

## Hollolan kunnan henkilöstökertomus 2018



**Hollola**  
Lahden Seutu



Yhteistyötoimikunta 22.3.2019  
Kh 25.3.2019  
KV 17.6.2019

Kehittämistä, hyvinvointia ja uutta strategiaa täytäntöön .....	3
Henkilöstöä koskevat tavoitteet .....	4
Henkilöstöresurssit .....	6
Henkilöstön työhyvinvointi .....	6
Tilastot ja liitteet.....	11

## Kehittämistä, hyvinvointia ja uutta strategiaa täytäntöön

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

Palkkausjärjestelmän uudistamisprosessi aloitettiin vuonna 2018. Prosessi kesti koko vuoden ja jatkuu edelleen keväällä 2019. Tavoitteena on saada palkkausjärjestelmä, jossa työn vaativuus kytkeytyy selkeästi työstä maksettavaan palkkaan.

Hollolan kunta on ollut mukana Kuntaliiton koordinoimassa maaliskuussa 2018 päättyneessä ARTTU 2 -tutkimusohjelmassa, jossa on kerätty tietoa kuntajohtamisen ja kunta-alan tueksi. Hankkeessa on ollut mukana 40 kuntaa. Yhtenä osa-alueena oli myös henkilöstö strategisena resurssina. Ohjelmassa on tutkittu mm. Arttu-kuntien henkilöstöjohtamisen tilaa sekä kehittämistarpeita erityisesti muutosjohtamisen näkökulmasta. Toteutetuista tutkimuksista on julkaistu tutkimusraportteja, joita voidaan hyödyntää mm. Hollolan kunnan henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisessä.

Kehittämistyötä on Hollolan kunnassa jatkettu tavoitteellisesti. Kehittämistyötä koordinoi osaltaan poikkihallinnollinen KEPPO-työryhmä. KEPPO-työryhmä tekee vuosittain johtoryhmälle esityksen palkittavista työyhteisöistä, joista johtoryhmä valitsee palkittavat työyhteisöt. Tällä halutaan kannustaa henkilöstöä ja työyksiköitä kehittämään omaa toimintaansa. Vuonna 2018 palkittavia työyhteisöjä oli neljä.

Kunta on edelleen mukana myös vuonna 2015 käynnistyneessä KunTeko 2020- kunta-alan työelämän kehittämisohjelmassa. Hollolan kunnan palkitsemat työyhteisöt ovat kuvanneet omat kehittämishankkeensa KunTekon tekojen tori -sivuilla ja tuoneet näin Hollolan kunnan henkilöstölähtöistä kehittämistoimintaa tunnetuksi. Lisäksi käyttöön on otettu sähköinen kehittämisidea -lomake, jolla henkilöstö saa ilmoittaa kehittämisideoistaan intran kautta. 20 ensimmäistä ideaa on luvattu palkita ja v. 2018 on palkittu 10 ideaa.

Hollolan kunnassa on käytössä CAF-itsearviointimalli. Tavoitteena oli, että vuodesta 2018 alkaen CAF-mallia sovelletaan koko kunnassa ja kaikissa työyhteisöissä. Mallia on käytetty vuonna 2018 itsearviointivälineenä lähes kaikissa työyksiköissä. CAF-itsearviointimallilla halutaan kannustaa henkilöstöä arvioimaan omaa toimintaansa ja tätä kautta nostamaan myös kehittämiskohteita esiin.

Marraskuussa 2018 toteutettiin laaja työhyvinvointikysely, jonka tulosten perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointi kokonaisuuten arvioiden pysynyt samalla tasolla kuin edellisvuonna eli hyvällä tasolla. Tulokset on käsitelty tammikuussa 2019 esimiestunnilla ja annettu ohjeet myös palvelualueiden ja työyksiköiden käsittelyä varten.

Muutokset kuntasektorilla jatkuvat ja siksi on tärkeää, että henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua tulevaisuuden tekemiseen. Henkilöstö on tärkeässä asemassa kunnan varautuessa ja vastatessa kehittämistoiminnallaan mm. toimintaympäristön muutoksiin. Hollolassa on osallistettu henkilöstöä strategian valmisteluun ja täytäntöönpanoon. Työhyvinvointia on edistetty mm. työturvallisuusasioiden esiin nostamisella ja kaikki esimiehet ovat suorittaneet työturvallisuuskortin. Myös koulutuksiin on pyritty panostamaan. Henkilöstön työfiiliksen mittaamiseksi otettiin käyttöön Taplause -sovellus. Vuonna 2019 tullaan laatimaan erillinen työhyvinvointiohjelma.

Vuonna 2018 valmistui uusi kuntastrategia ja sen pohjalta hyväksyttiin myös uusi henkilöstöohjelma. Strategian mukaan strategisten näkökulmien toteuttamisen mahdollistajina toivat hyvinvoiva, osaava ja työstään innostunut henkilöstö sekä tasapainoinen talous. Henkilöstöohjelmalla on pyritty konkretisoimaan strategiset tavoitteet käytännön läheiseksi ja uuden henkilöstöohjelman toteutus linjaa henkilöstöjohtamista kuluvana ja tulevana vuosina.

Henkilöstöjohtaja siirtyi toisen työntantajan palvelukseen vuosien 2018-2019 vaihteessa. Uusi henkilöstöpäällikkö valittiin 18.12.2018 ja hän on aloittanut virassaan 4.3.2019.

Hanna Hurmola-Remmi  
talousjohtaja (vs. henkilöstöpäällikkö ajalla 1.1.-3.3.2019)

## Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Hollolan kunnan henkilöstöpolitiikan ja henkilöstötyön linjaukset on kuvattu uudessa henkilöstöohjelmassa, joka pohjautuu kunnan strategiaan. Kuntastrategia 2018-2021 hyväksyttiin valtuustossa 9.4.2018.

Kunnan arvona on vastuullisuus, mikä tarkoittaa sitä, että toimimme ennakoivasti, ratkaisukeskeisesti, avoimesti ja välittäen. Strategian mukaisen toiminnan toteutumisen edellytyksenä on *hyvinoiva, osaava, aktiivisesti kehittyvä ja työstään innostunut henkilöstö* ja tasapainoinen talous.

Mittariksi strategiassa on asetettu henkilöstön työhyvinvointikyselyn keskiarvo vähintään 4 ja vastausprosentti 80 %. Vuonna 2018 toteutettiin laaja työhyvinvointikysely. Kyselyn vastausprosenttitaavoite ei aivan täytynyt ollen 72,8%, mitä voidaan kuitenkin pitää hyvänä tasona. Joka toinen vuosi toteutetaan lyhyt henkilöstökysely ja joka toinen vuosi laajempi kysely. Vuonna 2019 toteutetaan maaliskuussa myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely ja lyhyt henkilöstökysely marraskuussa.

Toiseksi mittariksi strategiassa henkilöstön osalta on määritelty sairaus- ja työtapaturmapoissaolujen lukumäärä ja tavoitetasoksi on määritelty <11tp/hlö. Vuonna 2018 tämä tavoite ei ihan toteutunut. Sairaus- ja työtapaturmapoissaoloja oli 11,7 tp/hlö, mikä on kuitenkin edellisvuotta (12,1) vähemmän.

Henkilöstöohjelma on päivitetty vastaamaan kuntastrategiaa ja se on hyväksytty kunnanhallituksessa 5.11.2018.

Johtoryhmä määritteli henkilöstöohjelmaan sen, miten kunnassa toimitaan ennakoivasti, ratkaisukeskeisesti, avoimesti ja välittäen. Henkilöstöohjelmassa on hyödynnetty vuonna 2017 tehtyä henkilöstökyselyä, jossa henkilöstöä pyydettiin valitsemaan viisi tärkeintä asiaa, joita henkilöstö odottaa hyvältä johtamiselta ja esimieheltä. Samassa kyselyssä kysyttiin myös viittä tärkeintä asiaa, joita hyvältä työntekijältä voidaan odottaa.

Henkilöstöohjelman tavoitteet Hyvinoiva henkilöstö, Osaava henkilöstö ja Työstään innostunut henkilöstö on avattu taulukkomuodossa siten,

että siinä on näkyvissä Jokaisen omalla vastuulla olevat asiat, Johdon/esimiesten lupaus, Toimenpiteet ja Mittarit. Mittareiden toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä. Henkilöstöllä itsellään on haluttu näkyvän keskeinen rooli ohjelman toteutuksessa (jokaisen omalla vastuulla olevat asiat).

Henkilöstöohjelma sisältää kuntastrategiaan kirjatut mittarit, joiden tavoitetasoa tarkistetaan vuosittain. Taulukkoon on laitettu myös toimenpiteet, jos tavoitteet eivät toteudu. Tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan puolen vuoden osavuositarkastuksessa sekä henkilöstökertomuksessa.

Koska uusi strategia hyväksyttiin kesken vuoden, ollaan vuonna 2018 osin noudatettu kahta eri strategiaa. Vuoden 2018 talousarvio laadittiin vielä silloin voimassa olevan strategian pohjalta, joten vuonna 2018 on pääosin toteutettu aiemmin hyväksyttyä strategiaa. Vanhassa strategiassa henkilöstöä koskevan strategisen tavoitteen toteuttamiseksi oli määritelty kolme kriittistä menestystekijää:

### 1 Kaikki arvioivat ja kehittävät työyhteisöä

Osatavoitteena oli keskeisten kehittämiskohteiden valinta ja toteutus sekä henkilöstön kehittämisasiat käyttöön ja kokeilukulttuuri toteutattavaksi.

Hollolan kunnassa halutaan kannustaa henkilöstöä arvioimaan ja kehittämään omaa toimintaansa. Kehittämistoimenpiteitä on kerätty työyhteisöjen palkitsemisesitysten yhteydessä. Johtoryhmä palkitsee KEPPO-työryhmän toimesta työyksiköitä vuosittain. Palkitut esitykset on kirjattu myös KunTekon Tekojen tori -sivuille.

CAF-arviointi on osa työyhteisöjen kehittämistä. Vuonna 2018 lähes kaikki työyksiköt osallistuivat arviointiin. Arviointien tuloksia on tarkoitus hyödyntää paitsi oman työyksikön kehittämiseksi niin myös mahdollisesti koko kunnan tasolla yhteisesti.

KEPPO lanseerasi loppuvuodesta myös intraan erillisen kehittämisasiat -lomakkeen arjen työn

kehittämisideoiden keräämiseksi ja mahdollisesti koko kunnan tasolla eteenpäin vietäväksi.

Lomakkeen ja ideoiden keräämisen avulla on tarkoitus kannustaa henkilöstölähtöiseen jatkuvaan oman toiminnan kehittämiseen, kerätä kootusti arjen työhön liittyviä kehittämisideoita, jotta niitä voitaisiin jakaa tai jalostaa myös muualle kunnan organisaatiossa. Ideoita kertyi vuoden 2018 loppulla kymmenkunta. Ideoista on myös palkittu.

Työturvallisuutta on kehitetty työturvallisuuteen liittyvien työpajojen sekä työturvallisuuskorttien suorittamisen avulla.

Uuden tiedonhallintaohjelman käyttöönoton myötä työyksiköissä on käyty ahkerasti läpi omia toimintaprosesseja ja tiedonohjaussuunnitelmia. Henkilöstöviestintä on saatu uudelle tasolle kuukausittain laadittavan kuukausitiedotteen myötä.

Vuonna 2018 otettiin käyttöön henkilöstön työfiilisen mittaamiseen Taplause -fiilispulssi, jonka avulla voidaan saada reaaliaikainen kuva siitä, millaisella työfiiliksellä kulloinkin ollaan. Sovelluksen käyttöönottoa pyritään aktivoimaan vuonna 2019.

## 2 Hyvät työyhteisötaidot, osaaminen ja laadukas esimiestyö

Osaamisen kehittämiseen halutaan kunnassa panostaa. Vuosittain laadittavilla palvelualuekohtaisilla henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa linjataan aina seuraavan vuoden henkilöstö- ja koulutustarpeita.

Konsernipalvelut on järjestänyt esimiehille ja koko henkilöstölle koulutuksia liittyen mm. uuden tiedonhallintaohjelman käyttöönottoon, Offica 365 käyttöön, talouteen, työturvallisuuteen ja työoikeuteen liittyen. Lisäksi henkilöstöä on osallistunut palvelualueiden järjestämiin tai kustantamiin koulutuksiin. Hyvinvoinnin palvelualueen esimiehet ovat osallistuneet seudulliseen esimieskoulutukseen, joissa esimiehille kerrotaan Esimiestunniin järjestetään kerran kuukaudessa ja aiheina ovat olleet mm. strategiatyö ja talous, palvelussuhdeasiat, työoikeus ja muut ajankohtaiset asiat. Myös johtoryhmä on kehittänyt omaa toimintaansa.

Työhyvinvointikyselyn perusteella ammatillisen osaamisen koetaan olevan hyvällä tasolla tuloksen

ollen 5,03 (asteikolla 1-6). Työhyvinvointikyselyn työyhteisön toimivuutta kuvaavat tulokset (5,05) sekä esimiestoiminta (4,73) olivat hyvällä tasolla.

Kunnanhallitus hyväksyi 3.12.2018 kokouksessaan työsuorituksen arvioinnin perusteet, jonka avulla voidaan arvioida työtehtävistä suoriutumista.

## 3 Vetovoimainen työnantaja

Osatavoitteena strategiassa on ollut 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 76, joihin tuli hakemuksia yhteensä 1536. Hakijoita hakua kohden oli 20,2, mikä on enemmän kuin vuonna 2017, jolloin hakemuksia/haku oli 15,4 kpl. Kesätyöhakemuksia oli 286, joista valittiin 49 nuorta neljän viikon kesätyöjaksoihin. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus (muu kuin eläkevaihtuvuus) oli arviovuonna 4,1 % ja tulovaihtuvuus 5,4 %.

Vuonna 2018 aloitettiin palkkausjärjestelmän uudistaminen. Tavoitteena on laatia järjestelmä, jossa työn vaatavuus on selkeästi kytketty palkkaukseen. Työ saatetaan loppun kevään 2019 aikana. Toimiva palkkausjärjestelmä tuo läpinäkyvyyttä ja yhdenmukaisuutta työn vaativuuden arviointiin ja sen pohjalta maksettavaan tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Vuonna 2018 otettiin käyttöön korvaavan työn malli, jolla tarkoitetaan sitä, että estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaisia ”tavallisia töitä” henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen. Tällä pyritään mm. parantamaan ko. henkilöstön työhyvinvointia.

Vuoden 2017 hyvästä tuloksesta johtuen henkilöstöä palkittiin kakkukahveilla sekä virkistysrahalla. Tämä otettiin ilahtuneena vastaan.

Esimiestunneilla on pohdittu esimiesten kanssa työnantajan vetovoimatekijöitä torjumaan tulevaa kilpailua osaavasta henkilöstöstä ja parantamaan työnantajan työntajakuva.

## Henkilöstöressit

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2018 yhteensä 741 henkilöä. Työllistettävien määrä oli vuoden lopussa 5 henkilöä pienempi kuin edellisenä vuonna. Vakinaisen henkilöstön osuus oli vuoden lopussa 82,59 %.

Henkilöstömenot yhteensä kasvoivat vain n. 50 t euroa vuodesta 2017. Luku ei sellaisenaan kuitenkaan ole vertailukelpoinen, sillä vuoden 2018 alusta henkilöstömäärä pienentyi vuoden 2018 alusta kun henkilöstöä siirtyi Hollolan Tilapalvelu Osakeyhtiöön, oppilashuollon henkilöstö muuttui kesken v. 2017 sekä ruokapalveluiden henkilöstöä siirtyi syksyllä 2017 Lahden Aterialle. Lisäksi henkilöstömenojen vertailua sotkee v. 2018 maksettu KVTES:n mukainen kerta- eli tuloksellisuuserä.

Henkilöstömenot (palkat, palkkiot, henkilöstösivukulut) olivat viime vuonna yhteensä 31 084 t euroa, mikä on n. 1 318 euroa/asukas (edellisenä vuonna 1 307 euroa/asukas).

Alla olevassa taulukossa esitetty henkilöstömenojen muutos eri vuosien henkilöstömäärät huomioiden.

	2017 TP	2018 TA	2018 TP
Henkilöstömenot yhteensä	31 036 072	31 099 500	31 084 829
Palkat ja palkkiot	23 700 890	23 639 600	23 869 701
– josta henkilöstömenojen korvaukset	-420 662	0	-367 771
Henkilösivukulut	7 335 182	7 459 900	7 215 128
– josta eläkemenoperusteinen KuEL	1 656 166	1 681 600	1 637 794
– josta Varhe/työkyvyttömyysmaksu	502 910	613 400	650 545
– josta Palkkaperusteiset henkilösivukulut	5 176 106	5 164 900	4 926 789
Palkkaperusteiset henkilöstömenot ilman henkilöstökorvauksia	29 297 658	28 804 500	29 164 261
Rakenteelliset muutokset	-1 482 640	-582 055	-397 681
Työllistettyjen määrä	-575 328	-548 318	-678 626
Todellinen muutos	27 239 690	27 674 127	28 087 955
Muutos 2017-2018, euroa			848 264
Muutos 2017-2018, %			3,1%
Poikkeama talousarvioon			413 828

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, maanomaisuuden hallinta ja paikkatieto, ympäristöpalvelut, infrapalvelut (kuntateknikka ja vesihuoltolaitos) sekä tukipalvelut (ruoka- ja siivouspalvelut).

**Henkilöstön keski-ikä** oli naisilla 45,7 ja miehillä 44,5 vuotta. Kunta-alalla työskentelevien valtakunnallinen keski-ikä vuonna 2017 oli 45,8 vuotta eli Hollola on hyvin lähellä sitä. Henkilöstön ikärakenteen ja keski-ikä kehitys asettavat tulevana 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 83,4 prosenttia ja miesten 16,6 prosenttia.

## Henkilöstön työhyvinvointi

### Työhyvinvointi on yhteinen juttu

Tutkimuksissa on todettu, että työyhteisön positiivisella ja sosiaalisella pääomalla on selkeä yhteys myös yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on yhtä suuri vastuu hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä ja edistämisestä. Esimies vastaa viime kädessä työyhteisön

toimivuudesta ja luo mahdollisuuksia positiivisen pääoman kasvattamiseksi.

### Terveysperusteiset poissaolot

Terveysprosentti 2018 oli 48,5 % (= ei yhtään sairaus- tai työtapaturmapoissaoloja vuoden aikana). Sairauspoissaoloissa oli hienoista laskua edellisvuoteen verrattuna ollen 11,7



työpäivää/hlö. Prosentuaalasti eniten poissaoloja oli 11-60 päivän poissaoloissa (28,2%).

Sairausajan sijaisten palkat olivat 396 029,81 eur (vuonna 2017 yht. 381 t euroa). Sairausvakuutuskorvauksia kunnalle maksettiin 311 705,38 euroa (352 t euroa vuonna 2017).

Hollolassa on tehty määrätietoista työtä sairaus- ja työtaturmapoissaolojen 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 työssäjatkamiseksi. 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 tehostetusti esille kaikissa työyhteisöissä ja sitä kautta puututtiin myös työtaturmien aktiiviseen, säännölliseen ennaltaehkäisyyn, käsittelyyn ja seurantaan.

Esimiehille annettiin opastusta riskinarviointityön tekemiseen WPro-ohjelman kautta. Useampi työyksikkö sai valmisteltua riskinarvioinnit ohjelman kautta. Riskinhallintatyö on jatkuvaa, normaalia päivittäisjohtamista ja toimintaa.

### Korvaava työ

Kunnanhallituksen 15.5.2017 hyväksymä Korvaavan työn malli otettiin käyttöön kunnan kaikilla palvelualueilla ja työyksiköissä vuoden 2018 alusta. Korvaava työ perustuu vapaaehtoisuuteen. Korvaavan työn tavoitteena on siirtyä sairauskeskeisestä ajattelusta terveyskeskeiseen ajatteluun. Jos työntekijä on sairauden tai työtaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään omaa työtään, mutta pystyy terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltuvien osien omaa työtään tai jotakin muuta työtä, tarjoaa esimies heti ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä lähtien työntekijälle Korvaavan työn -mallin mukaisesti korvaavia työtehtäviä. Vuonna 2018 korvaavassa työssä oli 13 henkilöä. Korvaavan työn päiviä kertyi yhteensä 114 työpäivää.

Laskennallinen säästö sairauspoissaolokustannuksissa oli 40 000 euroa. Korvaavaa työtä käytettiin eniten varhaiskasvatuksessa. Myös opetus-työssä, ruokapalveluissa sekä hallinnossa oli korvaavan työn käyttöä.

### Työkykyjohtaminen – työkykyä pitää johtaa

Vuoden 2018 alusta otettiin käyttöön kunnanhallituksen hyväksymä Työkykyjohtamisen toimintamalli. Työkykyjohtaminen on johdettua yhdessä tekemistä, jossa ylin johto vastaa kokonaisuudesta. Päivittäisjohtamisessa vastuu on myös esimiehellä. Tavoitteena työkykyjohtamisessa on ottaa työkyvyn edistäminen osaksi johtamisjärjestelmää sekä tehdä näkyväksi mitä työkyvyn edistämiseen ja työterveyshuoltoon käytetyillä resursseilla saadaan aikaan. Mallin avulla pyritään löytämään mittareita työkykyjohtamisen tulosten arviointiin ja parantaa osaamista työkyvyttömyyskustannusten seurannassa.

Työkykyjohtamisen periaatteita ovat

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

### Työhyvinvointikysely

Hollolan valtuusto on strategiaan kirjannut tavoitteen; osaava, aktiivisesti kehittyvä ja hyvinvoiva henkilöstö varmistaa osaltaan strategian toteutumisen. Tavoitteen toteutumista mitataan joka toinen vuosi tehtävällä työhyvinvointikyselyllä. Kysely toteutettiin marraskuussa 2018. Vastaaajamäärä oli 552 henkilöä ja vastausprosentti 72,8%. (2016:57,2% ja 2015:63,7%). Kyselyssä oli yhdeksän pääryhmää, joiden kysymysten keskiarvo oli 4,9 (asteikko 1-6) Keskiarvo ei sisällä johtaminen osiota, jota kysyttiin vain esimiehiltä.

## Työtapaturomat

Työ- ja työmatkatapaturmien lukumäärä oli kunnassa samalla tasolla edellisen vuoden kanssa. Vuonna 2018 työtapaturomia sattui 62 kpl, joista työmatkatapaturmia oli 17. Korvauksia kaikista sattuneista työtapaturomista maksettiin yhteensä 55 546 euroa. Työ- ja työmatkatapaturmien aiheuttamat sairauspäivät olivat 387 työpäivää. Laskennalliset kustannukset työtapaturomista oli 135 500 euroa.

Työturvallisuuden lisäämiseksi työsuojelu tehosti toimintaansa työturvallisuuskoulutuksella, ohjeistamalla ja opastamalla työyksiköitä tapaturmien hyvään ennaltaehkäisyyn ajatuksella 0-tapaturmaa.

## Välineitä työhyvinvoinnin tukemiseen

### Taplause – Fiilispulssi

Työnantaja otti vuoden 2018 syyskuussa käyttöön Fiilispulssi-mittarin, jonka kautta henkilöstö voi antaa pikapalautetta työnantajalle. Fiilispulssin tarkoituksena on saada päivittäin tietoa työntekijöiden fiiliksistä ja tuntemuksista työssä ja voi näin reagoida tarvittaviin asioihin hyvinkin nopeasti.

Fiilispulssin kautta palautteita tuli 334 kpl, joista positiivisia oli 233 kpl, neutraaleja 36 kpl ja negatiivisia 65 kpl. Fiilisten keskiarvo oli 4,2 maksimin ollessa 5. Elinvoiman palvelualueella palautteita annettiin 159 kpl ja ka. 4,8. Hyvinvoinnin palvelualueella 93 kpl ja ka. 3,7. Konsernipalveluissa 35 kpl ja ka. 4,1. Kokonaismäärässä on mukana 48 kpl käyttöönotto- ja harjoitteluviestejä, joita ei ole eroteltu palvelualueille.

### Kuntokuurit

Kuntokuureja on järjestetty vuodesta 2000 alkaen 2-3 ryhmää/vuosi. Vuoden 2018 aikana järjestettiin vielä kahden ryhmän palautepäivät Liikuntakeskus Pajulahdessa. Osallistujilta ja vetäjältä saadun palautteen perusteella Kuntokuureilla on ollut selkeää vaikuttavuutta työntekijän työhyvinvointiin ja oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Kuntokuurit päätettiin lakkauttaa vanhassa muodossaan ja tarkoituksena on kehittää uutta

toimintaa työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

### Uimahallimaksuun tukea

Työnantaja tuki alennetuilla lippuhinnoilla henkilöstön uimahallin/kuntosalin käyttöä. Vuonna 2018 henkilöstön uintikertoja tuettuna oli 982 kpl, lisäksi vuoden kausikortteja ostettiin 7 kpl ja puolen vuoden kausikortteja 1 kpl. Työnantajan tuki uimahalli-/kuntosalimaksuissa käytön mukaan oli yhteensä 3 087 euroa

### Työterveyshuolto työnantajan kumppanina

Työterveyspalvelujen toiminnan painopiste on jo usean 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. 2018 niin yksilö- kuin työyhteisötasolla.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2018 olivat 206. 579 euroa. Kustannukset jakautuivat korvausluokkaan I sisältäen ennalta ehkäisevä toiminta yhteensä 84 900 euroa. Korvausluokkaan II kustannukset olivat 121 679 euroa sisältäen ehkäisevän lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Työterveyshuollossa oli yhteensä 1764 asiakaskäyntiä. Näistä lääkärissä käyntejä oli 980, työterveyshoitajalla käyntejä 572, psykologilla käyntejä 90 ja fysioterapeutilla 122 käyntiä.

Sisäilmaselvittelyjä tehtiin 14 henkilölle, työkyvystä lääkärin lausunto 9 henkilölle, lähete erikoissairaanhoidon 11 henkilöä, työterveysneuvottelualoitteita 11 kpl ja osasairauspäiväraha-aloite 5 kpl. Työterveysneuvotteluja pidettiin 18 kpl. Yksittäisistä käynneistä työhön liittyviä tapahutumia oli 200 kpl ja asiakkaita niissä 123 henkilöä. Työpaikkakäyntejä tehtiin Hälvälän kouluun ja esiopetukseen, Pyhäniemen kouluun ja esiopetukseen sekä Tiilikankaan koululle ja esiopetukseen. Työpaikkakäyntien lisäksi näissä yksiköissä tehtiin ensimmäiset WPro-ohjelmalla toteutetut riskinarvioinnit ja työpaikkaselvitykset. Lisäksi kohteiden henkilöstölle tehtiin sähköinen terveystarkastus, joista yhteenveto on toimitettu esimiehille ja työsuojeluvaltuutetuille.



## 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. Työnantajan 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 työpaikkalaverikäytäntöjen 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.

## Yhteistyöryhmä

Päälüottamusmiesten 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 viisi kertaa ja käsiteli mm. kuntastrategiaa, henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma 2019, henkilötöohjelma 2018-2021, palkkausjärjestelmän uudistaminen, liukuvan työajan käyttö, paikallinen sopimus lomarahen vaihtamisesta vapaaksi, henkilötöhallinnon uusia ohjeistuksia mm. Työkykyjohtamisen toimintamalli, Korvaavan työn malli ja ohjeistus tuoksuttomuuden periaatteista sekä työterveyshuollon järjestäminen ja toimintasuunnitelma 2019-2020.

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanoon vuonna 2018 kuuluivat henkilöstön edustajina päälüottamusmiehet 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.

Työsuojelujaokseen kuuluu työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina kaksi oman toimensa ohella toimivaa työsuojeluvaltuutettua. Toimikausi on valtuustokausi. Työsuojelujaos kokoontui keskimäärin kerran kuukaudessa. Työsuojeluvaltuutetut saavat tiedon sähköisen WPro-järjestelmän kautta omalla vastualueellaan sattuneista työtapaturmista ja uhka- ja vaaratilanteista sekä työyksiköissä tehdyistä riskinarvioinneista ja työstivät näitä yhdessä työyksikön esimiehen kanssa. Työsuojelujaoksen toiminta oli keskustelua, seurantaa, ohjausta, kouluttamista ja tiedottamista. Käsiteltyjä asioita olivat mm. työturvallisuusasioiden suunnittelu ja

toteutus yhdessä palvelualueiden kanssa, kiinteistöjen sisäilmaan liittyvät asiat, työtaturmat, työyhteisöjen hyvinvointi, työterveyshuollon toimitasuunnitelman uusiminen, työpaikkakäynnit, uhka- ja vaaratilanneilmoitusten käsittely sekä työsuojeluvastuut työpaikoilla. Paljon työtä ja aikaa vei työhyvinvointikyselyn analysointi työyksiköittäin ja niihin liittyvien toimenpiteiden eteenpäin vieminen. Kokousten lisäksi työsuojelujaos piti keskenään säännöllisesti yhteyttä työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Työsuojelujaoston esittelijänä ja sihteerinä toimii työsuojelupäällikkö.

### **Henkilöstön edustus johtoryhmissä**

Henkilöstön edustaja ei kuulu kunnan johtoryhmään.

### **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. Työnantajalla on olemassa viestintäsuunnitelma, jonka kunnanhallitus on hyväksynyt. Viestintäsuunnitelman mukaisesti on henkilöstölle laadittu sähköinen kuukausitiedote, jossa tiedotetaan muutoksista ja tärkeistä ajankohtaisista asioista.

### **Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuoden 2016 aikana uudistunutta lainsäädäntöä vastaavaksi. Kunnanhallitus hyväksyi suunnitelman 19.12.2016. Suunnitelman pohjalta on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Vuonna 2018 ei tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä. Seuraava toteutetaan maaliskuussa 2019.

## Tilastot ja liitteet

	2014	2015	2016	2017	2018
Henkilöstöä 31.12.	1939	1882	1778	727	741
Vakinaisten osuus	83,10 %	82,90 %	86,28 %	83,91 %	82,59 %
Työllistetyt 31.12.	7	22	19	26	21
Naisten osuus henkilöstöstä	89,50 %	89,30 %	88,64 %	81,84 %	83,40 %
	46,8 /	47,0 /	47,0 /	46,5 /	46,6 /
Keski-ikä (vakinaiset / kaikki)	45,2	46,2	46,1	45,7	45,5
Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot tpv / henkilöt	12,2	11,3	12,5	12,1	11,7
Poissaoloprosentti (sairausperusteiset)	4,6 %	4,3 %	4,8 %	4,7 %	4,8 %
Poissaoloprosentti (työtapaturmaperusteiset / ammattitautiperusteiset)	0,1 / 0,0004	0,1 / 0,0	0,1 / 0,0	0,2 / 0,0	0,2 / 0,0
Terveysprosentti (sairausperusteisia poissaoloja)	42,0 %	42,4 %	40,8 %	46,4 %	48,5 %
Terveysprosentti (työtapaturmaperusteisia / ammattitautiperusteisia)	98,1 / 99,96	97,7 / 100,0	97,3 / 100,0	98,0 / 100,0	97,8 / 100,0
Työhyvinvointikyselyn vastausten keskiarvo osioittain (asteikko 1-5) vuonna 2018 asteikko 1-6					
Työ ja työtehtävät	4,24	4,24	4,23		5,06
Työyhteisön toimivuus	4,02	4,08	4,13	3,7	5,05
Ammatillinen osaaminen	4,19	4,19	4,19		5,03
Esimiestoiminta	3,84	3,89	3,9	3,9	4,73
Työolot	3,72	3,77	3,77		4,82
Omat voimavarat	3,97	3,96	3,93		4,92
Viestintä ja tiedonkulku (uusi)					4,37
Johtaminen (uusi, esimiehet)					4,26
Kaikki osiot (ei sisällä johtamista 2018)	4	4,02	4,02	3,8	4,9
Eläkkeelle siirtyneet	67	80	76	25	6
Ikäeläkkeiden osuus	75,40 %	75,60 %	72,37 %		50,00 %
Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä*	8	2	21	3	3
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä (kunta / kunta-ala)	61,1 / 60,8	62 / -	60,9 / 60,9	60,0	54,2 /
*Työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet, osakuntoutustuet ja kuntoutustuet				3 / 4	3 / 13

**Taulukko: Henkilöstömäärä**

<b>Henkilöstömäärä 31.12.</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Vakinaiset	1612	1560	1534	610	612
Määräaikaiset	320	300	225	91	108
Työllistetyt	7	22	19	26	21
<b>Kaikki</b>	<b>1939</b>	<b>1882</b>	<b>1778</b>	<b>727</b>	<b>741</b>

**Taulukko: Henkilöstömenot**

	2014/€	2015/€	2016/€	2017/€	2018/€
Palkat ja palkkiot	63.644.000	62.111.000	59.722.000	23.749.000	23.869.800
Henkilösivukulut	17.730.000	17.275.000	17.506.000	7.335.000	7.215.200
Henkilöstömenot yhteensä	81.374.000	79.386.000	77.228.000	31.084.000	31.084.900
<b>Menot/asukas</b>	<b>3.715</b>	<b>3.319</b>	<b>3.246</b>	<b>1.307</b>	<b>1.318</b>
KuEL-palkkaperusteinen (sis. hlöstömenoihin)	10.341.000	10.415.000	10.229.000	3.565.000	3.489.200
KuEL-eläkemenoperusteinen (sis. hlöstömenoihin)	2.195.000	2.154.000	2.180.000	1.656.000	1.637.800
KuEL-varhemaksut (sis. hlöstömenoihin)	501.000	395.000	533.000	503.000	650.600
Työterveyshuolto	580.000	576.000	609.000	214.000	199.700
Koulutus	268.000	290.000	288.000	151.000	129.000

**Työ- ja työmatkatapaturmat 2018**

Työtapaturmia sattui yhteensä 62 kpl, joista työmatkatapaturmia 17 kpl. Sairauspoissaolopäiviä työtapaturmista aiheutui yhteensä 387 työpäivää ja laskennalliset kustannukset niistä 135 450 euroa. Korvattujen vammojen määrä oli 38 kpl, joista maksetut korvaukset olivat 55 546 euroa. Suurimmat vammatyypit sattuneissa tapaturmissa oli sijoiltaanmenot, nyrjähdykset ja venähdykset sekä haavat ja pinnalliset vammat. Luunmurtumia oli 5 kpl. Pisin yksittäisestä tapaturmasta johtuvan poissaolon kesto oli 99 työpäivää. Eniten työtapaturmia sattui hyvinvoinnin palvelualueella varhaiskasvatuksen yksiköissä.

Tapaturmat vamman laadun mukaan jaoteltuina	2016	2017	2018
Vamman laatu	Vahinkoja kpl	Vahinkoja kpl	Vahinkoja kpl
01 Haavat ja pinnalliset vammat	33	15	19
02 Luunmurtumat	3	5	5
03 Sijoiltaanmenot, nyrjähdykset ja venähdykset	40	26	32
05 Tärähdykset ja sisäiset vammat, ruhjevammat	30		2
00 Ei tietoa	1		2
Tuntematon tilastointiarvo	7		
06 Palovammat, syöpymiset ja paleltumat	2	2	1
11 Sokki	1		
99 Muut, yllä luokittelemattomat vammat	1	1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>118</b>	<b>49</b>	<b>62</b>

Taulukko: Henkilöstömäärän kehitys 2014 - 2018 toimialoittain

Henkilöstömäärä 31.12.	2014	2015	2016	2017	2018
Perusturva - tilaajakeskus	-	-	-	-	-
Perusturva - peruspalvelukeskus	1070	1045	1025	-	-
Hyvinvoinnin palvelualue	674	636	557	556	582
Elinvoiman palvelualue	149	141	145	113	107
Konsernipalvelut	39	38	32	32	31
Yhteensä	1932	1860	1759	701	720
Työllistetyt	7	22	19	26	21
<b>Yhteensä (ml. työllistetyt)</b>	<b>1939</b>	<b>1882</b>	<b>1778</b>	<b>727</b>	<b>741</b>

Taulukko: Henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuonna 2018

Palvelualue	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% koko henkilöstö
Hyvinvoinnin palvelualue	485	97	582	78,5
Elinvoima palvelualue	98	9	107	14,4
Konsernipalvelut	29	2	31	4,2
Yhteensä	612	108	720	97,2
Työllistetyt		21	21	2,8
<b>Yhteensä (ml. työllistetyt)</b>	<b>612</b>	<b>129</b>	<b>741</b>	

**Taulukko: Henkilöstörakenne palvelussuhteen keston mukaan**

Palvelussuhteen kesto	-2v	2-4 v	5-9 v	10-14 v	15-19 v	20-24 v	25-29 v	30- v
Vakinaiset	67	31	136	153	81	65	37	42
%	11,0 %	5,1 %	22,2 %	25,0 %	13,2 %	10,6 %	6,0 %	6,9 %

**Taulukko: Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan**

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan palvelualueittain 2018	Naisia		Miehiä	
		%		%
Hyvinvoinnin palvelualue	497	85,4 %	85	14,6 %
Elinvoiman palvelualue	86	80,4 %	21	19,6 %
Konsernipalvelut	24	77,4 %	7	22,6 %
Työllistetyt	11	52,4 %	10	47,6 %
Koko henkilöstö	618	83,4 %	123	16,6 %
Kunta-ala 2017		80,0 %		20,0 %

**Taulukko: Henkilöstön ikärakenne**

	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Koko henkilöstö	3	16	29	74	109	109	113	104	109	71	4
%	0,4	2,2	3,9	10,0	14,7	14,7	15,3	14,0	14,7	9,6	0,5



**Taulukko: Henkilöstön keski-ikä**

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Henkilöstön keski-ikä</b>					
<b>Peruskunta</b>					
Vaikainainen henkilöstö	46	46,5	46,7	46,5	46,6
Koko henkilöstö	45,2	45,7	45,9	45,7	45,5
<b>Peruspalvelukeskus</b>					
Vaikainainen henkilöstö	47,5	47,5	47,4		
Koko henkilöstö	46,4	46,5	46,4		
<b>Koko kunta</b>					
Vaikainainen henkilöstö	46,8	47	47,1		
Koko henkilöstö	45,9	46,2	46,2		
<b>Kunta-ala</b>					
Vaikainainen henkilöstö			47,9	47,9	
Koko henkilöstö		45,3	45,8	45,8	
Naiset / miehet		45,3 / 45	45,9 / 45,5	45,8 / 45,5	

**Taulukko: Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot sekä ammattitaudit**

<b>Sairausperusteiset poissaolot</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Työpäivää / henkilö	12,2	11,3	12,8	12,1	11,7
Poissaoloprosentti / sairaus	4,6 %	4,3 %	4,8 %	4,7 %	4,8 %
Poissaoloprosentti / työtapaturma *	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %
Poissaoloprosentti / ammattitauti *	0,0004 %				
Terveysprosentti / sairaus**	42,0 %	42,4 %	40,8 %	46,4 %	48,5 %
Terveysprosentti / työtapaturma**	98,1 %	97,7 %	97,3 %	98,0 %	97,8 %
Terveysprosentti / ammattitauti**	99,96 %	100 %	100 %	100 %	100 %

\* poissaoloprosentti = sairausperusteisten tai työtapaturmapoissaolojen osuus teoreettisista työpäivistä

\*\* terveysprosentti = ei yhtään sairausperusteisia tai työtapaturmapoissaoloja

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Sairaus- ja työtaturmapois- saolot sekä ammattitaudit</b>					
<b>Yhteensä työpäiviä</b>	23561	21208	22686	8811	8696
<b>Työpäiviä / henkilö</b>	12,2	11,3	12,5	12,1	11,7
<b>1-3 tpv</b>					
osuus kaikista	23,7 %	23,5 %	23,2 %	24,3 %	27,1 %
<b>4-10 tpv</b>					
osuus kaikista	22,4 %	24,7 %	23,1 %	22,2 %	22,7 %
<b>11-60 tpv</b>					
osuus kaikista	30,8 %	31,1 %	31,0 %	24,2 %	28,8 %
<b>61-90 tpv</b>					
osuus kaikista	8,3 %	9,4 %	6,8 %	8,7 %	11,3 %
<b>91-180 tpv</b>					
osuus kaikista	11,3 %	11,3 %	11,7 %	14,4 %	10,1 %
<b>yli 181 tpv</b>					
osuus kaikista	3,5 %	0,0 %	4,2 %	6,6 %	0,0 %
<b>Kaikista poissaoloista työtaturmia</b>					
osuus sairausperusteisista poissaoloista	2,9 %	2,3 %	2,4 %	4,1 %	4,5 %
<b>Kaikista poissaoloista ammattitauteja</b>					
osuus sairausperusteisista poissaoloista	0,01 %	0 %	0 %	0 %	0 %

