



# Henkilöstökertomus vuodelta 2017



Käsitelty kunnanhallituksessa

## Sisältö

<b>Sisältö</b> .....	<b>2</b>
<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
Organisaatorakenne.....	3
Merkittäviä tapahtumia .....	3
<b>Henkilöstömäärä, henkilötyövuodet ja sukupuolirakenne</b> .....	<b>4</b>
Henkilöstömäärä .....	4
Henkilötyövuodet (HTV).....	6
Perustetut ja lakkautetut vakanssit.....	6
<b>Henkilöstön ikärakenne sekä vaihtuvuus</b> .....	<b>7</b>
Henkilöstön keski-ikä.....	7
Palveluvuosien jakauma.....	9
Henkilöstön vaihtuvuus.....	10
<b>Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella</b> .....	<b>11</b>
<b>Henkilöstökulut</b> .....	<b>12</b>
Palkat ja palkkiot .....	12
Henkilösivukulut.....	12
Henkilöstökulut yhteensä.....	13
Henkilöstöpalvelut ja vastaavat .....	13
Vuokratyövoiman käyttö.....	14
<b>Työllisyyden hoito</b> .....	<b>15</b>
Työllistettyjen määrä ja työllisyyden hoitoon käytetyt määrärahat.....	15
Sairauspoissaolot toimialoittain.....	16
Sairauspoissaolot pituusluokittain .....	16
Työtapaturmat .....	17
Työterveyshuollon palvelujen käyttö.....	17
<b>Työolot ja työyhteisön kehittäminen (ok)</b> .....	<b>18</b>

*Kannen kuva: Henkilöstöjuhlassa 8.12.2017 palkittua henkilöstöä. Kuvaaja Anu Juuri.*

## Johdanto

Tämän henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa Hausjärven kunnan henkilöstövoimavaroista ja henkilöstökustannuksista arvioinnin, suunnittelun ja päätöksenteon pohjaksi.

Kuntapalveluissa henkilöstö on aidosti tärkein voimavara. Menestyäksemme ja saavuttaaksemme valtuuston asettamat tavoitteet tarvitsemme motivoituneen ja osaavan henkilöstön.

Käytetty tilastoaineisto on koottu pääasiassa henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä Populuksesta saatavien tietojen pohjalta. Lisäksi tietoja on saatu mm. tapaturmavakuutusyhtiön tilastoista ja työterveyshuollon raporteista oman kirjanpitoraportoinnin lisäksi.

## Organisaatorakenne

Kunnan organisaatorakenteeseen kuuluu kolme toimialaa ja kaksi palvelukeskusta. Toimialat ovat perusturvatoimi, sivistystoimi ja tekninen toimi. Palvelukeskuksista Hallinto ja sisäiset palvelut -palvelukeskus (Palkeet) toimi uuden hallintosäännön mukaisesti vuoden 2017 alusta lukien hallinto- ja talouspäällikön alaisuudessa sekä Elinkeinot ja kehittäminen -palvelukeskus (Elkeet) kunnanjohtajan alaisuudessa.

Ruoka- ja siivouspalvelut on keskitetty omaan tulosityksikköön, joka kuuluu Palkeisiin. Maankäyttö-, rakennusvalvonta- ja ympäristöasiat puolestaan kuuluvat Elkeisiin.

Jäljempänä esitettävät tiedot koskevat koko henkilöstöä (vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt), paitsi jos erikseen toisin mainitaan. Jäljempänä käsitteellä ”keskushallinto” viitataan kunnanjohtajaan, Palkeisiin ja Elkeisiin.

## Merkittäviä tapahtumia

### *Hausjärven vammaissäätiön toiminnan siirtyminen kunnan toiminnaksi*

Kunta ja Hausjärven Vammaissäätiö ovat sopineet Vammaispalvelujen palvelutuotannon siirtymisestä kunnan toiminnaksi. Toimintakeskus Vaahtera ja sen 3 vakinaista työntekijää siirtyi kunnalle 1.6.2016 lukien ja Jelppilän asumisyksikkö siirtyi kunnalle 1.1.2017 lukien.

### *Henkilöstövaihdoksia kunnan hallinnossa*

Hallinto- ja talouspäällikön avoinna ollut tehtävä täytettiin vuoden 2017 alusta lukien ja virkaan valittiin ekonomi Päivi Tähtinen.

Sivistysjohtajan virka tuli avoimeksi sivistystoimenjohtaja Markku Torttilan siirtyessä vuosilomien kautta eläkkeelle. Sivistysjohtajan virkaan valittiin Joonas Riihimäki.

## Henkilöstömäärä, henkilötyövuodet ja sukupuolirakenne

### Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa 31.12.2017 olleen henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinainen	<b>270</b> (82,8 %)	<b>56</b> (17,2%)	<b>326</b>	<b>20</b>
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	<b>39</b> (88,6 %)	<b>5</b> (11,4%)	<b>44</b>	<b>2</b>
Muu sijainen	<b>36</b> (92,3%)	<b>3</b> (7,7%)	<b>39</b>	<b>2016 laskettu määräaikaisiin</b>
Oppisopimussuhteinen	<b>1</b> (50 %)	<b>1</b> (50%)	<b>2</b>	<b>2</b>
Työllistetty	<b>11</b> (55 %)	<b>9</b> (45 %)	<b>20</b>	<b>-4</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>357</b> (82,8 %)	<b>74</b> (17,2%)	<b>431</b>	<b>20</b>

Kunnan henkilöstö 31.12.2017 henkilöstöryhmittäin, sukupuolittain ja toimialoittain:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
<b>Keskushallinto</b>	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>69</b>	
Vakinainen	38	5	43	3
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	3	0	3	0
Muu sijainen	2	0	2	
Oppisopimussuhteinen	1	1	2	
Työllistetty	11	8	19	
<b>Perusturvatoimi</b>	<b>132</b>	<b>11</b>	<b>143</b>	
Vakinainen	106	10	116	14
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	5	0	5	-2
Muu sijainen	21	1	22	*
<b>Sivistystoimi</b>	<b>168</b>	<b>29</b>	<b>197</b>	
Vakinainen	84	22	112	7
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	31	5	33	0
Muu sijainen	11	1	9	*
<b>Varhaiskasvatus</b>				
Vakinainen	36	1	37	0
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	3	0	3	0
Muu sijainen	3	0	3	*
<b>Tekninen toimi</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	
Vakinainen	2	19	21	-1
Työllistetty	0	1	1	
<b>Yhteensä</b>	<b>357</b>	<b>74</b>	<b>431</b>	

\*2016 laskettu määräaikaisiin

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien määräaikaisuuden perusteena on pääsääntöisesti erilaisten lakisääteisten vapaiden (perhevapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa, sairausloma) sijaisuudet sekä avoimen viran hoito niissä tilanteissa, joissa virkaa ei ole saatu täytettyä vakinaisesti pätevällä viranhaltijalla. Kansalaisopiston tuntiopettajat kiinnitetään lukuvuosittain määräaikaisiksi tuntiopettajiksi.

## Henkilötyövuodet (HTV)

Kunnan henkilöstön ajalla 1.1.–31.12.2017 tekemä työ henkilötyövuosina

Alla oleva taulukko käsittää kaikki kalenterivuoden aikana tehdyt työrupeamat palvelussuhteen voimassaolon perusteella. Palkattomat poissaolot on vähennetty.

	HTV	%
<b>Miehet</b>	74	19
<b>Naiset</b>	324	81
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>398</b>	<b>100</b>

## Perustetut ja lakkautetut vakanssit

Vuoden 2017 talousarvion hyväksymisen yhteydessä kunnanvaltuusto hyväksyi seuraavat henkilöstöresurssilisäykset:

Toimiala/Vastuualue	Tehtävä	Mistä lukien	Mihin saakka
Sivistystoimi/perusopetus (Oitin koulu)	luokanopettaja	1.8.2017	toistaiseksi
Sivistystoimi / kuntouttava luokka	erityisluokanopettaja	1.8.2017	toistaiseksi
Sivistystoimi / erityispäivähoito	erityislastentarhanopettaja	1.1.2017	toistaiseksi
Sivistystoimi ja kansalaisopisto	toimistosihteerin	1.1.2017	toistaiseksi
Perusturvatoimi/kotihoito	2 lähihoitajaa	1.1.2017	toistaiseksi
Perusturvatoimi	perhetyöntekijä	1.1.2017	toistaiseksi
Tekninen toimi	rakennusmestari	1.1.2017	toistaiseksi

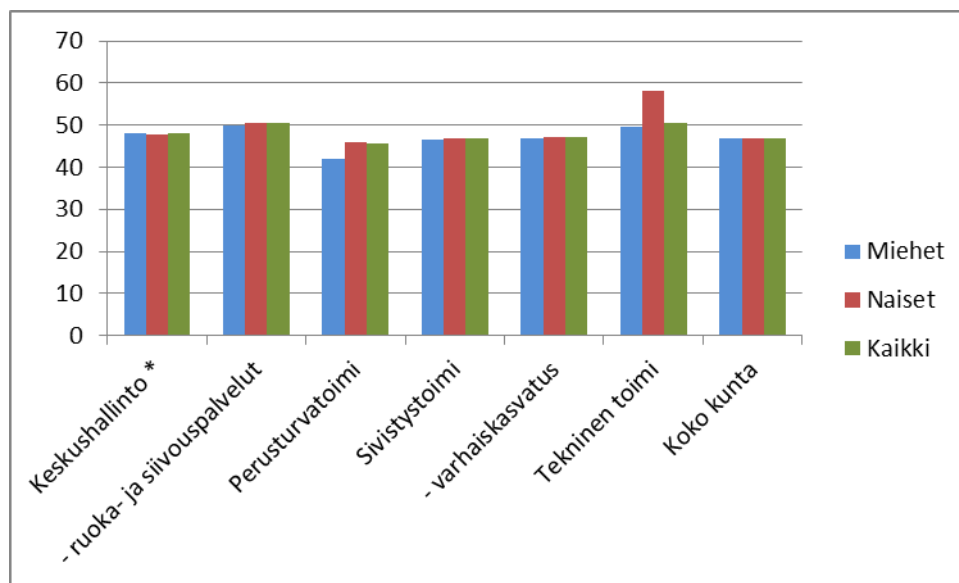
Suurin muutos vakinaisen henkilöstön määrässä vuoden 2017 osalta on perusturvatoimen tehtävissä, jossa vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi 14 henkilöllä. Henkilöstön lisäykseen perusturvatoimessa vaikutti edellä esitettyjen uusien vakanssien (3) lisäksi Hausjärven vammaissäätiöltä kunnalle siirtyneet asumispalveluyksikkö Jelppilän 11 vakainaista työntekijää.

## Henkilöstön ikärakenne sekä vaihtuvuus

### Henkilöstön keski-ikä

Kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain:

	31.12.2016			31.12.2017		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
Keskushallinto *	47,8	49,5	48,9	<b>48,2</b>	<b>47,8</b>	<b>48,0</b>
- ruoka- ja siivouspalvelut	49,0	49,5	49,5	<b>50,0</b>	<b>50,4</b>	<b>50,4</b>
Perusturvatoimi	46,8	46,7	46,8	<b>42,0</b>	<b>45,8</b>	<b>45,5</b>
Sivistystoimi	47,0	45,7	46,5	<b>46,4</b>	<b>46,8</b>	<b>46,8</b>
- varhaiskasvatus	46,0	46,8	46,8	<b>47,0</b>	<b>47,2</b>	<b>47,2</b>
Tekninen toimi	53,6	57,0	54,0	<b>49,6</b>	<b>58,0</b>	<b>50,4</b>
Koko kunta	49,6	47,1	47,5	<b>46,9</b>	<b>47,0</b>	<b>47,0</b>

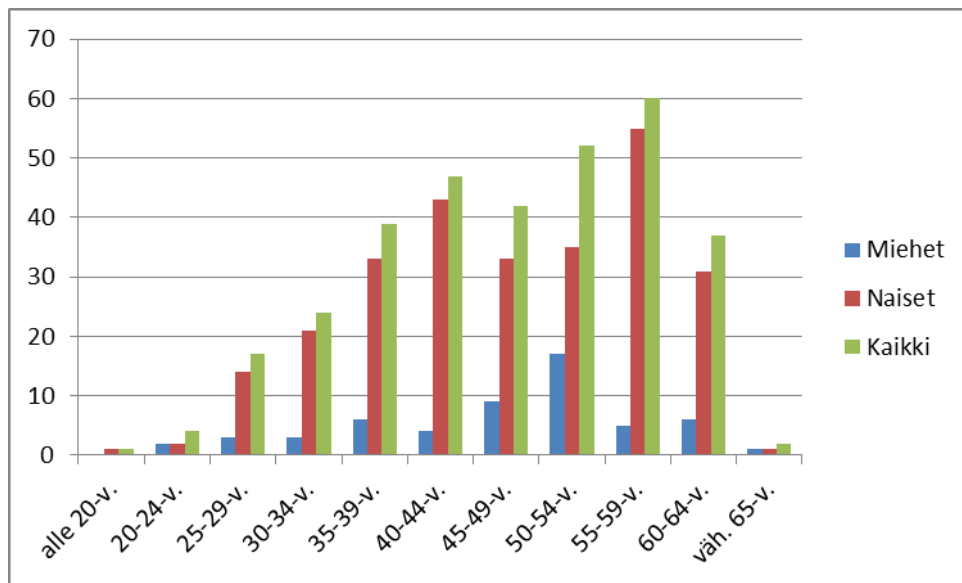


## Ikäryhmät

Kunnan vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin

	31.12.2016			31.12.2017		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
alle 20-v.	0	0	0	0	1	1
20-24-v.	0	6	6	2	2	4
25-29-v.	1	11	12	3	14	17
30-34-v.	2	17	19	3	21	24
35-39-v.	7	34	41	6	33	39
40-44-v.	2	36	38	4	43	47
45-49-v.	13	33	46	9	33	42
50-54-v.	8	39	47	17	35	52
55-59-v.	7	53	60	5	55	60
60-64-v.	9	25	34	6	31	37
väh. 65-v.	1	2	3	1	1	2
<b>Yhteensä</b>	<b>50</b>	<b>256</b>	<b>306</b>	<b>56</b>	<b>269</b>	<b>325</b>

Kunnan vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2017





## Palvelussuhteen keskimääräinen kestoaika

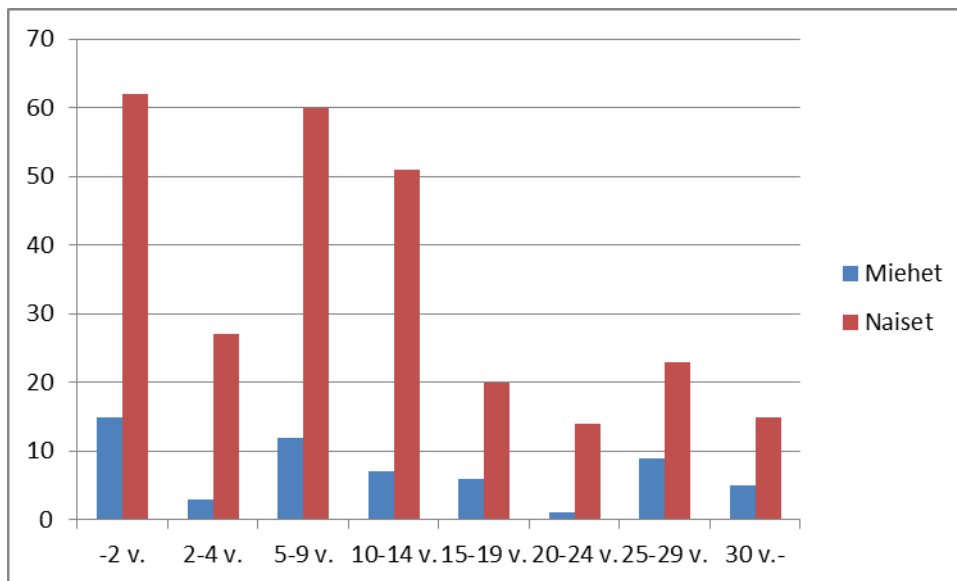
Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen keskimääräinen kestoaika 31.12. mennessä (vuotta):

	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Miehet	15,1	15,4	12,3
Naiset	11,6	11,5	10,9
Kaikki	12,2	12,1	11,1

## Palveluvuosien jakauma

Kunnan vakinaisen henkilöstön palveluvuosien jakauma pituusluokan 31.12. mennessä:

Palveluvuodet	Miehet	Naiset	Kaikki
-2 v.	15	62	77
2-4 v.	3	27	30
5-9 v.	12	60	72
10-14 v.	7	51	58
15-19 v.	6	20	26
20-24 v.	1	14	15
25-29 v.	9	23	32
30 v.-	5	15	20
Yhteensä	58	272	330



## Henkilöstön vaihtuvuus

	1.1.-31.12.2015	1.1.-31.12.2016	1.1.-31.12.2017
Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	27	41	41
Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet	27	33	23
- joista kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisiä	11	9	10



*Sivistystoimenjohtaja Markku Torttilan eläkkeelle läksiäistilaisuus kunnanvirastolla 5.12.2017.  
Kuva: Anniina Mäki.*

## Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Kunnan koko henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Kalenteripäivää	2014	2015	2016	2017	Muutos 2016- 2017	Muutos %
	kal.pv	kal.pv	kal.pv	kal.pv	kal.pv	
Sairausloma *	6551	5 356	6 295	7 306	1 011	16,06 %
Äitiys-/isyys-/vanhempainvapaa	1768	2 264	1 440	1 900	460	31,94 %
Hoitovapaa	1770	1 590	2 194	2 012	-182	-8,30 %
Tilapäinen hoitovapaa	270	232	282	282	0	
Vuorottelu-/opintovapaa	1203	1 030	1 912	918	-994	-51,99 %
Kuntoutus	38	68	22	38	16	72,73 %
Muut perusteet **	3531	2 595	2 635	2 399	-236	-8,96 %
<b>Yhteensä</b>	<b>15 131</b>	<b>13 135</b>	<b>14 780</b>	<b>14 855</b>	<b>1 645</b>	<b>11,13 %</b>
Poissaolopäiviä/hlö	39	33	36	34	3	8,33 %
Kannustevapaa	328	383	344	398	54	15,70 %
<b>Yhteensä sis. kannusteva- paan</b>	<b>15459</b>	<b>13 518</b>	<b>15 124</b>	<b>15 253</b>	<b>1 606</b>	<b>10,62 %</b>
Poissaolopäiviä/hlö, sis. kan- nustevapaa	40	34	37	35	3	8,11 %

\*) Sis. tavanomaisten sairauspoissaolojen lisäksi tapaturma-, ammattitauti- ja päihdeongelmaperusteet.

\*\*\*) Sis. mm. harkinnanvaraiset palkattomat virka- ja työvapaat, joita ei ole sijaisen tarpeen vuoksi voitu myöntää kannustevapaana, oppisopimuskoulutettavien tietopuolisen opetuksen päivät, reservin kertausharjoitusten päivät, työaikaan luetut koulutuspäivät ym. Sen sijaan vuosilomat eivät sisälly näihin poissaolotietoihin.

Sairauspoissaoloja eritellään tarkemmin jäljempänä.

## Henkilöstökulut

### Palkat ja palkkiot

	2015	2016	2017	Muutos 2016-2017	Muutos %
	€	€	€	€	%
<b>Kulut:</b>					
Virka- ja työsuhteisten kuukausipalkat	-10 131 590	-10 541 170	-11 093 091	-551 921	5,2
Sijaisten palkat	-685 661	-701 532	-748 711	-47 179	6,7
Erilliskorvaukset	-865 513	-889 605	-921 718	-32 113	3,6
Työllisyyspalkat	-416 892	-398 456	-363 239	35 217	-8,8
Tunti- ja urakkapalkat	-172 187	-146 146	-146 244	-98	0,1
Opettajien ylittipalkkiot	-153 142	-125 588	-97 769	27 819	-22,2
Henkilöstön kokouspalkkiot	-17 540	-18 023	-27 820	-9 797	54,4
Asiantuntijapalkkiot	-13 349	-996	-26 561	-25 565	2566,8
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-19 891	80 328	-109 825	-190 153	-236,7
Muut palkat ja palkkiot	-138 000	-148 995	-183 886	-34 891	-23,4
<b>Tuotot:</b>					
Sairausvakuutuskorvaukset	124 299	127 254	201 259	74 005	58,2
Tapaturmakorvaukset	16 330	7 754	4 852	-2 902	-37,4
<b>Yhteensä (nettokulut)</b>	<b>-12 473 136</b>	<b>-12 755 175</b>	<b>-13 512 753</b>	<b>-827 407</b>	<b>6,5</b>

*Erilliskorvaukset* -tili kohtaa sisältää erilaisia työehtosopimusten mukaisia työaikakorvauksia. *Jaksotetut palkat ja palkkiot* -tili kohtaa käsittää kirjanpidollisen lomapalkkavarauksen. *Muut palkat ja palkkiot* -tili kohtaa sisältää muun muassa luottamushenkilöiden kokouspalkkiot, opettajien kerho- ja tukiovetustyön sekä ansiomenetyskorvaukset.

(Luontoisetujen määrä vuonna 2016 oli -67 021 €, vastaava summa oli vuonna 2017 -69 829 €)

### Henkilösivukulut

	2015	2016	2017	Muutos 2016-2017	Muutos%
	€	€	€	€	%
KuEL-eläkemaksut:					
- Palkkaperusteiset	-1 865 508	-1 976 043	-2 092 922	-116 879	5,91 %
- Varhaiseläkemenuperusteiset	-72 637	-89 297	-94 325	-5 028	5,63 %
- Eläkemenuperusteiset	-765 196	-719 907	-566 559	153 348	-21,30 %
<b>KuEL-eläkemaksut yhteensä</b>	<b>-2 703 341</b>	<b>-2 785 247</b>	<b>-2 753 806</b>	<b>31 441</b>	<b>-1,13 %</b>
VaEL-eläkemaksut	-408 489	-310 062	-264 179	45 883	-14,80 %
Työttömyysvakuutusmaksu	-342 704	-452 685	-376 672	76 013	-16,79 %
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-258 451	-271 889	-144 400	127 489	-46,89 %
Muut henkilösivukulut	-88 915	-23 247	-88 687	-65 440	281,50 %
<b>Yhteensä</b>	<b>-3 801 900</b>	<b>-3 843 130</b>	<b>-3 627 744</b>	<b>215 386</b>	<b>-5,60 %</b>

## Henkilöstökulut yhteensä

	2015	2016	2017	Muutos 2016- 2017	Muutos%
	€	€	€	€	%
Palkat ja palkkiot sekä henkilösivukulut yhteensä (nettokulut)	-16 275 036	-16 598 305	-17 140 497	-542 192	3,27 %
<b>Nettokulut/asukas</b>	<b>-1 865</b>	<b>-1 922</b>	<b>-2 015</b>	<b>-93</b>	<b>4,83 %</b>
Asukasluku 31.12.	8 726	8 638	8 507	-131	-1,52 %

## Henkilöstöpalvelut ja vastaavat

	2015	2016	2017	Muutos 2016- 2017	Muutos%
Nettokulut	€	€	€	€	%
Työterveyshuolto	-74 520	-90 089	-125 836	-35 747	39,7 %
Henkilöstön koulutus	-39 295	-64 766	-68 633	-3 867	6,0 %
Työsuojelu ja yhteistoiminta	-30 501	-32 324	-32 778	-454	1,40 %
Liikunta- ja kulttuurietu	0	-7 973	-12 169	-4 196	52,6 %
Työpaikkaruokailu	-2 721	-3 350	-3 746	-396	11,8 %
Virkistystoiminta (henkilöstöhallinnon määräraha)	0	-5 205	-5 200	5	-0,1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>-147 037</b>	<b>-203 707</b>	<b>-248 362</b>	<b>-44 655</b>	<b>21,9 %</b>

Kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalvelut tuotti Työsyke Oy. Työterveyshuolto sisälsi lakisääteisen ennaltaehkäisevän työn lisäksi myös työnantajalle vapaaehtoisia sairaanhoidollisia palveluita.

Työterveyshuollon menoihin saadaan Kelalta korvausta ennaltaehkäisevästä toiminnasta 60 % ja sairaanhoidosta 50 % Kelan asettamien enimmäismäärien / henkilökuntamäärä rajoissa. Vuoden 2017 menoista ennakoitaan saatavan korvausta noin 78 000 €. Summa vahvistuu ja maksetaan aina seuraavana vuonna. Edellä olevassa taulukossa oleva työterveyshuollon nettokulu tarkoittaa työnantajan vastuulle Kela-korvauksen jälkeen jäävää osuutta menosta. Työterveyshuoltokustannuksista 55 % koostui ennaltaehkäisevästä toiminnasta (2016: 51 %).

Kunta tukee henkilöstönsä työpaikkaruokailua kunnan omissa ruokaloissa sekä sopimusruokailupaikoissa. Tuen suuruus vuonna 2017 oli päälounaasta 1,20 €/ateria. Kevytlounasta tai muita vaihtoehtoja ei tuettu. Tuen suuruus vahvistetaan vuosittain ottaen huomioon verohallinnon ohjeet asiasta.

Liikunta- ja kulttuuriedulla tarkoitetaan Smartum Oy:ltä hankittavaa liikunta- ja kulttuurietua, jota käytetään luottokorttia muistuttavalla muovikortilla. Tukea oli mahdollista hakea

50 €/työntekijä ja tukeen käytettiin vuonna 2017 yhteensä reilut 12 000 €. Edellisenä vuonna liikunta- ja kulttuurietuun käytettiin noin 8 000 €.

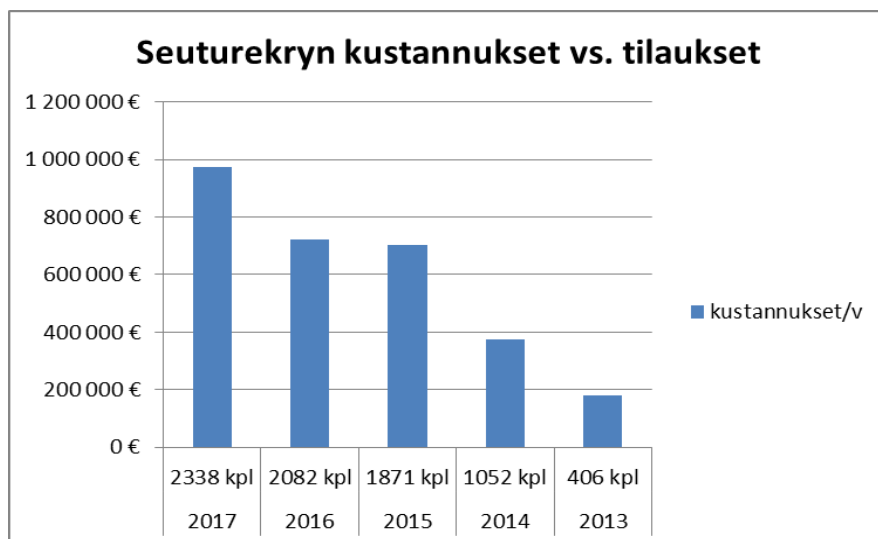
## Vuokratyövoiman käyttö

Kunta on hankkinut syyskuusta 2013 lukien vanhustenhuollon ja varhaiskasvatuksen sekä vuodesta 2015 lukien myös ruoka- ja siivouspalvelujen tehtäviin tarvittavan sijaistyövoiman alle 3 kk työsuhteisiin ensisijaisesti vuokratyövoimana Seuturekry Oy:ltä. Vuokratyön käyttö vaikuttaa henkilöstökertomuksen sisältämiin tietoihin, kuten sijaistyövoiman määrään sekä sijaisten palkka- ja sivukulukustannuksiin. Ulkoistetun sijaishankinnan käytöllä on pystytty varmistamaan lyhytaikaisten sijaisten saanti, joka kunnan omana toimintana on osoittautunut haasteelliseksi ja liian suuriksi riskejä palvelutoiminnan sujuvuudelle aiheuttavaksi. Vuokratyövoimaa käytettäessä yritys vastaa sijaisten hankinnasta ja sijaispoolin jatkuvasta ylläpidosta sekä kaikista sijaisuuksiin liittyvistä työnantajatehtävistä ja -kustannuksista.

Seuturekryssä avoinna olleiden sijaisuuksien täyttöaste on ollut vuonna 2017 Hausjärvellä keskimäärin 96 % (2016: 96 %). Vuonna 2017 Seuturekryn kautta tehtiin työpaikoillemme 2 338 sijaistilausta (2016: 2082). Seuturekryn kautta sijaiskustannuksia maksettiin vuonna 2017 yhteensä 972 913 € (2016: 723 024 €). Seuturekryn kustannukset sisältävät palkkakulujen lisäksi kaikki työnantajakustannukset.

Vuonna 2012 ennen Seuturekryn käyttöönottoa kunnan sijaisten palkat olivat (sivukuluneen) 1 185 262 €. Vuonna 2017 sijaisten palkkoihin sivukuluneen käytettiin noin 748 711 € sekä lisäksi lyhytaikaisten sijaisten palkkaukseen Seuturekryn kautta noin 973 000 €. Sijaisten palkkauskustannukset ovat siten nousseet vv. 2012-2017 noin 45 %. Eniten sijaisia käyttävän perusturvatoimen henkilöstömäärä on samaan aikaan noin 25 % liittyen toimialalle siirtyneisiin palveluihin. Terveyskeskuksen hoivaosasto siirtyi kunnalle v. 2014 (10 hlö), Paavolantien asuinryhmä v. 2015 (2,5 hlö), toimintakeskus Vaahtera v. 2016 (3,5 hlö) ja Jelppilän asumis- palveluyksikkö v. 2017 (11 hlö).

	tilaukset	kustannukset
2017	2338 kpl	972 913 €
2016	2082 kpl	723 024 €
2015	1871 kpl	701 413 €
2014	1052 kpl	374 894 €
2013	406 kpl	180 386 €



## Työllisyyden hoito

### Työllistettyjen määrä ja työllisyyden hoitoon käytetyt määrärahat

	2015	2016	2017	Muutos 2016- 2017	Muutos%
				€	%
Työllistettyjä 31.12., hlöä	23	24	20	-4	-16,7 %
Kulut, €	-564 139	-533 004	-502 049	30 955	-5,8 %
Tuotot, €	209 482	206 392	193 547	-12 845	-6,2 %
<b>Nettokulut, €</b>	<b>-354 657</b>	<b>-326 612</b>	<b>-308 502</b>	<b>18 110</b>	<b>-5,5 %</b>

Työllisyyden hoidon kuluja ovat työllistämiseen varatulla määrärahalla palkattujen henkilöiden palkka- ja sivukulut, palveluiden ostot, avustukset ym. kustannukset.

Nuorten ja aikuisten työpajatoiminnan kustannukset eivät sisälly näihin kuluihin, vaan perusturvatoimen kuluihin. Työpajatoimintaan osallistuvat henkilöt eivät sisälly työllistettyjen määrään, koska he eivät ole kunnan palveluksessa.

## Henkilöstön työkyky

### Eläkkeelle siirtyminen

Eläkemuodot	2014	2015	2016	2017
Vanhuuseläke (työeläke)	5	11	8	9
Työkyvyttömyyseläke (ml. kuntoutustuki)	1	1	1	
Osa-aikaeläke	4	1		1
Osatyökyvyttömyyseläke		2		
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

## Sairauspoissaolot toimialoittain

	2015	2016	2017	Muutos 2016-2017	Muutos%
	kal pv	kal pv	kal pv	kal pv	%
Keskushallinto *	604	642	373	-269	-41,90 %
- ruoka- ja siivouspalvelut	888	606	1302	696	114,90 %
Perusturvatoimi	2 115	2 538	3 394	856	33,70 %
Sivistystoimi	1 135	1 162	1 491	329	28,30 %
- varhaiskasvatus	572	989	562	-427	-43,20 %
Tekninen toimi	42	358	94	-264	-73,70 %
<b>Yhteensä</b>	<b>5 356</b>	<b>6 295</b>	<b>7 216</b>	<b>921</b>	<b>14,60 %</b>
Kalenteripäivät/hlö	13,6	15,3	16,7	1,4	9,40 %

## Sairauspoissaolot pituusluokittain

Myönnetty sairauspoissaolajaksot pituuksien perusteella

pituusluokat	2015		2016		2017	
	kalenteripv	%	kalenteripv	%	kalenteripv	%
1-10	2579	48,2	2955	46,9	2975	41,2
11-60	1923	35,9	2188	34,8	2610	36,2
61-90	299	5,6	217	3,4	889	12,3
91-180	555	10,3	307	4,9	742	10,3
181-	0	0	628	10	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>5356</b>	<b>100</b>	<b>6295</b>	<b>100</b>	<b>7216</b>	<b>100,0</b>

Sairauspoissaolot lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna 14,6 % (921 kalenteripäivää) ol-  
len nyt 16,7 kalenteripäivää/ henkilö (2016: 15,3 kpv).

Henkilötyövuosiksi muutettuna Hausjärven vuoden 2017 sairauspoissaolojen määrä on 18,1  
kalenteripäivää / henkilötyövuosi. Vuonna 2016 kunta-alalla sairauspoissaolojen keskimää-  
räinen määrä oli 16,0 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (Kunta10-tutkimus Työterveyslaitos).



## Työtaturmat

	2015		2016		2017	
	kpl	%	kpl	%	kpl	%
Työssä	<b>9 (12)</b>	69 %	<b>12 (20)</b>	75 %	<b>19</b>	73,1
Työmatkalla	<b>4</b>	31 %	<b>3</b>	19 %	<b>4</b>	15,4
Liikennevahinko työmatkalla	<b>0</b>	0 %	<b>1</b>	6 %	<b>3</b>	11,5
Ammattitaudin epäily	<b>0</b>	0 %	<b>0</b>	0 %	<b>0</b>	0
<b>Yhteensä</b>	<b>13 (16)</b>	100	<b>16 (24)</b>	100	<b>26</b>	100

Vuoden 2015 ja 2016 taulukossa on ilmoitettu työtaturmien määrä virheellisesti. Fennian kirjaamat työtaturmat ilmoitettu sulkeissa ko. vuosilta.

Työtaturmia sattui vuonna 2017 yhteensä 26. Niistä aiheutuvien korvauspäivien lukumäärä oli 80 ja korvauksia maksettiin yhteensä 9589 euroa. Tapaturmista 19 tapahtui työssä. Työtaturmista yleisimmät vahingoittumistavat olivat henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen kuten venähdys tai nyrjähdys (5), putoaminen/kaatuminen (3), väkivalta (3) ja laitteen/työkalun hallinnan menettäminen (3). Työmatkalla tapahtui neljä tapaturmaa ja kolme liikennevahinkoa työmatkalla.

Kunta on ottanut henkilöstön lakisääteisen tapaturmavakuutuksen 1.1.2014 lukien Keskinäinen Vakuutusyhtiö Fennialta.

Kunta on hankkinut virka- ja työehtosopimuksessa tarkoitettua henkilöstön ryhmähenkivakuutusta vastaavan edun Kevalta taloudellisena tukena.

## Työterveyshuollon palvelujen käyttö

Kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalvelut tuotti Työsyke Oy. Työterveyshuolto sisälsi lakisääteisen ennaltaehkäisevän työn lisäksi myös työnantajalle vapaaehtoisia sairaanhoidollisia palveluita. Ennaltaehkäisevän työn osuus oli 55 % (2016: 51 %). Työterveyshuollon toimintaa kunnan tasolla ohjaa työterveyshuollon toimintasuunnitelma, joka laaditaan työnantajan ja työterveyshuollon kesken 1–2 vuoden suunnitelmakausille. Henkilöstö on vaikuttanut asiakirjan valmisteluun kehittämistoimikunnan kautta.

Käyntejä, kpl *	lääkäri ja erikoislääkäri	terveydenhoitaja	fysio-terapeutti	psykologi	laboratorio-tutkimukset	kuvantaminen
<b>yht. 2015</b>	<b>989</b>	<b>219</b>	<b>79</b>	<b>67</b>	<b>892</b>	<b>81</b>
<i>erittely 2015</i>	63+926	116+103	54+25	67+0	107+785	3+78
<b>yht. 2016</b>	<b>893,5</b>	<b>427</b>	<b>78,5</b>	<b>20</b>	<b>1149</b>	<b>59</b>
<i>erittely 2016</i>	220+674	269+158	79+0	20+0	376+773	5+54
<b>yht. 2017</b>	<b>1028</b>	<b>699</b>	<b>104</b>	<b>52</b>	<b>1290</b>	<b>49</b>
<i>erittely 2017</i>	225+803	422+277	104+0	52+0	473+817	10+39

\*) Erittely muotoa ennaltaehkäisevän työn käynnit + sairaanhoidon käynnit.

## Työolot ja työyhteisön kehittäminen

Keskeiset henkilöstön osaamisen kehittämistä, työhyvinvointia sekä henkilövoimavarojen laajuutta koskevat linjaukset on tehty valtuuston 11.12.2012 hyväksymässä henkilöstöstrategiassa. Strategiaa konkretisoidaan ja täsmennetään vuosittaisissa talousarviotavoitteissa. Vuoden 2017 aikana valmisteltiin yhtäaikaaisesti uuden kuntastrategian kanssa henkilöstöohjelma vuosille 2018-2021.

Vuoden 2017 sitovina tulostavoitteina talousarviossa henkilöstöhallinnon osalta olivat:

- Henkilöstöohjelman laatiminen ja hyväksyminen käyttöön.
- Henkilöstölähtöisen kehittämisen toimintamallin käyttöönoton valmistelu.
- KVTES:n tehtävän vaativuuden arvioinnin toimintamallin luominen ja arvioinnin toteuttaminen.
- Sairauspoissaoloja ja erityisesti niiden pitkittymistä ehkäiseviä toimenpiteitä kehitetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Henkilöstöohjelma 2018-2021 on hyväksytty henkilöstöjaostossa 27.11.2017. Henkilöstöohjelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja johtoryhmä on käsitellyt luonnoksen ennen sen hyväksymistä.

Kunnassa käynnistettiin keväällä 2017 henkilöstölähtöisen tuottavuuden kehittämisen Hausbändi-hanke. Hankkeen asiantuntijatahona toimii Hyria Koulutus Oy. Työsuojelurahasto myönsi hankkeelle 22 000 € kehittämisyhteistyön vuosille 2017-2019, joka kattaa 50 % hankkeen asiantuntijakuluista. Kehittämishanke koostuu sekä koko kunnan yhteisistä että toimialoittain kohdennetuista henkilöstö- ja esimiesvalmennuksista. Lisäksi hankkeeseen liittyen mahdollistettiin Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon suorittamiseen tähtäävä opiskelu, johon lähti mukaan 20 työntekijää.

Työterveyshuollon kanssa on toteutettu työergonomian kehittämiseen ja sitä kautta tuki- ja liikuntaelinkuormituksen vähentämiseen paneutuva hanke vanhuspalveluissa. Hanke sisälsi kohdennetun ergonomiaselvityksen dementiahoito Lasihelmissä sekä sen jatkotoimena ergonomiavastaavien kouluttamisen kaikkiin vanhusten asumispalveluiden työyksiköihin. Työterveyshuollon kanssa toteutettiin ergonomiaan paneutuva työpaikkakäynti sekä siihen pohjautuva henkilöstökoulutustilaisuus myös kunnan varikolle.

### *Yhteistoiminta ja työsuojelu*

Osaamisen kehittäminen, työhyvinvointi ja muut henkilöstöön vaikuttavat asiat sisältyvät kunnassa harjoitettavan työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan piiriin. Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää tuloksellisuutta ja parantaa työelämän laatua antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmistelussa.

Yhteistoiminta on myös johtamisen väline, jonka avulla kunnan käytettävissä olevat voimavarat voidaan saada tehokkaaseen ja tarkoituksenmukaiseen käyttöön.

Yhteistoiminta jakaantuu edustukselliseen ja välittömään yhteistoimintaan. Edustuksellisen yhteistoiminnan keskeinen foorumi kunnassa on kehittämistoimikunta (kehto), joka on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa annetun lain mukainen yhteis-

toimintaelin. Kehittämistoimikunta toimii myös kunnan työsuojelutoimikuntana. Vuonna 2017 kehittämistoimikunta kokoontui 4 kertaa.

Kehittämistoimikuntaan kuuluivat suoraan asemansa perusteella kunnan henkilöstöä edustavien ammattijärjestöjen valitsemat pääluottamusmiehet (5 henkilöä) ja henkilöstön valitsemat työsuojeluvaltuutetut (2 henkilöä). Työnantajan edustajina kehittämistoimikuntaan kuuluivat kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanjohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Keskitettyä henkilöstöhallinnosta ja työsuojelupäällikön tehtävistä vastasi kuluneen vuoden ajan henkilöstöpäällikkö.

Työturvallisuusasioissa yhteistoiminta oli järjestetty siten, että työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen muodostama työsuojelujaosto valmisteli yhteistoiminnallista käsittelyä edellyttävät työsuojeluasiat kehittämistoimikunnalle.

Työsuojelupäällikkö ja valtuutettu ovat osallistuneet työterveyshuollon työpaikkakäynneille sekä AVI:n työsuojelutarkastuksiin. Vuoden aikana tehtiin työpaikoille tutuksi turvallisuushavaintoilmoituskäytäntöä.

### *Kuntaliiton ansiomerkit sekä vuoden työntekijän palkitseminen*

Henkilöstöjuhlassa 8.12.2017 työnantajan edustajat luovuttivat Suomen Kuntaliiton myöntämiä kunnia- ja ansiomerkkejä ja lisäksi palkittiin vuoden työntekijä. Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 30 vuoden palveluksesta sai 9 henkilöä ja hopeisen ansiomerkin 20 vuoden palveluksesta 5 henkilöä (kannen kuva). Kunta muisti kunnan lahjalla lisäksi 40 vuotta Hausjärven kunnan palveluksessa olleita työntekijöitä, joita oli kolme henkilöä.

Hausjärven kunnan vuoden työntekijän tai työyhteisön palkitseminen on perinne, joka on jatkunut jo 16 vuoden ajan. Palkitsemisella halutaan nostaa vuosittain esille työntekijä tai työyhteisö, joka on pitkäjänteisesti panostanut työhönsä ja sen kehittämiseen sekä osoittanut esimerkillistä asennetta työtään kohtaan. Vuoden 2017 työntekijä -palkinto myönnettiin Hausjärven lukion matematiikan, fysiikan ja kemian lehtori Katja Kultarannalle hänen ansioistaan sähköisten oppimateriaalien ja sähköisten ylioppilaskirjoitusten käyttöönoton edistämässä.

### *Koulutus ja osaamisen ylläpito*

Henkilöstön osaamista tuetaan erityyppisellä koulutuksella. Henkilöstön kouluttamiseen oli varattu määrärahoja kunnan talousarviossa toimialoittain. Kunnassa laadittiin vuodelle 2017 yhteinen eri toimialojen omalta osaltaan valmisteleva koulutussuunnitelma, johon liittyvä koulutustarpeiden kartoittaminen, koulutusten järjestäminen ja niihin osallistumisen rahoittaminen organisoitiin toimialoittain ja toiminnoittain.

Vuonna 2017 koulutuksiin osallistui 240 henkilöä, ja koulutuspäiviä kertyi yhteensä 464 (näistä koulutuskorvaushakemukseen oikeuttavia koulutuspäiviä 421, 197 henkilöä) Keskimääräinen koulutukseen käytetty aika oli 17 tuntia/ työntekijä. Kaikkea kunnan ja toimialojen sisäistä koulutusta ei ole tilastoitu.

Tämän päivän työelämässä henkilöstöjohtamisen merkitys korostuu. Esimiehiltä edellytetään erityisesti ikäjohtamisen ja työkykyjohtamisen taitoja. Henkilöstölähtöisen kehittämisen merkitys korostuu, kun talouden tasapainottamiseksi haetaan uusia tapoja ja malleja eri työprosessien hoitamiseen. Esimiestyön tueksi järjestettiin säännöllisiä esimieskokouksia, joissa ajankohtaisten henkilöstötyön teemojen lisäksi käsiteltiin mm. tietosuojakäytäntöjä, valmen-

tavaa esimiestyötä sekä varhaisen tuen käytäntöjä työkykyongelmissa. Lisäksi esimiestiedotuksen välineenä toimivat säännölliset esimieskirjeet, joihin on koottu ajankohtaisia henkilöstöhallinnon sekä yleisiä kaikkia työpaikkoja koskevia ohjeistuksia ja tiedotteita.

Henkilöstölle järjestettiin yhteistyössä kansalaisopiston kanssa ensiapukoulutuksia. Jokaiseen työyksikköön on nimetty ensiapuvastaavat, joiden koulutuksen ja osaamisen ylläpidosta työnantaja huolehtii.



*Haavanhoitoa kunnan henkilöstön EA1-koulutuksessa 26.1.2017. Kuva: Päivi Ojanen*