

Hollolan kunnan henkilöstökertomus

2017



Yhteistyötoimikunta 23.3.2018

Yhteistyöryhmä 16.3.2018

Kunnanhallitus 26.3.2018

Valtuusto /2018

A	Henkilöstötavoitteet	5
B	Henkilöstöressurit	6
C	Henkilöstön työhyvinvointi	7
D	Tilastot ja liitteet	11

Kehittäminen jatkunut merkittävien muutosten keskellä

Hollolan kunta on ollut mukana vuonna 2010 käynnistyneessä LATU-hankkeessa, jossa tavoitteena oli kehittää kuntaorganisaatioiden tuottavuutta kokonaisvaltaisesti ja henkilöstölähtöisesti laadusta tinkimättä ja tuotantokapasiteettia vähentämättä.

Hollolan kunta on ollut mukana myös Kuntaliiton koordinoimassa maaliskuussa 2018 päättyvässä ARTTU 2 -tutkimusohjelmassa, jossa on kerätty tietoa kuntajohtamisen ja kunta-alan tueksi. Hankkeessa on ollut mukana 40 kuntaa. Yhtenä osa-alueena oli henkilöstö. Hollolan henkilöstöjohtaja on ollut kunta-asiantuntijana tutkimusohjelman Henkilöstö strategisena resurssina-asiantuntijaryhmässä. Ohjelmassa on tutkittu mm. Arttu-kuntien henkilöstöjohtamisen tilaa sekä kehittämistarpeita erityisesti muutosjohtamisen näkökulmasta. Henkilöstöjohtamisen kuntokartoitus on tehty Vaasan yliopiston tutkimuksena vuonna 2017. Kuntokartoituksessa on selvitetty henkilöstöjohtamisen nykytila, vahvuudet ja kehittämistarpeet. Tutkimustuloksia on pyritty ja pyritään edelleen huomioimaan henkilöstöjohtamisen käytännöissä.

Kehittämistyötä on Hollolan kunnassa jatkettu tavoitteellisesti. Kehittämistyötä koordinoi poikkihallinnollinen KEPPO-työryhmä, jonka vetäjänä toimii talousjohtaja. KEPPO-työryhmä laati vuonna 2014 palkitsemismallin, jolla innostettiin työyhteisöjä kehittämään työyhteisöä ja toimintatapoja. KEPPO-työryhmä tekee vuosittain johtoryhmälle esityksen palkittavista työyhteisöistä, joista johtoryhmä valitsee palkittavat työyhteisöt. Viime vuonna palkittavia työyhteisöjä oli neljä. Kunta on ilmoittautunut mukaan myös vuonna 2015 käynnistyneeseen KunTeko 2020- kunta-alan työelämän kehittämisohjelmaan. Hollolan kunnan palkittamat työyhteisöt ovat kuvanneet omat kehittämishankkeensa KunTekon tekojen tori -sivuilla.

Hollolan kunnassa otettiin käyttöön vuonna 2015 CAF-malli (CAF- Common Assessment Framework). Mallia pilotoitiin jo vuoden 2014 aikana, jonka pohjalta malli päätettiin ottaa käyttöön ja valmisteltiin sitä koskeva CAF-itsearviointimalli Hollolan kunnassa. CAF on julkisen sektorin yhteinen arviointimalli laadun tarkkailuun. Kokonaisvaltaisessa laadun arvioinnissa tarkastellaan tulosten lisäksi organisaation toimintatapoja, joilla

mahdollistetaan hyvien tulosten syntyminen. CAF-mallin käyttöönotto Hollolassa pohjautuu kuntastrategian sekä henkilöstöohjelman tavoitteisiin. Arvioitavien osa-alueiden määrää on vuosittain lisätty. Tavoitteena on, että vuodesta 2018 alkaen CAF-mallia sovelletaan koko kunnassa ja kaikissa työyhteisöissä.

Vuoden 2017 henkilöstökyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että työhyvinointi kokonaisuuden arvioiden pysynyt samalla tasolla kuin edellisvuonna eli hyvällä tasolla. Viime vuonna toteutettiin ensimmäistä kertaa lyhyt työhyvinointikysely. Kyselyä ei tehty työyhteisötasolla, joten tulosten käsittely tehdään suuremmissa kokonaisuuksissa (palvelualueilla/vastuualueilla).

Hollolan kunta on edelleen kehittämismyönteinen kunta. Eri palvelualueilla oli käynnissä useita kehittämishankkeita, jotka vaativat henkilöstöltä erityistä joustavuutta ja uuden opettelua. Merkittävien muutosten toteutui 1.1.2017 sote-palvelujen ja henkilöstön siirtymisestä Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymään. Vuoden 2017 aikana käsiteltiin kahta liikkeenluovutusta (Päijät-Hämeen Ateriapalvelut Oy sekä Hollolan Tilapalvelu Oy). Hyvinvoinnin palvelualueella otettiin käyttöön uudet oppimisympäristöt Heinsuon ja Kalliolan uusissa kouluissa. Samanaikaisesti toteutettiin yhteinäiskoulu -mallia, jossa lähes kaikista kouluista siirrettiin 5- ja 6-luokkalaiset Salpakankaan ja Heinsuon kouluihin, jolloin kouluissa annetaan opetusta 5 – 9- luokkalaisille.

Hollolan ja Hämeenkosken kuntaliitoksesta on kulunut kaksi vuotta. Osana kuntaliitoksen arviointia on tehty vuosina 2016 ja 2017 henkilöstökyselyt. Vuonna 2017 kyselyyn vastasi 247 henkilöä. Johtopäätöksenä vastauksen perusteella voidaan todeta, ettei kuntaliitos ole aiheuttanut merkittävästi muutoksia henkilöstön tehtäviin eikä sillä ole myöskään ollut merkittäviä muita henkilöstövaikutuksia. Pääosin kuntaliitos on nähty myönteisenä, myös yksittäisiä kriittisiä näkemyksiä on esitetty. Henkilöstöllä ei ole ollut merkittäviä odotuksia kuntaliitoksen suhteen. Muutos on pääosin vastannut odotuksia. Kriittikkiä on aiheuttanut se, että on menty Hollolan käytännöillä ja toisaalta se, että on nähty Hämeenkosken nousseen erityisasemaan. Kuntaliitosprosessin ammatillinen johtaminen on pääosin onnistunut hyvin. Samoin

toteutuksen valmistelu. Henkilöstön huomioiminen kuntaliitoksen toteuttamisessa ei ole kyselyn mukaan kaikilta osin onnistunut; kuntien erilaiset käytännöt ja toimintatavat ovat aiheuttaneet jonkin verran kitkaa. On myös koettu jonkin verran eriarvoisuutta. Valmisteluilmapiiriä ei ole pidetty kaikilta osin avoimena. Kuntaliitoksen liittyvää tietoa on pääosin seurattu ja koettu, että kuntaliitosprosessista on ollut riittävästi tietoa saatavissa.

Muutokset kuntasektorilla jatkuvat ja siksi on tärkeää, että henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua tulevaisuuden tekemiseen. Hollolassa on osallistettu henkilöstöä aiempaa strategiatyötä laajemmin strategian valmisteluun ja lisätty henkilöstölle tiedottamista, jossa kuntaan viime vuonna palkatun tiedottajan työpanosta on pystytty hyödyntämään. Työhyvinvointia on edistetty mm. työturvallisuusasioiden esiin nostamisella sekä valmisteltu työkykyjohtamisen mallia. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä on erityisen tärkeää

huolehtia henkilöstön jaksamisesta ja osaamisen ylläpitämisestä.

Anja Brofeldt
henkilöstöjohtaja

A

Henkilöstötavoitteet

Hollolan kunnan henkilöstöpolitiikan ja henkilöstötyön linjaukset on kuvattu henkilöstöohjelmassa, joka pohjautuu kunnan strategiaan. Henkilöstöohjelma on päivitetty vastaamaan kuntastrategiaa ja se tuli voimaan 1.1.2017. Uuden kuntastrategian valmistelu on käynnistynyt valtuustokauden alussa kesäkuussa 2017. Henkilöstöä on laajasti osallistettu strategian valmisteluun kyselyillä ja työpajoissa. Uuden strategian on määrä tulla voimaan 1.1.2019 ja sen pohjalta laaditaan myös uusi henkilöstöohjelma.

Hollolan kunnan strategisena tavoitteena on hyvinvoiva, osaava ja työstä innostunut henkilöstö. Mittariksi on asetettu henkilöstön työhyvinvointi >3,7 (1-5). Vuonna 2017 toteutettiin lyhyt henkilöstökysely (1-5), jossa keskiarvo oli 3,8. Vastausprosentti kyselyssä oli 46 %. Uuden linjauksen mukaisesti joka toinen vuosi toteutetaan lyhyt henkilöstökysely ja joka toinen vuosi laajempi kysely. Samana vuonna lyhyen henkilöstökyselyn kanssa toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka tuloksista kerrotaan jäljempänä.

Toisena mittarina oli sairaus- ja työtapaturmapoissaolot <11tp/hlö. Tämä tavoite ei toteutunut. Sairaus- ja työtapaturmapoissaoloja oli 12,1 tp/hlö. Tätä voi selittää useammat pitkät sairauspoissaolot.

Strategian kriittisiksi menestystekijöiksi oli määritelty seuraavat kolme tekijää:

1 Kaikki arvioivat ja kehittävät työyhteisöä
Osatavoitteena oli keskeisten kehittämiskohteiden valinta ja toteutus sekä henkilöstön kehittämisideat käyttöön ja kokeilukulttuuri toimintatavaksi.

Arviointivuonna käytössä ei vielä ollut järjestelmää kehittämisideoiden ja toimenpiteiden kirjaimiseksi. Keppo-työryhmässä käynnistettiin asian valmistelu laatimalla tarkoitukseen sopivia lomakkeita ja valmisteltiin toimintatapaa ideoiden käsittelemiseksi varten. Kehittämistoimenpiteitä on kuitenkin

kerätty työyhteisöjen palkitsemisesitysten yhteydessä. Palkitut esitykset on kirjattu myös KunTekon Tekojen tori -sivuille.

CAF-arviointi otettiin Hollolassa käyttöön vuonna 2015. Arvioitavien osa-alueiden määrää on lisätty vuosittain. Viime vuonna käytössä oli ensimmäistä kertaa uudistetut käyttäjäystävällisemmät arviointilomakkeet. Henkilöstölle on järjestetty infoja CAF-arvioinnista. CAF-arviointi on osa työyhteisöjen kehittämistä.

2 Hyvät työyhteisötaidot, osaaminen ja laadukas esimiestyö

Tätä osatavoitetta on toteutettu mm. kunnanhallituksen vuonna 2016 hyväksymän laajalajaisen henkilöstön koulutusohjelmaan sisältyvillä koulutuksilla. Konsernipalvelut on järjestänyt esimiehille ja koko henkilöstölle useita koulutuksia, joiden lisäksi on järjestetty kohdennetusti mm. Lean-koulutusta sekä 20 esimiehelle esimiesvalmennusta. Lisäksi henkilöstöä on osallistunut palvelualueiden järjestämiin tai kustantamiin koulutuksiin.

Tämä osatavoite toteutui osittain. Henkilöstö osallistui erilaisiin koulutuksiin 1,4 pv/henkilö.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön uudistetut kehityskeskustelulomakkeet, joihin sisältyi mm. osaamiskartoitus, kehityssuunnitelma sekä esimiestyön arviointi. Erillistä esimiestyön arviointimallia ei ollut käytössä. Yleisesti on kiinnitetty huomioita kehityskeskustelujen käymiseen sekä tehtäväkuvausten laatimiseen ja tarkistamiseen kehityskeskustelujen yhteydessä tai tehtävien muuttuessa.

Lyhyen työhyvinvointikyselyn esimiestyön keskiarvo oli 3,9 sama kuin laajemmassa kyselyssä edellisenä vuonna. Työyhteisön toimivuus oli heikentynyt ollen nyt 3,7 edellisenä vuonna 4,13.

3 Vetovoimainen työnantaja

Osatavoitteena oli näkyvä ja toimiva rekrytointi ja se, että työyhteisöjen toimintatapa tukee työssä jaksamista. Hollolan kunta käytti rekrytoinneissa pääsääntöisesti Kuntarekry Oy:n järjestelmää. Jonkin verran käytettiin myös rekrytointikonsultin palveluja. Ulkoisia hakuja oli viime vuonna yhteensä 45, joihin tuli hakemuksia yhteensä 695. Hakijoita hakua kohden oli 15,4, mikä on enemmän kuin vuonna 2016, jolloin

hakemuksia/haku oli 7 kpl. Kesätyöhakemuksia oli 232, joista valittiin 38 nuorta neljän viikon kesätyöjaksoihin. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus (muu kuin eläkevaihtuvuus) oli arviovuonna 3,7 % ja tulovaihtuvuus 2,3 %.

Vuonna 2017 valmisteltiin työkykyjohtamisen toimintatapa, jonka käyttöönotto siirtyy vuodelle 2018. Lisäksi otettiin käyttöön korvaavan työmalli.

B Henkilöstöresurssit

Hollolan kunnan henkilöstömäärä laski 1.051 henkilöllä edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Kunnan palveluksessa oli 31.12.2017 yhteensä 727 henkilöä. Työllistettävien määrä oli vuoden lopussa 7 henkilöä suurempi kuin edellisenä vuonna. Vakinaisen henkilöstön osuus oli vuoden lopussa 83,91 %.

Merkittävin muutos henkilöstömäärässä aiheutui sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön siirtymisestä Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän palvelukseen 1.1.2017. Muutamia henkilöitä siirtyi liikkeenluovutuksella myös osakeyhtiöihin (Medi It Oy, Provincia Oy). Syyskuun alusta siirtyi liikkeenluovutuksella sosiaali- ja terveydenhuollolle ruokapalveluja tuottaneita henkilöitä (16 henkilöä) Päijät-Hämeen Ateriapalvelut Osakeyhtiöön. Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymästä siirtyi liikkeenluovutuksella takaisin kunnan palvelukseen 1.10. oppilashuollon henkilöstöä (koulukuraattorit, koulupsykologit, psykiatriset sairaanhoitajat, yhteensä 8 henkilöä).

Henkilöstömenot vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna noin 40 % pääosin edellämainituista muutoksista johtuen. Jos arvioidaan peruskunnan henkilöstömenojen kehitystä ilman Oivan henkilöstömenoja, on vähennys 5,7 %. Henkilöstömenot (palkat, palkkiot, henkilöstösivukulut) olivat viime vuonna yhteensä 31.084.000 euroa, mikä on 1.307 euroa/asukas (edellisenä vuonna 3.246 euroa/asukas).

muutettiin palvelualueiksi, tulosalueet vastuualueiksi ja tulosyksiköt toimintayksiköiksi. Samalla muutettiin myös sivistysjohtajan nimike hyvinvointijohtajaksi ja teknisen johtajan nimike elinvoimajohtajaksi. Työllisyyspalvelut siirrettiin konsernipalveluista elinvoiman palvelualueelle.

Kunnan palvelualueista suurin on hyvinvoinnin palvelualue (entinen sivistystoimiala), johon kuuluu varhaiskasvatus, opetustoimi sekä vapaa-aikapalvelut. Elinvoiman palvelualueeseen (entinen tekninen toimiala) kuuluivat elinkeino- ja työllisyyspalvelut, joukkoliikenne, rakentaminen ja asuntoasiat, kaavoitus, rakennuslupa-asiat, maamaisuuden hallinta ja paikkatieto, ympäristöpalvelut, infrapalvelut (kuntateknikka ja vesihuoltolaitos) sekä tukipalvelut (ruoka- ja siivouspalvelut).

Viime vuoden aikana perustettiin Hollolan Tilapalvelu Oy. Yhtiöön siirtyi liikkeenluovutuksella 1.1.2018 yhteensä 18 henkilöä, joiden siirtymistä valmisteltiin syksyllä 2017. Ruoka- ja siivouspalveluiden osalta laadittiin tehostamissuunnitelma, jota ryhdyttiin toteuttamaan jo syksyllä 2017 mm. ottamalla käyttöön yhdistelmätyötä. Työllisyyspalvelujen henkilöstö (5) siirtyi 1.6. organisaatiomuutoksen myötä konsernipalveluista elinvoiman palvelualueelle. Konsernipalveluihin kuuluu hallinto- ja viestintäpalvelut, talous- ja kehittämisspalvelut, henkilöstöpalvelut, tietohallintopalvelut sekä hyvinvoinnin kooridointi.

Henkilöstön keski-ikä oli naisilla 45,6 ja miehillä 45,9 vuotta. Kunta-alalla työskentelevien valtakunnallinen keski-ikä vuonna 2016 oli 45,8 vuotta

Kunnan organisaatiota muutettiin uuden valtuustokauden alussa 1.6.2017, jolloin tuli voimaan myös uusi hallintosääntö. Muutoksessa toimialat

eli Hollola on hyvin lähellä sitä. Henkilöstön ikärakenteen ja keski-ikä kehitys asettavat tulevina vuosina paitsi Hollolassa myös koko kunta-alalla erityisiä haasteita paitsi työkyvyn ylläpitämiselle ja edistämiseksi myös osaamisen varmistamiselle.

Naisten ja miesten osuus noudattelee sekin valtakunnallista keskiarvoa.

Hollolan kunnan palveluksessa olevien naisten osuus on 81,8 prosenttia ja miesten 18,2 prosenttia.

C

Henkilöstön työhyvinvointi

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysprosentti v. 2017 oli 46,4 % (= ei yhtään sairaus- tai työtapaturmapoissaoloja vuoden aikana). Kaikissa poissaoloissa oli hienoista laskua edellisvuoteen verrattuna. Prosentuaalasti eniten poissaoloja oli 1-3 päivän poissaoloissa (24,3 % ja 11-60 päivän poissaoloissa (24,2%) kaikista sairauspoissaoloista). Sairaus- ja työtapaturmien poissaoloprosentti vuonna 2017 oli 12,1 työpäivää/hlö.

Sairausajan sijaisten palkat olivat 381.000 euroa. Sairausvakuutuskorvauksia kunnalle maksettiin 352.000 euroa.

Hollolassa on tehty määrätietoista työtä sairaus- ja työtapaturmapoissaolojen vähentämiseksi. Varhaisen puuttumisen mallin tehostamisella on saavutettu hyviä tuloksia. Lyhyisiin, usein toistuviin sairauspoissaoloihin on puututtu ajoissa ja pitkään poissaolleet on ohjattu työterveyshuoltoon työkykyarvioon ja heille on etsitty yksilöllisiä ratkaisuja työssä jatkamiseksi. Työterveysneuvotteluissa on yhteistyössä pyritty löytämään yksilöllisiä ratkaisuja osatyökykyisille henkilöille. Hollolassa on käytössä 30-60-90 päivän sääntö, joka velvoittaa työnantajan puuttumaan aktiivisesti ja järjestelmällisesti sairauspoissaoloihin ja niiden käsittelyyn niin työpaikalla kuin työterveyshuollossa.

Riskinhallintatyö

Riskinhallintatyön kehittäminen otettiin tehostusti esille kaikissa työyhteisöissä ja sitä kautta puututtiin myös työtapaturmien aktiiviseen, säännölliseen ennaltaehkäisyyn, käsittelyyn ja seurantaan.

Esimiehille järjestettiin kaksi työpajaa, joiden tarkoituksena oli käydä keskustelua havaituista

vaaroista ja niihin liittyvistä toimenpiteistä. Samalla kartoitettiin, mitkä toimenpiteet on hyvä toteuttaa kunnassa keskitetysti. Tarkoituksena oli myös pohtia, kuinka työn vaarojen tunnistamisesta saadaan osa jokapäiväistä työntekoa ja miten esimies voi käytännössä edistää työturvallisuuden kehittymistä.

Korvaava työ

Korvaavan työn malli otettiin käyttöön pilottina varhaiskasvatuksessa 1.6.2017. Kokeilun aikana muutamia henkilöitä oli korvaavassa työssä. Korvaava työ perustuu vapaaehtoisuuteen ja se laajenee vuoden 2018 alusta koskemaan koko henkilöstöä. Kunnanhallitus on hyväksynyt mallin käyttöönoton kokouksessaan 15.5.2017. Mallilla tavoitellaan muutaman prosenttiyksikön vähennystä sairauspoissaoloihin. Lokakuussa valmistui myös työkykyjohtamisen malli, jonka avulla pyritään edistämään henkilöstön työkyvyn säilymistä ja sitä kautta vähentämään sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä sekä varhemaksujen vähentämistä. Malli on tarkoitus ottaa käyttöön alkuvuodesta 2018.

Työtapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmien lukumäärä oli kunnassa edellisen vuoden tasolla. Vuonna 2017 työtapaturmia sattui 49 kpl, joista työmatkatapaturmia oli 10. Työ- ja työmatkatapaturmien aiheuttamat sairauspäivät olivat 361 työpäivää. Karkeasti arvioiden kustannukset työtapaturmista oli 126.350 €. Korvauksia kaikista sattuneista työtapaturmista maksettiin yhteensä 26.649 €.

Työturvallisuuden lisäämiseksi työsuojelu tehosti toimintaansa työturvallisuuskoulutuksella, ohjeistamalla ja opastamalla työyksiköitä tapaturmien

hyvään ennaltaehkäisyyn ajatuksella 0-tapaturmaa.

Välineitä työhyvinvoinnin tukemiseen

Kuntokuurit

Kuntokuuri liittyy Hollolan kunnan henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelmaan. Kuntokuureja järjestettiin kaksi ryhmää vuonna 2017. Ryhmiä veti työfysioterapeutti.

Kuntokuurin tavoitteena on aktivoida oman fyysisen ja psyykkisen työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. Päivien aikana keskustellaan työhyvinvointiin liittyvistä sekä yksilö- että työyhteisön hyvinvointiin liittyvistä asioista eri luennonsijoiden alustamina sekä tutustuttiin erilaisiin liikuntamuotoihin. Oma aktiivisuus kurssin aikana ja sen jälkeen on tärkeää, jotta omat asetetut tavoitteet voivat toteutua.

Kuntokuuriyhmät kokoontuivat kerran kuukaudessa 6 erillistä päivää sekä palautepäivä n. puoli vuotta kuntokuurin päättymisestä, jolloin jokainen voi arvioida alussa asetettujen tavoitteidensa toteutumista ja kuntokuuriin osallistumisen vaikuttavuutta.

Kuntokuuriin kuului työterveyshoitajan haastattelu, jonka pohjana oli kuntokuurin ensimmäisellä kerralla pohjustettu välitehtävä omasta työkyvystä ja siihen liittyvistä tavoitteista sekä pienimuotoiset laboratoriokokeet. Tarvittaessa työterveyshoitaja ohjasi lääkärin vastaanotolle, jos tarvetta lisätutkimukseen ilmeni.

Osallistujilta ja vetäjältä saadun palautteen perusteella Kuntokuuri on ollut selkeää vaikuttavuutta työntekijän työhyvinvointiin ja oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Uimahallimaksuihin tukea

Työnantaja tuki alennetuilla lippuhinnoilla henkilöstön uimahallin käyttöä. Vuonna 2017 henkilöstön uinikertoja tuettuna oli 953 kpl, lisäksi vuoden kausikortteja ostettiin 6 kpl ja puolen vuoden kausikortteja 4 kpl.

Työnantaja myös palkitsi työntekijöitä edellisen vuoden hyvästä tuloksesta antamalla 10 maksutonta uintikertaa/työntekijä Hollolan uimahalliin. Käyttöajaksi oli rajattu 14.8.2017 – 30.4.2018. Suuri joukko työntekijöitä käytti jo syksyn aikana kyseisen mahdollisuuden.

Työterveyshuolto työnantajan kumppanina

Työterveyspalvelujen toiminnan painopiste on jousean vuoden ollut ennaltaehkäisyssä. Sairaanhoidtopalveluja on annettu ensisijaisesti niille, joiden työkyvyn ylläpitäminen vaatii tutkimuksia, jatkuvampaa hoitoa, kuntoutusta ja seurantaa.

Varhaisen puuttumisen toimintamallin yhteistyö esimiesten ja työterveyshuollon kesken on tehostunut v. 2017 niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Myös Korvaava työn mallin suunnittelussa tehtiin tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2017 olivat 214.000 €. Työterveyslääkärin asiakkaina oli 436 henkilöä ja niissä asiakaskontakteja 1557. Työterveyshoitajan asiakkaita 340 henkilöä ja niissä asiakaskontakteja 924, työpsykologin asiakkaita 37 ja asiakaskontakteja 74 sekä työfysioterapeutin asiakkaita 84 henkilöä ja niissä kontakteja 115 kpl.

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 yhteistoiminnasta. Yhteistoiminnan käytännön järjestämisestä Hollolan kunnassa on yhteistyössä valmisteltu yhteinen näkemys, jonka kunnanhallitus on hyväksynyt. Työntekijän ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja yhteistoimintakäytäntöjä on uudistettu keväällä 2017 siten, että ne tulivat voimaan 1.6.2017 valtuustokauden vaihtuessa.

Työpaikka- ja henkilötason yhteistoiminta

Työpaikkatason yhteistoiminta on tärkein ja vaikuttavin yhteistoiminnan muoto. 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 ja tiedottamisen välineenä.

Vuoden 2017 aikana järjestettiin useita kuulemistilaisuuksia ja henkilöstöinfoja mm. ruoka- ja siivouspalvelujen sekä kiinteistöhoidon henkilöstölle suunniteltujen muutosten johdosta.

Yhteistyöryhmä

Päälouottamusmiesten ja henkilöstöjohtajan muodostama yhteistyöryhmä kokoontui keskimäärin kerran kuukaudessa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita.

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistoimintalain tarkoittamana toimielimenä sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen tarkoittamana yhteistoimintaelimenä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kuusi kertaa ja käsittelee mm. tilinpäätöksen 2016, talousarvion ja henkilöstö- ja koulutus suunnitelman vuodelle 2017, organisaation ja palvelujen muutoksiin liittyvät valmistelut kuten liikkeenluovutukset ja tuki- palvelujen järjestämiseen liittyvät asiat.

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi. Yhteistyötoimikunta muodostui 1.1. – 31.5.2017 henkilöstön edustajista (päälouottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä lisäksi muita henkilöstön edustajia) ja seitsemästä työnantajan edustajasta (viisi kunnanhallituksen nimeämää luottamushenkilöä, kunnanjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö). Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja sihteerinä toimii henkilöstöjohtaja. Yhteistyötoimikunnan kokoonpano muuttui vuoden 2017 alusta, kun kokouksiin eivät enää osallistuneet Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymään siirtyneet henkilöstön edustajat. Päälouottamusmiesten osalta mm. Super ry:n päluottamus mies oli hyvinvointikuntayhtymän palveluksessa. Vastaavasti oli sovittu, että Hollolan kunnan Juko ry:n ja JHL ry:n päluottamusmiehet edustivat edelleen Hollolan kunnasta yhtymään siirtyneitä edustettavia.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa muutettiin 1.6.2017 alkaen siten, että siihen kuuluivat henkilöstön edustajina päluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ja työnantajan edustajina kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työhyvinvointipäällikkö. Pöytäkirjat ovat koko henkilöstön nähtävillä Intranet-sivuilla.

Työsuojeluyhteistoiminta

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

Työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään välittömänä yhteistoimintana työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän kesken, jolloin työntekijää edustavalla

työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tämän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana yhteistyötoimikunnan työsuojelujaoksessa ja tarvittaessa myös yhteistyötoimikunnassa.

Yhteistyötoimikunnan työsuojelujaokseen kuuluu työnantajan edustajana työhyvinvointipäällikkö sekä työsuojeluvaltuutetut henkilöstön edustajina. Työsuojelujaos kokoontui noin kerran kuukaudessa. Käsitellyjä asioita olivat mm. työturvallisuusasioiden suunnittelu ja siihen liittyvän koulutuksen järjestäminen, kiinteistöjen sisäilmaan liittyvät asiat, työtapatuimat, työyhteisöjen hyvinvointi, työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittäminen, työpaikkakäynnit, uhka- ja vaaratilanneilmoitusten käsittely sekä työsuojeluvastuut työpaikoilla. Kokousten lisäksi työsuojelujaos piti keskenään säännöllisesti yhteyttä työsuojeluun liittyvistä asioista. Työsuojelujaoston esittelijänä ja sihteerinä toimii työsuojelupäällikkö.

Marraskuussa järjestettiin työsuojeluväalit. Vaa-leissa oli ehdolla 4 henkilöä. Ehdolle asettuneiden joukosta henkilöstö valitsi varsinaisiksi työsuojeluvaltuutetuiksi seuraavaksi nelivuotiskaudeksi (2018-2021) kaksi eniten ääniä saanutta ehdokasta ja heille kummallekin henkilökohtaisen varajäsenen. Toinen valtuutetuista valittiin hoitamaan Hyvinvoinnin palvelualueen työsuojeluun liittyviä asioita ja toinen Elinvoiman ja Konsernipalvelujen työsuojeluasioita.

Henkilöstön edustus johtoryhmissä

Viime vuonna ei ollut henkilöstön edustajia johtoryhmissä.

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. Intran käyttöä tiedottamisessa on tehostettu. Vuonna 2017 kuntaan palkattiin tiedottaja, joka kuuluu kunnan viestintätyöryhmään. Viime vuoden aikana laadittiin viestintäsuunnitelma, jonka kunnanhallitus hyväksyi. Viestintäsuunnitelman mukaisesti on henkilöstölle laadittu sähköinen kuukausitiedote, jossa tiedotetaan muutoksista ja tärkeistä ajankohtaisista asioista.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuoden 2016 aikana uudistunutta lainsäädäntöä vastaavaksi. Kunnanhallitus hyväksyi suunnitelman 19.12.2016. Ensimmäinen suunnitelmaan sisältyvä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan alkuvuodesta 2017.

Kysely lähetettiin 739 henkilölle, joista esimiestavastuksia saatiin 46 ja työntekijävastauksia 272. Vastausprosentti oli 43%. Kyselyssä oli 17 eri kysymysryhmää, joiden kysymyksillä mitattiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisöissä. Asteikko oli osassa kysymyksiä 1-5, jossa 1 tarkoitti täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Näiden osioiden keskiarvot vaihtelivat 3,83 ja 4,1 välillä. Kyselyssä oli useita vapaamuotoisia kysymyksiä, joiden vastauksilla saatiin tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden kehittämistarpeesta Hollolan kunnassa. Tarpeelliseksi kehittämiskohteiksi eri osa-alueiden kohdalla nousi mm. sukupuolten tasa-arvo, eri-ikäisten yhdenvertaisuus sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus.

D

Tilastot ja liitteet

Henkilöstöä yhteensä 31.12.	1 983	2 090	2 043	1 939	1882	1778	727
Vakinaisten osuus	78,20 %	77,10 %	79,70 %	83,10 %	82,90 %	86,28%	83,91%
Työllistetyt 31.12.	16	23	13	7	22	19	26
Naisten osuus henkilöstöstä	88,50 %	88,50 %	88,40 %	89,50 %	89,30 %	88,64 %	81,84 %
Keski-ikä (vakinaiset / kaikki)	46,8 / 45,2	46,5 /	46,5 /	46,8 /	47,0/ 46,2	47,0/ 46,1	46,5 / 45,7
		45,1	45,6	45,2			
Sairaus- ja työtaturmapoissaolot tpv / henkilö	11,4	11,3	10,9	12,2	11,3	12,5	12,1
Poissaoloprosentti (sairausperusteiset)	4,3 %	4,5 %	4,3 %	4,6 %	4,3 %	4,8 %	4,7 %
Poissaoloprosentti (työtaturmaperusteiset / ammattitautiperusteiset)	0,2 / 0,4	0,2 / 0,2	0,1 / 0,0002	0,1 / 0,0004	0,1/ 0,0	0,1/ 0,0	0,2 / 0,0
Terveysprosentti (sairausperusteisia poissaoloja)	45,5	44,1	45,5	42	42,4	40,8	46,4
Terveysprosentti (työtaturmaperusteisia / ammattitautiperusteisia)	97,2 / 99,96	97,9 / 99,9	98,2 / 99,96	98,1 / 99,96	97,7 / 0,0	97,3/ 0,0	98,0 / 0,0
Työhyvinvointikyselyn vastausten keskiarvo osioittain (asteikko 1-5)							
Työ ja työtehtävät	4,32	4,31	4,33	4,24	4,24	4,23	
Työyhteisön toimivuus	4,04	4,04	4,1	4,02	4,08	4,13	3,7
Ammattillinen osaaminen	4,27	4,25	4,26	4,19	4,19	4,19	
Esimiestoiminta	3,86	3,85	3,91	3,84	3,89	3,9	3,9
Työolot	3,68	3,72	3,77	3,72	3,77	3,77	
Omat voimavarat	4	4,02	4,03	3,97	3,96	3,93	
Kaikki osiot	4,19	4,04	4,09	4	4,02	4,02	3,8
Eläkkeelle siirtyneet	57	56	72	67	80	76	25
Ikäeläkkeiden osuus	75,70 %	73,40 %	78,60 %	75,40 %	75,60 %	72,37 %	
Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä*	3	7	4	8	2	21	3
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä (kunta / kunta-ala)	60,6 / 59,9	60,4 / 60,5	61,1 / 60,5	61,1/ 60,8	62/ -	60,9/60,9	60,0
*Työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet							3/4

Taulukko: Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä 31.12.	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Vakinaiset	1551	1612	1629	1612	1560	1534	610
Määräaikaiset	416	455	401	320	300	225	91
Työllistetyt	16	23	13	7	22	19	26
Kaikki	1983	2090	2043	1939	1882	1778	727

Taulukko: Henkilöstömenot

	2014/€	2015/€	2016/€	2017/€
Palkat ja palkkiot	63.644.000	62.111.000	59.722.000	23.749.000
Henkilösivukulut	17.730.000	17.275.000	17.506.000	7.335.000
Henkilöstömenot yht.	81.374.000	79.386.000	77.228.000	31.084.000
Menot/asukas	3.715	3.319	3.246	1.307
Kuol-palkkaperusteinen (sis. hlöstömenoihin)	10.341.000	10.415.000	10.229.000	3.565.000
KuEL-eläkemenoperusteinen (sis. hlöstömenoihin)	2.195.000	2.154.000	2.180.000	1.656.000
KuEL-varhemaksut (sis. hlöstömenoihin)	501.000	395.000	533.000	503.000
Työterveyshuolto	580.000	576.000	609.000	214.000
Koulutus	268.000	290.000	288.000	151.000

Työ- ja työmatkatapaturmat 2017

Työ- ja työmatkatapaturmia sattui 49 kpl, joista työmatkatapaturmia 10 kpl. Yli kolmen päivän työkyttömyyden aiheuttaneiden vahinkojen määrä oli 13 kpl. Korvattujen vahinkojen määrä oli 21. Kaikista vahingoista maksetut korvaukset olivat yhteensä 26.649 €. Merkittävin sattuneiden tapaturmien aiheuttaja työmatkatapaturmissa oli liukastuminen ja/tai kaatuminen jalan tai pyörällä 9 kpl. Työssä sattuneet tapaturmat olivat enimmäkseen kaatumisia, venähdyksiä, haavoja ja pinnallisia vammoja ja ruhjeita, neljä pahoinpitelyä ja yksi ammattitautiepäily. Eniten työtapaturmia sattui sivistyspalveluissa varhaiskasvatuksen yksiköissä.

Vuoden 2016 tilastossa on mukana Oivan henkilöstö, peruskunnan osuus tapaturmista oli 50 kpl, joista työmatkatapaturmia oli 8 kpl.

Työtapaturmat vamman mukaan jaoteltuina	2016	2017
Vamman laatu	Vahinkoja kpl	Vahinkoja kpl
01 Haavat ja pinnalliset vammat	33	15
02 Luunmurtumat	3	5
03 Sijoiltaanmenot, nyrjähdyskset ja venähdykset	40	26
05 Tärähdykset ja sisäiset vammat, ruhjevammat	30	
00 Ei tietoa	1	
Tuntematon tilastointiarvo	7	
06 Palovammat, syöpymiset ja paleltumat	2	2
11 Sokki	1	
99 Muut, yllä luokittelemattomat vammat	1	1
Yhteensä	118	49

Taulukko: Henkilöstömäärän kehitys 2013 - 2017 toimialoittain

Henkilöstömäärä 31.12.	2013	2014	2015	2016	2017
Perusturva - tilaajakeskus	3	-	-	-	-
Perusturva - peruspalvelukeskus	1 124	1070	1045	1025	-
Sivistystoimiala	722	674	636	557	556
Tekninen toimiala	156	149	141	145	113
Konsernipalvelut	25	39	38	32	32
Yhteensä	2 030	1932	1860	1759	701
Työllistetyt	13	7	22	19	26
Yhteensä ml. työllistetyt	2 043	1939	1882	1778	727

Taulukko: Henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuonna 2017

Toimiala	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Yhteensä	% koko henki- löstöstä
Sivistys	479	77	556	76,5
Tekninen	102	11	113	15,5
Konsernipalvelut	29	3	32	4,4
Yhteensä	610	91	701	
Työllistetyt		26	26	3,6
Yhteensä (ml. työllistetyt)	610	117	727	

Taulukko: Henkilöstörakenne palvelussuhteen keston mukaan

Palvelussuhteen kesto	-2 v	2-4 v	5-9 v	10-14 v	15-19 v	20-24 v	25-29 v	30- v
Vakinaiset	42 6,9 %	26 4,3 %	168 27,5 %	146 23,9 %	85 13,9 %	54 8,9 %	46 7,5 %	43 7,0 %

Taulukko: Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan toimialoittain 2017	Naisia	%	Miehiä	%
Sivistystoimiala	474	85,3 %	82	14,7 %
Tekninen toimiala	73	64,6 %	40	35,4 %
Konsernipalvelut	25	78,1 %	7	21,9 %
Työllistetyt	23	88,5 %	3	11,5 %
Koko henkilöstö	595	81,8 %	132	18,2 %
Kunta-ala 2016		80,0%		20 %

Taulukko: Henkilöstön ikärakenne

Ikävuodet	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Koko henkilöstö	1	14	30	66	100	109	124	111	112	58	2
%	0,1	1,9	4,1	9,1	13,8	15,0	17,1	15,3	15,4	8,0	0,3

Taulukko: Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Peruskunta								
Vakinainen henkilöstö	45,9	45,6	45,3	45,4	46,0	46,5	46,7	46,5
Koko henkilöstö	44,0	43,9	44,0	44,6	45,2	45,7	45,9	45,7
Peruspalvelukeskus								
Vakinainen henkilöstö	48,3	48,0	47,6	47,5	47,5	47,5	47,4	
Koko henkilöstö	46,3	46,6	46,1	46,4	46,4	46,5	46,4	
Koko kunta								
Vakinainen henkilöstö	47,1	46,8	46,5	46,5	46,8	47,0	47,1	
Koko henkilöstö	45,1	45,2	45,1	45,6	45,9	46,2	46,2	
Kunta-ala 2015								
Vakinainen henkilöstö	47,7	47,7	47,7	47,8			47,9	ei vielä tietoja
Koko henkilöstö	45,5	45,6	45,6	45,7		45,3	45,8	
Naiset/miehet						45,3/45	45,9/45,5	

Taulukko: Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot sekä ammattitaudit

Sairausperusteiset poissaolot	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Työpäivää / henkilö	12,3	11,4	11,3	10,9	12,2	11,3	12,8	12,1
Poissaoloprosentti / sairaus*	4,8 %	4,3 %	4,5 %	4,3 %	4,6 %	4,3 %	4,8%	4,7%

Poissaoloprosentti / työtaturma *	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1%	0,2%
Poissaoloprosentti / ammattitauti *		0,4 %	0,2 %	0,0002 %	0,0004 %			
Terveysprosentti / sairaus **	43,3 %	45,5 %	44,1 %	45,5	42,0 %	42,4 %	40,8%	46,4%
Terveysprosentti / työtaturma **	97,6 %	97,2 %	97,9 %	98,2	98,1 %	97,7 %	97,3%	98,0%
Terveysprosentti / ammattitauti **		99,96 %	99,9 %	99,96 %	99,96 %	100 %	100%	100%

* poissaoloprosentti = sairausperusteisten tai työtaturmapoissaolojen osuus teoreettisista työpäivistä

** terveysprosentti = ei yhtään sairausperusteisia tai työtaturmapoissaoloja

Sairaus- ja työtaturmapoissaolot sekä ammattitaudit	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Yhteensä työpäiviä	24 118	22 607	23 690	22 324	23561	21208	22686	8811
Työpäiviä / henkilö	12,3	11,4	11,3	10,9	12,2	11,3	12,5	12,1
1-3 tpv								
osuus kaikista	22,9 %	23,3 %	23,5 %	25,0 %	23,7 %	23,5 %	23,2%	24,3%
4-10 tpv								
osuus kaikista	19,6 %	22,3 %	21,4 %	22,2 %	22,4 %	24,7 %	23,1%	22,2%
11-60 tpv								
osuus kaikista	33,4 %	34,2 %	29,7 %	31,8 %	30,8 %	31,1 %	31,0%	24,2%
61-90 tpv								
osuus kaikista	9,8 %	6,5 %	6,8 %	9,4 %	8,3 %	9,4 %	6,8%	8,7%
91-180 tpv								
osuus kaikista	12,3 %	10,8 %	12,0 %	9,7 %	11,3 %	11,3 %	11,7%	14,4%
yli 181 tpv								
osuus kaikista	2,0 %	2,9 %	6,6 %	1,9 %	3,5 %	0,0 %	4,2%	6,6%
Kaikista poissaoloista työtaturmia								
osuus sairausperusteisista poissaoloista	2,7 %	4,9 %	3,3 %	2,9 %	2,9 %	2,3 %	2,4%	4,1%
Kaikista poissaoloista ammattitauteja								
osuus sairausperusteisista poissaoloista		0,9 %	0,5 %	0,004 %	0,01%	0 %	0 %	0%

