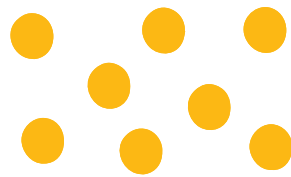




Hollolan kunnan henkilöstökertomus 2021

Hollola



Yhteistyötoimikunta 24.3.2022
Kunnanhallitus 28.3.2022
Kunnanvaltuusto

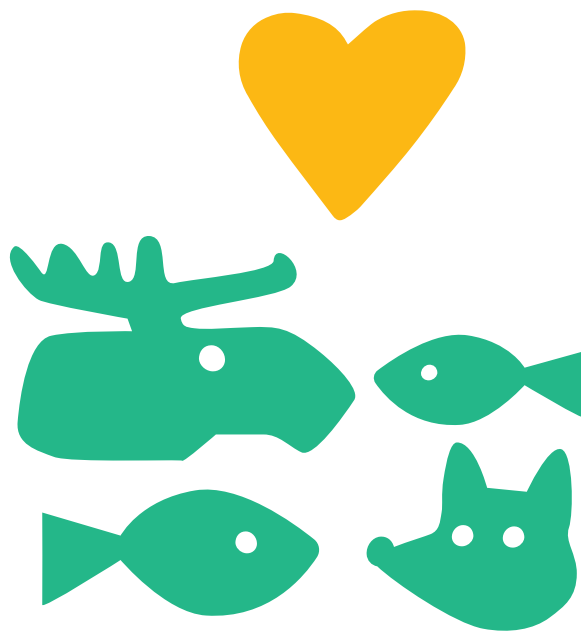
Hollola

www.hollola.fi
#hollola #montaluontoa

Hollolan kunnan henkilöstökertomus 2021

SISÄLTÖ

Vuosi 2021 henkilöstöhallinnon näkökulmasta..	4
Henkilöstöä koskevat tavoitteet	7
Henkilöstöressurssit	11
Henkilöstön työhyvinvointi	11
Yhteistoiminta.....	13
Tilastot ja liitteet	16



Vuosi 2021 henkilöstöhallinnon näkökulmasta

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

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän uudistamisprosessi aloitettiin vuonna 2018. Tavoitteena oli saada palkkausjärjestelmä, jossa työn vaatavuus kytkeytyy selkeästi työstä maksettavaan palkkaan. Joulukuussa 2018 kunnanhallitus hyväksyi teknisten sopimuksen tehtävän vaativuuden arviointikriteerit ja sitä koskevan kuvauksen, pisteytystaulukon ja tehtäväkohtaiset palkat. Huhtikuussa 2019 kunnanhallitus hyväksyi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) liitteiden 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 ja 12 tehtävien vaativuuden arviointikriteerit, niitä koskevat kuvaukset ja tehtäväkohtaiset palkat voimaan tuleviksi takautuvasti 1.1.2019 alkaen. Lisäksi kunnanhallitus hyväksyi kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) tehtävien vaativuuden arviointikriteerit.

Vuonna 2020 aloitettiin palkkausjärjestelmän arviointi siten, että palvelualueilta pyydettiin palkkausjärjestelmän arviointeja 31.12.2020 mennessä neuvottelujen pohjaksi. Lisäksi käytiin tarvittaessa keskusteluja palvelualuejohtajien ja vastuualuepäälliköiden kanssa. Palkkausjärjestelmän tarkistustarpeista ja paikallisen järjestelyerän jakamisesta KVTES:n, TS:n ja OVTES:n osalta neuvoteltiin yhdessä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa 5.2.2021 ja 12.2.2021. Neuvottelujen tuloksena päädyttiin yksimielisiin esityksiin kunnanhallitukselle. Palkkausjärjestelmän arvioinnissa tarkasteltiin erityisesti varhaiskasvatuksen palkkatasoa mm. toimialan rekrytointihaasteista ja lähtövaihtuvuudesta johtuen.

Virka- ja työehtosopimusten mukainen paikallinen järjestelyerä 0,8 % 1.4.2021 alkaen käytettiin palkkausjärjestelmän arvioinnista aiheutuviin tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin. Kunnanhallitus hyväksyi 8.3.2021 esitetyt palkkausjärjestelmän muutokset kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sekä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopi-

muksen osalta niistä aiheutuvine kustannuksineen. Lisäksi kunnanhallitus päätti, että jatkossa palkkausjärjestelmään eri sopimusalojen osalta voidaan tarvittaessa tehdä yksittäisiä muutoksia henkilöstöpäällikön päätöksellä, jotta palkkausjärjestelmän toimivuutta voidaan jatkuvasti arvioida yhdessä edunvalvonnan kanssa.

Paikalliset sopimukset

Vuonna 2020 neuvoteltiin ja tehtiin pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa toistaiseksi voimassa olevat paikalliset sopimukset lomarahen vaihtamisesta vapaaksi ja kutsurahasta. Vuoden 2020 alussa otettiin käyttöön paikallinen sopimus työaikapankista, josta neuvottelut käytiin vuonna 2019. Työaikapankki-sopimusta ja sen liitteenä olevaa ohjetta päivitettiin 4.10.2021 tehdyllä kunnanhallituksen päätöksellä. Voimassa on myös vuonna 2019 neuvoteltu paikallinen sopimus leiri- ja siihen rinnastettavaan työhön osallistuvien työntekijöiden työaikapankin käytöstä ja leirityöajoista.

Vuonna 2021 neuvoteltiin ja tehtiin paikallinen virka- ja työehtosopimus ylipitkistä työvuoroista. Kunnanhallitus hyväksyi sopimuksen 4.10.2021. Sopimusta sovelletaan varhaiskasvatuksessa KVTES:n ja OVTES:n G-liitteen mukaista jaksotyötä tekeviin työntekijöihin ja viranhaltijoihin. Työvuoron pituudeksi jaksotyössä voidaan sopia myös yli 10 tuntia, kuitenkin enintään 13 tuntia, jos työntekijä sitä itse toivoo. Työvuorosuunnittelu toteutetaan niin, että ylipitkä työvuoro ja siitä aiheutuneet lisävapaapäivät eivät aiheuta sijaisten tarpeen kasvua. Varhaiskasvatustilain mukainen henkilöstömitoitustilanteessa lapsimäärään määrittää kasvattajien tarpeen. Ylipitkä työvuoro ei aiheuta normaalitilanteessa ylityötä.

Ohjeet, ohjelmat ja suunnitelmat

Kunnan päivitettyt ja täydennetyt palvelussuhdeohjeet koottiin yhteen ja julkaistiin intrassa kesäkuussa 2019. Rekrytointiohje valmistui huhtikuussa 2019. Maaliskuussa 2020 intraan koottiin ohjeita henkilöstölle koronavirukseen liittyen. Kaikkia ohjeita päivitetään jatkuvasti. Ohjeita käydään läpi tarvittaessa myös esihenkilöille kuukausittain järjestettävissä yhteisissä tilaisuuksissa.

Vuonna 2020 otettiin käyttöön uudistettu työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jossa painopiste on entistä enemmän ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Toimintasuunnitelmaa päivitetään vuosittain. Työhy-

vinvointiohjelma laadittiin vuonna 2019 ja se käsiteltiin yhteistoiminnassa alkuvuodesta 2020. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuonna 2020.

Syksyllä 2021 laadittiin yhdessä palvelualueiden ja edunvalvonnan kanssa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2022.

Vuonna 2020 yhdessä esihenkilöiden ja edunvalvonnan kanssa laaditun Pienen johtamisen käsikirjan pohjalta alettiin valmistella uutta kuntastrategiaa vuonna 2021. Strategiassa tulee olemaan henkilöstöön liittyviä tavoitteita, joita seurataan valtuustotasolla. Strategian pohjalta laaditaan henkilöstöohjelma, jonka seuranta tapahtuu yhteistyöryhmässä ja kunnan johtoryhmässä.

Osaamisen johtaminen

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

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

Kehitys- ja tavoitekeskustelut ovat osa Hollolan kunnan yksilökohtaista henkilöjohtamista. Jokaisella työntekijällä on oikeus tulla kohdatuksi yksilönä; motivaatio, työnilo, odotukset ja onnistumiset.

Kehitys- ja tavoitekeskustelulomakkeessa ovat seuraavat osiot:

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

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

Kehittyvä = Työsuoritus ei kaikilta osin yllä tavoitteisiin
Hyvä = Työsuoritus on säännöllisesti asetettujen tavoitteiden mukainen, työntekijä toimii sovitulla tavalla, hyväksyttävät suoritukset
Hyvä plus = Työsuoritus ylittää usein asetetut tavoitteet, hyvät työsuoritukset, keskimääräistä parempi työsuoritus
Erinomainen = Erinomainen työsuoritus ylittää usein ja selkeästi asetetut tavoitteet, kyseessä on poikkeuksellisen hyvä työsuoritus.

Kunnanhallituksen joulukuussa 2018 päättämät työsuorituksen arviointikriteerit ovat ennallaan;

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

Työsuorituksen arviointiin perustuvat henkilökohtaiset lisät jaettiin vuonna 2021 kahden vuoden määräajaksi vuosille 2021-2022.

Vuonna 2021 osaamisen johtamista ja ennakoivaa rekrytointia on edistetty mm. jatkuvalla esihenkilöiden sparrauksella Pienen johtamisen käsikirjan pohjalta, koulutuslinjausten ja oppisopimusprosessin kehittämällä sekä palkkausjärjestelmän arvioinnilla. Kunnan esihenkilöille keväällä 2021 pidetty osallisuussparraus palkittiin Kuntatyö2030-ohjelman taholta (Kunta-työ2030-ohjelma on kunta- ja maakunta-alan työelä-

män kehittämisohjelma, jonka tavoitteena on edistää tuottavuutta, tuloksellisuutta ja työelämän laatua). Palkinnon sai myös varhaiskasvatuksen työpariesi- miestyö - Yksinäisyydestä yhdessä tekemiseen.

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

Osana ETVT- hankkeen (Ei tuurilla, vaan tiedolla- han- ke) työkykyjohtamisen pilottia esihenkilöille tehtiin Vire-mittauksia kevään 2021 aikana.

Elokuussa 2021 alkoi koko kunnan henkilöstön Työyh- teisötoidot-valmennus, joka jatkuu maaliskuulle 2022.

Syksyllä 2021 alkoi myös Hybridityöllä hyvin- vointia -hankkeen suunnittelu. Hankkee- seen on saatu Kevan työelämän kehit- tämisrahaa ja siinä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa vuorovaikutusta, tiimityötä, itsensä johtamista ja työhyvin- vointia. Hankkeen puitteissa valmennetaan esihenkilöitä hybridityön johtamiseen.

Hybridityötä tekevälle henkilöstölle tehtiin ke- vällä 2021 kysely etätöyöhön liittyen. Eätyön koettiin parantavan keskittymistä sekä työelämän ja muun elämän joustavampaa yhteensovittamista. Tällaisia henkilöstön hyvinvointiin vahvasti vaikuttavia asioita halutaan yhdessä henkilöstön kanssa viedä eteenpäin. Hybridityöllä hyvinvointia -hanke edistää monimuo- toisia työn tekemisen tapoja ja sitä kautta vahvistaa myös kunnan työnantajakuva.

Uusien työntekijöiden perehdytystilaisuuksia on pidetty puolivuositain; 12.4.2021 ja 11.10.2021.

Koronapandemia

Koronaviruksen aiheuttama pandemia on vaikutta- nut työntekoon kevästä 2020 alkaen. Vuosi 2021 oli pandemian suhteen myös vaativa vuosi. Ohjeistuk- sia/linjauksia tarkennettiin jatkuvasti valtakunnan ja maakunnan linjausten sekä suositusten mukaisesti. Sijaisten saamisessa oli haasteita. Työhyvinvointiky- selyjen (ml. psykososiaalisen kuormituksen mittaus) lisäksi selvitettiin pandemian vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin. Kysely pohjautui Kevan laatimaan ky-

symyspatteristoon ja se toteutettiin alkuvuodesta 2021. Kunnanhallitus on päättänyt, että koronatilanteesta johtuen esimiehellä on oikeus hyväksyä sairauspois- saoloja flunssan, influenssan tai muun hengitystiein- fektion takia siten, että esimiehellä on mahdollisuus harkinnan perusteella hyväksyä palkallisena 1-10 peräkkäistä kalenteripäivää poissaoloa.

Lisäksi kunnanhallitus on päättänyt, että koronati- lanteesta johtuen esimiehellä on oikeus tilapäisissä hoitovapaatilanteissa hyväksyä 1-7 työpäivää poissa- oloa, josta palkallisia ovat enintään kolme ensimmäis- tä kalenteripäivää sairastumisesta lukien, muut ovat palkattomia.

Yllä selostettuja väliaikaisia ohjeistuksia noudatetaan 31.5.2022 saakka.

Kunnanhallitus päätti 8.2.2021 palkita henkilöstöä 250 euron suuruisella liikunta- ja kulttuuriedulla.

Hyvinvointialuevalmistelu

1.1.2023 sote-henkilöstö siirtyy hyvinvoin- tialueille. Vuodesta 2023 alkaen SOTE-so- pimuksen (virka- ja työehtosopimus) piirissä olevia työntekijöitä ei enää ole kunnissa. Kaiken kaikkiaan noin 180.000 työntekijää siirtyy valta- kunnan tasolla hyvinvointialueille.

Hollolan kunnanvaltuuston päätöksellä 13.6.2016 kun- nan sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämisvastuu on siirretty Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymälle 1.1.2017 alkaen, jolloin myös sote-henkilöstö siirtyi pois Hollolan kunnan organisaatiosta ja kunnan päätös- valta sote-asioihin päättyi. Hollolan kunnasta hyvin- vointialueelle siirtyy siis ainoastaan oppilashuollon henkilöstö, joka tarkoittaa tällä hetkellä kymmentä työntekijää. Yhteistoimintaneuvottelut ko. henkilöstön kanssa aloitettiin syksyllä 2021. Henkilöstön siirtoso- pimus tulee kunnanvaltuuston käsiteltäväksi syksyllä 2022.

CAF-itsearviointimalli

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

Kaikki arviointialueet on käyty kertaalleen läpi. Viime vuosina arviointia on tehty seuraavasti:

2018 – 2. Strategia ja toiminnansuunnittelu, 3. Henkilöstö, 5. Prosessit

2019 – 1. Johtajuus, 4. Kumppanuudet ja resurssit, 7. Henkilöstötulokset

2020 – 2. Strategia ja toiminnansuunnittelu, 4. Kumppanuudet ja resurssit, 6. Asiakas- ja kansalaistulokset.

Alkuperäisen suunnitelman mukaan vuonna 2021 olisi ollut vuorossa koko CAF-arviointi 1-9. Kunnan johtoryhmä linjasi kuitenkin alkuvuodesta 2021, että vuonna 2021 valmistellaan seuraavan valtuustokauden aikainen CAF-ohje ja että toiminnan kannalta olisi tarkoituksenmukaista jatkossa aikatauluttaa arvioinnit kevätkauteen.

Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Hollolan kunnan henkilöstöpolitiikan ja henkilöstötyön linjaukset on kuvattu kunnanhallituksen 5.11.2018 hyväksymässä henkilöstöohjelmassa, joka pohjautuu kunnan silloiseen strategiaan ja joka päättyy vuoteen 2021. Kunnanvaltuusto hyväksyi 13.12.2021 uuden, vuoteen 2035 ulottuvan kuntastrategian, jonka pohjalta tullaan laatimaan uusi henkilöstöohjelma.

Henkilöstöohjelman tavoitteet hyvinvoiva 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.

Henkilöstöohjelman mittareiden toteutuminen vuonna 2021

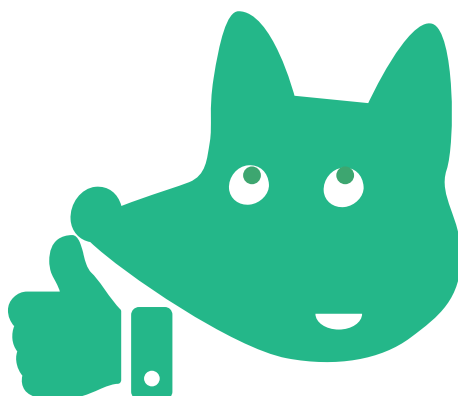
Henkilöstökyselyn tulosten keskiarvo vähintään 4,75. Vastausprosentti 80 %.	Kevään työhyvinvointikyselyn ka oli 4,96 ja syksyn kyselyn ka 4,81. Kysely toteutetaan kaksi kertaa vuodessa ja niissä kysytään eri asioita. Syksyn kyselyn osalta tulokset ovat parantuneet vuoteen 2020 verrattuna. Vastausprosentti ei toteutunut; kevään kysely 67 % ja syksyn kysely 60 %.
Yhteistyöryhmän, yhteistyötoimikunnan ja työsuojelujaoksen säännölliset kokoukset. Johtoryhmän ja pääluottamusmiesten säännölliset tapaamiset.	Yhteistyöryhmä kokoontui 10 kertaa. Yhteistyötoimikunta kokoontui 5 kertaa. Työsuojelujaos kokoontui 10 kertaa. Johtoryhmä ja pääluottamusmiehet kokoontuivat keran.
Sairauslomien määrä enintään nykyisellä tasolla.	Sairauspoissaolot kasvoivat vuodesta 2020, jolloin ne olivat 10,6 työpäivää (vuonna 2019: 11,4 työpäivää). Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli 11,4 työpäivää, joka sisältää myös työtapaturmat. Ilman työtapaturmapoissaoloja luku on 10,7 työpäivää. Koronapandemian takia henkilöstöä on kehoitettu jäämään pois töistä lievissäkin hengitystieinfektioissa ja kunnanhallituksen väliaikaisella päätöksellä ko. infektioiden takia on voinut olla esimiehen luvalla pois 1-10 päivää.
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset vähintään samalla tasolla kuin edellisessä kyselyssä.	Kysely toteutettiin vuonna 2021 ja vastausprosentti oli 30,1 %. Vuoden 2019 kyselyssä vastausprosentti oli 54 %. Kts. taulukko alla.

Henkilöstöohjelman mittareiden toteutuminen vuonna 2021

<p>Työterveyshuollon kustannuksissa ei nousua edellisiin vuosiin verrattuna. Toimintasuunnitelma vuosittain tarkistettu ja toteutuminen arvioitu.</p>	<p>Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021 olivat 230 267,45 € (korvaus 122 742,69 €). Nettokustannukset yhteensä 107 524,76 €, kun ne vuonna 2020 olivat yhteensä 171.210 euroa. Toimintasuunnitelmaa tarkitettiin ja toteutumista on arvioitu yhdessä työterveyspalvelujen toimittajan kanssa. Koronatilanteesta johtuen työpaikkakäyntejä ja neuvotteluja on pidetty vähemmän kuin edellisvuosina.</p>
<p>Muistamissääntö uudistettu. Muistamiseen ja palkitsemiseen käytetty määräraha vähintään nykyisen tasolla.</p>	<p>Muistamissääntö on uudistettu ja palkitsemiseen käytetty määräraha oli suurempi kuin edellisvuonna. Kunnanhallitus päätti 8.2.2021 palkita henkilöstöä 250 euron suuruisella liikunta- ja kulttuuriedulla.</p>
<p>Uusi palkkausjärjestelmä otettu käyttöön 2019. Palkkausjärjestelmän säännöllinen arviointi joka toinen vuosi.</p>	<p>Uusi palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2019 ja sitä arvioitiin vuonna 2021 (kunnanhallituksen päätös 8.3.2021).</p>
<p>Palautteiden määrän kasvava kehitys ja palautteiden hyödyntäminen.</p>	<p>Palautteiden määrä ei ole kasvanut. Keppo-työryhmästä on luovuttu ja sen tilalle on luotu uusi järjestelmä palautteiden ja kehittämisideoiden käsittelemiseksi. Lisäksi valmistellaan palautejärjestelmää ja ideaprosessia osana projektisalkkutyötä.</p>
<p>Osallistuminen 100 % henkilökohtaiseen tai ryhmäkehityskeskusteluun.</p>	<p>Palvelualueille tehdyn webropol-kyselyn perusteella kehityskeskustelut on pidetty vakinaisen henkilöstön kanssa. Ryhmäkeskusteluja on käyty pääasiassa henkilöstön omasta toiveesta.</p>
<p>Toimiva palaverikäytäntö ja tiedottaminen kaikissa työyhteisöissä. Kuukausitiedotteet (pl. heinäkuu).</p>	<p>Työyksikköpalaverit toteutuivat seuraavasti: kerran viikossa 61 %, kerran kahdessa viikossa 17 %, kerran kuukaudessa 17 % ja harvemmin 5 %.</p> <p>Kuukausitiedotteista on luovuttu vuonna 2019 ja tiedotteet on korvattu muilla viestinnän muodoilla, vrt. mm. kunnan henkilöstön intra.</p>
<p>Koulutusten toteutuminen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti.</p>	<p>Palvelualueille tehdyn webropol-kyselyn perusteella koulutuksista toteutui noin 83 %. Osa koulutuksista ei toteutunut, koska koulutuksenjärjestäjät peruivat koulutuksia koronapandemian takia. Osittain myös koettiin, että koko kunnan yhteiset koulutuskokonaisuudet veivät osan koulutukseen varatusta resurssista.</p>
<p>Tehtäväkuvaukset laadittu ja ajan tasalla.</p>	<p>Palvelualueille tehdyn webropol-kyselyn perusteella tehtäväkuvaukset on laadittu noin 94 prosentille henkilöstöstä ja ne ovat pääosin ajan tasalla.</p>
<p>Osaamiskartoitukset ja työsuorituksen arviointi kehityskeskustelun yhteydessä.</p>	<p>Tavoite- ja kehityskeskustelulomake / käytännöt on uudistettu vuonna 2020 ja työsuorituksen arvioinnit on katsottu tarkoituksenmukaiseksi pitää omina keskusteluinään. Asiaa on tarkemmin selostettu yllä osaamisen johtamisen yhteydessä.</p>

Henkilöstöohjelman mittareiden toteutuminen vuonna 2021

Järjestelmä kehittämisideoiden käsittelemiseksi.	Keppo-työryhmästä on luovuttu ja sen tilalle on luotu uusi järjestelmä palautteiden ja kehittämisideoiden käsittelemiseksi. Lisäksi valmistellaan palautejärjestelmää ja ideaprosessia osana projektisalkkutyötä.
Lähtöhaastattelujen tekeminen lähtijöiden osalta, koonti henkilöstöpalveluihin.	Lähtöhaastattelulomakkeen täytti 63,3 % lähtijöistä. Esihenkilöitä on ohjeistettu pitämään lähtöhaastattelut.
Lähtövaihtuvuuden ollessa yli 5 %, lähtemisen syitä tulee analysoida tarkemmin	<p>Lähtövaihtuvuus vuonna 2021 oli 7 %. Lähtövaihtuvuus oli pienin elinvoiman palvelualueella (5,38 % eli 5 henkilöä) ja suurin konsernipalveluissa (8 % eli 2 henkilöä). Hyvinvoinnin palvelualueella lähtövaihtuvuus oli 7,7 % (36 henkilöä).</p> <p>Irtisanoutumisen syitä olivat mm. alan vaihto, paikkakunnalta muutto, yksityiselle sektorille siirtyminen, toiseen kuntaan siirtyminen tai henkilökohtaiset syyt esim. perhetilanteeseen liittyen. Jos irtisanoutumisen syyt ovat olleet työtehtävissä ja/tai koetussa työkuormassa, työnantaja on ryhtynyt tarvittaessa korjaaviin toimenpiteisiin.</p> <p>Työelämässä alkaa yhä enemmän olla millenniaaleja eli 1980-luvulla tai sen jälkeen syntyneitä. Jopa 37 prosenttia millenniaaleista suunnittelee jo uuteen työtehtävään astuessaan seuraavaa ura-askelta. Millenniaaneilla on arveltu olevan uransa aikana keskimäärin 16 eri työpaikkaa. Heitä seuraavalla sukupolvella niitä voi olla jopa 32.</p>



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuoden 2016 aikana uudistunutta lain-säädäntöä vastaavaksi. Suunnitelma päivitettiin ajantasaiseksi joulukuussa 2020. Suunnitelman pohjalta on laadittu myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, joka toteutetaan aina parittomina vuosina. Tasa-arvo- ja yhdenvertai-suuskysely toteutettiin henkilöstölle syksyllä 2021. Vastausprosentti kyselyyn oli matala 30,1 %.

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

Esimiehet käsittelevät tuloksia omissa yksiköissään yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioivat mahdollisia kehittämistarpeita.

Henkilöstöresurssit

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2021 yhteensä 751 henkilöä, kun vuonna 2020 vastaava luku oli 727 henkilöä. Työllistettyjen määrä kaksinkertaistui vuoden 2021 aikana ollen vuoden lopussa 40 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön osuus oli vuoden lopussa 77,2 %, kun se vuonna 2020 oli 80,47 %.

Vuonna 2021 henkilöstöstä 77,4 % työskenteli hyvinvoinnin palvelualueella, 13,7 % elinvoiman palvelualueella ja 3,6 % konsernipalveluissa. Työllistettyjä henkilöstöstä oli 5,3 %.

Henkilöstömenot (palkat, palkkiot, henkilösivukulut) olivat vuonna 2021 yhteensä 32.846.561 euroa, kun ne vuonna 2020 olivat 32.172.800 euroa. Asukasta kohden henkilöstömenot ovat noin 1 423 euroa/asukas (edellisenä vuonna 1 383 euroa / asukas).

Hollolan kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta (vuonna 2020: 46,4 vuotta) ja vakinaisella henkilöstöllä 47,4 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,6 vuotta ja määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Valtakunnallisissa tilastoissa teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. Henkilöstön ikärakenteen ja keski-ian kehitys asettavat tulevana vuosina paitsi Hollolassa myös koko kunta-alalla erityisiä haasteita paitsi työkyvyn ylläpitämiselle ja edistämiseksi myös osaamisen varmistamiselle.

Henkilöstön työhyvinvointi

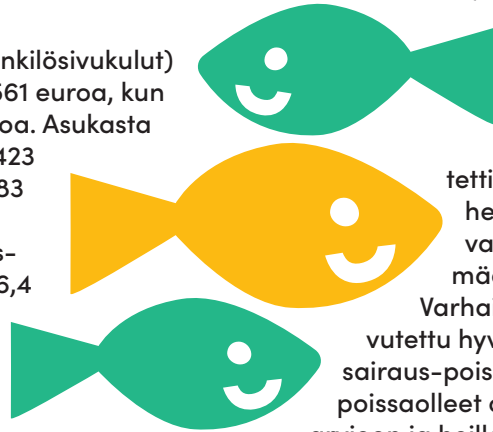
Työhyvinvointi on yhteinen juttu

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

nenä. Jotta jokainen voi huolehtia omasta vastuustaan työhyvinvoinnin rakentajana, on jokaisen osattava tunnistaa omat henkilökohtaiset hyvät ja kehitettävät ominaisuudet. On osattava ottaa vastuu omasta toiminnasta ja valmius kehittää myös työyhteisön yhteiseksi koettuja kehittämiskohteita.

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysprosentti 2021 oli 49,5 % (= ei yhtään sairaus- tai työtaturmapoissaoloja vuoden aikana). Sairauspoissaoloja kertyi 11, 4 työpäivää/hlö. Prosentuaalisesti eniten poissaoloja oli 11-60 päivän poissaoloissa (31,5 %).



Työyksiköissä on tehty määrätietoista työtä sairaus- ja työtaturmapoissaolojen vähentämiseksi. Kaikki sairauspoissaolotodistukset toimitettiin Työterveys Wellamoon kirjattavaksi heidän tietoihin ja näin saatiin kokonaisvaltainen raportointi sairauspoissaolojen määristä, tautiluokituksesta ja kehityksestä.

Varhaisen puuttumisen mallin tuella on saavutettu hyviä tuloksia. Lyhyisiin, usein toistuviin sairauspoissaoloihin on puututtu ajoissa ja pitkään poissaolleet on ohjattu työterveyshuoltoon työkykyarvioon ja heille on etsitty yksilöllisiä ratkaisuja työssäjatkamiseksi. Työterveysneuvotteluissa on yhteistyössä löydetty joillekin työntekijöille yksilöllisiä ratkaisuja työssäjatkamisen tueksi. Hollolassa on käytössä 30-60-90 päivän sääntö, joka velvoittaa työnantajan puuttumaan aktiivisesti ja järjestelmällisesti sairauspoissaoloihin ja niiden käsittelyyn niin työpaikalla kuin työterveyshuollossa.

Riskinhallintatyö

Riskinhallintatyötä seurattiin aktiivisesti yhdessä esimiesten, työyhteisöjen ja työsuojelun kanssa. Koronapandemian takia riskit työyksiköissä arvioitiin ja kirjattiin tältä osin erikseen. WPro-ohjelmaan kirjaukset uhka- ja vaaratilanteista sekä työtaturmista näkyivät ajantasaisina kirjauksina, mikä mahdollisti reaaliaikaisen seurannan ja tarvittavan nopean reagoinnin epäkohtiin. Työssä koronaan altistuneet kirjattiin työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla.

Työtaturmia oli yhteensä 53, joista työmatkatapaturmia oli 11.

Uhka- ja vaaratilanteita kirjattiin yhteensä 186 kpl.

Eniten kirjauksia tehtiin varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa sekä ruoka- ja siivouspalveluissa. Kaikki ilmoitukset käsiteltiin ja tehtiin parannustoimenpiteitä, jollei haittaa/epäkohtaa voitu kokonaan poistaa. Vuoden aikana tehdyt työpaikkakäynnit/-selvitykset ovat työterveyden puolelta kirjattuna ohjelmaan. Työpaikkakäynnit ja terveystarkastukset tehtiin Hämeenkoskella kouluun, päiväkotiin ja ruoka- ja siivouspalveluysikköön, Nostavan kouluun ja päiväkotiin sekä kirjastoon ja nuorisopalveluihin. Perinteinen työpaikkaselvitys oli työstä, työympäristöstä ja -yhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen tunnistamista, arviointia ja parannusehdotusten tekemistä. Työpaikkaselvitystä täydensi ohjaus ja neuvonta työpaikan, työntekijöiden ja työyhteisön terveyden edistämiseksi.

Korvaava työ

Korvaavassa työssä oli kolme henkilöä. Kaksi henkilöä perusopetuksen puolella ja yksi varhaiskasvatuksessa. Korvaa työtä tehtiin yhteensä 27 työpäivää. Korvaavan työn laskennallinen säästö sairauspoissaolojen osalta oli reilu 10.000 €. Korvaava työ perustui vapaaehtoisuuteen ja sen tavoitteena oli mahdollistaa henkilön työkyky kevennytyssä tai muokatussa työssä sairauslomien sijasta.

Työkykyjohtaminen – toimintamallin käyttö

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

Työkykyjohtamisen periaatteita ovat

- Selvillä oleminen
 - o henkilöstön tila
 - o työkykyyn ja terveyteen liittyvät riskit
 - o työn kuormittavuus
 - o työkyvyttömyyskustannukset
- Varautuminen
 - o henkilöstöriskien hallinta
 - o varhainen puttumisen ja ennaltaehkäisevät toimet

- Osallistuminen
 - o tilannekohtainen selvitys työssäjatkamisen mahdollisuuksista
 - o työterveysyhteistyö – työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyn toteutus tehtiin Feelback Oy:n Kompassi-työkaluohjelman avulla. Kyselyn ensimmäinen osio tehtiin toukokuussa ja toinen osio joulukuussa 2021. Kyselyn aihealueet olivat keväällä ammatillinen osaaminen (4,92), omat voimavarat (4,96), työ ja työtehtävät (5,09) sekä työolot (4,63). Syksyllä aihealueet olivat työyhteisön toimivuus (5,02), viestintä ja tiedonkulku (4,23), esimiestoiminta 4,86 ja johtaminen (4,30).

Kokonaiskeskiarvot palvelualueittain olivat keväällä seuraavat: elinvoiman palvelualue 4,97, hyvinvoinnin palvelualue 4,96 ja konsernipalvelut 4,93. Syksyn kokonaiskeskiarvot olivat elinvoiman palvelualueella 4,50, hyvinvoinnin palvelualueella 4,87 ja konsernipalveluissa 4,97.

Koko kunnan osalta kokonaiskeskiarvo keväällä oli 4,96 ja syksyllä 4,81. Henkilöstöohjelmassa ja talousarviossa kyselyn tulosten tavoitteeksi oli asetettu vähintään 4,75 asteikolla 1-6.

Tulosten tulkintaa

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

Uimahallimaksuihin tukea

Työnantaja tuki henkilöstön uimahallin käyttöä alennetuilla lippuhinnoilla Hollolan ja Lahden uimahalleissa. Hollolan uimahallissa maksu sisälsi myös kuntosalin käytön. Koronan ja normaalin kesäseisokin takia uimahalli oli paljon suljettuna.

Hollolan hallissa henkilöstölle ladattuja uintikertoja oli 562 kpl. Puolen vuoden kausikortteja ostettiin 1 kpl ja vuoden kausikortteja 2 kpl sekä sarjalippuja 1 (50 kpl). Työnantajan tuki lippujen hinnoissa oli n. 2000 €. Myös Lahden uimahalleja sekä maauimalaa käytettiin ahkerasti.

Työterveyshuolto työnantajan kumppanina

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

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

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021 olivat 230 267,45 € (korvaus 122 742,69 €). Nettokustannukset yhteensä 107 524,76 €.

Kustannukset jakautuivat korvausluokka I (lakisääteinen) sisältäen ennalta ehkäisevän toiminnan yhteensä 111 097,53 € (korvaus 60 % = 66 658,52 €). Korvausluokka II kustannukset olivat 112 168,34 € (korvaus 56 084,17 € sisältäen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset). Ei korvattava toiminta 7 001,58 €.

Toiminnan suuntaamisessa tavoitteena oli saada työterveyshuollon kustannuksista ennaltaehkäisevään toimintaan (korvausluokka I) koko vuoden osalta yli 50 % kustannuksista. Ennaltaehkäisevän toiminnan toteutuma oli 49,76 % ja korvausluokka II sairaanhoito 50,2%.

Kaikista myönnettyistä sairauspoissaoloista tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat edelleen suurin poissaoloryhmä 37,56 %. Toiseksi suurimpana ryhmänä oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 13,57 % ja kolmantena vammat sisältäen työtapaturmat 12% .

Työpaikkakäynnit ja sähköiset terveystarkastukset toteutettiin Hämeenkoskella kouluun, päiväkotiin ja ruoka- ja siivouspalveluihin sekä Nostavan kouluun ja päiväkotiin, Hollolan kirjastoon ja nuorisopalveluihin. Kohteiden henkilöstölle tehtiin myös sähköinen terveystarkastus. Korona vaikutti hieman työpaikkakäynteihin ja niiden järjestelyihin. Riskit työyksikkö arvioi ja kirjasi WPro-ohjelmaan, jota hyödyntäen työterveyshuolto arvioi riskien terveydellistä merkitystä työtehtäviin ja henkilöstöön. Työterveyshuolto kirjasi oman osuutensa WPro-ohjelmaan. Yhteenveto työpaikkakäynnistä ja terveystarkastuksen tuloksista esiteltiin kohteiden esimiehille ja osalle henkilöstöä, jotka olivat paikalla. Toimintatavaksi oli sovittu, että esimies käy tulokset tarkemmin

läpi henkilöstönsä kanssa. Työterveyshoitaja oli mahdollista pyytää työpaikkakalaveriin tuloksia esittelemään. Tulosten perusteella työterveyshuolto ja työnantaja sai tietoa tarvittavista työhön ja työyhteisöön liittyvistä kehittämistarpeista ja työterveyshuolto pystyi tukemaan työntekijöitä tarvittaessa työkyvyn osalta henkilökohtaisesti.

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoiminta kunta-alan työpaikoilla perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta. Yhteistoimintalain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

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

Laki sisältää määräykset siitä, ketkä ovat eri tilanteissa yhteistoiminnan osapuolia:

- Yksittäistä työntekijää tai viranhaltijaa koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Henkilöstön edustaja voi olla läsnä asian käsittelyssä, jos työntekijä tai viranhaltija sitä pyytää.
- Asiat, jotka koskevat vain osaa henkilöstöstä, voidaan käsitellä asianomaisten henkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa.
- Yhteistoimintaelimessä käsitellään laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat.

Kun asia on käsitelty yhteistoimintaelimessä, sitä ei tarvitse sen jälkeen käsitellä erikseen yksittäisten työntekijöiden kanssa. Vastaavasti asiaa ei tarvitse käsitellä yhteistoimintaelimessä, jos se on käsitelty yksittäisten työntekijöiden kanssa.

Yhteistoiminnan käytännön järjestämisestä Hollolan kunnassa on yhteistyössä valmisteltu yhteinen näkemys, jonka kunnanhallitus on hyväksynyt. Työnantajan ja henkilöstön 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. Hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus esimiehen ja muun työyhteisön kanssa on keskeistä. Se on työyhteisötaitoihin kuuluvaa hyvää työkäyttäytymistä reiluden, huomaavaisuuden, luottamuksen, erilaisuuden ymmärtämisen ja hyväksymisen sekä vaikeiden ja hankalien asioiden esille ottamisen lisäksi. Vuonna 2021 on edelleen kiinnitetty huomiota esimiesten ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ja keskustelukuluttuuriin. Elokuussa 2021 – maaliskuussa 2022 järjestettiin koko kunnan henkilöstölle työyhteisötaito- valmennuksen kokonaisuus, jonka tavoitteena on ollut työhyvinvoinnin sekä työyhteisötaitojen lisääminen.

Yhteistyöryhmä

Yhteistyöryhmä (pääluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikkö) kokoontui 10 kertaa vuonna 2021 ja tarvittaessa kokouksiin kutsuttiin ko. esimiehiä ja asiantuntijoita. Ryhmässä on käsitelty mm. seuraavia asioita: palkkausjärjestelmän arviointi ja tarkistukset, paikallisten järjestelyerien käyttäminen, paikallinen sopiminen yliptikistä työvuoroista, sairauspoissaolokäytännöt, sairauslomatoimistusten toimittaminen työterveyshuoltoon, työaikapankkijärjestelmän arviointi, työsuhtepolkupyörä, tietoliikenteen salatun liikenteen purkamisen, lomarahavapaakäytännöt, henkilöstön poissaolot, määräaikaisuuksien perusteet, työyhteisötaito-valmennuksen toteutus, sananvapauden periaatteet työpaikalla, viestintäsuunnitelma ja -ohje, Kevan työelämän kehittämisrahan hakeminen Hybridityöllä hyvinvointia-hankeeseen, ulkopuolisen työvoiman käyttö, työsuorituksen arviointi / henkilökohtaisten lisien jakaminen, sairauspoissaolo esimiehen luvalla ja tilapäinen hoitovapaa (koronapandemian aikaiset poikkeukset ohjeisiin), hyvinvoinnin palvelualueen koulutuslinjaukset, yhteistyö hyvinvoinnin palvelualueen ja edunvalvonnan kesken, virka- ja työehtosopimusmuutokset 1.9.2021 alkaen, henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma vuodelle 2022, hyvinvointialuevalmistelu, Whistleblowing-ilmoituskanava, syksyn kehittämistyöpajasta nousseet ajatukset, sisäinen rekrytointi hyvinvoinnin palvelualueella, henkilöstökertomus vuodelta

2020 ja kuntastrategia.

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistoimintalain tarkoittamana toimielimenä sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen tarkoittamana yhteistoimintaelimenä. Sen kokoonpanoon kuuluivat vuonna 2021 henkilöstön edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä työnantajan edustajina kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanjohtaja, henkilöstöpäällikkö ja työhyvinvointipäällikkö.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2021 viisi kertaa ja siellä käsiteltiin seuraavia asioita: vuoden 2020 tilinpäätös ja toimintakertomus, vuoden 2020 henkilöstökertomus, talousarvio 2022 ja talous-suunnitelma 2022-24, henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma vuodelle 2022, paikallinen virka- ja työehtosopimus yliptikistä työvuoroista, paikallisen työaikapankkisopimuksen tarkistaminen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, kunnan tietohallintopalvelujen järjestäminen, tietoliikenteen salatun liikenteen purkamisen, palkkausjärjestelmän arviointi, omaehtoisen koulutuksen tukeminen, Whistleblowing-ilmoituskanava ja kuntastrategia.

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

Työsuojeluyhteistoiminta

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

Yhteistyötoimikunnan työsuojelujaokseen kuului työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina kaksi oman toimensa ohella toimivaa työsuojeluvaltuutettua. Toisen valtuutetun toiminta-alueena oli hyvinvoinnin palvelualue ja toisen elinvoiman palvelualue ja konsernipalvelut. Työsuojelujaos kokoontui keskimäärin kerran kuukaudessa. Yhteydenpito sähköpostilla, teamsillä ja puhelimitse oli viikottaista.

Loppuvuodesta järjestettiin työsuojeluvaalit, missä valittiin henkilöt seuraavaksi nelivuotiskaudeksi 2022-2025. Hollolassa toteutui sopuvaali ja varsinaisina valtuutettuina jatkavat entiset valtuutetut seuraavalle nelivuotiskaudeksi.

Työsuojelu seurasi aktiivisesti sähköisen WPro-järjestelmän kautta sattuneita työtapaturmia, uhka- ja vaaratilanteita sekä työyksiköissä tehtyjä riskinarvioiteja sekä työpaikkakäyntien raportointia. Koronaepidemian takia työsuojelu kiinnitti entistä tarkemmin huomiota työyksiköiden riskinarviointiin WPro-ohjelmassa ja neuvoi työyksiköiden esimiehiä arvioinnissa. Työsuojeluvaltuutettujen toiminta painottui työsuojelijaoksen ja sisäilmatyöryhmän kokouksiin, työterveyshuollon yhteistyöhön työpaikkakäynteihin liittyen sekä työpaikkojen sisäilma-asioihin ja niiden selvittämiseen sekä muuhun työsuojelu- ja työturvallisuusyhteistyöhön eri palvelualueiden kanssa. Työhyvinvointikyselyn tuloksia avattiin laajemmin ja niitä käytiin läpi työsuojelijaoksessa. Työsuojelu tarkasteli yksiköittäin tuloksia ja kävi myös keskusteluja tuloksista kyseisten esimiesten kanssa. Myös omaehtoinen kouluttautuminen ja tiedon hankinta työsuojeluasioissa ja esimiesten ja henkilöstön tukeminen työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvissä asioissa oli keskeistä.

Työpaikkakäynnit ja sähköinen terveyskysely ko. kohteiden henkilöstölle tehtiin keväällä Nostavan kouluun ja päiväkotiin, Hollolan kirjastoon ja nuorisopalveluihin sekä syksyllä Hämeenkoskelle kouluun, päiväkotiin ja ruokapalveluyksikköön. Työpaikkakäynneistä ja kyselyistä on työterveyshuolto kirjannut raportit, jotka on käyty läpi ko. henkilöstön kanssa ja toimitettu työyksikön esimiehelle, palvelualuejohtajalle ja työsuojeluvaltuutetuille tiedoksi ja myös jatkotyöstämistä varten.

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



Tilastot ja liitteet

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilöstöä 31.12.	1778	727	741	756	727	751
Vakinaisten osuus	86,3 %	83,9 %	82,6 %	81,9 %	80,5 %	77,2 %
Työllistetyt 31.12.	19	26	21	25	20	40
Naisten osuus henkilöstöstä	88,6 %	81,8 %	83,4 %	83,9 %		81,4 %
Keski-ikä (vakinaiset / kaikki)	47,0 / 46,1	46,5 / 45,7	46,6 / 45,5	47,0 / 45,7	47,4 / 46,4	47,4 / 46,1
Sairaus- ja työtapaturomapoissaolot tpv / henkilöt	12,5	12,1	11,7	11,4	10,6	11,4
Poissaoloprosentti (sairausperusteiset)	4,8 %	4,7 %	4,8 %	4,7 %	4,2 %	4,2 %
Poissaoloprosentti (työtapaturomaperusteiset / ammattitautiperusteiset)	0,1 / 0,0	0,2 / 0,0	0,2 / 0,0	0,1/0,0	0,1 %	0,2 %
Terveysprosentti (sairausperusteisia poissaoloja)	40,8 %	46,4 %	48,5 %	48,7 %	50,4 %	51,5 %
Terveysprosentti (työtapaturomaperusteisia / ammattitautiperusteisia)	97,3 / 100,0	98,0 / 100,0	97,8 / 100,0	98,5 %	98,4 %	98,5 %
Työhyvinvointikyselyn vastausten keskiarvo osioittain (asteikko 1-5) vuonna 2018 alkaen asteikko 1-6						
Työ ja työtehtävät	4,23		5,06	5,06		5,15
Työyhteisön toimivuus	4,13	3,7	5,05		4,91	5,02
Ammatillinen osaaminen	4,19		5,03	4,91		4,95
Esimiestoiminta	3,9	3,9	4,73		4,70	4,86
Työolot	3,77		4,82	5,59		4,72
Omat voimavarat	3,93		4,92	4,94		5,01
Viestintä ja tiedonkulku (uusi)			4,37		4,14	4,23
Johtaminen (uusi, esimiehet)			4,26		4,14	4,3
Kaikki osiot (ei sisällä johtamista 2018)	4,02	3,8	4,9			4,78
Eläkkeelle siirtyneet	76	25	6	5	15	14
Ikäeläkkeiden osuus	72,4 %		50,0 %	33,3 %	75 %	
Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä*	21	3	3	3	5	2
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä (kunta / kunta-ala)	60,9 / 60,9	60,0	54,2/	57,2/	63,9/61,9	64,3
*Työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet, osakuntoutustuet ja kuntoutustuet		3/ 4	3/13	3/7	2/3	2/1

Taulukko: Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä 31.12.	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinaiset	610	612	619	585	580
Määräaikaiset	91	108	112	122	131
Työllistetyt	26	21	25	20	40
Kaikki	727	741	756	727	751

Taulukko: Henkilöstömenot

	2017/€	2018/€	2019/€	2020/€	2021/€
Palkat ja palkkiot	23.749.000	23.869.800	25.025.000	24.803.600	25.617.710
Henkilösivukulut	7.335.000	7.215.200	6.861.600	7.369.200	7.228.851
Henkilöstömenot yht.	31.084.000	31.084.900	31.886.600	32.172.800	32.846.561
Menot/asukas	1.307	1.318	1.361	1.383	1.423
KuEL-palkkape- rusteinen (sis. hlöstömenoihin)	3.565.000	3.489.200	3.847.800	4.486.000	4.102.315
KuEL-eläkemeno- perusteinen (sis. hlöstömenoihin)	1.656.000	1.637.800	1.799.900	1.857.700	1.901.089
KuEL-varhemak- sut (sis. hlöstöme- noin)	503.000	650.600			
Työkyvyttömyys- maksu			413.600	399.000	416.982
Koulutus	288.000	129.000	141.100	107.000	96.511

Työ- ja työmatkatapaturmat 2021

Työtapaturmia sattui yhteensä 53 kpl.

Työ- ja työmatkatapaturmien lukumäärä oli noussut reilusti edellisestä vuodesta. Vuonna 2021 työta-paturmia sattui 53 kpl, joista työmatkatapaturmia oli 11. Tilastossa on huomioitu myös sellaiset työta-paturmat, joista ei ole aiheutunut työkyvyttömyyttä tai joista ei ole maksettu korvauksia. Korvauspäiviä oli yhteensä 553 (työssä 298 ja työmatkalla 255). Korvauspäiviä tapaturmaa koden työssä sattuneista oli 7 pv ja työmatkalla 23 pv. Tapaturmakorvaukset työssä sattuneista 42.055 € ja työmatkalla sattuneista 25.492 €. Tapaturmaa kohden korvaukset olivat työssä sattuneista 1001 € ja työmatkalla sattuneista 3.227 €.

Vahinkoja kpl					
	2017	2018	2019	2020	2021
Yhteensä	49	62	43	34	53

Taulukko: Henkilöstömäärän kehitys 2017–2021 palvelualueittain

Henkilöstömäärä 31.12.	2017	2018	2019	2020	2021
Perusturva - tilaajakeskus	-	-	-	-	-
Perusturva - peruspalvelukeskus	-	-	-	-	-
Hyvinvoinnin palvelualue	556	582	595	580	581
Elinvoiman palvelualue	113	107	104	101	103
Konsernipalvelut	32	31	32	26	27
Yhteensä	701	720	731	707	711
Työllistetyt	26	21	25	20	40
Yhteensä (ml. työllistetyt)	727	741	756	727	751

Taulukko: Henkilöstön jakautuminen palvelualueittain vuonna 2021

Palvelualue	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% koko henkilöstö
Hyvinvoinnin palvelualue	461	120	581	77,4
Elinvoima palvelualue	93	10	103	13,7
Konsernipalvelut	26	1	27	3,6
Yhteensä	580	131	711	94,7
Työllistetyt		40	40	5,3
Yhteensä (ml. työllistetyt)	580	171	751	

Taulukko: Henkilöstörakenne palvelussuhteen keston mukaan

Palvelus- suhteen kesto	-2v	2-4 v	5-9 v	10-14 v	15-19 v	20-24 v	25-29 v	30- v
Vakinaiset	91	91	66	113	90	55	29	45
%	15,7 %	15,7 %	11,4 %	19,5 %	15,5 %	9,5 %	5,0 %	7,7 %

Taulukko: Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan palvelualueittain 2021	Naisia	%	Miehiä	%
Hyvinvoinnin palvelualue	494	85,0 %	87	15,0 %
Elinvoiman palvelualue	80	77,7 %	23	22,3 %
Konsernipalvelut	21	77,8 %	6	22,2 %
Työllistetyt	16	40,0 %	24	60,0 %
Koko henkilöstö	611	81,4 %	140	18,6 %
Kunta-ala 2020		80,0 %		20,0 %

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	6	13	48	53	95	96	126	119	111	77	7
%	0,8 %	1,7 %	6,4 %	7,1 %	12,6 %	12,8 %	16,8 %	15,8 %	14,8 %	10,3 %	0,9 %

Taulukko: Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinainen henkilöstö	46,5	46,6	47,0	47,4	47,4
Koko henkilöstö	45,7	45,5	45,7	46,4	46,1

Taulukko: Sairaus- ja työtaturmapoissaolot sekä ammattitaudit

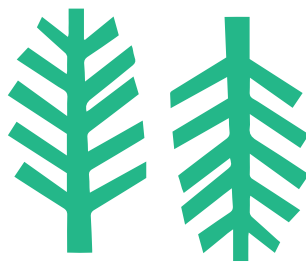
Sairausperusteiset	2016	2017	2018	2019	2020	2021
poissaolot/hlö						
Työpäivää/hlö	12,8	12,1	11,7	11,4	10,6	11,4
Poissaoloprosentti/sairaus	4,8 %	4,7 %	4,8 %	4,7 %	4,2 %	4,2 %
Poissaoloprosentti/työtaturma*	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1 %	0,2 %
Poissaoloprosentti/ammattitauti*						
Terveysprosentti/sairaus**	40,8	46,4	48,5	48,7	50,4 %	51,5 %
Terveysprosentti/työtaturma**	97,3	98	97,8	98,5	98,4 %	98,5 %
Terveysprosentti/ammattitauti	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

* poissaoloprosentti = sairausperusteisten tai työtaturmapoissaolojen osuus teoreettisista työpäivistä

** terveysprosentti = ei yhtään sairausperusteisia tai työtaturmapoissaoloja

"Sairaus- ja työtapaturma- poissaolot sekä ammattitaudit"	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Yhteensä työpäiviä	23561	22686	8811	8696	8608	7687	8551
Työpäiviä / henkilö	12,2	12,5	12,1	11,7	11,4	10,6	11,4
1-3 tpv							
osuus kaikista	23,7 %	23,2 %	24,3 %	27,1 %	27 %	23,6 %	27,1 %
4-10 tpv							
osuus kaikista	22,4 %	23,1 %	22,2 %	22,7 %	20,8 %	26,6 %	28,4 %
11-60 tpv							
osuus kaikista	30,8 %	31,0 %	24,2 %	28,8 %	24,6 %	29,9 %	31,5 %
61-90 tpv							
osuus kaikista	8,3 %	6,8 %	8,7 %	11,3 %	3,1 %	10,6 %	5,1 %
91-180 tpv							
osuus kaikista	11,3 %	11,7 %	14,4 %	10,1 %	21,3 %	6,2 %	7,9 %
yli 181 tpv							
osuus kaikista	3,5 %	4,2 %	6,6 %	0,0 %	2,3 %	2,9 %	0 %
Kaikista poissaoloista työtapaturmia							
osuus sairausperusteisista poissaoloista	2,9 %	2,4 %	4,1 %	4,5 %	1,9 %	2,2 %	5,5 %
Kaikista poissaoloista ammattitauteja							
osuus sairausperusteisista poissaoloista	0,01 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

2016 ja 2017 luvuissa mukana Peruspalvelukeskus Oiva
2016 Hollola ja Hämeenkoski yhdistyi



Yhteistyötoimikunta 24.3.2022
Kunnanhallitus 28.3.2022
Kunnanvaltuusto

Hollola

www.hollola.fi
#hollola #montaluontoa