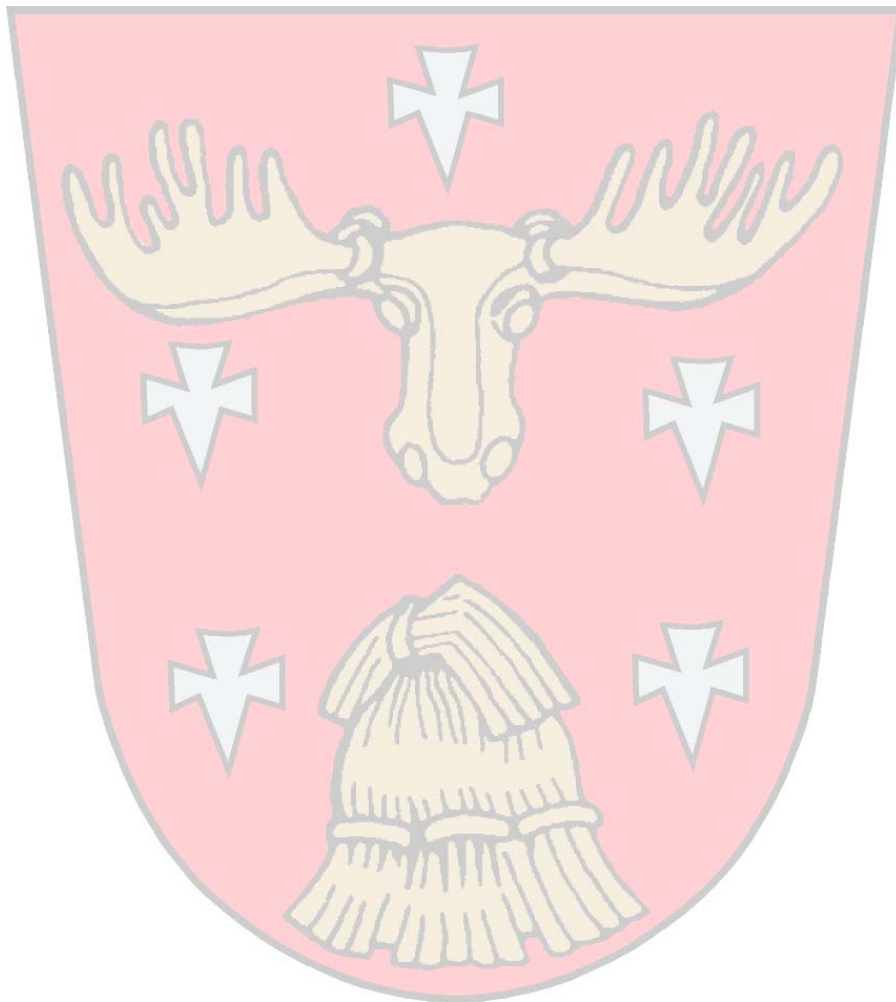


HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2008



8.6.2008 Yhteistyötoimikunta
8.6.2008 Kunnanhallitus
15.6.2008 Valtuusto

HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2008

I KUNNAN TULEVAISUUDENKUVA TOIMINTAMME SUUNNANANTAJANA

Henkilöstöohjelma
Organisaation rakenne
Kunta- ja palvelurakennemuutos

II HENKILÖSTÖPANOKSET

Henkilöstön määrä ja rakenne
Palkka- ja muut henkilöstökulut

III HENKILÖSTÖN TILA

Sairauspoissaolot
Eläkkeelle siirtyminen

IV TYÖYKSIKKÖJEN JA HENKILÖSTÖN KEHITYSTYÖ

Investoinnit henkilöstöön
Kehitystyö 2008
Yhteistoiminta
Sisäinen tiedottaminen
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
Alueellinen yhteistyö

Lähteet Populus palkanlaskenta- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän raportit
Raindance taloushallinnon tietojärjestelmän raportit
Tilastokeskuksen kuntatilastot
Kunnallinen työmarkkinalaitoksen henkilöstötilastot
Kuntien eläkevakuutuksen tilastot

Lisää tietoa organisaatiosta
www.hollola.fi
www.oivappk.fi

Hollolan henkilöstökertomus vuodelta 2008

Henkilöstönäkökulmasta vuosi 2008 oli sekä vakiinnuttamisen että uusien muutosten aikaa. Viiden kunnan yhteistyön tuloksena vuonna 2007 perustettu näille kunnille sosiaali- ja terveydenhuollon perustason palveluja tuottava peruspalvelukeskus Oiva –liikelaitos eli toista vuottaan. Vuoden alussa yhteistyö Kärkölän kunnan kanssa laajeni siten, että kirjasto- ja nuorisotyön henkilöstö siirtyi Hollolan kunnan palvelukseen. Vuoden alussa alueen vesihuoltoyhteistyö tiivistymisen myötä Hollolan vesihuoltolaitoksen henkilöstö taas siirtyi Lahti Aqua Oy:n palvelukseen. Palvelurakenteiden muuttaminen ei yksistään tuo tarkoitettuja muutoksia ja odotettuja tuloksia, vaaditaan muutosta myös asenteiden ja ajatusten tasolla – vanhasta luopumista ja poisoppimista sekä uuden oppimista.

Kunnallisen palveluja tuottavan organisaation menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, miten osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on. Henkilöstön tärkeys sen toiminnassa asettaa henkilöstöjohtamiselle suuria haasteita. Jotta palvelutuotannon tuloksellisuus ja laatu säilyvät ja kehittyvät ja ollaan jatkossakin kilpailukykyinen ja houkutteleva työpaikka, on tärkeää pystyä kehittämään niin määrällisiä kuin laadullisia henkilöstövoimavaroja kuin myös organisaatiota ja työympäristöä toiminnan edellyttämällä tavalla. Vuoden 2007 aikana tehtyjen henkilöstökyselyjen tulosten perusteella organisaatiossa vallitsee myönteinen vire. Kyselyjen tulosten perusteella on etsitty henkilöstötyön kehittämiskohteita ja eri tavoin panostettu niihin.

Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen työväline, joka sisältää tiivistettyä tietoa henkilöstövoimavaroista ja niiden kehityksestä. Henkilöstökertomus sisältää henkilöstöä kuvaavia lukumääräisiä ja euromääräisiä tietoja ja joitakin tunnuslukuja sekä sanallisen selostuksen vuoden aikana toteutetusta kehitystoiminnasta ja yhteistoiminnasta. Henkilöstöä kuvaavat tilastot ja tunnusluvut kertovat kehityksen suunnan. Viime vuosien suuret organisaatorakennemuutokset ja kuntayhteistyö ovat kuitenkin katkaisseet vertailutietojen ketjun, ja tämä tuo aiempaa tärkeämmäksi esitettyjen tietojen tulkinnan, koska tällä hetkellä näyttää siltä, että entisenlaisia pitkiä vertailuketjuja ei ole käytössä tulevaisuudessakaan. Tietoja voidaan verrata myös eri kuntien kesken, mutta tätä vertailua vaikeuttavat kuitenkin sekä toimintojen erilaiset organisointitavat ja muutokset niissä että tietojen erilaiset keräämis-, käsittely- ja raportointitavat, jolloin vertailupohja ei aina ole oikea.

Näinä aikoina tärkeintä ei ole taakse katsominen. Nyt on tärkeintä pystyä näkemään eteenpäin ja vaikuttamaan tulevaan. Siksi myös henkilöstökertomuksemme sisältää vähän vanhaa ja enemmän uutta, vähän lainattua ja enemmän omaa.

Hilkka Myllymäki
Henkilöstöpäällikkö
puhelin 8803 424, 044 780 1424
sähköposti hilkka.myllymaki@hollola.fi

Henkilöstökertomus on yhteenveto Hollolan kunnan henkilöstö- ja työympäristötyöstä sekä henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä. Näitä voidaan tarkastella seuraavista näkökulmista:

HENKILÖSTÖ- JA TYÖYMPÄRISTÖTYÖ		
Kuntastrategia ja henkilöstöohjelma		
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄLLINEN TYÖPANOS	TYÖYMPÄRISTÖ JA ORGANISAATIO	HENKILÖSTÖN LAADULLINEN TYÖPANOS
esim. henkilöstön määrä, työaika, poissaolot	esim. johtaminen, henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet	Esim. ammattitaito, työkokemus, työkyky, koulutus ja kehittäminen

I KUNNAN TULEVAISUUDENKUVA TOIMINTAMME SUUNNANANTAJANA

Valtuusto määrittelee Hollolan kunnan tahtotilan ja kehittämisstrategiat, joiden tavoitteena on vastata nopeasti muuttuvan ympäristön kuntasektorille asettamiin uudenlaisiin haasteisiin ja etsiä keskeisiä keinoja muutoksen tekemiseen ja hallintaan. Kuntastrategia ajantasaistetaan valtuustokauden ensimmäisenä vuonna 2009, joten tässä henkilöstökertomuksessa ei enää esitetä vanhaa strategiaa.

Henkilöstöohjelma - henkilöstöpolitiikan ja henkilöstötyön linjaukset 2025

Henkilöstö- ja työyhteistyötä kunnan kaikilla tasoilla ohjaa henkilöstöohjelma. Se valmistellaan työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä. Sen sisältämät asiat tukevat omalta osaltaan kunnan tahtotilan toteuttamista ja kunnan kokonaiskehittämistä.

Henkilöstöohjelma on tarkasteltu nelivuotiskausittain. Vuonna 2008 valmisteltiin henkilöstöohjelman ajantasaistaminen niin, että se voitiin vahvistaa uuden valtuustokauden alkaessa. Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään jo tämä ajantasaistettu ohjelma, jonka aikatahtäimeksi otettiin vuosi 2025.

Henkilöstöohjelma sisältää kaikkia kunnan työpaikkoja koskevat henkilöstötyön päämäärät ja keinot, joiden avulla tavoitteisiin pyritään. Siinä on otettu esille lähivuosien keskeisiä ja ajankoh- taisia henkilöstötyöhön liittyviä kehittämishaasteita, mutta se sisältää myös asioita, jotka arvoina ovat pysyviä.

Henkilöstöohjelma sisältää puitteet, joista johdetaan vuosittaiset koko kuntaa koskevat henkilöstötyön tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet. Sen lisäksi jokainen työpaikka päättää, mikä painotus ja tärkeysjärjestys henkilöstöohjelman sisältämillä asioilla on juuri sen kohdalla.

Visiomme 2025

Olemme osana Lahden aluetta tulevaisuutta innovatiivisesti rakentava, vetovoimainen ja ammattilaisiaan arvostava työpaikka

Strateginen päämäärämme

Meillä on innostunut ammattitaitoaan kehittävä henkilöstö, joka käyttää luovuuttaan ja osaamistaan tuloksellisesti muuttuvassa toimintaympäristössä

Arvomme

aktiivisuus – aloitteellisuus, edelläkävijyys, uudistumiskyky

yhteistyö – yhteen hiileen puhaltaminen, toisten töiden arvostaminen ja erilaisuuden hyödyntäminen voimavarana

vastuullisuus – vastuunotto itsestä ja muista, esimerkillisyys

työn ilo – onnistumisen elämykset

Ratkaisevat menestystekijät että onnistumme

1. Osaava johtaminen

Johtamisemme on ammattitaitoista, oikeudenmukaista ja yhteistyöhön perustuvaa

- ammattitaitoinen ja jämäkkä esimiestyö
 - o henkilöstöä arvostava tasapuolinen ja oikeudenmukainen toiminta
 - o organisaation tavoitteiden mukaiseen toimintaan kannustaminen ja rakentava palautteenantokulttuuri
 - o yhteisöllisyyden ja muutosvalmiuden tukeminen
- joustava organisaatio
 - o toimiala- ja yksikkörajat ylittävät sekä yhteistyöverkostoja ja seudullista yhteistyötä hyödyntävät toimintatavat
 - o joustavan toiminnan mahdollistavat toimintavaltuudet
 - o omaa työtä koskevat käytännön yhteistyö-, osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet
 - o organisaation kokonaisedun huomioonottaminen ratkaisuisissa
 - o selkeä ja johdonmukainen poliittisen ja operatiivisen johdon työnjako
 - o rakentava palautteenantokulttuuri

2. Ammattitaitoinen henkilöstö

Ammattitaitomme on tietoa, taitoa, kokemusta, asennetta ja yhteistyötä

- onnistunut työnjako ja rekrytointi kaikilla organisaatiotasolla
 - o oikea tehtävä-, henkilöstö- ja osaamisrakenne
 - o oikeat henkilöt oikeilla paikoilla
- osaamisen ja työn vaatimusten tasapaino
 - o osaamista kehitetään suunnitelmallisena ja monimuotoisena jatkuvana prosessina
 - o jokaisen oma vastuunotto oman ammattitaitonsa kehittämisestä
- valmius muutokseen
 - o jokaisen halu antaa oma panoksensa organisaation kehittymiseen

3. Hyvinvoiva työyhteisö

Työyhteisöissämme on yhdessä tekemisen meininki, luotamme toisiimme ja olemme ylpeitä siitä, mitä teemme ja saamme aikaan

- kokonaisvaltainen ja pitkäjänteinen työhyvinvoinnin kehittäminen
 - o työn ja työn tekemisen puitteiden sekä yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen
 - o henkilökohtaisten elämänvaiheiden ja –tilanteiden huomioon ottaminen
- jokaisen vastuunotto omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista
 - o rakentavat työyhteisötaidot ja arvostava työilmapiiri organisaation kaikilla tasoilla
 - o nopeat pulmatilanteiden ratkaisumallit
- onnistumisten ja hyvien asioiden tunnistaminen ja esille tuominen

4. Työn tuottavuus

Perusta tuottavalle työlle on osaavasti johdetussa ammattitaitoisessa henkilöstössämme ja työyhteisöjemme hyvinvoinnissa

- oman työn kehittäminen osana arkityötä
 - o jokaisen ammattitaidon hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä
 - o resurssien, työvälineiden ja teknologian oikea käyttö ja hyödyntäminen
 - o tuottavuusajattelu ja asiakashyöty on osa kaikkea toimintaa ja kehittämistä
- aloitteellisuuteen ja uuden luomiseen kannustava toimintakulttuuri
 - o erehdysten salliminen osana työyhteisön oppimista

Henkilöstöohjelman avulla henkilöstö- ja työyhteistyö on haluttu saada kokonaisvaltaiseksi, suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi. Sen avulla vastataan palveluihin ja niiden tuottamiseen kohdistuviin muuttuviin vaatimuksiin ja henkilöstön ikääntymisen tuomiin kysymyksiin.

Henkilöstöohjelma on näkemys siitä, millaisella henkilöstö- ja työyhteistyöllä sekä työntekotavoilla parhaiten päästään kunnan palvelutavoitteisiin. Sen periaatteiden mukaisesti toimitaan kunnan kaikilla työpaikoilla, ja sen visio, päämäärät ja keinot otetaan huomioon kunnan kehittämistoiminnassa ja vuosittaisia toimintasuunnitelmia tehtäessä ja tavoitteita asetettaessa.

Työyhteisömme kehystarina nivoutuu seuraavien avainsanojen ympärille. Ne sitovat toisiinsa työyhteisön hyvän perimän, nykypäivän ja tulevaisuuden ja antavat meille henkisen pohjan ja taustan työssämme.

Toimintaympäristömme

”ihmisen mittainen organisaatio”

Toimintakulttuurimme

”hyvin keskusteltu on puoliksi tehty”

Toimintatapamme

”aktiivinen kehittäjä”

Toimintatapamme

”tuumasta toimeen”

Toimintatuloksemme

”työn ilosta hyvää palvelua”

Organisaation rakenne

Kunnan luottamushenkilöorganisaatio muodostuu seuraavasti.

Valtuusto		
Tarkastuslautakunta		
Keskusvaalilautakunta		
Kunnanhallitus		
Perusturvalautakunta (tilaaja)	Sivistyslautakunta	Tekninen lautakunta - Toimitusjaosto - Rakennusvalvontajaosto
Peruspalvelukeskuksen johtokunta (tuottaja)		

Koko henkilöstön työntekijä on Hollolan kunta. Kunnalle kuuluvien hallintotehtävien hoitamiseksi ja kunnan toimialaan kuuluvien palveluiden tuottamiseksi henkilöstö jakautui vuonna 2008 toiminnallisiin alueisiin seuraavasti.

Kunnanjohtaja		
Konsernipalvelut - hallintopalvelut - talous- ja kehittämis- palvelut - henkilöstöpalvelut		
Perusturvatoimiala Läntisen perusturvapiirin yhteistoiminta-alueen tilaajaorganisaatio - tilaajakeskus	Sivistystoimiala - koulutoimi (peruskoulut, lukio, oppilashuolto) - päivähoito ja varhaiskasvatus (päiväkodit, perhepäivähoito) - vapaa-aikatoimi (kirjasto, kulttuuri, nuorisotoimi)	Tekninen toimiala - maankäyttö - rakennusvalvonta - kuntatekniikka - tilakeskus - kiinteistöpalvelut - liikunta - vesihuoltoliikelaitos - hallinto
Peruspalvelukeskus Oiva – liikelaitos (tuottajaorganisaatio)		

2000-luvulla organisaatiossa on tapahtunut useita kuntayhteistyön tiivistymiseen liittyviä muutoksia:

- 1.4.2000 Päijät-Hämeen pelastuslaitos, Hollolan palo- ja pelastustoimen henkilöstö siirtyi aluepelastuslaitoksen palvelukseen
- 1.1.2004 Päijät-Tili Oy, talouspalveluyksiköstä ja henkilöstöpalveluyksiköstä siirtyi kirjanpidon ja palkanlaskennan henkilöstöä
- 1.1.2005 Kuntatekniikan liikelaitos, teknisen toimialan kuntatekniikan tehtäväalueelta siirtyi tuotantohenkilöstö
- 1.7.2006 Ympäristötoimen yhteistyö, teknisen toimialan ympäristöyksikön henkilöstöä siirtyi Lahden kaupungin palvelukseen
- 1.1.2007 Wellamo-opisto, Hollolan alueopiston henkilöstö siirtyi Lahden kaupungin palvelukseen
- 1.1.2007 Peruspalvelukeskus Oiva –liikelaitos, Asikkalasta, Hämeenkoskelta, Kärkölästä ja Padasjoelta sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö sekä Tiirismaan kansanterveystyön kuntayhtymän henkilöstö siirtyivät Hollolan kunnan palvelukseen ja osin Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelukseen

- 1.1.2008 yhteistoimintasopimus vapaa-aikatoimen (kirjasto ja nuorisotyö) Kärkö-
län kanssa, ja samalla henkilöstö siirtyi Hollolan kunnan palvelukseen; Hollolan
vesihuoltolaitos –liikelaitoksen henkilöstö siirtyi Lahti Aqua Oy:n palvelukseen

Nämä muutokset ovat oleellisesti muuttaneet paitsi Hollolan kunnan organisaatio- ja palvelurakennetta myös henkilöstömäärää ja rakennetta. Siksi aikasarjoina seurattujen tietojen merkitys on muuttunut. Osittain tietoja on vielä esitetty myös aiemmilta vuosilta, mutta joistakin asioista pitemmän ajan seuranta ei enää ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaista. Vuosien 2007 ja 2008 luvut ovat pääosin vertailukelpoisia, mutta seuraavassa henkilöstökertomuksessa tilanne muuttuu taas, kun Kärkölän kunnan päivähoiton ja varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä opetushenkilöstö siirtyivät Hollolan kunnan palvelukseen vuoden 2009 alussa.

Kunta- ja palvelurakenneuudistustyö

Kunta- ja palvelurakenteeseen liittyvää maakunnallista valmistelua on Päijät-Hämeessä tehty syksystä 2005 lähtien ja virallisesti 1.4.2006 lähtien. Ensimmäisessä vaiheessa selvitettiin valti-
on ja kuntien välisen työnjaon muutoksia ja otettiin kantaa peruskunta-, piiri- ja aluekuntamalleihin. Toisessa vaiheessa pohdittiin kuntien yhteistyötä palvelutuotannossa. Tämän vaiheen väli-
raportti valmistui toukokuussa 2007, ja siinä esiteltiin neljä kokonaisuutta: yhteinen kuntaohjaus,
yhteiset kehittämissuunnitelmat ja tavoitteet, yhteiset palveluprosessit, yhteinen asiantuntijuus ja
osaaminen. Näiden pohjalta on tavoitteena yhteensopiva Päijät-Häme. Raportin päälinjauksena
oli ”palvelut edellä” eteneminen.

Vuoden 2009 alussa on Päijät-Hämeessä käynnistetty Kuntien palvelurakenteiden kehittä-
misprojekti (PAKETTI-projekti), jonka hallinnoijana toimii Päijät-Hämeen liitto. Projektin tavoit-
teena on kunta- ja palvelurakenteisiin kohdistuvien kehittämishankkeiden koordinointi suunnitte-
lemalla, kehittämällä ja yhteistyötä organisoimalla. Peruslähdekohtana ovat Päijät-Hämeen pal-
velurakenneuudistus –projektin aikana tehtyjä selvityksiä ja ehdotuksia sekä UusiKunta –
hankkeen esiselvityksen pohjalta käynnistettyä kuntaliitosprosessia. Projektissa toteutettavat
kokonaisuudet ovat hallinto ja koordinointi, toimintaympäristö ja toimintamallit sekä rakenteet ja
kuntayhteistyö.

Kuntien välisen yhteistyön lisääntyminen ja muutokset organisoinnissa, maakunnan toimin-
taympäristön muutokset (väestörakenne, työpaikkapendelöinti, muuttoliike jne.), organisaatiois-
sa tapahtuneet muutokset (sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoiminta) ja muut kuntakentän
toimintaan vaikuttavat muutokset nostavat esille tarpeen jatkaa kunta- ja palvelurakenteisiin
kohdistuvien kehittämistä. Kesän 2009 aikana alueen kunnat ottavat kantaa siihen, osallistuvat-
ko ne jatkoselvitystyöhön.

II HENKILÖSTÖPANOKSET

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstömäärän kehitys

Vuoden lopun lukumäärä vuonna 2008 oli yhteensä 1839 henkilöä.

Henkilöstömäärä 31.12.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Vakinaiset	689	723	728	739	749	739	731	1333	1377
Määräaikaiset	222	237	247	267	280	301	357	405	462
- sijaiset ja tilapäiset	218	232	235	245	277	298	349	394	449
- työllistetyt	4	5	12	22	3	3	8	11	13
Kaikki	911	960	975	1006	1029	1040	1088	1738	1839

Henkilöstö toimialoit- tain 2008	Vakinaiset	Määrä- aikaiset
Perusturva	100 %	0 %
Sivistys	70,0 %	30,0 %
Tekninen	82,6 %	17,4 %
Konsernipalvelut	91,7 %	8,3 %
Peruspalvelukeskus	75,9 %	24,1 %
Yhteensä	75,9 %	24,1 %
Kunta-ala 2007		

Palvelussuhteen luonteen mukaan tarkasteltuna vakinaisen henkilöstön osuus on jonkin verran suurempi kuin koko kunta-alalla.

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan

Henkilöstön rakenne sukupuolen mukaan oli seuraavanlainen.

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan 2008	Peruskunta		Peruspalvelukeskus	
	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä
Organisaatioyksiköt	755	141	894	49
	84,3 %	15,7 %	94,8 %	5,2 %
Koko kunta	1649	190		
	89,7 %	10,3 %		
Kunta-ala 2007	78 %	22 %		

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan toimialoittain 2008	Naisia	%	Miehiä	%
Perusturvatoimiala	3	100 %	0	0 %
Sivistystoimiala	570	87,5 %	83	12,4 %
Tekninen toimiala	161	73,9 %	57	26,1 %
Konsernipalvelut	21	87,5 %	3	12,5 %
Peruspalvelukeskus	894	94,8%	49	5,2 %
Koko henkilöstö	1649	89,7 %	190	10,3 %
Kunta-ala 2007		78 %		22 %

Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Hollolan kunnan henkilöstö sijoittuu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen soveltamisalalle. Sopimusaloittain henkilöstö jakautui vuonna 2008 seuraavasti.

Työehtosopimus 31.12.2008	Perus- kunta	Perus- palvelu- keskus
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES, joista perhepäivähoitajaliitteen piirissä	612 66	893
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS	37	
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES	223	
Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus LS		50
Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES	24	

Kymmenen yleisintä tehtävänimikettä 31.12.2008 (vakinaiset)	Hollola	Kunta-ala
Hoitaja	98	Sairaanhoitaja
Sairaanhoitaja	90	Peruskoulun luokanopettaja
Perushoitaja	86	Perushoitaja
Lastenhoitaja	85	Lähihoitaja
Lähihoitaja	76	Lastenhoitaja
Luokanopettaja	70	Perhepäivä- hoitaja
Perhepäivähoitaja	60	Lastentarhan- opettaja
Lastentarhanopettaja	59	Lehtori
Terveystenhoitaja	37	Tuntiopettaja
Siivooja	33	Koulunkäyn- tiavustaja

Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne vuonna 2008 oli seuraava:

Ikävuodet	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-
Peruskunta	7	22	99	99	116	116	125	108	132	75
%	0,2	2,5	11,0	12,9	12,9	12,9	13,9	12,0	14,7	8,3
Peruspalvelukeskus	21	32	52	76	76	99	157	174	181	73
%	2,2	3,4	5,5	8,1	8,1	10,5	16,7	18,5	19,3	7,7
Koko organisaatio	28	54	151	175	192	215	282	282	313	147
%	1,5	2,9	8,2	9,5	10,4	11,7	15,4	15,4	17,0	8,0

Ikärakenne vastaa kunta-alan yleistä tilannetta. Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu iältään välille 40-59, ja siinä taas suurimman yksittäisen viisivuotisryhmän muodostavat 55-59 –vuotiaat.

Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Koko organisaatio									
Vakinainen henkilöstö	46,0	46,1	46,3	46,3	46,1	46,5	46,9	47,5	
Koko henkilöstö	44,5	44,7	45,0	44,6	44,7	45,3	45,4	45,5	
Kunta-ala 2007									
Vakinainen henkilöstö								47,4	
Koko henkilöstö								45,3	

Tehtäväalueittain henkilöstön keski-ikä on jakautuu seuraavasti.

Henkilöstön keski-ikä 2008		
	Naiset	Miehet
Peruskunta	43,4	44,9
Peruspalvelukeskus	45,8	47,4
Kaikki	44,6	46,2
Kunta-ala	45,2	45,5

Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä asettavat tulevina vuosina paitsi Hollolassa myös koko kunta-alalla erityisiä haasteita paitsi työkyvyn ylläpitämiselle myös osaamisen varmistamiselle tulevaisuudessa.

PALKKA- JA MUUT HENKILÖSTÖKULUT

Palkkakulut

Henkilöstökulut 2008, milj. euroa	Peruskunta	Peruspalvelukeskus
Palkat ja palkkiot	23.271.797	26.061.640
Henkilösivukulut	7.490.472	6.313.047
Yhteensä	30.762.472	32.374.687

Vuosi 2008 oli kunta-alan virka- ja työehtosopimuskauden ensimmäinen kokonainen vuosi, kun kausi vaihtui 1.10.2007. 1.3. tuli samapalkkaisuuserä ja järjestelyerä sopimuslaskusta riippuen yhteensä 0,7-2,1 % ja 1.9. yleiskorotus 2,4 %. Tehy-pöytäkirjan mukaiset palkantarkistukset alkoivat vuoden 2008 puolella 1.1. .

Kuntatyönantajan palkkojen sivukulut vuonna 2008 olivat seuraavat: palkkaperusteiset eläkevaikutukset 16,50 %, kansaneläkevakuutus- ja sairausvakuutusmaksut 4,02 %, työttömyysvakuutusmaksu 2,85 % sekä muut sosiaalivakuutusmaksut 0,73 % (keskimäärin).

Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista

Osuus milj. euroa ja %	Peruskunta	Peruspalvelukeskus
Henkilöstökulut	30,8	32,4
Muut toimintakulut	70,3	37,8
Toimintakulut yht.	101,1	70,2
Henkilöstökulujen osuus	30,5 %	46,2 %

Tuottavuuden kehittäminen

Kunnanhallitus asetti marraskuussa 2007 työryhmän selvittämään keinoja tuottavuuden kehittämiseksi teemalla "Kuntatyö turvataan tuottavuudella". Työn tuottavuuden nostaminen edellyttää kaikkien olemassa olevien toimintamallien ja -tapojen avointa arviointia ja valmiutta rakenteiden ja toimintamallien muuttamiseen, palvelujen sijainnin ja sijoittelun arviointiin, työn organisoimisen ja työnjaon tarkasteluun, teknologian hyödyntämiseen, työaikajärjestelmien tehokkääseen käyttöön, yhteistyön uusiin avauksiin, kansalaisvastuun lisäämiseen ja osallisuuden mahdollistamiseen sekä erilaisten uusien mallien kokeiluihin. Arvioinnin kohteena on kunnan kaikki toiminta ja kaikkien työ. Työn loppuraportti valmistui keväällä 2008. Sen perusteella lähdettiin organisaation kaikilla toimialoilla erilaisin keinoin hakemaan tuottavuuden kehittymistä. Toimenpideohjelmalla tavoitellaan pitkäjänteisiä ja kestäviä ratkaisuja.

III HENKILÖSTÖN TILA**SAIRAUSPOISSAOLOT**

Sairauspoissaolot		
Työpäivää/henkilö	2007	2008
Hollola	11,3	9,2

Sairauspoissaolot		
Osuus teoreettisesta työajasta	2007	2008
Hollola	4,5%	4,4 %

Organisaatiomuutosten yhteydessä tapahtunut henkilöstömäärä ja rakenteen muutos vie pohjan sairauspoissaolopäivien määrän vertailulta edellisiin vuosiin ja määrien kehityksen analysoinnilta, ja uutta vertailusarjaa voidaan jatkaa vuoden 2007 jälkeen.

Tunnuslukujen työpäivää/henkilö ja osuus teoreettisesta työajasta avulla tarkasteltuna sairauspoissaolojen määrä on kunta-alan keskitasolla.

Sairauspoissaolot	2007	2008
Yhteensä työpäiviä	19 899	20 459
Kaikista 1-3 tpv	4 172	4 954
osuus kaikista	21,0 %	24,4 %
Kaikista 4-60tpv	10 603	11 362
osuus kaikista	53,3 %	55,6 %
Kaikista yli 60 tpv	4 859	3 665
osuus kaikista	24,4 %	17,9 %
Kaikista työtaturmia	265	478
osuus sairauspoissaoloista	1,3 %	2,3 %

Koko henkilöstön osalta tarkasteltuna 1-3 työpäivän mittaiset sairauspoissaolot kuvastavat lähinnä flunssa- yms. epidemioiden kulkua eri vuosina, ja yli 60 työpäivän mittaiset sairauspoissaolot kuvastavat lähinnä henkilöstön ikärakenteen kehitystä ja sen vaikutusta terveydentilaan. Niiden väliin jäävät 4-60 työpäivän mittaiset sairauspoissaolot ovat niitä, joiden vähentämiseksi työyhteisön kehittämistoimenpiteillä ja työhyvinvointitoiminnalla voidaan parhaiten vaikuttaa. Näiden sairauspoissaolojen määrän myönteistä kehitystä edesauttavat osaltaan työnantajan panostus ja toisaalta henkilöstön oma aktiivisuus työyhteisön kehittämiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. Yleisesti ottaen kuitenkin jokainen sairauspoissaolopäivä on sellainen, että sen estämiseksi tulee tehdä kaikki voitava ja kehittää työkykyä ylläpitävän toiminnan muotoja.

Aktiivisen aikaisen puuttumisen toimintamallin käyttöönottamisella on tehostettu sairauspoissaolojen seuranta ja tukea varsinkin niissä tapauksissa, joissa poissaolot ovat erityisen pitkiä tai poissaoloja on erityisen paljon.

Työtaturmien osuus sairauspoissaoloista oli 2,3 %. Työtaturmat ja niiden aiheuttajat analysoidaan ja selvitetään työpaikan mahdollisuudet vaikuttaa niihin.

ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Vuodesta 2008 siirtyminen eri eläkemuotojen piiriin on kehittynyt seuraavasti:

Eläkemuoto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Vanhuuseläke	12	12	12	14	10	11	8	18	29
Osa-aikaeläke	7	4	8	1	2	4	8	8	7
Työttömyyseläke	2	8	3	5	6	3	6	2	4
Kuntoutustuki	6	0	2	0	2	10	2	7	1
Osatyökyv.eläke	1	0	0	0	2	2	0	2	0
Työkyvyttömyyseläke	1	6	6	4	0	1	2	5	7
Yhteensä	26	28	30	28	22	31	26	42	41

Taulukossa esitetään vuosittaiset eläketapahtumat, jolloin sama henkilö saattaa olla luvuissa useamman kerran. Esim. henkilölle on jonakin vuonna myönnetty kuntoutustuki, joka sitten työkyvyttömyyden edelleen jatkuessa muuttuu joko täydeksi tai osatyökyvyttömyyseläkkeeksi tai henkilölle on myönnetty osa-aikaeläke, joka sitten vanhuuseläkeiän täytyessä muuttuu vanhuuseläkkeeksi.

Ikävuosiin perustuvien eläkkeiden osuus kaikista eläketapahtumista oli 87,8 %. Vanhuuseläkeitä oli 70,7 % vuoden 2008 eläketapahtumista.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä, KuEL	55,9	59,5	59,5	60,0	59,3	57,7	59,4	57,1	61,5
Kunta-ala	57,3	57,8	58,0	57,5	58,1	58,4	58,3	58,6	58,7
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä, VaEL				59,4	60,0	54,5	59,5	60,8	61,0
Kunta-ala				59,5	59,9	60,0	60,0	60,2	60,4
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä, KuEL ja VaEL				59,9	59,4	57,2	59,4	57,7	61,4
Kunta-ala	57,3	57,8	58,0	57,5	58,1	58,4	58,3	58,6	58,7
Ikäeläkkeiden osuus eläketapahtumista Hollolassa	73,1 %	57,1 %	66,7 %	53,6 %	54,6 %	48,4 %	61,5 %	61,9 %	87,8 %

Työvoiman tarjonnan niukentumisen ja myös eläkemaksujen hallinnan kannalta eläkkeellesiirtymisikää pyritään koko kunta-alalla nostamaan. Työyhteisöjen kehittämisessä ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä tämä asettaa erityisiä haasteita tulevina vuosina.

Eläke-ennusteet

Vuoden 2007 alussa ja siitä eteenpäin tapahtuneet organisaatiomuutokset ja henkilöstön siirtymiset organisaatiosta toiseen ovat aiheuttaneet sen, että Kuntien eläkevakuutuksen tämänhetkistä henkilöstörakennetta vastaavia tarkkoja eläke-ennustelukuja ei ole vielä saatavissa. Se kuitenkin tiedetään, että muutaman seuraavan vuoden aikana laskennallisen eläkeiän saavuttavat yhä useammat. Toisaalta muutokset eläkesäännöksissä ovat tuoneet mahdollisuuden jatkaa laskennallisen eläkeiän täyttymisen jälkeen, joten entisenlaista tarkkuutta ennusteet eivät henkilöstösuunnittelun pohjaksi tuo sittenkään, kun muuttuneita organisaatioita vastaavat tiedot ovat saatavissa.

Alustavan tiedon mukaan henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisajankohdat vuosiin 2015 ja 2022 mennessä ovat seuraavanlaiset:

Henkilökohtainen eläkeikä täyttyy	2015 mennessä	2022 mennessä
Sivistystoimiala	94	175
Tekninen toimiala	59	100
Konsernipalvelut ja tilaajakeskus	12	20
Peruspalvelukeskus	158	359
Kaikki yhteensä	323	654
	25,2%	51,1%

Hollolan kunnan henkilöstöpoistumaennuste vuosina 2008-2015 on yhteensä 323 henkilöä ja vuosina 2008-2022 654 henkilöä. Jos otetaan huomioon ikääntymisen vaikutukset ja Hollolan odotettu väestönkehitys (1-1,5%/v), kokonaisrekrytointitarve vuosina 2008-2022 on n. 700-800 työntekijää ilman toiminnallisia muutoksia.

III TYÖYKSIKKÖJEN JA HENKILÖSTÖN KEHITYSTYÖ

INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

Investoinnit henkilöstöön 2007	Peruskunta euroa	Peruspalvelukeskus euroa
Koulutus	41 979	114 641
Työterveyshuolto	92 274	113 374
Muu työhyvinvointi- ja virkistystoiminta (sis. kuntokuurit, kuntoremontit, terveysliikuntakurssit ja muun virkistystoiminnan)	42 303	*
Henkilöstön huomioiminen (ikävuosi-, työvuosi-, eläke- ym. merkkipäivät ja muu toiminta)	27 188	*

Edellä olevassa taulukossa on esitetty yhteenveto henkilöstöön kohdistuneista investoinneista. Luvut eivät ole suoraan vertailukelpoisia, koska peruskunnan osalta ne on kirjattu omille toiminoilleen ja peruspalvelukeskuksen osalta ne on poimittu ko. tilien tiedoista. *-merkillä varustettu- ja lukuja ei ole pystytty erittelemään.

KEHITYSTYÖ 2008

Työyhteisölähtöinen kehittämistoiminta, jonka tavoitteena on innostaa oman työn, työyhteisön yhteistyön ja ilmapiirin sekä työ- ja toimintakyvyn kehittämiseen, on henkilöstön suuren vaihtuvuuden vuosien lähestyessä entistäkin tärkeämpää.

Kaikkien työyksiköiden omaa kehitystyötä ohjasi kuntastrategiaan perustuva Hollolan kunnan henkilöstöohjelma. Kaikki henkilöstöohjelmaan sisältyvä kehitystyö ja siihen liittyvät toimenpiteet ovat samalla myös työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Henkilöstönäkökulman tavoitteet ja niiden toteutuminen 2008

Henkilöstönäkökulman valtuustotason toiminnallisena tavoitteena vuonna 2007 oli, että työyhteisöjen ja henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa pidetään yllä ja kehitetään suunnitelmallisesti. Seuraavassa on tavoitteen toteutumisaraportti.

Tärkeät menestystekijät	Arviointitapa	Tavoitetaso 2008
<p>Henkilöstönäkökulma (työyhteisön osaaminen ja uudistuminen; koskee kaikkia työyksiköistä)</p> <p>Hollolassa on ammattitaitoinen, motivoitunut ja uudistuva henkilöstö tekemässä tuloksellista työtä muuttuvassa toimintaympäristössä</p>	Työpaikkakysely	<p>Henkilöstöohjelma ohjaa henkilöstötyötä ja –johtamista kaikilla työpaikoilla.</p> <p>Työpaikkakysely sovittiin tehtäväksi yhteisellä mallilla naapurikuntien kanssa vuonna 2009. Muutoin toteutumista raportoidaan henkilöstökertomuksessa.</p>

Henkilöstötyön käyttösuunnitelmatason (kunnanhallitus) tavoitteita ja toteutumista kuvataan seuraavassa.

Tärkeät menestystekijät	Arviointitapa	Tavoitetaso 2008
<p>Vaikuttavuus (palvelukyky ja asiakasvaikuttavuus)</p> <p>Yhteiset henkilöstöjohtamisen menettelytavat kunnan kaikissa työyksiköissä</p>	Ohjeistuksen toteutuminen	<p>Henkilöstöjohtamisen prosesseja selkeytetään ja ohjeistusta täsmennetään.</p> <p>Prosessiselvitys tehtiin yhteistyössä Päijät-Tilin asiakaskuntien kanssa. Työ jatkuu prosessien ja tietojärjestelmän yhteisellä kehittämisellä.</p>

Peruspalvelukeskuksen osalta henkilöstöohjelmasta johdetut kahden ensimmäisen toimintavuoden painopisteet ovat seuraavat:

Joustava organisaatio ja selkeät vastuu- ja tehtäväjaot
Osaamisen ja työn vaatimusten tasapainottaminen
Työn ja työn tekemisen puitteiden kehittäminen
Vastuunotto
Jokaisen ammattitaidon hyödyntäminen uudistuksessa

Näiden painopisteiden toteuttamista käytännön toiminnassa seurattiin peruspalvelukeskuksen johtoryhmätasolla.

Henkilöstökysely

Edellisen kerran tehtyä henkilöstökyselyä ja sen tuloksia on esitelty vuoden 2007 henkilöstökertomuksessa. Henkilöstöohjelman ajantasaistamisen yhteydessä sovittiin, että seuraava kysely tehdään marraskuussa 2009 ja siitä eteenpäin aina vuosittain.

Työterveyshuolto ja virkistystoiminta

Koko henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut peruspalvelukeskuksen työterveysyksiköt Asikkalassa, Padasjoella ja Salpakankaalla.

Työterveyshuollon toimintaa on viime vuosien aikana siirretty korjaavasta eli sairauslähtöisestä toiminnasta ennaltaehkäisevään toimintaan. Tätä edellyttävät myös työterveyshuollon järjestämistä säätelevät lait ja määräykset sekä Kelan korvauskäytäntö. Lakisääteisten ja määräaikaistarkastusten lisäksi jatkettiin kokonaisvaltaisia ammattiryhmäkohtaisia tarkastuksia, jotka ovat pohjana tulevalle työyhteisölähtöiselle työterveyshuollon toiminnalle.

Työterveyshuollon yhtenä ennaltaehkäisevänä toimintamuotona toteutettiin vuosittaiset kaksi Kuntokuuri-kurssia, joiden tarkoituksena on aktivoida osallistujat oman fyysisen ja henkisen työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen. Kuntokuuri kestää noin puoli vuotta ja lisäksi puolen vuoden kuluttua sen päättymisestä on seurantapäivä. Kuntokuurin aikana työkykyä ja sen ylläpitämistä ja edistämistä käsitellään sekä työntekijän että työyhteisön näkökulmasta. Kelan kustantamaan TYK-kuntoutukseen osallistui kaksi ryhmää.

Vuonna 2002 aloitettua kuntoremontti- ja terveystuokurssien järjestämistä jatkettiin niille, joilla on runsaasti työvuosia jo takana mutta useita vuosia myös edessäpäin. Näidenkin kurssien tavoitteena on osallistujien aktivointi oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Säännöllisesti toimivia omaehtoisia liikuntaryhmiä toimi paitsi yhteisiä myös työpaikkakohtaisia. Lajeina ovat olleet mm. lentopallo, mölkky, vesijumppa, vesijumppa ja sauvakävely. Vuosittain on ryhmiä osallistunut Naisten kymppi- ja Kunnon nainen -tapahtumiin sekä Sulkavaan soutuun sekä Talkoourheilun eri lajeihin.

Eri työpaikat järjestivät omia virkistysretkiä ja -tapahtumia.

YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminta on johtamisen väline, jonka avulla edistetään toiminnan tuloksellisuutta ja parannetaan henkilöstön työelämän laatua, kun henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien asioiden suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan.

Yhteistoiminnan perusta

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta kunta-alalla oli perustunut yleissopimukseen yhteistoiminnasta ja sen perusteella paikallisesti tehtyihin yhteistoimintasopimuksiin. 1.9.2007 tuli voimaan yhteistoimintalaki, joka määrittelee kuntatyöpaikkojen yhteistoiminnan. Laki ei tuonut kunta-alalla olennaisia muutoksia aiempaan sopimukseen perustuvaan käytäntöön.

Yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa valmisteltiin yhteinen näkemys siitä, miten lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukainen ja muu organisaatiokohtainen yhteistoiminta järjestetään 1.1.2009 alkaen.

Luottamusmiestoiminta

Pääluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikkö kokoontuivat noin kerran kuukaudessa käsittelemään yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita. Vuoden 2008 aikana näiden pääluottamusmiestapa-lavereiden toiminta painottui organisaatiomuutoksen tuomiin tarpeisiin henkilöstöjohtamisen erilaisten käytäntöjen yhtenäistämistä.

Kunnan johtoryhmässä henkilöstön edustajana ovat vuorovuosin eri järjestöjen pääluottamusmiehet. Vuonna 2008 henkilöstön edustajana oli JUKO:n pääluottamusmies. Peruspalvelukeskuksen johtoryhmässä henkilöstön edustajana oli SUPER:n pääluottamusmies.

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus valita edustajansa myös toimialojen johtoryhmiin, jos sellainen on.

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnan käsittelemiä asioita olivat mm. tilinpäätös 2007, talousarvioraamitus vuodelle 2009, talousarvio ja henkilöstösuunnitelma vuodelle 2009, organisaation ja palvelujen muutokseen liittyvät valmistelut, Hollolan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, sekä erilaiset kuntayhteistyön liittyvät kehittämissuunnitelmat ja –hankkeet sekä yhteisesti valmistellut säännöt ja ohjeet. Yhteistyötoimikunta kokoontui yhdeksän kertaa.

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi. Valtuustokauden loppuajaksi eli vuosiksi 2007-2008 yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa laajennettiin siten, että henkilöstölle annettiin mahdollisuus nimetä uusia jäseniä peruspalvelukeskuksen eri toiminta-alueilta. Yhteistyötoimikunnan jäsenmääräksi tuli siten 15 henkilöstön edustajaa (pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä lisäksi muita henkilöstön edustajia) ja kuusi työnantajan edustajaa (neljä kunnanhallituksen jäsentä, kunnanjohtaja ja työsuojelupäällikkö). Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja sihteerinä toimii henkilöstöpäällikkö.

Työsuojelutoiminta

Organisaatorakenteen muuttuminen toi tarpeen lisätä myös työsuojelutoiminnassa mukana olevia resursseja. Siirtymävaiheessa eli nykyisen toimintakauden loppuun työsuojeluvaltuutettujen lisäksi henkilöstölle annettiin mahdollisuus asettaa eri kuntien alueella työskenteleviä alueasiamiehiä tuomaan paikallisia työsuojeluasioita työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäällikön tietoon. Työsuojelujaoksen kokoonpano vuonna 2008 oli työsuojelupäällikkö ja kolme työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelujaos kokoontui neljä kertaa ja lisäksi järjestettiin yksi keskustelu- ja tutustumistilaisuus. Kokousten lisäksi työsuojelujaos piti säännöllisesti yhteyttä työsuojeluun liittyvistä asioista.

Työpaikka- ja henkilötason yhteistoiminta

Vaikka sekä kehityskeskustelu- että työpaikkapalaverikäytäntöjen voidaan katsoa vakiintuneen työpaikkojen toimintamuodoksi, niiden hyödyntämistä henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamis-

keinona on kehitettävä edelleen. Niillä molemmilla on tärkeä osa paitsi työpaikkatason osallistumis- ja vaikuttamiskanavana sekä johtamisen välineenä myös oppimisen ja kehittämisen välineenä.

SISÄINEN TIEDOTTAMINEN

Työpaikkapalavereilla ja kehityskeskusteluilla on osallistumis- ja vaikuttamistehtävien lisäksi myös tärkeä tiedotuksellinen tehtävä.

Esimiestuntikäytäntö on toimintamuoto, joka on vakiinnuttanut asemansa paitsi tiedotuksellinen ja koulutuksellinen tehtävän toteuttajana myös esimiesten kokemusten- ja tiedonvaihtofoorumina.

Tarvittaessa pidetään tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia ajankohtaisista ja tärkeistä asioista eri organisaatioyksiköille.

Sähköisessä muodossa joka viikon torstaina ilmestyy sisäinen tiedotuslehti PikaSisäkkö. Se menee sähköpostilla niille, joilla sähköposti on, ja muiden osalta työpaikkakohtaisesti on sovittu käytännöstä, jolla PikaSisäkkön saavat myös ne, joilla ei ole mahdollisuutta saada sitä sähköisessä muodossa. PikaSisäkkö sisältää tärkeitä työhön liittyviä ja henkilöstöä koskevia asioita. PikaSisäkkö tallennettiin myös peruspalvelukeskuksen intranettiin. PikaSisäkkön teemanumeroisissa voidaan käsitellä tarkemmin ja erityisen tärkeitä ja ajankohtaisia asioita. Työpaikoilla on käytössä myös omia tiedotteitaan työpaikkakohtaisen tiedon välittämiseen.

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS

Vuonna 2008 valmisteltiin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jota sitten täydennettiin talvella 2009. Sen sisältämien keskeisten kehittämissuunnitelmien toteutumista tullaan jatkossa seuraamaan, ja siihen liittyviä kysymyksiä sisällyttämään vuosittain loppuvuonna tehtävään työyhteisökyselyyn.

Henkilöstöpoliittiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvä palkkaselvitys tehtiin työajan mukaisista palkoista. Tässä esitettävässä raportissa tehtäväkohtainen palkka on ns. täyden työajan palkka, joka tuo myös osa-aikatyötä tekevien osalta vertailukelpoisen perusteen. Kokonaisansio on ns. varsinainen palkka eli se sisältää tehtäväkohtaisen palkan lisäksi palkan vuosisidonnaiset ym. henkilökohtaiset osat.

Sopimus	Hinnoittelutus	N	M	Tehtäväkohtainen palkka N	Tehtäväkohtainen palkka M	Palkka-ero %	Kokonaisansio N	Kokonaisansio M	Palkka-ero %
KVTES		1433	54	1.957,20	2.071,94	-5,54	2.049,89	2.204,81	-7,03
	03HOI030	176	6	2.079,95	2.071,99	0,38	2.276,46	2.170,59	4,88
	04SOS06A	223	6	1.807,14	1.760,62	2,64	1.950,00	1.789,36	8,98
	05KOU010	45	7	1.679,69	1.621,65	3,58	1.753,82	1.645,50	6,58
	99999999	23	7	3.974,09	3.501,86	13,48	4.249,82	3.802,43	11,77
LS		30	20	3.647,76	4.112,46	-11,30	4.589,94	5.225,52	-12,16
	L1VV3002	11	8	3.541,20	3.961,97	-10,62	4.734,65	5.330,31	-11,18
OVTES		162	61	2.378,68	2.391,59	-0,54	2.751,15	2.835,84	-2,99
	40304005	21	11	2.494,22	2.502,40	-0,33	3.002,72	2.934,23	2,33
	40304030	46	15	2.343,91	2.446,83	-4,21	2.674,23	2.781,04	-3,84
	4040417	6	8	2.582,72	2.578,50	0,16	3.155,38	3.356,78	-6,00
TS		8	29	2.122,80	2.200,28	-3,52	2.504,18	2.614,91	-4,23
TTES		0	24		10,57			12,18	

Kartoituksessa ovat mukana koko organisaation joulukuussa 2008 palvelussuhteessa ollut henkilöstö (vakinaiset, määräaikaiset, kokoaikaiset, osa-aikaiset). Tarkastelu tehtiin sopimusaloit-

tain. Tietosuojaraja täyttyi kuuden hinnoittelukohtan osalta. Muissa hinnoittelukohtissa jompaakumpaa sukupuolta oli vähemmän kuin kuusi henkilöä. Sopimusalojen kokonaisluvussa ovat mukana kaikki ko. sopimusalaan joulukuussa 2008 kuuluneet. Palkkaselvityksen tuloksia tullaan analysoimaan ja niistä keskustelemaan yhteistyöryhmässä. Palkkaselvitysraporttia tullaan käyttämään myös tarkasteltaessa palkkojen asettumista eri vaativuustasoille. Vertailua vaikeuttavat kunta-alan monet ja erirakenteiset palkkausjärjestelmät.

ALUEELLINEN YHTEISTYÖ HENKILÖSTÖASIOISSA

Yhteistyötä henkilöstöhallinnon osa-alueilla on perinteisesti tehty erilaisilla verkostokokoonpanoilla, jonka juuret johtavat parin vuosikymmenen taakse. Näkyvintä tulosta tästä yhteistyöstä ovat olleet yhteistyössä järjestetyt esimies-, henkilöstö- ja yhteistoimintakoulutukset. Yhteistyön tuloksena on myös kierrätetty ns. hyviä käytäntöjä.

Eriyisen tiivistä ja tuloksellista yhteistyötä on viime vuosina tehty ns. Talkoo-kuntien (Asikkala, Hollola, Hämeenkoski, Kärkölä, Nastola ja Orimattila) henkilöstöasioista vastaavien kesken sekä tietojärjestelmäkehitystyössä että henkilöstöhallinnon toimintojen kehittämisessä.

Laajemmalla kaupunkiseudun tai maakunnan alueen kuntien yhteistyönä on kahden viime vuoden ajan toteutettu esimieskoulutusta muutosjohtamisen teemalla. Esimieskoulutuksen järjestämisestä alueellisena yhteistyönä on rakennettu runkoa, jonka pohjalta koulutusta lähdetään toteuttamaan.

Alueellinen henkilöstöhankintayhteistyö lähti liikkeelle yhteisen tietojärjestelmän käyttöönotosta ja siihen liittyvästä rekrytointiprosessien ja kuntatyönantajakuvan yhteisestä kehittämisestä.

Vuonna 2007 tehtiin henkilöstö- ja taloushallinnon seutuselvitys, jonka tuloksena lähdetään selvittämään alueen kunnallisten organisaatioiden yhteistä palvelukeskusta. Sitä jatkettiin vuonna 2008 tavoitteena yhteisten prosessien aikaansaaminen yhteisen organisaation toiminnan mahdollistajana.

Alueellisen työterveyspalveluyksikön perustaminen lähti liikkeelle vuonna 2007 tehdystä yhteisestä selvityksestä. Hanke on edennyt tavoitteena yhteinen alueellinen yksikkö vuoden 2010 alussa.

Vuonna 2008 valmisteltiin osana Päijät-Hämeen palvelurakennemuutos –projektia Päijät-Hämeen henkilöstölinjaukset –raportti. Siihen liittyvää konkreettista suunnittelu-, valmistelu- ja toteuttamistyötä lähdetään jatkamaan PAKETTI-projektin rahoittamana hankkeena. Osa-alueina ovat mm. kuntien työnantajavetoisuuden edistäminen ja henkilöstö- ja esimieskoulutukset.