

---

## HOLLOLAN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2009

Toimintaympäristömme

***”ihmisen mittainen organisaatio”***

Toimintakulttuurimme

***”hyvin keskusteltu on puoliksi tehty”***

Toimintatapamme

***”aktiivinen kehittäjä”***

Toteuttamistapamme

***”tuumasta toimeen”***

Toimintatuloksemme

***”työn ilosta hyvää palvelua”***

Käsittely

10.3.2010	Peruspalvelukeskuksen johtokunta
22.3.2010	Yhteistyöryhmä
29.3.2010	Yhteistyötoimikunta
29.3.2010	Kunnanhallitus
12.4.2010	Valtuusto

---

## HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2009

### **I KUNNAN TULEVAISUUDENKUVA TOIMINTAMME SUUNNANANTAJANA**

Kuntastrategia  
Henkilöstöohjelma  
Työhyvinvoinnin toimintaohjelma

### **II ORGANISAATION RAKENNE**

### **III HENKILÖSTÖPANOKSET**

Henkilöstön määrä ja rakenne  
Palkka- ja muut henkilöstökulut

### **IV HENKILÖSTÖN TILA**

Sairauspoissaolot  
Eläkkeelle siirtyminen  
Työhyvinvointikysely

### **V HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KEHITYSTYÖ**

Henkilöstönäkökulman tavoitteet ja niiden toteutuminen  
Toimintapojen kehittämistyö  
Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja virkistystoiminta  
Yhteistoiminta  
Sisäinen tiedottaminen  
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus  
Alueellinen yhteistyö henkilöstöasioissa

Liitteet 1 Työhyvinvointikysely 2009, asteikkoraportti  
2 Työhyvinvointikysely 2009, keskiarvoraportti  
3 Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisten kehittämislinjausten toteutumisen arviointi  
4 Avainlukuja 2009

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

Lisää tietoa organisaatiosta  
[www.hollola.fi](http://www.hollola.fi)  
[www.oivappk.fi](http://www.oivappk.fi)

**Hollolan henkilöstökertomus vuodelta 2009**

Henkilöstönäkökulmasta vuosi 2009 oli sekä vakiinnuttamisen että jälleen uusien muutosten aikaa. Viiden kunnan yhteistyön tuloksena vuonna 2007 perustettu näille kunnille sosiaali- ja terveydenhuollon perustason palveluja tuottava Peruspalvelukeskus Oiva –liikelaitos eli kolmatta vuottaan. Vuoden alussa yhteistyö Kärkölän kunnan kanssa laajeni siten, että edellisen vuoden alussa siirtyneiden kirjasto- ja nuorisotyön henkilöstön lisäksi Hollolan kunnan palvelukseen siirtyi nyt myös varhaiskasvatus- ja opetushenkilöstö. Palvelurakenteiden muuttaminen ei yksistään tuo tarkoitettuja muutoksia ja odotettuja tuloksia, vaan vaaditaan muutosta myös asenteiden ja ajatusten tasolla – vanhasta luopumista ja poisoppimista sekä uuden oppimista sekä toiminnoissa että toimintatavoissa.

Kunnallisen palveluja tuottavan organisaation menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, miten osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä sillä on ja millainen on työhyvinvoinnin tila työyhteisössä. Yleisesti on osoitettu ja todettu toiminnan tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin yhteys työyhteisössä. Henkilöstön tärkeys kunnan toiminnassa asettaa henkilöstöjohtamiselle suuria haasteita. Jotta palvelutuotannon tuloksellisuus ja laatu säilyvät ja kehittyvät ja jotta olemme jatkossakin kilpailukykyinen ja houkutteleva työpaikka, on tärkeää pystyä kehittämään niin määrällisiä kuin laadullisia henkilöstövoimavaroja kuin myös organisaatiota ja työympäristöä toiminnan edellyttämällä tavalla.

Vuoden aikana valmistelimme ja saimme kaikelle toiminnallemme suuntaa antavia raameja: kuntamme tahtotila ja strategia 2025, henkilöstöohjelma 2025, työhyvinvoinnin toimintaohjelma ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Ne ovat henkilöstöjohtamisen ja henkilöstötyön olennaisia työvälineitä. Katseemme on nyt riittävän kaukana tulevaisuudessa. Valmistelussa on otettu huomioon toimintaympäristössämme tapahtuneita ja ennakoituja muutoksia ja etsitty keinoja niihin varautumiseen ja niiden tuomiin haasteisiin vastaamiseen. Henkilöstöjohtamisen haasteita ja samalla henkilöstöohjelman keskeisiä linjauksia ovat osaava johtaminen ja esimiestyö, ammattitaitoinen henkilöstö, työhyvinvoinnin edistäminen ja toiminnan tuottavuus.

Vuonna 2009 tehdyn henkilöstökyselyn tulosten perusteella organisaatiossamme vallitsee selkeästi myönteinen vire. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että voisimme tyytyväisinä jäädä polkemaan paikoillamme. Kyselyn tulosten perusteella etsimme ja sovimme henkilöstötyön sekä kuntatason että työpaikkatason kehittämiskohteista, joihin jatkossa erityisesti panostamme ja joita panostuksia seuraamme ja arvioimme.

Henkilöstökertomus on yksi henkilöstöjohtamisen työvälineistä. Se sisältää tiivistettyä tietoa henkilöstövoimavaroista ja niiden kehityksestä. Henkilöstökertomus sisältää henkilöstöä kuvaavia lukumääräisiä ja eräitä euromääräisiä tietoja ja joitakin tunnuslukuja sekä sanallisen selostuksen vuoden aikana toteutusta kehitystoiminnasta ja yhteistoiminnasta. Henkilöstökertomus ei siis ole tilinpäätös, vaikka se samaan aikaan ja samasta vuodesta kootaankin kuin toimintaa ja tulosta kuvaava tilinpäätös. Talouden tilinpäätöksestä löytyvät kirjanpitoon perustuvat euromääräiset tiedot, henkilöstökertomus valottaa yhtä sen näkökulmista.

Henkilöstöä kuvaavat tilastot ja tunnusluvut kertovat kehityksen suunnan. Viime vuosien suuret organisaatorakennemuutokset ja kuntayhteistyö ovat 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 sekä toimintojen erilaiset organisointitavat ja muutokset niissä että tietojen erilaiset keräämis-, käsittely- ja raportointitavat, jolloin vertailupohja on harvoin oikea.

Näinä aikoina tärkeintä ei ole taakse katsominen. Nyt on tärkeintä pystyä näkemään eteenpäin ja vaikuttamaan tulevaan. Siksi myös henkilöstökertomuksemme vuodelta 2009 sisältää jälleen vähän vanhaa ja enemmän uutta, vähän lainattua ja enemmän omaa, jotka auttavat suuntaamaan katsetta tulevaan.

*Hilkka Myllymäki*

*Henkilöstöpäällikkö*

*puhelin 8803 424, 044 780 1424*

*sähköposti hilkka.myllymaki(at)hollola.fi*

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

HENKILÖSTÖ- JA TYÖYMPÄRISTÖTYÖ		
Kuntastrategia ja henkilöstöohjelma		
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄLLINEN TYÖPANOS	TYÖYMPÄRISTÖ JA ORGANISAATIO	HENKILÖSTÖN LAADULLINEN TYÖPANOS
esim. henkilöstön määrä, työaika, poissa-olot	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 kunnalle asettamiin uudenlaisiin haasteisiin ja etsiä keskeisiä keinoja muutoksen tekemiseen ja hallintaan. Kuntastrategia ajantasaistettiin valtuustokauden ensimmäisenä vuonna 2009.

### Tahtotilamme

*Hollola 2025 on elinvoimainen ja vastuullinen edelläkävijä*

### Arvomme

#### Vastuullisuus

- Kannamme vastuuta myös lastemme tulevaisuudesta
- Asetamme peruspalvelujen turvaamisen etusijalle
- Rakennamme ekologisesti, sosiaalisesti, taloudellisesti ja kulttuurisesti kestävästä kehitystä
- Edellytämme yhteistä vastuunkantoa hyvinvoinnin ylläpitämiseksi: kunnan vastuu sekä jokaisen kuntalaisen ja toimijan oma vastuu

#### Ennakoiva aktiivisuus

- Haemme aloitteellisesti ratkaisuja ja käänämme uhat mahdollisuudeksi
- Ennaltaehkäisemme ongelmien syntyä hyvissä ajoin
- Olemme aidon ja luottamusta rakentavan yhteistyön hakija ja tekijä

#### Ennakkoluulottomuus

- Kyseenalaistamme, otamme hallittuja riskejä, kokeilemme ja löydämme uusia ratkaisuja
- Haemme organisaatorajat ylittäviä ratkaisumalleja
- Tarkastelemme kriittisesti omaa toimintaa kehittyäksemme

#### Avoimuus

- Luomme kuntalaisille, poliitikoille / päättäjille, kunnan henkilöstölle ym. toimijoille mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa tarjoamalla tietoa ja kanavia
- Suhtaudumme avoimesti uusiin asioihin

**Strategiset päämäärämme****1. Kuntatalous tasapainossa**

- Tulorahoitus riittää toimintamenoihin sekä pääsääntöisesti ja pääosin välttämättömien nettovestointien kattamiseen
- Velkamäärä enintään valtakunnan keskiarvossa
- Kunnallisveroaste palvelutason suhteessa
- Kuntalaisten oma vastuu kasvaa
- Uudet rahoitusmallit käyttöön asteittain
- Kestävä ja pitkäjänteinen omistajapolitiikka ja omistajaohjaus

**2. Toimivat peruspalvelut**

- Laadukkaat perustason palvelut
- Tuottavuuden ja kustannustehokkuuden määrätietoinen kasvattaminen
- Ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstö
- Tavoitteellinen ja tuloksellinen yhteistyö: kustannus-, laatu-, erikoistumis- ja palvelujen saata-  
vuushyötyjen hakeminen

**3. Hyvä työllisyys**

- Vaikuttavaa elinkeinopolitiikkaa yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa
- Kilpailukykyisiä sijoituspaikkoja monipuolisille ja kehittyville yrityksille

**4. Toimiva demokratia ja hyvä hallinto**

- Määrätietoinen kunnan kehittäminen
- Vuorovaikutteiset ja kuntalaisia osallistavat toiminta- ja palveluprosessit
- Hallinnon avoimuus ja viestintä

**5. Yhdyskunnan ja ympäristön hallittu kehittäminen**

- Eheä yhdyskuntarakenne
- Elinympäristön viihtyisyys
- Hallittu ja ohjattu väestökasvu

**Henkilöstöohjelma - henkilöstöpolitiikan ja henkilöstötyön linjaukset 2025**

Henkilöstö- ja työyhteisötyötä ja henkilöstöjohtamista kunnan kaikilla tasoilla ja kaikissa yksiköissä ohjaa henkilöstöohjelma 2025. Henkilöstöohjelma ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma ajantasaistettiin vuonna 2009. Molemmat valmisteltiin yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Henkilöstöohjelman avulla henkilöstö- ja työyhteisötyö on haluttu saada kokonaisvaltaiseksi, suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi. Sen avulla vastataan omalta osaltaan palveluihin ja niiden tuottamiseen kohdistuviin muuttuviin vaatimuksiin ja henkilöstön ikääntymisen ja saatavuuden tuomiin kysymyksiin sekä myös toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin.

Henkilöstöohjelma on näkemys siitä, millaisella henkilöstö- ja työyhteisötyöllä ja toimintatavoilla parhaiten päästään kunnan palvelutavoitteisiin. Siihen on nostettu lähivuosien keskeisiä ja ajankohtaisia henkilöstötyöhön liittyviä kehittämishaasteita, mutta se sisältää myös asioita, jotka arvoina ovat pysyviä. Henkilöstöohjelman periaatteiden mukaisesti toimitaan kunnan kaikilla työpaikoilla, ja sen visio, strateginen päämäärä ja keinot otetaan huomioon työyhteisöjen kehittämistoiminnassa ja vuosittaisia toimintasuunnitelmia tehtäessä ja tavoitteita asetettaessa.

Henkilöstöohjelma sisältää puitteet, joista johdetaan vuosittaiset koko kuntaa koskevat henkilöstötyön tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet. Sen lisäksi jokaisen työpaikan tehtävänä on sopia ja 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 tuoksellisesti muuttuvassa toimintaympäristössä

### Arvomme

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

#### 2. Ammattitaitoinen henkilöstö

**Ammattitaitomme on tietoa, taitoa, kokemusta, asennetta ja yhteistyötä**

- onnistunut työnjako ja rekrytointi kaikilla organisaatiotasolla
  - oikea tehtävä-, henkilöstö- ja osaamisrakenne
  - oikeat henkilöt oikeilla paikoilla

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

- osaamisen ja työn vaatimusten tasapaino
  - osaamista kehitetään suunnitelmallisena ja monimuotoisena jatkuvana prosessina
  - jokaisen oma vastuunotto oman ammattitaitonsa kehittämiseksi
- valmius muutoksiin
  - 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
  - työn ja työn tekemisen puitteiden sekä yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen
  - henkilökohtaisten elämänvaiheiden ja –tilanteiden huomioon ottaminen
- jokaisen vastuunotto omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista
  - rakentavat työyhteisötaidot ja arvostava työilmapiiri organisaation kaikilla tasoilla
  - 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
  - jokaisen ammattitaidon hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä
  - resurssien, työvälineiden ja teknologian oikea käyttö ja hyödyntäminen
  - tuottavuusajattelu ja asiakashyöty on osa kaikkea toimintaa ja kehittämistä
- aloitteellisuuteen ja uuden luomiseen kannustava toimintakulttuuri
  - erehdysten salliminen osana työyhteisön oppimista

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”***

Toteuttamistapamme

***”tuumasta toimeen”***

Toimintatuloksemme

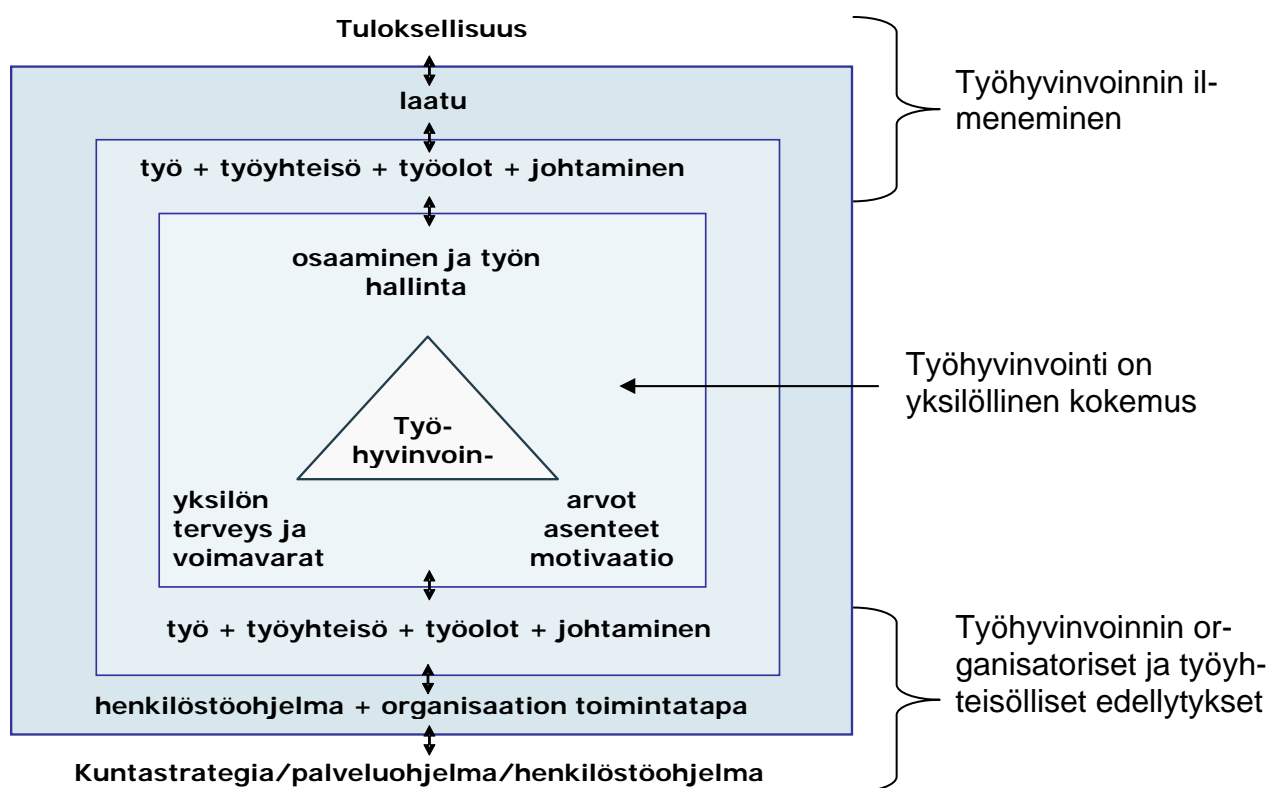
***”työn ilosta hyvää palvelua”***

**Työhyvinvoinnin toimintaohjelma**

Työhyvinvoinnin toimintaohjelma pohjautuu Hollolan kunnan henkilöstöohjelmaan 2025. Sen avulla henkilöstöohjelma siirtyy työyksiköissä toiminnan tasolle. Se tarkistetaan, sille asetetaan sekä koko kuntaorganisaatiota että työpaikkatasoa koskevat tavoitteet ja niiden toteutumista seurataan vuosittain.

Työhyvinvoinnin edistäminen on oleellinen osa hyvää henkilöstöjohtamista. Jokaisella työntekijällä on myös oma vastuunsa ja osuutensa hyvinvoivan työyhteisön toteutumisessa. Työhyvinvointi ja toiminnan tuloksellisuus ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa, ja erityisesti muutostilanteissa työhyvinvointia tukevien menettelytapojen merkitys kasvaa ja vaikuttaa muutoksissa onnistumiseen.

Työhyvinvointi on yksilön kokemus työnteon mielekkyydestä, työyhteisön ilmapiiristä, lähiesimiestyöstä ja johtamisesta sekä työyhteisön kokemus työn sujuvuudesta ja yhteisestä aikaansaamisen tunteesta, johon vaikuttaa moni tekijä paitsi työssä ja työyhteisössä myös sen ulkopuolella. Kokemus työhyvinvoinnista on aina henkilökohtainen, mutta yksittäiset kokemukset heijastuvat työyhteisötasolle. Näemme työhyvinvoinnin kokemuksen syntyminen edellytykset, osatekijät ja ilmenemisen seuraavasti kuvattuna (mukaillen Kuntien eläkevakuutus/Kuntatyö kunnossa).



Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen ovat henkilöstöohjelmaan perustuvaa yhteistyötä, jossa keskeiset toimijat ovat työpaikan jokainen työntekijä sekä johto ja esimiehet. Oman panoksensa siihen tuovat yhteiset henkilöstöhallinnon, työterveyspalvelun sekä yhteistoiminnan ja työsuojelun toimijat.

Tuemme työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä kokonaisvaltaisesti ja pitkäjänteisesti kehittämällä yhteistyössä sekä työn ja työn tekemisen puitteita että työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointia.

Hyvä henkilöstöjohtaminen ja työyhteisöjen toiminta tukee työntekijän koko työuran jatkuvaa ammatillista kasvua, kehitystä ja hyvinvointia. Kokemus hyvästä työstä ja hyvinvoivasta työyhteisöstä vaikuttavat sekä henkilökohtaisiin voimavaroihin että työn vetovoimaan. Ne luovat edellytyksiä sekä työsuorituksen parantumiseen että työssä jatkamiseen ja jaksamiseen pitempään.

Työnantajan toimenpitein työhyvinvoinnin syntymistä voidaan edistää ja sen ylläpitämistä tukea. Ratkaisevan tärkeää on kuitenkin jokaisen työntekijän oma panos oman henkilökohtaisen hyvinvointinsa ja voimavarojensa hallinnassa ja osaamisensa kehittämisessä sekä jokaisen vastuunotto omasta ja työyhteisönsä hyvinvoinnista.

## II ORGANISAATION RAKENNE

Kunnan luottamushenkilöorganisaatio muodostuu seuraavasti:

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

Koko henkilöstön työnantaja on Hollolan kunta. Kunnalle kuuluvien hallintotehtävien hoitamiseksi ja kunnan toimialaan kuuluvien palveluiden tuottamiseksi henkilöstö jakautui vuonna 2009 toiminnallisiin alueisiin seuraavasti:

Kunnanjohtaja		
Konsernipalvelut		
- hallintopalvelut		
- talous- ja kehittämispalvelut		
- henkilöstöpalvelut		
<b>Perusturvatoimiala</b> Läntisen perusturvapiirin yhteistoiminta-alueen tilaajaorganisaatio 1) - tilaajakeskus	<b>Sivistystoimiala 3)</b> - koulutoimi (peruskoulut, lukio) - päivähoito ja varhaiskasvatus (päiväkodit, perhepäivähoito) - vapaa-aikatoimi (kirjasto, kulttuuri, nuorisotoimi)	<b>Tekninen toimiala</b> - maankäyttö - rakennusvalvonta - kuntatekniikka - tilakeskus - kiinteistöpalvelut - liikunta - vesihuoltoliikelaitos - hallinto
<b>Peruspalvelukeskus Oiva – liikelaitos 2)</b> (tuottajaorganisaatio) - hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen - sosiaalipalvelut - koti- ja asumispalvelut - terveyden- ja sairaanhoidon palvelut: vastaanottopalvelut ja vuodeosastopalvelut - hallinto- ja talouspalvelut		

- 1) Tilaajaorganisaatio toimii läntisen perusturvapiirin viiden kunnan –Asikkalan, Hollolan, Hämeenkosken, Kärkölan ja Padasjoen – tilaajakeskuksena
- 2) Peruspalvelukeskus tuottaa läntisen perusturvapiirin kuntien sosiaali- ja perusterveydenhuollon palvelut

### 3) Sivistystoimialalla hoidetaan kahden kunnan – Hollolan ja Kärkölän - sivistysalan tehtävät

#### Palvelurakenteiden muutokset

2000-luvulla Hollolan kunnan organisaatiossa on tapahtunut useita kuntayhteistyön laajenemiseen ja palvelurakenteeseen liittyviä muutoksia, mm. palo- ja pelastustoimen Päijät-Hämeen yhteinen organisointi, henkilöstö- ja taloushallinnon operatiivisten palvelujen järjestäminen kuuden kunnan omistamaan Päijät-Tili Oy:öön, kuntatekniikan toiminnan ja palvelujen yhteinen tuottaminen viiden kunnan yhteistyönä Lahden seudun kuntatekniikka Oy:ssä, vapaan sivistystyön palvelujen tuottaminen kymmenen kunnan yhteistyönä, sosiaali- ja perusterveydenhuollon viiden kunnan yhteistyö, sivistystoimen yhteistyö Kärkölän kunnan kanssa sekä vesihuoltoyhteistyö Lahden kaupungin kanssa. Nämä muutokset ovat oleellisesti muuttaneet paitsi palvelu- myös organisaatorakennetta. Siksi aikasarjona seurattujen tietojen merkitys on muuttunut. Joistakin asioista pitemmän ajan seuranta ei enää ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaistakaan.

## II HENKILÖSTÖPANOKSET

### HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

#### Henkilöstömäärän kehitys

Vuoden lopun lukumäärä vuonna 2009 oli yhteensä 1960 henkilöä.

Henkilöstömäärä 31.12.	2006	2007	2008	2009
Vakinaiset	731	1333	1377	1520
Määräaikaiset	357	405	462	440
- sijaiset ja tilapäiset	349	394	449	421
- työllistetyt	8	11	13	19
<b>Kaikki</b>	<b>1088</b>	<b>1738</b>	<b>1839</b>	<b>1960</b>

Henkilöstömäärän tarkastelupisteenä on käytetty vuoden viimeisen päivän tilannetta. Se tarkoittaa, että lukuun tulevat mukaan kaikki, joiden palvelussuhde on ollut voimassa sinä päivänä. Vuosien 2007, 2008 ja 2009 alussa tapahtuneet perusturvan ja sivistysalan palvelurakennemuutokset näkyvät henkilöstömäärässä ja ovat samalla vieneet henkilöstömäärän pitemmän aikavälin kehittymisen tarkastelun tarkoituksenmukaisuuden.

Toimialoittain henkilöstö jakautui vuoden 2009 lopussa seuraavasti.

Toimiala	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Yhteensä	% koko henki- löstöstä
Perusturva / tilaajakeskus	3	0	3	0,1
Perusturva / peruspalvelukeskus	740	225	965	49,2
Sivistys	586	158	744	38,0
Tekninen	172	37	209	10,7
Konsernipalvelut	19	1	20	1,0
Työllistetyt		19	19	1,0
<b>Yhteensä</b>	<b>1520</b>	<b>440</b>	<b>1960</b>	

Henkilöstömäärältään suurin yksittäinen yksikkö on peruspalvelukeskus, joka tuottaa viiden kunnan - Asikkalan, Hollolan, Hämeenkosken, Kärkölen ja Padasjoen - sosiaali- ja perusterveydenhuollon palvelut. Peruskunnan toimialoista suurin on sivistystoimiala, johon kuuluu koulutoimi sekä päivähoito ja varhaiskasvatus, ja joka tuottaa kahden kunnan – Hollolan ja Kärkölen – sivistystoimialan palvelut. Teknisen toimialan henkilöstöön kuuluvat koko organisaatiolle palveluja tuottavina yksikköinä ruokapalvelut ja siivouspalvelut sekä kiinteistöhoitopalvelut. Konsernipalvelut hoitaa koko kuntaorganisaation yhteisiä hallinnollisia sekä taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon tehtäviä.

### Henkilöstörakenne palvelussuhteen luonteen mukaan

Palvelussuhteen luonteen mukaan henkilöstö jakautui seuraavasti.

Palvelussuhteen luonne	2006	2007	2008	2009
<b>Hollola</b>				
Vakinaiset	67,2 %	76,7%	74,9 %	77,6 %
Määräaikaiset (ml. työllist.)	32,8 %	23,3%	25,1 %	22,4 %
<b>Kunta-ala</b>				
Vakinaiset			75,9 %	
Määräaikaiset (ml. työllist.)			24,1 %	

Henkilöstö toimialoittain 2009	Vakinaiset	Määrä- aikaiset
Perusturva / tilaajakeskus	100 %	0 %
Perusturva / peruspalvelukeskus	76,7 %	23,3 %
Sivistys	78,8 %	21,2 %
Tekninen	82,63 %	17,7 %
Konsernipalvelut	95,0 %	5,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>77,6 %</b>	<b>22,4 %</b>
Kunta-ala 2008	75,9 %	24,1%

Palvelussuhteen luonteen mukaan tarkasteltuna vakinaisen henkilöstön osuus on jonkin verran kasvanut edellisistä vuosista, ja se on myös hiukan suurempi kuin koko kunta-alalla.

### Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan

Henkilöstön rakenne sukupuolen mukaan oli seuraavanlainen.

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan 2009	Peruskunta		Peruspalvelukeskus	
	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä
Organisaatioyksiköt	832	158	912	58
	84,0 %	16,0 %	94,0 %	6,0 %
<b>Koko kunta</b>	<b>1744</b>	<b>216</b>		
	89,0 %	11,0 %		
Kunta-ala 2008	79 %	21 %		

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan toimialoittain 2009	Naisia	%	Miehiä	%
Perusturvatoimiala / tilaajakeskus	3	100 %	0	0 %
Perusturvatoimiala / peruspalvelukeskus	908	94,1 %	57	5,9 %
Sivistystoimiala	648	87,1 %	96	12,9 %
Tekninen toimiala	156	74,6 %	53	25,4 %
Konsernipalvelut	17	85,0 %	3	15,0 %
Työllistetyt	12	63,2 %	7	36,8 %
<b>Koko henkilöstö</b>	<b>1744</b>	<b>89,0 %</b>	<b>216</b>	<b>11,0 %</b>
Kunta-ala 2008		79 %		21 %

### 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 lääkärin virkaehtosopimuksen ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen soveltamisalalle. Sopimusaloittain henkilöstö jakautui vuonna 2009 seuraavasti.

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

Työehtosopimus 31.12.2009	Peruskunta	Peruspalvelukeskus	Koko kunta
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES, joista perhepäivähoitajaliitteen piirissä	649	913	1562
	76		76
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS	37		37
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES	281		281
Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus LS		57	57
Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES	23		23
Yhteensä			1960

Kymmenen yleisintä tehtävämikettä 31.12.2009 (vakainainen henkilöstö)	Hollola	Kunta-ala 2008
Lähihoitaja	288	Opettajat
Lastenhoitaja	102	Sairaanhoidajat
Sairaanhoidaja	91	Lähi- ja perushoitajat
Luokanopettaja	75	Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset
Lastentarhanopettaja	72	Perhepäivähoitajat
Perhepäivähoitaja	79	Lääkärit
Koulunkäyntiavustaja	36	Lastentarhanopettajat
Terveystenhoitaja	31	Siivoojat
Siivooja	30	Kodinhoitajat ja kotiaavustajat
Peruskoulun lehtori	26	

## Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne vuonna 2009 oli seuraava:

Ikävuodet	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Peruskunta	7	26	91	114	132	124	133	138	139	82	4
%	0,7	2,6	9,2	11,5	13,3	12,5	13,4	13,9	14,0	8,3	0,4
Peruspalvelukeskus	19	34	58	80	86	105	145	162	182	94	5
%	2,0	3,5	6,0	8,2	8,9	10,8	14,9	16,7	18,8	9,7	0,5
Koko kunta	26	60	149	194	218	229	278	300	321	176	9
%	1,3	3,1	7,6	9,9	11,1	11,7	14,2	15,3	16,4	9	0,5

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

**Henkilöstön keski-ikä**

Henkilöstön keski-ikä	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Peruskunta</b>										
Vakinainen henkilöstö										46,0
Koko henkilöstö										44,2
<b>Peruspalvelukeskus</b>										
Vakinainen henkilöstö										48,0
Koko henkilöstö										46,0
<b>Koko kunta</b>										
Vakinainen henkilöstö	46,0	46,1	46,3	46,3	46,1	46,5	46,9	47,5	46,8	46,9
Koko henkilöstö	44,5	44,7	45,0	44,6	44,7	45,3	45,4	45,5	44,8	45,1
<b>Kunta-ala 2008</b>										
Vakinainen henkilöstö									47,5	
Koko henkilöstö									45,3	

Tehtäväalueittain henkilöstön keski-ikä jakautuu seuraavasti.

Henkilöstön keski-ikä 2009		
	Naiset	Miehet
Peruskunta	44,0	44,9
Peruspalvelukeskus	46,0	46,2
<b>Koko kunta</b>	<b>45,0</b>	<b>45,3</b>
Kunta-ala 2008	45,3	45,7

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

**PALKKA- JA MUUT HENKILÖSTÖKULUT****Henkilöstökulut**

Henkilöstökulut milj. euroa	2007	2008	2009
Palkat ja palkkiot	45,4	49,4	55,0
muutos		8,8 %	11,3 %
Henkilösivukulut	12,8	13,9	15,4
muutos		8,5 %	10,8 %
<b>Yhteensä</b>	<b>58,2</b>	<b>63,3</b>	<b>70,4</b>
muutos		8,8 %	11,2 %

Vuosi 2009 oli kunta-alan virka- ja työehtosopimuskauden 2007-2009 viimeinen kokonainen vuosi. Sopimuskorotusten kustannusvaikutus 2009 oli keskimäärin 3,2 %. Henkilöstökulujen kasvussa näkyvät sivistystoimialan lisääntynyt kuntayhteisö.

## Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista

Toimintakulut milj. euroa ja osuus	Peruskunta 2007	Peruspalvelukeskus 2007	Kokokunta 2007	Peruskunta 2008	Peruspalvelukeskus 2008	Kokokunta 2008	Peruskunta 2009	Peruspalvelukeskus 2009	Kokokunta 2009
Henkilöstökulut	28,9	29,3	58,2	30,9	32,4	63,3	36,1	34,3	70,4
Muut toimintakulut *	32,3	31,9	64,2	34,5	33,9	68,4	37,7	34,9	72,5
Toimintakulut yht.	61,2	61,2	122,4	65,4	66,3	131,7	73,8	69,2	142,9
Henkilöstökulujen osuus	47,3%	47,8%	47,6%	47,4%	48,8%	48,0%	48,9%	49,6%	49,2%

\* toimintakulut sisältää ulkoiset menot

## Eläkemaksut

milj. euroa ja osuus	Peruskunta 2007	Peruspalvelukeskus 2007	Kokokunta 2007	Peruskunta 2008	Peruspalvelukeskus 2008	Kokokunta 2008	Peruskunta 2009	Peruspalvelukeskus 2009	Kokokunta 2009
Palkkaperusteiset	2,8	4,0	6,8	2,9	4,3	7,2	3,3	4,7	8,0
Eläkemenoperusteiset KuEL	1,2		1,2	1,3		1,3	2,0		2,0
Eläkemenoperusteiset VaEL	1,2		1,2	1,3		1,3	1,5		1,5
Varhaiseläkemenoperusteiset	0,07		0,07	0,4	0,03	0,4	0,4	0,04	0,4
Yhteensä	5,3	4,0	9,3	5,9	4,3	10,2	7,2	4,7	11,9
muutos						9,7%			16,7%

Palkkaperusteista eläkemaksua maksavat sekä työntekijä että työnantaja kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkettä karttuu työntekijälle 18 ikävuodesta 68 ikävuoteen. Palkkaperusteista eläkemaksua maksetaan myös silloin, kun työntekijä tekee työtä eläkkeellä ollessaan, koska eläkkeelläkin tehdystä työstä karttuu uutta eläkettä 68-vuotiaaksi saakka. Työnantajan palkkaperusteinen KuEL-eläkemaksu vuonna 2009 oli 15,9 %.

Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. Eläkemenoperusteista eläkemaksua ei aiheudu 1.1.2005 jälkeen tehdystä työstä, joten peruspalvelukeskus ei maksa lainkaan eläkemenoperusteista eläkemaksua. Kuntien eläkevakuutuksen eläkemenoperusteisten maksujen kokonaismäärästä jaetaan kunnan maksettavaksi osuus sen perusteella, miten paljon maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunnan palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa joko työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle tai jotka alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea. Varhaiseläkemaksu määräytyy maksussa olevien varhaiseläkkeiden perusteella.

### III HENKILÖSTÖN TILA

#### SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolot	2007	2008	2009
Työpäivää/henkilö			
Hollola	14,9	11,1	12,1

Organisaatiomuutosten yhteydessä tapahtunut henkilöstömäärä ja rakenteen muutos vie pohjan myös 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	2009
Yhteensä työpäiviä	19 822	20 442	23 796
Kaikista 1-3 tpv osuus kaikista	4 863	5 778	6 650
Kaikista 4-10 tpv osuus kaikista	5 830	6 035	6 728
Kaikista 11-60 tpv osuus kaikista	8 016	7 713	9 633
Kaikista 61-90 tpv osuus kaikista	770	557	533
Kaikista 91-180 tpv osuus kaikista	343	105	0
Kaikista yli 181 tpv osuus kaikista	0	254	252
Kaikista työtapaturmia osuus sairauspoissaaloista	270	485	901

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.

Työtapaturmien osuus sairauspoissaoloista oli 3,8 %. Työtapaturmat ja niiden aiheuttajat analysoidaan ja selvitetään työpaikan mahdollisuudet vaikuttaa niihin.

Työtapaturmia sattui vuonna 2009 yhteensä 74. Sattuneet työtapaturmat jakautuivat olosuhteen mukaan seuraavasti: työpaikalla 48, työmatkalla 22 ja työliikenteessä tai muualla työpaikan ulkopuolella 4. Ammattitauteja ei ilmennyt.

Korvauspäiviä oli yhteensä 552. Korvattaviin päiviin laskettiin mukaan työtapaturmat, joista maksettiin päivärahaa tai eläkettä. Alle kolme päivää kestänyt työkyvyttömyys tai päivät, joista korvattiin vain sairaanhoitokuluja, eivät ole mukana korvattavissa päivissä.

Työtapaturmien syyt selvitetään ja pyritään ennakoimaan ja vaikuttamaan tuleviin tilanteisiin ja poistamaan riskitekijöitä ja -tilanteita.

## ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Vuodesta 2000 siirtyminen Kunnallisen eläkelain (KuEL) ja Valtion eläkelain (VEL) eri eläkeuotojen piiriin on kehittynyt seuraavasti:

Eläkeuoto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vanhuuseläke	12	12	12	20	10	11	8	18	29	vain KuEL 31
Osa-aikaeläke	7	4	8	1	2	4	8	8	7	13
Työttömyyseläke	2	8	3	5	6	3	6	2	4	10
Kuntoutustuki	6	0	2	2	2	10	2	7	1	8
Osatyökyv.eläke	1	0	0	0	2	2	0	2	0	3
Työkyvyttömyyseläke	1	6	6	3	0	1	2	5	7	5
<b>Yhteensä pl. osa-aikaeläke</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>57</b>

Taulukossa on esitetty 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.

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä, KuEL	55,9	59,5	59,5	60,0	59,3	57,7	59,4	57,1	61,5	59,6
Kunta-ala	57,3	57,8	58,0	57,5	58,1	58,4	58,3	58,6	58,7	59,4
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%	KuEL 77,2%

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

### Eläke-ennusteet

**Kuntien eläkevakuutuksen ja Valtiokonttorin eläkerekisterin mukaan henkilökohtaisen eläkeiän täyttävien määrät ja osuus vuoden 2009 viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön määrästä vuosiin 2015, 2020, 2025 ja 2030 mennessä ovat seuraavat:**

Eläkeiän täyttymisvuosi	KuEL-vakuutetut	VEL-vakuutetut	Yhteensä	Yhteensä viisivuosittain	Yhteensä % vakinaisesta henkilöstöstä 2009
2010	25	10	35		
2011	42	3	45		
2012	37	3	40		
2013	37	5	42		
2014	53	3	56		
<b>2015</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>56</b>	<b>274</b>	<b>18,0 %</b>
2016	54	4	58		
2017	60	3	63		
2018	52	6	58		
2019	43	2	45		
<b>2020</b>	<b>68</b>	<b>2</b>	<b>70</b>	<b>294 / 568</b>	<b>37,4 %</b>
2021	44	9	53		
2022	46	2	48		
2023	50	3	53		
2024	37	2	39		
<b>2025</b>	<b>58</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>253 / 821</b>	<b>54,0 %</b>
2026	42	1	43		
2027	52	2	54		
2028	45	3	48		
2029	40	7	47		
<b>2030</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>228 / 1 049</b>	<b>69,0 %</b>
<b>Yhteensä vuoteen 2020 mennessä</b>				<b>1 049</b>	

## TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Henkilöstöohjelman ajantasaistamisen yhteydessä sovittiin, että seuraava työyhteisökysely tehdään marraskuussa 2009 ja siitä eteenpäin aina vuosittain. Kysely rakennettiin yhteistyössä viiden naapurikunnan kanssa.

Koko henkilöstölle osoitettu työhyvinvointikysely tehtiin marraskuussa 2009. Kysely toteutettiin pääasiassa nettikyselynä, mutta vastaaminen oli mahdollista myös paperivastauksina. Kyselyjä lähetettiin 1461 kpl ja niitä palautui 938 kpl. Vastausprosentti oli siis 64,2%.

Kysely oli rakenteellisesti jaettu kuuteen työhyvinvoinnin rakentumista kuvaavaan osa-alueeseen:

1. työ ja työtehtävät
2. työyhteisön toimivuus
3. ammatillinen osaaminen
4. esimiestoiminta
5. työolot
6. omat voimavarat

Jokaisen aihealueen sisällä oli 4-10 tarkentavaa kysymystä, joihin henkilöstö vastasi asteikolla 5-1. Vastausvaihtoehdot olivat 5=täysin samaa mieltä, 4=osittain samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 1=täysin eri mieltä.

Yhteenveto vastauksista toimialoittain on tämän henkilöstökertomuksen liitteinä. Liitteessä 2 on toimialoittain ja koko kunta yhteensä vastausten jakauma asteikolla 1-5, ja liitteessä 3 ovat vastausten keskiarvot samoin toimialoittain ja koko kunta yhteensä.

Kaikkien vastausten keskiarvo eri osa-alueilla oli seuraava:

1. työ ja työtehtävät, ka 4,31
2. työyhteisön toimivuus, ka 3,69
3. ammatillinen osaaminen, ka 4,24
4. esimiestoiminta, ka 3,77
5. työolot, ka 3,75
6. omat voimavarat, ka 3,98

ja kaikkien osa-alueiden yhteenvedon keskiarvo on 4,02.

Keskiarvojen lisäksi on tarkasteltu täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä sekä täysin eri mieltä ja osittain eri mieltä vastanneiden osuutta tietyissä asiaryhmissä.

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

Oma itse ja työ	Keskiarvo	Täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä vastanneiden osuus	Täysin eri mieltä tai osittain erimielistä vastanneiden osuus
Pidän työtäni tärkeänä ja merkittävänä ja olen sitoutunut siihen	4,79	98 %	1 %
Olen valmis kohtaamaan muutoksia ja uusia haasteita työssäni	4,48	94 %	2 %
Olen yleensä tyytyväinen työhöni	4,43	92 %	4 %
Voin suositella organisaatiotamme työpaikkana ystäväilleni ja tuttavilleni	4,14	80 %	10 %

Osaaminen ja sen kehittäminen	Keskiarvo	Täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä vastanneiden osuus	Täysin eri mieltä tai osittain erimielistä vastanneiden osuus
Osaamiseni on mielestäni hyvällä tasolla ja vastaa työni vaatimuksia	4,45	95 %	2 %
Ylläpidän ja kehitän aktiivisesti osaamistani	4,28	88 %	3 %
Esimieheni kannustaa ja tukee minua osaamiseni kehittämiseen	3,83	69 %	16 %
Työyhteisöni osaamisen on mielestäni hyvällä tasolla ja sitä kehitetään	4,11	83 %	7 %

Työyhteisöjen toiminnan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta kuvaavien kysymysten vastauksia on raportoitu jäljempänä kohdassa Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Työhyvinvointikyselyn tulokset kokonaisuudessaan ovat henkilöstökertomuksen liitteissä 1 (asteikkoraportti) ja 2 (keskiarvoraportti).

Työhyvinvointikysely on yksi työväline työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tarkastelussa. Kyselyn avulla henkilöstöllä on mahdollisuus tuoda esille näkemyksiään omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavien tekijöiden nykytilasta ja sen kehittamisestä.

Tavoitteena on herättää ajatuksia ja innostaa henkilöstöä keskustelemaan työhyvinvointiin liittyvistä asioista omalla työpaikalla yhdessä esimiehen kanssa. Esimiesten tehtävänä on yhdessä henkilöstönsä kanssa keskustella kyselyn tuloksista ja valita vähintään yksi kehittämiskohde, jonka toteutumista ja vaikutusta työhyvinvointiin seurataan.

Kyselyä käytetään henkilöstöohjelman ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman toteutumisen seurannassa ja niiden vuosittaisten tavoitteiden asetannassa ja toteutumisen arvioinnissa.

Työhyvinvointikysely tehdään vuosittain aina marraskuussa. Kysely ei ole itseisarvo, vaan tärkeintä on tulosten tarkastelu ja tulkita ja hyödyntäminen nostamalla esiin työhyvinvointiin liittyviä kehittämistarpeita ja kohdentamalla kehittämistyötä ja toimenpiteitä asioihin, joilla työhyvinvointia voidaan edistää.

### III HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KEHITYSTYÖ

#### HENKILÖSTÖNÄKÖKULMAN TAVOITTEET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN

Henkilöstönäkökulman valtuustotason tärkeinä menestystekijöinä vuonna 2009 oli vuorovaikutteinen, osallistava johtamistapa ja uudistamiseen ja kehittymiseen kannustava toimintakulttuuri. Seuraavassa on henkilöstöpalvelujen tavoitteiden toteutumaportti.

Tärkeät menestystekijät	Arviointitapa	Tavoitetaso 2009
<p><b>Henkilöstönäkökulma</b> (työyhteisön osaaminen ja uudistuminen; koskee kaikkia työyksiköitä)</p> <p>Henkilöstöjohtaminen ja henkilöstötyö kaikissa työyksiköissä toteuttaa yhteistä henkilöstöohjelmaa ja henkilöstöpoliittisia linjauksia</p> <p>Työyhteisöjen tuottavuutta edistävät toimintatavat</p>	<p>Henkilöstöohjelman ajantasaistaminen Työyhteisökysely</p> <p>Tuottavuusohjelman tukitoimenpiteiden toteutuminen</p>	<p>Ajantasaistettu henkilöstöohjelma otetaan käyttöön vuoden alussa <b>Vahvistettu ja otettu käyttöön</b> <b>Työyhteisökysely tehty</b></p> <p>Tuottavuusohjelman sovitut tukitoimenpiteet toteutetaan kaikissa työyksiköissä <b>Annettiin tarkan talouden hoidon ohjeistuksia, otettiin käyttöön virkojen ja työsuhteiden täytölupamenettely</b> <b>Käynnistettiin tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto (kolme ryhmää), jonka yhteydessä opinnäytteinä valmistellaan eri alojen tuottavuutta edistäviä toimintamuotoja.</b></p>

Henkilöstötyön käyttösuunnitelmatason (kunnanhallitus) tavoitteita ja toteutumista kuvataan seuraavassa.

Tärkeät menestystekijät	Arviointitapa	Tavoitetaso 2009
<p><b>Prosessit</b> (organisaation suorituskyky ja toimivuus)</p> <p>Yhtenäiset henkilöstöjohtamisen toimintakäytännöt ja henkilöstöhallinnon toimintaprosessit koko organisaatiossa</p> <p><b>Henkilöstö</b> (työyhteisön osaaminen ja uudistuminen)</p> <p>Työyhteisön hyvinvointi ja rakentavat työilmapiiri koko organisaatiossa</p>	<p>Ajantasaistettu henkilöstöohjelma Yhtenäiset käytännöt ja prosessit käytössä</p> <p>Ajantasaistettu työhyvinvointiohjelma otettu käyttöön</p>	<p>Ajantasaistetaan henkilöstöjohtamista ohjaava henkilöstöohjelma <b>Vahvistettu ja otettu käyttöön</b></p> <p>Ajantasaistetaan henkilöstöohjelmaan perustuva työhyvinvointiohjelma <b>Vahvistettu ja otettu käyttöön</b></p>

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

<b>Talous</b> (talouden ja resurssien hallinta)  Henkilöstöresurssien hallittu käyttö ja osaamisen kehittäminen työ-elämämuutoksissa	Toimintamalli otettu käyttöön Toimintamallin toteutumisen seuranta	Otetaan käyttöön toimintamalli edistämään ja tukemaan henkilöstöresurssien sisäistä liikkuvuutta ja joustavaa käyttöä organisaatiossa palvelurakennemuutoksissa ja tehtäväjärjestelyissä ja yksilöllisissä elämänvaiheissa ja –tilanteissa sekä osaamisen kehittämis- ja laajentamismahdollisuuksia <b>Valmistellaan seudullisena yhteistyönä, ei vielä valmis</b>
---	---	---

Peruspalvelukeskuksen liiketoimintasuunnitelmaan perustuvat taloussuunnitelman henkilöstönäkökulman menestystekijät ovat olleet seuraavat:

Kannustava henkilöstö- ja innovaatiopolitiikka  
 Osaava, toimintoja kehittävä henkilöstö  
 Henkilöstön saatavuus, työnantajaimago  
 Henkilöstöresurssit

### Investoinnit henkilöstöön

Investoinnit henkilöstöön 2009	Peruskunta euroa	Peruspalvelu- keskus euroa
Koulutus	108 933	155 487
Työterveyshuolto (brutto)	122 505	166 637
Muu työhyvinvointi- ja virkistystoiminta (sis. kuntokuurit, kuntoremontit, terveysliikuntakurssit ja muun virkistystoiminnan)	48 729	*
Henkilöstön huomioiminen (ikävuosi-, työvuosi-, eläke- ym. merkkipäivät ja muu toiminta)	33 402	22 053

Edellä olevassa taulukossa on esitetty yhteenveto henkilöstöön kohdistuneista investoinneista. Luvut eivät ole suoraan vertailukelpoisia. Peruskunnan osalta ne on kirjattu keskitetysti omille toiminnoilleen. Peruspalvelukeskuksen osalta ne on kirjattu tulosalueittain ja poimittu ko. tilien tiedoista. \*-merkillä varustettuja lukuja ei ole pystytty erittelemään.

### TOIMINTATAPOJEN KEHITTÄMISTYÖ

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 työyksikköjen omaa henkilöstöjohtamisen kehitystyötä ohjasi kuntastrategiaan perustuva Hollolan kunnan henkilöstöohjelma. Kaikki henkilöstöohjelmaan sisältyvä kehitystyö ja siihen liittyvät toimenpiteet ovat samalla myös työhyvinvointia ylläpitävää ja edistävää toimintaa.

### **Henkilöstöjohtamisen ja työyhteisötyön yhteiset ohjeistukset**

Esimiesten ja työyhteisöjen toiminnan tukena on erilaisia henkilöstöjohtamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen työvälineitä, joita tarvittaessa ajantasaistetaan ja kehitetään. Niiden avulla esimiestyötä ja työyhteisöjen toimintaa ohjeistetaan tavoitteena yhdenmukainen ja tasavertainen toiminta yksiköstä riippumatta.

Vuonna 2009 ajantasaistettiin, täydennettiin ja vahvistettiin mm. seuraavia henkilöstöjohtamisen työvälineitä

- Henkilöstöohjelma 2025 / vahvistettiin 2009
- Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2010 / vahvistettiin 2009
- Henkilöstökertomus 2009 / toimitettiin 2009
- Yhteistoimintakäytännöt 2009 / tuli voimaan 1.1.2009
- Monimuotoisuussuunnitelma: henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma / ajantasaistettiin ja täydennettiin 2009
- Puheeksi ottamisen ja aktiivisen aikaisen puuttumisen toimintamalli / Varhaisen puuttumisen toimintamalli, ristiriitojen käsittelymalli / Sairauslomien ja työtapaturmien sekä läheltäpiti-tilanteiden seurantamalli / ajantasaistettiin ja täydennettiin 2009
- Hyvän työyhteisötoiminnan toimintaohje / vahvistettiin 2009
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma / vahvistettiin 2009
- Toimintaohjeet sisäilmaongelmapauksissa / vahvistettiin 2009
- Henkilöstön palkitseminen, kannustaminen ja huomioiminen / ajantasaistettiin ja vahvistettiin 2009
- Heha-ohjeet: käytännön toimintaohjeita palvelussuhde- ja muista henkilöstöasioista esimiehille / ohjeita ajantasaistettiin ja täydennettiin 2009

### **Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja virkistystoiminta**

Koko henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut peruspalvelukeskuksen työterveysyksiköt Asikkalassa, Padasjoella ja Salpakankaalla. Työterveyspalveluhenkilöstön ja lääkäreiden työterveyspalvelut on ostettu ulkopuoliselta toimijalta.

Työterveyshuollon toimintaa on viime vuosien aikana pyritty siirtämään korjaavasta eli sairauslähtöisestä toiminnasta ennaltaehkäisevään toimintaan, ja jatkossa tähän on kiinnitettävä erityistä huomiota. 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.

Vuonna 2002 aloitettua kuntoremontti- ja terveysliikuntakurssien 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.

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.

Yhteistoiminta kunta-alan työpaikoilla perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistyöstä. Yhteistoiminnan käytännön järjestämisestä Hollolan kunnassa on yhteistyössä valmisteltu yhteinen näkemys.

### **Työpaikka- ja henkilötason yhteistoiminta**

Työpaikkatason yhteistoiminta on tärkein ja vaikuttavin yhteistoiminnan muoto. Vaikka sekä kehityskeskustelu- että työpaikkapalaverikäytäntöjen voidaan katsoa vakiintuneen työpaikkojen toimintamuodoksi, niiden hyödyntämistä henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamiskeinona on kehitettävä edelleen. Niillä molemmilla on tärkeä osa paitsi työpaikkatason osallistumis- ja vaikuttamiskanavana sekä johtamisen välineenä myös oppimisen ja kehittämisen välineenä.

### **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 ajantasaistettiin 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.

### **Yhteistyöryhmä**

Pääluottamusmiesten ja henkilöstöpäällikön yhteistyöryhmä kokoontui keskimäärin kerran kuukaudessa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita.

Vuonna 2009 yhteistyöryhmään kuuluivat Sirkka Haapanen, Timo Hillman, Hilikka Myllymäki, Helena Rantanen, Antti Tiensuu ja Leena Törmänen.

## **Yhteistyötoimikunta**

Yhteistyötoimikunnan vuonna 2009 käsittelemiä asioita olivat mm. henkilöstöohjelma 2025, työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2010 ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, kuntastrategia 2025, tilinpäätös 2008, talousarvioraamitus vuodelle 2010, taloudentasapainotusohjelma 2010, talousarvio ja henkilöstösuunnitelma vuodelle 2010, organisaation ja palvelujen muutoksiin liittyvät valmistelut sekä erilaiset kuntayhteistyöhön liittyvät kehittämissuunnitelmat ja –hankkeet sekä yhteisesti valmistellut säännöt ja ohjeet. Yhteistyötoimikunta kokoontui kymmenen kertaa.

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi. Valtuustokauden loppuajaksi eli vuosiksi 2009-2012 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.

Vuonna 2009 yhteistyötoimikuntaan kuuluivat henkilöstön edustajina Sirkka Haapanen, Timo Hillman, Ari-Veli Isonikkilä, Tuomo Jokiniemi, Siskoliisa Keskiväli, Pirjo Nummelin, Pirjo Puranen, Helena Rantanen, Saara Riihilahti, Antti Tiensuu, Helena Tinnilä, Leena Törmänen, Jarkko Härkönen ja Jorma Wessman ja työnantajan edustajina Marja-Riitta Kempas, Tuula Kilpinen, Heikki Mantere (puheenjohtaja), Matti Siirola, Päivi Rahkonen ja Anne Laine sekä Hilikka Myllymäki (esittelijä ja sihteeri).

## **Työsuojeluyhteistoiminta**

Kunta-alalla työsuojelutoiminnan perustana on Kunnallisen alan työsuojelun yhteistointasopimus.

Yhteistyötoimikunnan työsuojelujaoksen kokoonpano vuonna 2009 oli työsuojelupäällikkö Anne Laine ja kolme työsuojeluvaltuutettua Jarkko Härkönen, Ari-Veli Isonikkilä ja Antti Tiensuu puheenjohtajana. Työsuojelujaos kokoontui neljä kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat mm. kiinteistöjen sisäilma-asiat ja ohjeistukset, työtapaturma-asiat, työyhteisöjen hyvinvointi, työturvallisuus, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelukoulutus sekä työsuojeluvastuut työpaikoilla. Kokousten lisäksi työsuojelujaos piti säännöllisesti yhteyttä työsuojeluun liittyvistä asioista. Työsuojelujaoston esittelijänä ja sihteerinä toimii työsuojelupäällikkö.

## **Henkilöstön edustus johtoryhmissä**

Kunnan johtoryhmässä ja peruspalvelukeskuksen johtoryhmässä henkilöstön edustajana ovat vuorovuosin eri järjestöjen pääluottamusmiehet. Vuonna 2009 henkilöstön edustajana oli JHL:n pääluottamusmies. Peruspalvelukeskuksen johtoryhmässä henkilöstön edustajana oli Tehy:n pääluottamusmies.

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

## 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 tiedonvaihtoforumina.

Tarvittaessa on pidetty tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia ajankohtaisista ja tärkeistä asioista eri henkilöstöryhmille ja organisaatioyksiköille.

Sähköisessä muodossa joka viikon torstaina ilmestyy sisäinen tiedotuslehti HehaSisäkö. Se lähetetään sähköpostilla niille, joilla on työnantajan sähköposti. Muiden osalta on työpaikkakohtaisesti sovittu käytännöstä, jolla HehaSisäkön saavat myös ne, joilla ei ole mahdollisuutta saada sitä sähköisessä muodossa. HehaSisäkö tallennetaan myös hallinnon verkon omaan kansioon sekä peruspalvelukeskuksen intranettiin. HehaSisäkö sisältää tärkeitä työhön liittyviä ja henkilöstöä koskevia asioita. HehaSisäkön teemanumeroissa 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. Se tarkistetaan vuosittain ja valmisteluryhmänä toimii yhteistyöryhmä.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältämien keskeisten kehittämissuunnitelmien toteutumista seurataan, ja siihen liittyviä kysymyksiä on sisällytetty vuosittain tehtävään työhyvinvointikyselyyn.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeiset kehittämissuunnitelmat on ryhmitelty seuraavasti:

- päätöksenteko ja johtaminen
- valtavirtaistaminen
- hyvä käytös työyhteisössä
- rekrytointi
- henkilöstöjohtaminen
- tehtävien organisointi, työnjako ja uralla eteneminen
- ammatillisen osaamisen kehittäminen
- palvelussuhteen ehdot
- työolosuhteet
- työn ja yksilöllisten elämäntilanteiden yhteensovittaminen

Raportti yhteistyöryhmän tekemästä arvioinnista vuodelta 2009 on henkilöstökertomuksen liitteenä 3.

Työhyvinvointikyselyssä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työyhteisössä kuvaavia yleisiä kysymyksiä:

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus työyhteisössä	Keskiarvo	Täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä vastanneiden osuus	Täysin eri mieltä tai osittain erimielistä vastanneiden osuus
Työyhteisössäni toimitaan yhteisin ja yhteisesti sovituin periaattein	3,78	72 %	17 %
Työyhteisössäni arvostetaan kaikkien työtä	3,81	74 %	21 %
Tunnen että esimieheni toiminta on tasapuolista ja oikeudenmukaista	3,82	69 %	20 %
Tunnen että esimieheni arvostaa minua ja luottaa minuun	4,13	79 %	11 %
Työyhteisössäni naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia	4,16	72 %	6 %
Työyhteisössäni eri-ikäiset ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia	4,41	82 %	10 %

Työhyvinvointikyselyn tulokset kokonaisuudessaan ovat henkilöstökertomuksen liitteissä 1 (asteikkoraportti) ja 2 (keskiarvoraportti).

Henkilöstöpoliittiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvä palkkaselvitys tehtiin 31.12.2009 tilanteen mukaisista ns. täyden työajan mukaisista palkoista. Tarkastelu tehtiin sopimusaloittain ja hinnoittelukohdittain erikseen. Tietosuoja- ja täyden työajan osalta. Muissa hinnoittelukohdissa jompaakumpaa sukupuolta oli vähemmän kuin kuusi henkilöä. Tämä on yleinen ilmiö vastaavankokoisissa organisaatioissa, jossa on runsaasti ammattiryhmiä, jolloin eri tehtävät sijoittuvat omiin hinnoittelukohtiinsa. Palkkaselvityksen tuloksia analysoidaan ja niistä keskustellaan yhteistyöryhmässä.

## ALUEELLINEN YHTEISTYÖ HENKILÖSTÖASIOISSA

Yhteistyötä henkilöstöhallinnon osa-alueilla on perinteisesti tehty erilaisilla verkostokoonpanoilla, 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 tehty ns. Talkoo-kuntien (Asikkala, Hollola, Hämeenkoski, Kärkölä, Nastola ja Orimattila) henkilöstöasioista vastaavien kesken sekä henkilöstöhallinnon toimintojen kehittämisessä ja yhteisten linjausten luomisessa että tietojärjestelmäyhteistyössä. Tämä yhteistyö juontaa juurensa jo 1980-luvun lopulle.

Yhteistyötä on tehty myös laajemmalla seudun tai alueen kuntien henkilöstöasioista vastaavien joukolla, joka on nimetty SeutuHenki-ryhmäksi. Yhteistyönä on viime vuosina mm. toteutettu esimieskoulutusta muutosjohtamisen teemalla. Esimieskoulutuksen järjestämisestä rakennettiin alueellisena yhteistyönä runko, jonka pohjalta koulutusta on toteutettu.

Alueellinen henkilöstöhankintayhteistyö lähti liikkeelle yhteisen tietojärjestelmän käyttöönotosta ja siihen liittyvästä rekrytointiprosessien ja kuntatyönantajakuvan yhteisestä kehittämisestä. Vuonna 2009 käynnistyi valtakunnallinen KuntaRekry-valmisteluhanke valtakunnallisen rekrytointiorganisaation perustamiseksi palvelemaan kaikkia kuntia. Jatkossa on ratkaistava, pidetäänkö edelleen yllä alueellista tietojärjestelmää vai liitetäänkö valtakunnallisen organisaation asiakkaaksi ja sen tietojärjestelmän käyttäjäksi.

Vuonna 2007 tehtiin henkilöstö- ja taloushallinnon seutuselvitys, jonka tuloksena lähdettiin selvittämään alueen kunnallisten organisaatioiden yhteistä palvelukeskusta. Sitä jatkettiin vuonna 2008 tavoitteena yhteisten prosessien aikaansaaminen yhteisen organisaation toiminnan mahdollistajana. Valmisteluprojektin toteuttivat Päijät-Hämeen koulutus konsernin henkilöstö- ja talousasiantuntijat ja tämänhetkisten toimijoiden - Päijät-Tilin, Lahden kaupungin, koulutus konsernin ja sosiaali- ja terveystyöryhmän - yhteinen ohjausryhmä. Työn loppuraportti valmistui vuoden vaihteessa, ja siinä esitettiin alueellisen henkilöstö- ja taloushallinnon palvelukeskuksen perustamista. Vuonna 2009 käynnistyi valtakunnallinen Sitran rahoittama selvitys valtakunnallisen tai valtakunnallisten talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskusten perustamiseksi. Päätökset jatkovalmistelun suunnasta – alueen oma, valtakunnallinen vai jotain muuta - tehdään syksyyn 2010 mennessä.

Alueellisen työterveyspalveluyksikön perustaminen lähti liikkeelle vuonna 2007 tehdystä yhteisestä selvityksestä. Päijät-Hämeen kuntien yhteisesti omistama Työterveys Wellamo perustettiin joulukuussa 2009, ja se aloittaa palvelutoimintansa toukokuussa 2010.

Vuonna 2008 valmisteltiin osana Päijät-Hämeen palvelurakennemuutostyötä 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. Asioita on viety eteenpäin SeutuHenki-ryhmän toimesta, ja hankerahoituksella palkatun projektityöntekijän käytännön toimintana.

**LIITE 1****Työhyvinvointikysely 2009**  
Asteikkoraportti

	Sivistys- toimiala	Sosiaali- ja terveys- toimiala / peruspal- velukeskus	Tekninen toimiala	Konserni- palvelut ja tilaaja- keskus	Kaikki
<b>1. Työ ja työtehtävät, [Tiedän työni tarkoituksen]</b>					
Täysin samaa mieltä	90%	87%	92%	79%	89%
Osittain samaa mieltä	9%	12%	7%	11%	10%
Ei samaa eikä eri mieltä	0%	0%	1%	0%	0%
Osittain eri mieltä	0%	0%	0%	11%	1%
Täysin eri mieltä	0%	0%	0%	0%	0%
<b>2. Työ ja työtehtävät, [Työnjako on mielestäni selkeä]</b>					
Täysin samaa mieltä	45%	27%	49%	44%	37%
Osittain samaa mieltä	46%	55%	39%	39%	49%
Ei samaa eikä eri mieltä	3%	5%	4%	0%	4%
Osittain eri mieltä	6%	11%	7%	11%	9%
Täysin eri mieltä	1%	2%	2%	6%	2%
<b>3. Työ ja työtehtävät, [Tiedän työni tavoitteet ja tiedän, mitä minulta työssäni odotetaan]</b>					
Täysin samaa mieltä	66%	61%	74%	63%	65%
Osittain samaa mieltä	31%	31%	25%	26%	30%
Ei samaa eikä eri mieltä	1%	2%	2%	0%	2%
Osittain eri mieltä	2%	5%	0%	5%	3%
Täysin eri mieltä	0%	0%	0%	5%	0%
<b>4. Työ ja työtehtävät, [Tehtävieni mitoitus on sopiva työni tekemiseen edellytetyllä tavalla]</b>					
Täysin samaa mieltä	35%	20%	28%	37%	27%
Osittain samaa mieltä	46%	42%	53%	32%	45%
Ei samaa eikä eri mieltä	5%	6%	3%	16%	6%
Osittain eri mieltä	13%	28%	12%	5%	20%
Täysin eri mieltä	2%	4%	4%	11%	3%
<b>5. Työ ja työtehtävät, [Osaan etsiä ja saan työni kannalta riittävästi työhöni liittyvää tietoa]</b>					
Täysin samaa mieltä	60%	43%	51%	44%	51%
Osittain samaa mieltä	34%	46%	39%	56%	41%
Ei samaa eikä eri mieltä	3%	5%	7%	0%	4%
Osittain eri mieltä	3%	5%	2%	0%	4%
Täysin eri mieltä	0%	0%	2%	0%	0%
<b>6. Työ ja työtehtävät, [Voin riittävästi vaikuttaa omaa työtäni koskeviin asioihin]</b>					
Täysin samaa mieltä	33%	19%	34%	47%	27%
Osittain samaa mieltä	47%	45%	47%	37%	46%
Ei samaa eikä eri mieltä	7%	12%	7%	0%	9%
Osittain eri mieltä	12%	21%	11%	0%	16%
Täysin eri mieltä	1%	3%	1%	16%	3%
<b>7. Työ ja työtehtävät, [Kehitän tai osallistun aktiivisesti työni kehittämiseen]</b>					
Täysin samaa mieltä	46%	34%	39%	58%	40%
Osittain samaa mieltä	44%	50%	42%	37%	46%
Ei samaa eikä eri mieltä	6%	11%	16%	5%	9%
Osittain eri mieltä	4%	5%	3%	0%	4%

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

Täysin eri mieltä	0%	0%	0%	0%	0%
<b>8. Työ ja työtehtävät, [Seuraan ja arvioin työni tuloksia]</b>					
Täysin samaa mieltä	58%	39%	53%	68%	49%
Osittain samaa mieltä	38%	50%	39%	26%	43%
Ei samaa eikä eri mieltä	4%	8%	7%	0%	6%
Osittain eri mieltä	1%	3%	1%	5%	2%
Täysin eri mieltä	0%	1%	0%	0%	0%
<b>9. Työ ja työtehtävät, [Pidän työtäni tärkeänä ja merkittävänä ja olen sitoutunut siihen]</b>					
Täysin samaa mieltä	84%	82%	79%	79%	82%
Osittain samaa mieltä	15%	16%	17%	11%	16%
Ei samaa eikä eri mieltä	1%	1%	4%	5%	1%
Osittain eri mieltä	1%	1%	0%	5%	1%
Täysin eri mieltä	0%	0%	0%	0%	0%
<b>10. Työyhteisön toimivuus, [Työyhteisöni ilmapiiri on hyvä]</b>					
Täysin samaa mieltä	34%	24%	36%	63%	30%
Osittain samaa mieltä	47%	51%	45%	16%	48%
Ei samaa eikä eri mieltä	5%	7%	5%	16%	6%
Osittain eri mieltä	12%	16%	14%	5%	14%
Täysin eri mieltä	2%	2%	0%	0%	2%
<b>11. Työyhteisön toimivuus, [Työyhteisössäni arvostetaan kaikkien työtä]</b>					
Täysin samaa mieltä	36%	28%	28%	68%	32%
Osittain samaa mieltä	40%	42%	49%	21%	42%
Ei samaa eikä eri mieltä	4%	7%	10%	0%	6%
Osittain eri mieltä	16%	19%	12%	11%	17%
Täysin eri mieltä	3%	4%	2%	0%	4%
<b>12. Työyhteisön toimivuus, [Työyhteisössäni kannustetaan uusien ideoiden esille tuomiseen]</b>					
Täysin samaa mieltä	36%	26%	24%	74%	31%
Osittain samaa mieltä	42%	38%	42%	11%	39%
Ei samaa eikä eri mieltä	9%	16%	16%	0%	13%
Osittain eri mieltä	10%	15%	13%	11%	13%
Täysin eri mieltä	3%	5%	5%	5%	4%
<b>13. Työyhteisön toimivuus, [Saan tarvitessani työyhteisöni muilta jäseniltä tukea ja apua]</b>					
Täysin samaa mieltä	51%	43%	45%	61%	47%
Osittain samaa mieltä	39%	45%	39%	28%	42%
Ei samaa eikä eri mieltä	4%	7%	10%	6%	6%
Osittain eri mieltä	4%	5%	6%	6%	5%
Täysin eri mieltä	1%	0%	1%	0%	1%
<b>14. Työyhteisön toimivuus, [Tuen ja autan työyhteisöni muita jäseniä heidän sitä tarvitessaan]</b>					
Täysin samaa mieltä	64%	65%	66%	89%	65%
Osittain samaa mieltä	33%	32%	28%	11%	32%
Ei samaa eikä eri mieltä	2%	2%	5%	0%	2%
Osittain eri mieltä	1%	1%	0%	0%	1%
Täysin eri mieltä	0%	0%	1%	0%	0%
<b>15. Työyhteisön toimivuus, [Työyhteisössäni ongelmat ja ristiriitatilanteet käsitellään ja ratkaistaan rakentavasti]</b>					
Täysin samaa mieltä	22%	12%	24%	58%	18%
Osittain samaa mieltä	43%	41%	39%	21%	41%
Ei samaa eikä eri mieltä	14%	17%	10%	5%	15%
Osittain eri mieltä	17%	22%	19%	0%	19%
Täysin eri mieltä	5%	8%	8%	16%	7%

<b>16. Työyhteisön toimivuus, [Työyhteisössäni on toimiva työpalaverikäytäntö]</b>					
Täysin samaa mieltä	33%	20%	29%	53%	27%
Osittain samaa mieltä	38%	41%	34%	21%	39%
Ei samaa eikä eri mieltä	9%	10%	14%	11%	10%
Osittain eri mieltä	14%	20%	16%	0%	17%
Täysin eri mieltä	6%	8%	7%	16%	7%
<b>17. Työyhteisön toimivuus, [Työyhteisössäni naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia]</b>					
Täysin samaa mieltä	62%	44%	48%	78%	52%
Osittain samaa mieltä	19%	22%	18%	6%	20%
Ei samaa eikä eri mieltä	15%	28%	25%	17%	22%
Osittain eri mieltä	3%	4%	5%	0%	4%
Täysin eri mieltä	1%	2%	3%	0%	2%
<b>18. Työyhteisön toimivuus, [Työyhteisössäni eri-ikäiset ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia]</b>					
Täysin samaa mieltä	59%	43%	49%	83%	51%
Osittain samaa mieltä	28%	34%	32%	6%	31%
Ei samaa eikä eri mieltä	5%	10%	8%	6%	8%
Osittain eri mieltä	7%	10%	8%	0%	8%
Täysin eri mieltä	1%	2%	2%	6%	2%
<b>19. Työyhteisön toimivuus, [Työyhteisössämme toimitaan yhteisin tai yhteisesti sovituin toimintaperiaattein]</b>					
Täysin samaa mieltä	31%	18%	36%	42%	26%
Osittain samaa mieltä	47%	46%	45%	42%	46%
Ei samaa eikä eri mieltä	8%	14%	13%	11%	11%
Osittain eri mieltä	12%	18%	5%	0%	14%
Täysin eri mieltä	2%	4%	1%	5%	3%
<b>20. Ammatillinen osaaminen, [Olen saanut tehtäviini riittävän perehdyttämisen ja työnopastuksen]</b>					
Täysin samaa mieltä	49%	38%	44%	58%	43%
Osittain samaa mieltä	36%	46%	39%	21%	41%
Ei samaa eikä eri mieltä	6%	4%	6%	11%	5%
Osittain eri mieltä	8%	11%	9%	5%	9%
Täysin eri mieltä	2%	1%	2%	5%	2%
<b>21. Ammatillinen osaaminen, [Osaamiseni on mielestäni hyvällä tasolla ja vastaa työni vaatimuksia]</b>					
Täysin samaa mieltä	54%	49%	60%	63%	53%
Osittain samaa mieltä	41%	45%	33%	32%	42%
Ei samaa eikä eri mieltä	2%	4%	5%	0%	3%
Osittain eri mieltä	3%	2%	2%	5%	2%
Täysin eri mieltä	0%	0%	0%	0%	0%
<b>22. Ammatillinen osaaminen, [Pystyn hyödyntämään osaamistani työssäni]</b>					
Täysin samaa mieltä	74%	62%	68%	79%	68%
Osittain samaa mieltä	23%	31%	26%	16%	27%
Ei samaa eikä eri mieltä	1%	3%	6%	5%	2%
Osittain eri mieltä	2%	4%	1%	0%	3%
Täysin eri mieltä	0%	0%	0%	0%	0%
<b>23. Ammatillinen osaaminen, [Osaamiseni riittäisi mielestäni vaativampiinkin tehtäviin]</b>					
Täysin samaa mieltä	30%	25%	36%	17%	28%
Osittain samaa mieltä	36%	42%	41%	61%	40%
Ei samaa eikä eri mieltä	25%	26%	20%	22%	25%
Osittain eri mieltä	9%	6%	3%	0%	6%

Täysin eri mieltä	1%	2%	1%	0%	2%
<b>24. Ammatillinen osaaminen, [Ylläpidän ja kehitän aktiivisesti osaamistani]</b>					
Täysin samaa mieltä	45%	43%	42%	58%	44%
Osittain samaa mieltä	44%	45%	39%	37%	44%
Ei samaa eikä eri mieltä	7%	8%	19%	5%	9%
Osittain eri mieltä	4%	3%	0%	0%	3%
Täysin eri mieltä	0%	0%	0%	0%	0%
<b>25. Ammatillinen osaaminen, [Työyhteisöni osaaminen on mielestäni hyvällä tasolla ja sitä kehitetään]</b>					
Täysin samaa mieltä	41%	31%	34%	63%	36%
Osittain samaa mieltä	46%	49%	46%	26%	47%
Ei samaa eikä eri mieltä	8%	11%	15%	5%	10%
Osittain eri mieltä	6%	8%	3%	5%	6%
Täysin eri mieltä	0%	1%	2%	0%	1%
<b>26. Esimiestoiminta, [Saan esimieheltäni riittävästi tietoa siitä, miten olen onnistunut työssäni]</b>					
Täysin samaa mieltä	24%	18%	31%	42%	22%
Osittain samaa mieltä	44%	37%	37%	37%	40%
Ei samaa eikä eri mieltä	12%	15%	12%	0%	13%
Osittain eri mieltä	15%	20%	14%	11%	17%
Täysin eri mieltä	5%	10%	6%	11%	7%
<b>27. Esimiestoiminta, [Saan esimieheltäni tarvitessani riittävästi tukea ja kannustusta työssäni]</b>					
Täysin samaa mieltä	40%	30%	37%	58%	35%
Osittain samaa mieltä	39%	33%	33%	11%	35%
Ei samaa eikä eri mieltä	7%	12%	8%	11%	10%
Osittain eri mieltä	10%	17%	16%	16%	14%
Täysin eri mieltä	4%	8%	7%	5%	6%
<b>28. Esimiestoiminta, [Tunnen, että esimieheni arvostaa minua ja luottaa minuun]</b>					
Täysin samaa mieltä	55%	42%	48%	58%	48%
Osittain samaa mieltä	30%	32%	30%	21%	31%
Ei samaa eikä eri mieltä	6%	12%	10%	5%	9%
Osittain eri mieltä	6%	10%	7%	5%	8%
Täysin eri mieltä	2%	4%	4%	11%	3%
<b>29. Esimiestoiminta, [Tunnen, että esimieheni toiminta on tasapuolista ja oikeudenmukaista]</b>					
Täysin samaa mieltä	46%	31%	44%	67%	39%
Osittain samaa mieltä	30%	33%	25%	17%	30%
Ei samaa eikä eri mieltä	8%	14%	7%	0%	11%
Osittain eri mieltä	12%	14%	12%	6%	13%
Täysin eri mieltä	4%	8%	11%	11%	7%
<b>30. Esimiestoiminta, [Käyn esimieheni kanssa kehityskeskustelun säännöllisesti]</b>					
Täysin samaa mieltä	53%	26%	39%	63%	39%
Osittain samaa mieltä	20%	22%	21%	21%	21%
Ei samaa eikä eri mieltä	9%	17%	16%	5%	14%
Osittain eri mieltä	10%	14%	12%	0%	12%
Täysin eri mieltä	8%	22%	12%	11%	15%
<b>31. Esimiestoiminta, [Esimieheni kannustaa ja tukee minua osaamiseni kehittämiseen]</b>					
Täysin samaa mieltä	40%	28%	37%	68%	35%
Osittain samaa mieltä	34%	35%	34%	16%	34%
Ei samaa eikä eri mieltä	12%	18%	14%	0%	15%
Osittain eri mieltä	11%	12%	9%	0%	11%

Täysin eri mieltä	3%	6%	7%	16%	5%
<b>32. Esimiestoiminta, [Saan esimieheltäni riittävästi työyhteisöni vaikuttavaa tietoa]</b>					
Täysin samaa mieltä	33%	23%	36%	61%	29%
Osittain samaa mieltä	39%	38%	36%	17%	38%
Ei samaa eikä eri mieltä	15%	16%	12%	0%	15%
Osittain eri mieltä	10%	16%	9%	6%	13%
Täysin eri mieltä	3%	7%	7%	17%	5%
<b>33. Työolot, [Työvälineeni ovat riittävät ja asianmukaiset]</b>					
Täysin samaa mieltä	30%	23%	59%	53%	31%
Osittain samaa mieltä	40%	49%	32%	32%	43%
Ei samaa eikä eri mieltä	7%	4%	3%	5%	5%
Osittain eri mieltä	19%	19%	7%	0%	17%
Täysin eri mieltä	4%	5%	0%	11%	4%
<b>34. Työolot, [Työskentelytilani ovat asianmukaiset]</b>					
Täysin samaa mieltä	34%	28%	50%	47%	34%
Osittain samaa mieltä	37%	37%	34%	32%	36%
Ei samaa eikä eri mieltä	7%	5%	4%	0%	5%
Osittain eri mieltä	18%	24%	11%	11%	20%
Täysin eri mieltä	3%	7%	2%	11%	5%
<b>35. Työolot, [Työskentely-ympäristöni on turvallinen]</b>					
Täysin samaa mieltä	44%	32%	58%	47%	40%
Osittain samaa mieltä	40%	38%	34%	37%	38%
Ei samaa eikä eri mieltä	5%	10%	3%	5%	7%
Osittain eri mieltä	10%	17%	3%	5%	12%
Täysin eri mieltä	1%	3%	1%	5%	2%
<b>36. Työolot, [Voin riittävästi vaikuttaa työoloihini]</b>					
Täysin samaa mieltä	23%	15%	35%	37%	21%
Osittain samaa mieltä	38%	38%	42%	26%	38%
Ei samaa eikä eri mieltä	12%	15%	11%	11%	13%
Osittain eri mieltä	22%	23%	8%	5%	20%
Täysin eri mieltä	6%	9%	3%	21%	8%
<b>37. Omat voimavarat, [Työni fyysinen kuormitus voimavaroihini nähden on sopiva]</b>					
Täysin samaa mieltä	61%	44%	45%	63%	51%
Osittain samaa mieltä	29%	37%	42%	21%	34%
Ei samaa eikä eri mieltä	3%	4%	4%	5%	4%
Osittain eri mieltä	7%	12%	7%	0%	9%
Täysin eri mieltä	1%	3%	2%	11%	2%
<b>38. Omat voimavarat, [Työni henkinen kuormitus voimavaroihini nähden on sopiva]</b>					
Täysin samaa mieltä	35%	24%	39%	32%	30%
Osittain samaa mieltä	43%	49%	49%	47%	47%
Ei samaa eikä eri mieltä	6%	6%	5%	11%	6%
Osittain eri mieltä	14%	19%	7%	0%	15%
Täysin eri mieltä	2%	2%	0%	11%	2%
<b>39. Omat voimavarat, [Voin riittävästi vaikuttaa työni kuormitukseen]</b>					
Täysin samaa mieltä	21%	13%	23%	26%	17%
Osittain samaa mieltä	38%	32%	53%	42%	38%
Ei samaa eikä eri mieltä	13%	14%	11%	5%	13%
Osittain eri mieltä	25%	34%	9%	21%	27%
Täysin eri mieltä	3%	8%	4%	5%	5%

<b>40. Omat voimavarat, [Olen valmis kohtaamaan muutoksia ja uusia haasteita työssäni]</b>					
Täysin samaa mieltä	57%	54%	63%	74%	57%
Osittain samaa mieltä	37%	39%	30%	26%	37%
Ei samaa eikä eri mieltä	4%	5%	7%	0%	5%
Osittain eri mieltä	2%	2%	0%	0%	2%
Täysin eri mieltä	0%	0%	1%	0%	0%
<b>41. Omat voimavarat, [Tulen hyvin toimeen työkavereideni kanssa]</b>					
Täysin samaa mieltä	74%	67%	70%	74%	70%
Osittain samaa mieltä	23%	30%	26%	21%	26%
Ei samaa eikä eri mieltä	1%	2%	2%	5%	2%
Osittain eri mieltä	1%	1%	1%	0%	1%
Täysin eri mieltä	0%	0%	0%	0%	0%
<b>42. Omat voimavarat, [Tulen hyvin toimeen esimieheni kanssa]</b>					
Täysin samaa mieltä	75%	65%	70%	79%	70%
Osittain samaa mieltä	17%	24%	21%	5%	21%
Ei samaa eikä eri mieltä	4%	4%	2%	5%	4%
Osittain eri mieltä	3%	6%	6%	11%	5%
Täysin eri mieltä	1%	1%	0%	0%	1%
<b>43. Omat voimavarat, [Olen yleensä tyytyväinen työhöni]</b>					
Täysin samaa mieltä	58%	52%	57%	83%	56%
Osittain samaa mieltä	35%	38%	37%	11%	36%
Ei samaa eikä eri mieltä	3%	5%	2%	6%	4%
Osittain eri mieltä	3%	5%	2%	0%	4%
Täysin eri mieltä	0%	0%	1%	0%	0%
<b>44. Omat voimavarat, [Voin suositella organisaatiotamme työpaik- kana ystävilleni ja tuttavilleni]</b>					
Täysin samaa mieltä	51%	43%	41%	58%	46%
Osittain samaa mieltä	34%	34%	37%	21%	34%
Ei samaa eikä eri mieltä	6%	11%	12%	0%	9%
Osittain eri mieltä	6%	9%	7%	21%	8%
Täysin eri mieltä	2%	3%	2%	0%	2%
<b>45. Omat voimavarat, [Ajattelen jatkavani työssäni henkilökohtaisen eläkeikäni täyttymiseen saakka]</b>					
Täysin samaa mieltä	36%	34%	39%	68%	36%
Osittain samaa mieltä	23%	21%	28%	11%	22%
Ei samaa eikä eri mieltä	21%	21%	11%	11%	19%
Osittain eri mieltä	13%	13%	15%	0%	13%
Täysin eri mieltä	7%	11%	7%	11%	9%
<b>46. Omat voimavarat, [Voin harkita jatkavani työssä vielä henkilö- kohtaisen eläkeikäni täyttymisen jälkeen]</b>					
Täysin samaa mieltä	7%	8%	9%	21%	8%
Osittain samaa mieltä	14%	14%	13%	5%	14%
Ei samaa eikä eri mieltä	27%	28%	29%	26%	28%
Osittain eri mieltä	15%	11%	11%	5%	12%
Täysin eri mieltä	37%	39%	39%	42%	38%

**LIITE 2****Työhyvinvointikysely 2009**  
Keskiarvoraportti

	Sivistystoimiala	Sosiaali- ja terveystoimiala	Tekninen toimiala	Konsernipalvelut ja tilaajakeskus	Kaikki vastaukset
<b>Työ ja työtehtävät</b>	<b>4,43</b>	<b>4,19</b>	<b>4,39</b>	<b>4,33</b>	<b>4,31</b>
1. Tiedän työni tarkoituksen	4,9	4,86	4,91	4,58	4,87
2. Työnjako on mielestäni selkeä	4,29	3,92	4,26	4,06	4,11
3. Tiedän työni tavoitteet ja tiedän, mitä minulta työssäni odotetaan	4,6	4,48	4,72	4,37	4,56
4. Tehtävieni mitoitus on sopiva työni tekemiseen edellytetyllä tavalla	3,99	3,44	3,88	3,79	3,72
5. Osaan etsiä ja saan työni kannalta riittävästi työhöni liittyvää tietoa	4,51	4,27	4,36	4,44	4,38
6. Voin riittävästi vaikuttaa omaa työtäni koskeviin asioihin	3,97	3,55	4,03	4	3,79
7. Kehitän tai osallistun aktiivisesti työni kehittämiseen	4,32	4,13	4,16	4,53	4,22
8. Seuraan ja arvioin työni tuloksia	4,52	4,24	4,44	4,58	4,38
9. Pidän työtäni tärkeänä ja merkittävänä ja olen sitoutunut siihen	4,82	4,78	4,75	4,63	4,79
<b>Työyhteisön toimivuus</b>	<b>4,09</b>	<b>3,83</b>	<b>3,98</b>	<b>4,39</b>	<b>3,96</b>
10. Työyhteisöni ilmapiiri on hyvä	3,98	3,79	4,03	4,37	3,9
11. Työyhteisössäni arvostetaan kaikkien työtä	3,89	3,7	3,89	4,47	3,81
12. Työyhteisössäni kannustetaan uusien ideoiden esille tuomiseen	3,99	3,64	3,66	4,37	3,79
13. Saan tarvitessani työyhteisöni muilta jäseniltä tukea ja apua	4,35	4,25	4,21	4,44	4,29
14. Tuen ja autan työyhteisöni muita jäseniä heidän sitä tarvitessaan	4,62	4,6	4,59	4,89	4,61
15. Työyhteisössäni ongelmat ja ristiriitatilanteet käsitellään ja ratkaistaan rakentavasti	3,61	3,25	3,52	4,05	3,44
16. Työyhteisössäni on toimiva työpalaverikäytäntö	3,79	3,45	3,6	3,95	3,61
17. Työyhteisössäni naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia	4,38	4	4,03	4,61	4,16
18. Työyhteisössäni eri-ikäiset ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia	4,36	4,08	4,17	4,61	4,21
19. Työyhteisössämme toimitaan yhteisin tai yhteisesti sovituin toimintaperiaattein	3,94	3,55	4,11	4,16	3,78

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

<b>Ammatillinen osaaminen</b>	<b>4,29</b>	<b>4,19</b>	<b>4,28</b>	<b>4,41</b>	<b>4,24</b>
20. Olen saanut tehtäviini riittävän perehdyttämisen ja työnopastuksen	4,22	4,08	4,16	4,21	<b>4,14</b>
21. Osaamiseni on mielestäni hyvällä tasolla ja vastaa työni vaatimuksia	4,47	4,42	4,52	4,53	<b>4,45</b>
22. Pystyn hyödyntämään osaamistani työssäni	4,68	4,52	4,6	4,74	<b>4,6</b>
23. Osaamiseni riittäisi mielestäni vaativampiinkin tehtäviin	3,83	3,81	4,07	3,94	<b>3,86</b>
24. Ylläpidän ja kehitän aktiivisesti osaamistani	4,29	4,28	4,23	4,53	<b>4,28</b>
25. Työyhteisöni osaaminen on mielestäni hyvällä tasolla ja sitä kehitetään	4,21	4,01	4,07	4,47	<b>4,11</b>
<b>Esimiestoiminta</b>	<b>3,98</b>	<b>3,56</b>	<b>3,82</b>	<b>4,1</b>	<b>3,77</b>
26. Saan esimieheltäni riittävästi tietoa siitä, miten olen onnistunut työssäni	3,67	3,33	3,74	3,89	<b>3,52</b>
27. Saan esimieheltäni tarvitessani riittävästi tukea ja kannustusta työssäni	4,01	3,6	3,78	4	<b>3,79</b>
28. Tunnen, että esimieheni arvostaa minua ja luottaa minuun	4,31	3,98	4,11	4,11	<b>4,13</b>
29. Tunnen, että esimieheni toiminta on tasa-puolista ja oikeudenmukaista	4,03	3,64	3,8	4,22	<b>3,82</b>
30. Käyn esimieheni kanssa kehityskeskustelun säännöllisesti	4	3,16	3,61	4,26	<b>3,56</b>
31. Esimieheni kannustaa ja tukee minua osaamiseni kehittämiseen	3,99	3,68	3,85	4,21	<b>3,83</b>
32. Saan esimieheltäni riittävästi työyhteisööni vaikuttavaa tietoa	3,89	3,54	3,85	4	<b>3,72</b>
<b>Työolot</b>	<b>3,8</b>	<b>3,57</b>	<b>4,26</b>	<b>3,95</b>	<b>3,75</b>
33. Työvälineeni ovat riittävät ja asianmukaiset	3,71	3,66	4,42	4,16	<b>3,79</b>
34. Työskentelytilani ovat asianmukaiset	3,82	3,56	4,2	3,95	<b>3,75</b>
35. Työskentely-ympäristöni on turvallinen	4,16	3,79	4,46	4,16	<b>4,03</b>
36. Voin riittävästi vaikuttaa työoloihini	3,49	3,27	3,98	3,53	<b>3,45</b>
<b>Omat voimavarat</b>	<b>4,05</b>	<b>3,89</b>	<b>4,07</b>	<b>4,15</b>	<b>3,98</b>
37. Työni fyysinen kuormitus voimavaroihini nähden on sopiva	4,43	4,07	4,21	4,26	<b>4,23</b>
38. Työni henkinen kuormitus voimavaroihini nähden on sopiva	3,95	3,76	4,19	3,89	<b>3,89</b>
39. Voin riittävästi vaikuttaa työni kuormitukseen	3,5	3,08	3,82	3,63	<b>3,35</b>
40. Olen valmis kohtaamaan muutoksia ja uusia haasteita työssäni	4,48	4,45	4,54	4,74	<b>4,48</b>

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

41. Tulen hyvin toimeen työkavereideni kanssa	4,7	4,62	4,66	4,68	<b>4,66</b>
42. Tulen hyvin toimeen esimieheni kanssa	4,63	4,46	4,57	4,53	<b>4,54</b>
43. Olen yleensä tyytyväinen työhöni	4,48	4,37	4,48	4,78	<b>4,43</b>
44. Voin suositella organisaatiotamme työpaikkana ystävilleni ja tuttavilleni	4,26	4,06	4,07	4,16	<b>4,14</b>
45. Ajattelen jatkavani työssäni henkilökohtaisen eläkeikäni täyttymiseen saakka	3,69	3,55	3,75	4,26	<b>3,65</b>
46. Voin harkita jatkavani työssä vielä henkilökohtaisen eläkeikäni täyttymisen jälkeen	2,4	2,42	2,43	2,58	<b>2,42</b>
<b>Yhteenveto kaikista</b>	<b>4,13</b>	<b>3,89</b>	<b>4,12</b>	<b>4,25</b>	<b>4,02</b>

**LIITE 3****Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma / Työyhteisön monimuotoisuuden keskeiset kehittämissuunnitelmat****Arviointi toteutumisesta tehty yhteistyöryhmässä 22.3.2010****1. Päätöksenteko ja johtaminen**

Tavoite:	Päätöksenteossa ja johtamisessa edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.	
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Valmistelu ja päätöksenteko	Valmistelussa, päätöksenteossa ja johtamisessa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön säädökset. <b>Arvio: toteutuu</b>	Valmistelijat, päätöksentekijät ja esimiehet

**2. Valtavirtaistaminen**

Tavoite:	Monimuotoisuutta edistetään osana kaikkea toimintamuotojen ja -tapojen kehittämistä. Tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus ovat työyhteisön pysyviä arvoja.	
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Kehittäminen	Monimuotoisuuden edistämisen näkökulmaa pidetään mukana kaikessa toiminnan kehittämisessä. <b>Arvio: toteutuu</b>	Päätöksentekijät ja koko henkilöstö

**3. Hyvä käytös työyhteisössä**

Tavoite:	Jokaisella on oikeus ja velvollisuus asialliseen ja häiritsemättömään kohteluun työpaikallaan. Työnantaja ei salli keneltäkään epäasiallista ja häiritsevää käyttäytymistä työtovereita, esimiehiä tai asiakkaita kohtaan.	
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Työyhteisökäyttäytyminen	Työpaikan hyvän käytöksen toimintamalli ja puheeksi ottamisen toimintamalli ovat tiedossa ja niitä noudetaan kaikilla työpaikoilla kaikilla organisaatiossilla.	Koko henkilöstö
	Hyvän käytöksen opas / <b>on valmisteltu Hyvän työyhteisötoiminnan opas ja otettu käyttöön; kyselyn kysymys nro 10 ka 3,9 ja täysin ja osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 78 %</b> Puheeksi ottamisen toimintamalli / <b>on ajantasaistettu ja otettu käyttöön; kyselyn kysymys nro 15 ka 3,44 ja täysin ja osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 59 %</b>	Henkilöstötoimisto

**4. Rekrytointi**

Tavoite:	Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla edistetään henkilöstörakenteen monimuotoisuutta.	
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Valinnat	Tehtäviin valitaan se, jolla on koulutuksensa, työkokemuksensa ja muun soveltuvuutensa perusteella parhaat mahdollisuudet suoriutua tehtävästään edellytetyllä tavalla.	Rekrytointipäätösten tekijät
	Rekrytointiohjeet / <b>valmistelussa</b>	Henkilöstötoimisto

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

Perehdyttäminen	Työyhteisön monimuotoisuuden edistäminen sisällytetään uuden ja siirtyvän henkilöstön perehdyttämiseen.	Esimiehet, työyhteisöt
	Perehdyttämisohjeet / <b>valmistelussa</b>	Henkilöstötoimisto

## 5. Henkilöstöjohtaminen

<p>Tavoite: Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuoliseen vastuunottoon ja tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin.</p> <p>Johtamisella edistetään henkilöstön mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa toiminnan suunnitteluun ja valmisteluun. Henkilöstöllä on oikeus ja velvollisuus osallistua oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen.</p>		
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Työpaikkapalaverit	Jokaisella työpaikalla noudatetaan siellä sovittua työpaikkapalaverikäytäntöä. / <b>kyselyn kysymys nro 16 ka 3,61 ja täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 66 %</b>	Esimiehet
Kehityskeskustelut	Kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa henkilötai työyksikkötasolla. / <b>kyselyn kysymys nro 30 ka 3,56 ja täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 60 %</b>	Esimiehet
Sisäinen tiedottaminen	Henkilöstölle annetaan tietoa heidän työtään ja työolosuhteitaan koskevista asioista ja niiden kehitysnäkymistä.	Esimiehet, henkilöstö
	Jokainen toimii myös itse aktiivisesti tarvitsemansa tiedon hankkimiseksi. <b>Kyselyn kysymys nro 5 ka 4,38 ja täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 92 %</b>	
	Sisäisen tiedottamisen ohjeet / <b>valmistelussa</b>	Henkilöstötoimisto
Tasavertainen kohtelu	Työaika-, työvuoro-, vuosiloma- yms. työjärjestelyissä noudatetaan tasapuolisuutta. / <b>kyselyn kysymys nro 19 ka 3,78 ja täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 72 %</b>	Esimiehet, työyhteisö
Suunnitelmien yhdenmukaisuus	Strategiat, suunnitelmat ja toimintaohjeet ovat soveltuvin osin keskenään yhdenmukaisia, yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia henkilöstöä koskevilta osiltaan. <b>Arvio: toteutuu</b>	Toimialat
Yhteistoimintalain noudattaminen	Jokaisella työpaikalla noudatetaan yhteistoimintalain säännöksiä. <b>Arvio: toteutuu; ohjeiden mieleenpalauttaminen ja toteuttaminen</b>	Esimiehet, henkilöstöpäällikkö
Työyhteisökyselyt	Työyhteisökyselyihin lisätään tasa-arvoisuus- ja yhdenvertaisuusnäkökulma. / <b>on toteutettu</b>	Henkilöstötoimisto

## 6. Tehtävien organisointi, työnjako ja uralla eteneminen

Tavoite: Henkilöstön osaamista hyödynnetään monipuolisesti tehtävien organisoinnissa ja työnjaossa.		
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Tehtävien organisointi	Tehtävien organisoinnissa ja tehtäväjärjestelyissä hyödynnetään henkilöstön osaamista. / <b>Kyselyn kysymys nro 22 ka 4,6 ja täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 95 %</b>	Esimiehet, työyhteisöt

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

	Tehtävien organisoinnissa ja työnjaossa noudatetaan tasapuolisuutta niin, etteivät työt kuormita epätasaisesti vain osaa henkilöstöstä. / <b>Kyselyn kysymykset nro 29 ja 4 ka 3,82 ja 3,72 ja täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 69 % ja 72 %</b>	
Tehtäväkierto	Mahdollistetaan vapaaehtoisuuteen perustuva tehtävistä toiseen siirtyminen. <b>Arvio: toteutuu ottaen huomioon tehtävän edellyttämä koulutus ja/tai työkokemus sekä toiminnalliset perusteet</b>	Esimiehet, työyhteisöt

## 7. Ammatillisen osaamisen kehittäminen

Tavoite:	Henkilöstöllä on yhdenvertaiset mahdollisuudet ja velvollisuudet tehtävien edellyttämän ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.	
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Perehdyttäminen	Pitkiltä virka- ja työvapailta palaavien perehdyttämisestä huolehditaan. <b>Kyselyn kysymys nro 20 ka. 4,14 perehdyttämisen toteutumisesta yleisesti ja täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 84 %</b>	Esimies, työyhteisöt
Ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen	Tehtävien menestyksellistä hoitamisen edellyttämää osaamista ylläpidetään kehittämisen eri keinoin. Henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen oman ammattitaitonsa ja osaamisensa kehittämiseen. Osaamisen laaja-alaisuutta tuetaan esim. tehtäväkierron ja sijaisuuksien hoitamisen kautta. / <b>kyselyn kysymykset nro 24 ja 31 ka. 4,28 ja 3,83; täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 88 % ja 69 %</b>  Ammatillisen kehittymisen tarve todetaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa, ja sen perusteella sovitaan henkilökohtaisista kehittämistoimenpiteistä suhteessa tehtävien edellyttämään osaamiseen. / <b>kehityskeskustelut: kyselyn kysymys nro 30 ka 3,56 ja täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 60 %</b>	Esimies, henkilöstö

## 8. Palvelussuhteen ehdot

Tavoite:	Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti.	
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Samapalkkaisuus	Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella. / <b>kehittäminen menossa</b> Tasa-arvoisuusperiaate koskee kaikkia niitä palkanosia, jotka ovat mahdollisia kulloinkin voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten mukaan. / <b>kehittäminen menossa</b>	Esimiehet, henkilöstöpäällikkö
Palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöetuudet	Palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöetuudet määräytyvät tasa-arvoisesti. / <b>kyselyn kysymykset nro 17 ja 18 ka 4,16 ja 4,21 ja täysin tai osittain samaa mieltä vastanneiden osuus 72 % ja 82 %</b>	Esimiehet, henkilöstöpäällikkö

## Henkilöstökertomus vuodelta 2009

**9. Työolosuhteet**

Tavoite: Työskentelyolosuhteet ja työvälineet ovat sellaisia, että ne mahdollistavat tasapuolisen sijoittumisen eri työtehtäviin		
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Työolosuhteet ja työvälineet	Työskentelyolosuhteita, työvälineitä ja sosiaalisia tiloja kehitetään niin, että ne mahdollistavat tasapuolisen sijoittumisen eri tehtäviin. <b>Arvio: toteutuu</b>	Esimiehet, toimitilojen suunnittelijat ja rakennuttajat

**10. Työn ja yksilöllisten elämäntilanteiden yhteensovittaminen**

Tavoite: Työn ja yksilöllisten elämäntilanteiden yhteensovittamista tuetaan työnantajan käytössä olevin keinoin.		
	Toimenpide	Toteutus ja vastuutus
Elämäntilanteiden huomioon ottaminen	Tehtävä- ja työaikajärjestelyissä otetaan tehtävien ja työyksikön luonteen antamien mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijän yksilöllinen elämäntilanne. / <b>toteutuu ottaen huomioon tehtävän luonne ja työyksikön tilanne</b>  Työn ja yksilöllisten elämäntilanteiden yhteensovittamistilanteissa virka- ja työvapaaajärjestelyissä, työaikajärjestelyissä ja palkkauksessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten määräyksiä. / <b>toteutuu</b>	Esimiehet, työyhteisöt

**LIITE 4****KESKEISIÄ AVAINLUKUJA 2009**

	2009
Henkilöstöä yhteensä 31.12.	1 960
Vakinaisten osuus	77,6 %
Työllistetyt	19
Naisten osuus henkilöstöstä	89,0 %
Keski-ikä (vakinaiset / kaikki)	46,9 / 45,1
Yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstöstä	41,1 %
Sairausperusteiset poissaolot / henkilö	12,1
Eläkkeelle siirtyneet (KuEL)	57
Vanhuuseläkkeiden osuus (KuEL)	54,4 %
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä / KuEL (kunta/kunta-ala)	59,6 / 59,4
Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista	49,2 %