työtapaturmia sattui 58 kpl, joista työmatkatapaturmia oli 9. Tilastossa on huomioitu myös sellaiset työtapaturmat, joista ei ole aiheutunut työkyvyttömyyttä tai joista ei ole maksettu korvauksia. Korvauspäiviä oli yhteensä 661 (työssä 536 ja työmatkalla 125). Korvauspäiviä tapaturmaa kohden työssä sattuneista oli 11 pv ja työmatkalla 14 pv. Tapaturmakorvaukset työssä sattuneista 51.581 € ja työmatkalla sattuneista 18.757 €. Tapaturmaa kohden korvaukset olivat työssä sattuneista 1052 € ja työmatkalla sattuneista 2084 €.

Vahinkoja kpl					
	2018	2019	2020	2021	2022
Yhteensä	62	43	34	53	58

**Taulukko: Henkilöstömäärän kehitys 2018–2022 palvelualueittain**

Henkilöstömäärä 31.12.	2018	2019	2020	2021	2022
Hyvinvoinnin palvelualue	582	595	580	581	585
Elinvoiman palvelualue	107	104	101	103	112
Konsernipalvelut	31	32	26	27	30
Yhteensä	720	731	707	711	727
Työllistetyt	21	25	20	40	41
<b>Yhteensä (ml. työllistetyt)</b>	<b>741</b>	<b>756</b>	<b>727</b>	<b>751</b>	<b>768</b>

**Taulukko: Henkilöstön jakautuminen palvelualueittain vuonna 2022**

Palvelualue	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% koko henkilöstö
Hyvinvoinnin palvelualue	477	108	585	76,2
Elinvoima palvelualue	98	14	112	14,6
Konsernipalvelut	27	3	30	3,9
Yhteensä	602	125	727	94,7
Työllistetyt		41	41	5,3
Yhteensä (ml. työllistetyt)	602	166	768	

**Taulukko: Henkilöstörakenne palvelussuhteen keston mukaan vuonna 2022**

Palvelussuhteen kesto	-2v	2-4 v	5-9 v	10-14 v	15-19 v	20-24 v	25-29 v	30- v
Vakinaiset	165	91	52	91	81	50	31	41
%	27,4 %	15,1 %	8,6 %	15,1 %	13,5 %	8,3 %	5,2 %	6,8 %

**Taulukko: Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan vuonna 2022**

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan palvelualueittain	Naisia	%	Miehiä	%
Hyvinvoinnin palvelualue	502	85,8 %	83	14,2 %
Elinvoiman palvelualue	82	73,2 %	30	26,8 %
Konsernipalvelut	23	76,7 %	7	23,3 %
Työllistetyt	17	41,5 %	24	58,5 %
Koko henkilöstö	624	81,2 %	144	18,8 %
Kunta-ala 2021		80,0 %		20,0 %

**Taulukko: Henkilöstön ikärakenne vuonna 2022**

Ikävuodet	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Koko henkilöstö	67	47	83	98	131	115	119	102	6
%	8,7 %	6,1 %	10,8 %	12,8 %	17,1 %	14,9 %	15,5 %	13,3 %	0,8 %

**Taulukko: Henkilöstön keski-ikä**

Henkilöstön keski-ikä	2018	2019	2020	2021	2022
Vakinainen henkilöstö	46,6	47,0	47,4	47,4	48,0
Koko henkilöstö	45,5	45,7	46,4	46,1	47,0

**Taulukko: Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2022**

	Henkilöitä yhteensä	Päätymisen syy
Vakinainen alkaneet	64	
Vakinainen päättäneet	26	Eronnut, erotettu
Vakinainen päättäneet	19	Eläkkeelle
Vakinainen päättäneet	9	Muut
Vakinainen päättäneet	1	Sisäinen siirto

Vaihtuvuus	%
Tulovaihtuvuus	6,2 %
Lähtövaihtuvuus, muu kuin eläkevaih- tuvuus	4,5 %

**Taulukko: Sairauspoissaolot vuonna 2022 (KT:n uuden suosituksen mukainen)**

KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan antaman suosituksen mukaisesti v. 2022 sairauspoissaoloihin luetaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä. Vuoden 2022 suosituksen mukaiset sairauspoissaolot eivät siksi ole täysin vertailukelpoisia aikaisempiin vuosiin verrattuna.

	<b>Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)</b>	<b>Palkattomat sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat), kalenteripäivät</b>
1–7 pv	5663	59
8–29 pv	3130	53
30–59 pv	1472	224
60–89 pv	519	224
90–179 pv	890	0
Yli 180 pv	0	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	17,2	

	%
Sairauspoissaoloprosentti (kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)	6,3
Terveysprosentti (0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä, kaikki yhteensä, myös työtapaturmat)	12,8

**Taulukko: Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot sekä ammattitaudit (vanha suositus)**

<b>Sairausperusteiset poissaolot/hlö</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Työpäivää/hlö	11,7	11,4	10,6	11,4
Poissaoloprosentti/sairaus	4,8 %	4,7 %	4,2 %	4,2 %
Poissaoloprosentti/työtapaturma*	0,2	0,1	0,1 %	0,2 %
Poissaoloprosentti/ammattitauti*				
Terveysprosentti/sairaus**	48,5	48,7	50,4 %	51,5 %
Terveysprosentti/työtapaturma**	97,8	98,5	98,4 %	98,5 %
Terveysprosentti/ammattitauti	100 %	100 %	100 %	100 %

\* poissaoloprosentti = sairausperusteisten tai työtapaturmapoissaolojen osuus teoreettisista työpäivistä

\*\* terveysprosentti = ei yhtään sairausperusteisia tai työtapaturmapoissaoloja

Sairaus- ja työtapaturma- poissaolot sekä ammattitaudit	2018	2019	2020	2021
<b>Yhteensä työpäiviä</b>	8696	8608	7687	8551
<b>Työpäiviä / henkilö</b>	11,7	11,4	10,6	11,4
<b>1-3 tpv</b>				
osuus kaikista	27,1 %	27 %	23,6 %	27,1 %
<b>4-10 tpv</b>				
osuus kaikista	22,7 %	20,8 %	26,6 %	28,4 %
<b>11-60 tpv</b>				
osuus kaikista	28,8 %	24,6 %	29,9 %	31,5 %
<b>61-90 tpv</b>				
osuus kaikista	11,3 %	3,1 %	10,6 %	5,1 %
<b>91-180 tpv</b>				
osuus kaikista	10,1 %	21,3 %	6,2 %	7,9 %
<b>yli 181 tpv</b>				
osuus kaikista	0,0 %	2,3 %	2,9 %	0 %
<b>Kaikista poissaoloista työtapaturmia</b>				
osuus sairausperusteisista poissaoloista	4,5 %	1,9 %	2,2,%	5,5 %
<b>Kaikista poissaoloista ammattitauteja</b>				

## Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2022

Palkalliset koulutuspäivät/ vakinainen henkilöstö 31.12.2022	Palkattomat koulutuspäivät/ vakinainen henkilöstö 31.12.2022
647 pv	2057 pv

Palkattomiin koulutuspäiviin sisältyvät myös opintovapaapäivät ja oppisopimuskoulutus.