



Henkilöstökertomus vuodelta 2019



Käsitelty kunnanhallituksessa

Sisältö

Sisältö	2
Johdanto	3
Organisaatorakenne.....	3
Merkittäviä tapahtumia	3
Henkilöstömäärä, henkilötyövuodet ja sukupuolirakenne	4
Henkilöstömäärä	4
Henkilötyövuodet (HTV).....	6
Perustetut ja lakkautetut vakanssit.....	6
Henkilöstön ikärakenne sekä vaihtuvuus	7
Henkilöstön keski-ikä.....	7
Ikäryhmät	8
Palvelussuhteen keskimääräinen kestoaika.....	9
Palveluvuosien jakauma.....	9
Henkilöstön vaihtuvuus.....	9
Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella	10
Henkilöstökulut	11
Palkat ja palkkiot	11
Henkilösivukulut.....	12
Henkilöstöpalvelut ja vastaavat	12
Vuokratyövoiman käyttö.....	14
Työllisyyden hoito	15
Työllistettyjen määrä ja työllisyyden hoitoon käytetyt määrärahat.....	15
Henkilöstön työkyky	16
Eläkkeelle siirtyminen	16
Sairauspoissaolot toimialoittain.....	16
Sairauspoissaolot pituusluokittain	17
Työtapaturmat	18
Työterveyshuollon palvelujen käyttö.....	19
Työolot ja työyhteisön kehittäminen	20

Kannen kuva: Kunnan henkilöstöä liikuntapäivässä 29.8.2019

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 ja palvelukeskuksina toimivat Hallinto- ja sisäiset palvelut (Palkeet) – sekä Elinkeinot ja kehittäminen (Elkeet) –palvelukeskus.

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

Henkilöstövaihdoksia kunnan hallinnossa



Kaavoituspäällikkö Ilkka Korhonen jäi pois Hausjärven kunnan palveluksesta 30.6.2019. Virkanimikkeen ja tehtävänkuvan muutos käsiteltiin henkilöstöjaostossa ja virka julistettiin avoimeksi kavasuunnittelijan virkana.

Kuva vasemmalla: Kaavoituspäällikkö Ilkka Korhosta saattelemassa uusiin tehtäviin kunnanjohtaja Pekka Määttänen, henkilöstöpäällikkö Lilli Salomaa sekä perusturvajohtaja Teija Suorsa-Salonen.

Henkilöstömäärä, henkilötyövuodet ja sukupuolirakenne

Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa 31.12.2019 olleen henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinainen	257 (82,9 %)	53 (17,1 %)	310	-13
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	39 (83,0 %)	8 (17,0 %)	47	2
Muu sijainen	36 (90,0 %)	4 (10,0 %)	40	6
Oppisopimussuhteinen	5 (100 %)	0 (0%)	5	0
Työllistetty	9 (39,1 %)	14 (60,9 %)	23	-2
Yhteensä	346 (81 %)	79 (19 %)	425	-7

Taulukko 1

Kunnan henkilöstö 31.12.2019 henkilöstöryhmittäin, sukupuolittain ja toimialoittain:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Keskushallinto	49	19	68	-5
Vakinainen	33	4	37	-4
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	4	3	7	3
Muu sijainen	2	0	2	-1
Oppisopimussuhteinen	2	0	2	-1
Työllistetty	8	12	20	-2
Perusturvatoimi	137	15	152	9
Vakinainen	103	10	113	-2
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	7	1	8	1
Muu sijainen	24	2	26	6
Työllistetty	1	2	3	3
Oppisopimussuhteinen	2	0	2	1
Sivistystoimi	120	24	144	-7
Vakinainen	86	19	105	-4
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	26	3	29	-2
Muu sijainen	8	2	10	0
Työllistetty	0	0	0	-1
Varhaiskasvatus	36	1	37	-5
Vakinainen	32	1	33	-3
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	2	0	2	-1
Muu sijainen	2	0	2	1
Työllistetty	0	0	0	-2
Tekninen toimi	4	20	24	2
Vakinainen	3	19	20	-1
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	0	1	1	1
Oppisopimussuhteinen	1	0	1	0
Yhteensä	346	79	425	

Taulukko 2

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.–31.12.2019 tekemä työ henkilötyövuosina

Alla oleva taulukko käsittää kaikki kalenterivuoden aikana tehdyt työrupeamat palvelussuhteen voimassaolon perusteella. Palkattomat poissaolot on vähennetty (HTV2).

	HTV	%
Miehet	76	19
Naiset	323	81
Kaikki yhteensä	399	100

Taulukko 3

Perustetut ja lakkautetut vakanssit

Vuoden 2019 talousarvion hyväksymisen yhteydessä ei tehty henkilöstöresursseihin lisäyksiä.

Henkilöstön ikärakenne sekä vaihtuvuus

Henkilöstön keski-ikä

Kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain:

	31.12.2018			31.12.2019		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
Keskushallinto *	40,5	51,2	50,6	41,5	51,9	51,3
- ruoka- ja siivouspalvelut	51,0	51,5	51,5	52,0	52,2	52,2
Perusturvatoimi	43,7	46,0	45,7	43,6	46,1	45,9
Sivistystoimi	46,3	47,8	47,6	47,3	47,8	47,8
- varhaiskasvatus	48	48,1	48,1	49,0	48,2	48,2
Tekninen toimi	49,5	59,0	50,4	49,6	56,3	50,6
Koko kunta	47,2	47,7	47,6	47,6	47,8	47,8

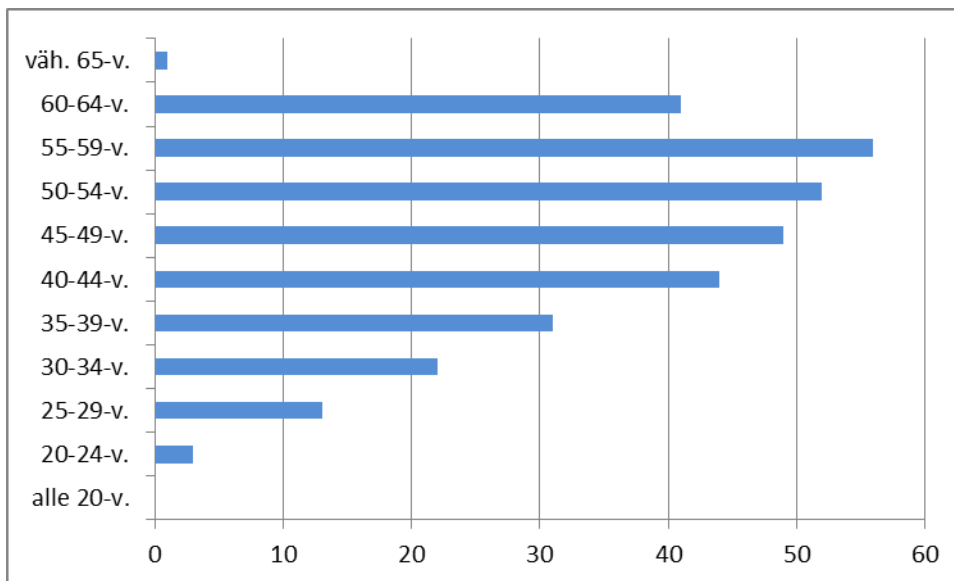
Taulukko 4

Ikäryhmät

Kunnan vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin

	31.12.2018			31.12.2019		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
alle 20-v.		1	1			
20-24-v.		6	6	1	2	3
25-29-v.	4	7	11	2	11	13
30-34-v.	5	19	24	5	17	22
35-39-v.	5	29	34	3	28	31
40-44-v.	4	42	46	7	37	44
45-49-v.	8	35	43	7	42	49
50-54-v.	19	39	58	14	38	52
55-59-v.	6	49	55	10	46	56
60-64-v.	5	40	45	4	37	41
väh. 65-v.	0	0	0	1	0	1
Yhteensä	56	267	323	54	258	312

Taulukko 5



Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

Palvelussuhteen keskimääräinen kestoaika

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

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Miehet	12,3	12,8	13,2
Naiset	10,9	11,8	12,1
Kaikki	11,1	12,0	12,3

Taulukko 6

Palveluvuosien jakauma

Kunnan vakinaisen henkilöstön palveluvuosien jakauma pituusluokan mukaisesti 31.12. mennessä:

Palveluvuodet	Miehet	Naiset	Kaikki
-2 v.	8	38	65
2-4 v.	9	33	26
5-9 v.	9	52	69
10-14 v.	7	51	58
15-19 v.	7	33	36
20-24 v.	2	13	16
25-29 v.	5	18	26
30 v.-	7	20	27
Yhteensä	54	258	323

Taulukko 7

Henkilöstön vaihtuvuus

	1.1.-31.12.2017	1.1.-31.12.2018	1.1.-31.12.2019
Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	41	28	23
Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet	23	35	16
- joista kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisiä	10	10	12

Taulukko 8

Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Kunnan koko henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Kalenteripäivää	2016	2017	2018	2019	Muutos 2018- 2019	Muutos %
	kal.pv	kal.pv	kal.pv	kal.pv	kal.pv	
Sairausloma *	6 295	7 306	7474	7571	97	1,3 %
Äitiys-/isyys-/vanhempainvapaa	1440	1900	2388	1523	-865	-36,22 %
Hoitovapaa	2 194	2 012	1600	1624	24	1,5 %
Tilapäinen hoitovapaa	282	282	294	202	-92	-31,29 %
Vuorottelu-/opintovapaa	1 912	918	1456	1152	-304	-20,87 %
Kuntoutus	22	38	50	50	0	
Muut perusteet **	2 635	2 399	3005	3383	378	12,57 %
Yhteensä	14 780	14 855	16267	14980	-1287	-7,91 %
Poissaolopäiviä/hlö	36	34	38			%
Kannustevapaa	344	398	367	319	-48	-13,07 %
Yhteensä sis. kannusteva- paan	15 124	15 253	16 634	15 299	1 335	-8,0 %
Poissaolopäiviä/hlö, sis. kannustevapaa	37	35	39	36	3	-8,0 %

Taulukko 9

- *) 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 osiossa Henkilöstön työkyky.

Henkilöstökulut

Palkat ja palkkiot

	2017	2018	2019	Muutos 2018-2019	Muutos %
Kulut:	€			€	
Virka- ja työsuhteisten kuukausipalkat	-11 093 091	-11 402 563	-10 196 335	-1 206 228	-10,57%
Sijaisten palkat	-748 711	-855 658	-1 147 443	291 785	34,10%
Erilliskorvaukset	-921 718	-955 464	-1 109 141	153 677	16,08%
Työllistettyjen palkat	-363 239	-408 139	-389 634	-18 505	-4,53%
Tunti- ja urakkapalkat	-146 244	-163 612	-139 128	24 484	-14,96%
Opettajien ylityöntipalkkiot	-97 769	-67 746	-76 090	8 344	12,31%
Henkilöstön kokouspalkkiot	-27 820	-26 118	-26 868	750	2,87%
Asiantuntijapalkkiot	-26 561	-5 923	-7 035	1 112	18,77%
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-109 825	*59 884	-129 486	69 602	116,22%
Muut palkat ja palkkiot	-183 886	-195 766	-173 779	-21 987	-11,23
Tuotot:					
Sairausvakuutuskorvaukset	201 259	211 129	172 272	-38 857	-18,40%
Tapaturmakorvaukset	4 852	15 887	36 167	20 280	127,65%
Yhteensä (nettokulut)	-13 512 753	-13 794 089	-13 568 718	225 371	1,63%

Taulukko 10

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 tukiopetustyön sekä ansiomenetykskorvaukset.

(Luontoisetujen määrä vuonna 2017 oli -69 829 €, vastaava summa oli vuonna 2018 -87 956 €)

*Tilinpäätökseen 2018 korjataan lomapalkkavarauksen summa kirjanpitolautakunnan kuntajaoston tammikuisen lausunnon (lausunto 120) mukaisesti, jonka mukaan sivukulut alenevat 9097,52)

Henkilösivukulut

	2017	2018	2019	Muutos 2018-2019	Muutos%
	€	€		€	%
KuEL-eläkemaksut:					
- Palkkaperusteiset	-2 092 922	- 2 147 119	-2 180 258	33 139	1,54%
- Varhaiseläkemenoperusteiset	-94 325	-112 207	166		
- Eläkemenoperusteiset	-566 559	-567 431	-605 300	37 839	6,66%
KuEL-eläkemaksut yhteensä	-2 753 806	- 2 826 757	-2 785 392	-41 365	-1,46%
VaEL-eläkemaksut	-264 179	-260 903	-232 548	-28 355	-10,86%
Työttömyysvakuutusmaksu	-376 672	-320 015	-264 173	-55842	-17,44%
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-144 400	-118 835	-110 517	8 318	-6,99%
Muut henkilösivukulut	-88 687	-62 633	-34 717	-28 916	-46,16%
Yhteensä	-3 627 744	-3 589 143	-3 427 347	160 796	-4,48%

Taulukko 11

	2017	2018	2019	Muutos 2018- 2019	Muutos%
	€	€		€	%
Palkat ja palkkiot sekä henkilösivukulut					
yhteensä (nettokulut)	-17 140 497	-17 383 232	-16 474 739	-908 493	-5,22%
Nettokulut/asukas	-2 015	-2 065	-1 992	-73	-3,53%
Asukasluku 31.12.	8 507	8416	8270	-146	1,73%

Taulukko 12

Henkilöstöpalvelut ja vastaavat

	2017	2018	2019	Muutos 2018- 2019	Muutos%
	€	€		€	%
Nettokulut					
Työterveyshuolto	-125 836	-104 956	-106 046	1 090	1,04
Henkilöstön koulutus	-68 633	-64 941	-62 934	-2 007	-3,09
Työsuojelu ja yhteistoiminta	-32 778	-37 378	-37 094	-284	-0,01
Liikunta- ja kulttuurietu	-12 169	-11 668	-11 902	234	0,02
Työpaikkaruokailu	-3 746	-4 728	-4 026	-702	-14,84
Virkistystoiminta (henkilöstöhallinnon määräraha)	-5 200	-5 200	-5 200	0	
Yhteensä	-248 362	-228 871	-227 202		

Taulukko 13

Kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalvelut tuotti Työsyke Oy. Työterveyshuolto sisälsi la-
kisääteisen ennaltaehkäisevän työn lisäksi myös työnantajalle vapaaehtoisia sairaanhoidolli-
sia palveluita. Työsyke Oy:n osakekanta myytiin Suomen Terveystalo Oy:lle 1.9.2019. Yritys-
ten fuusioitumisvaiheen on arvioitu kestävän vuoden 2020 maaliskuun loppuun saakka.

Työterveyshuollon menoihin saadaan Kelalta korvausta ennaltaehkäisevästä toiminnasta
60 % ja sairaanhoidosta 50 % Kelan asettamien enimmäismäärien / henkilökuntamäärä ra-
joissa. Vuoden 2019 menoista ennakoidaan saatavan korvausta noin 74 000 €. Summa vah-
vistuu ja maksetaan aina seuraavana vuonna. Edellä olevassa taulukossa oleva työterveys-
huollon nettokulu tarkoittaa työnantajan vastuulle Kela-korvauksen jälkeen jäävää osuutta
menosta. Työterveyshuoltokustannuksista 54 % koostui ennaltaehkäisevästä toiminnasta
(2018: 55 %).

Kunta tukee henkilöstönsä työpaikkaruokailua kunnan omissa ruokaloissa sekä sopimusruo-
kailupaikoissa. Tuen suuruus vuonna 2019 oli päälounaasta 1,20 €/ateria. Kevytlounasta tai
muita vaihtoehtoja ei tuettu. Tuen suuruus vahvistetaan vuosittain ottaen huomioon vero-
hallinnon 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 2019 yhteensä reilut 11 000 €. Edellisenä vuonna
liikunta- ja kulttuurietuun käytettiin noin 12 000 €.

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 Sarastiarekry Oy:ltä. Vuokratyön käyttö vaikuttaa henkilöstökertomuksen sisältämiin tietoihin, kuten sijaistyövoiman määrään sekä sijaisten palkka- ja sivukulukustannuksiin. Ulkoistetun sijaishankinnan käytöllä on pyritty varmistamaan lyhytaikaisten sijaisten saanti, joka kunnan omana toimintana on osoittautunut haasteelliseksi ja liian suuria riskejä palvelutoiminnan sujuvuudelle aiheuttavaksi. Vuokratyövoimaa käytettäessä yritys vastaa sijaisten hankinnasta ja sijaispoolin jatkuvasta ylläpidosta sekä kaikista sijaisuuksiin liittyvistä työnantajatehtävistä ja -kustannuksista.

Sarastiarekryssä avoimien sijaisuuksien täyttöaste on ollut vuonna 2019 Hausjärvellä keskimäärin 88 % (2018: 91 %, 2017: 96 %). Vuonna 2019 Sarastiarekryn kautta tehtiin työpaikoillemme

2 134 sijaistilausta (2018: 2253). Sarastiarekryn kautta sijaiskustannuksia maksettiin vuonna 2019 yhteensä 673 394 € (2018: 938 718 €). Sarastiarekryn kustannukset sisältävät palkkajuljen lisäksi kaikki työnantajakustannukset.

Sijaissaatavuuden haasteisiin Hausjärven kunta ja Sarastiarekry Oy ovat kehittäneet yhteistyötään aktiivisella yhteistyöllä sekä kehittämistapaamisilla.

	tilaukset	kustannukset
2019	2135 kpl	673 394 €
2018	2253 kpl	938 718 €
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 €

Taulukko 14



Työllisyyden hoito

Työllistettyjen määrä ja työllisyyden hoitoon käytetyt määrärahat

	2017	2018	2019	Muutos 2018- 2019	Muutos%
				€	%
Työllistettyjä 31.12., hlöä	20	25	23	-2	-8,0
Kulut, €	-502 049	-564 522	-506 128	-58 394	-10,3
Tuotot, €	193 547	196 042	165 683	-30 359	-4,5
Nettokulut, €	-308 502	-368 480	-340445	-28 035	-7,6

Taulukko 15

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

Johtavan sosiaalityöntekijän Arja Theisin eläkejuhlia vietettiin tammikussa 2019.

Kuva oikealla: Arja Theis tyttäriineen 9.1.2020



Eläkemuodot	2017	2018	2019
Vanhuuseläke (työeläke)	9	8	
Työkyvyttömyyseläke (ml. kuntoutustuki)			
Osa-aikaeläke	1		
Osittain varhennettu eläke			
Osatyökyvyttömyyseläke		2	
YHTEENSÄ	10	10	12

Taulukko 16

Sairauspoissaolot toimialoittain

(sis. työtapaturmat)	2017	2018	2019	Muutos 2018-2019	Muutos%	Kal pv/ toimiala
	kal pv	kal pv	kal pv	kal pv	%	kal pv/ hlö
Keskushallinto *	373	566	417	-149	-26,3	13,5
- ruoka- ja siivouspalvelut	1302	1142	559	-583	-51,1	15,1
Perusturvatoimi	3 394	3049	3496	447	14,7	23,0
Sivistystoimi	1 491	1706	2147	441		14,9
- varhaiskasvatus	562	905	827	-78	-0,9	22,4
Tekninen toimi	94	106	125	19	11,3	5,2
Yhteensä	7 216	7474	7571	97	1,3	
Kalenteripäivät/hlö	16,7	17,3	17,8	-0,7	-4,0	

Taulukko 17

Sairauspoissaolot pituusluokittain

Myönnetyt sairauspoissaolot pituuksien perusteella (sis. työtaturmat)

pituusluokat	2017		2018		2019	
	kalenteripv	%	kalenteripv	%	kalenteripv	%
1-10	2975	41,2	3254	43,5	3073	40,6
11-60	2610	36,2	1852	24,8	2825	37,3
61-90	889	12,3	528	7,1	912	12,0
91-180	742	10,3	1536	20,6	161	2,3
181-	0	0	304	4,0	600	7,9
Yhteensä	7216	100,0	7474	100,0	7571	100

Taulukko 18

Sairauspoissaolot (mukana työtaturmista aiheutuneet poissaolot) lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna 1,3 % (97 kalenteripäivää) ollen nyt 17,8 kalenteripäivää/ henkilö (2018: 17,3 kpv). Vuonna 2019 työtaturmista johtuneet poissaolot 525 olivat kalenteripäivää. Vuonna 2018 työtaturmista johtuneet poissaolot olivat 139 kalenteripäivää.

Henkilötyövuosiksi muutettuna Hausjärven vuoden 2019 sairauspoissaolojen määrä on 19,0 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (2018: 18,5 kpv). Vuonna 2018 kunta-alalla sairauspoissaolojen keskimääräinen määrä oli 17 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (Lähde: Työterveyslaitos viitattu 25.2.2020. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/sairauspoissaolojen-maara-kasvussa-kunta-alalla/>)

Työtaturmat

	2016		2017		2018		2019	
	kpl	%	kpl	%	kpl	%	kpl	%
Työssä	20	75 %	19	73,1	28	90,3	28	87,5
Työmatkalla	3	19 %	4	15,4	3	9,7	2	6,3
Liikennevahinko työmatkalla	1	6 %	3	11,5	0	0	2	6,2
Ammattitaudin epäily	0	0 %	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	24	100	26	100	31	100	32	100

Taulukko 19

Työtaturmia sattui vuonna 2019 yhteensä 32. Niistä aiheutuvien korvauspäivien lukumäärä oli 506 ja korvauksia maksettiin yhteensä 59 321 euroa. Tapaturmista 28 tapahtui työssä ja 4 työmatkalla. Työssä tapahtuneista tapaturmista yleisimmät vahingoittumistavat olivat henkilön putoaminen/kaatuminen/liukastuminen (10) sekä äkillinen fyysinen kuormittuminen kuten venähdys tai nyrjähdys (7). Tapaturman aiheuttajan rikkoutuminen, hallinnan menettäminen, terävä esine tai jokin aine aiheutti (6) työtaturmaa ja väkivalta (5) työtaturmaa.

Kunta on ottanut henkilöstön lakisääteisen tapaturmavakuutuksen 1.1.2019 lukien If Vahinkovakuutus Oyj:ltä. Tätä ennen vakuutus oli hankittuna 1.1.2014-31.12.2018 välisellä ajalla 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 la-
kisääteisen ennaltaehkäisevän työn lisäksi myös työnantajalle vapaaehtoisia sairaanhoidolli-
sia palveluita. Ennaltaehkäisevän työn osuus kustannuksista oli 54 % (2018 55 %). Työterve-
yshuollon toimintaa kunnan tasolla ohjaa työterveyshuollon toimintasuunnitelma, joka laadi-
taan työnantajan ja työterveyshuollon kesken 1–2 vuoden suunnitelmakausille. Henkilöstö
on vaikuttanut asiakirjan valmisteluun kehittämistoimikunnan kautta.

Käyntejä, kpl *	lääkäri ja erikoislääkäri	terveyden- hoitaja	fysio- terapeutti	psykologi	laboratorio- tutkimukset	kuvanta- minen
yht. 2017	1028	699	104	52	1290	49
erittely 2017	225+803	422+277	104+0	52+0	473+817	10+39
yht. 2018	719	587	71	29	1269	82
erittely 2018	234+485	380+207	71+0	29+0	413+856	9+73
yht. 2019	** 376	429	65	48	1446	63
erittely 2019	150+266	274+155	65+0	48+0	395+1051	13+50

Taulukko 20

*) Erittely muotoa ennaltaehkäisevän työn käynnit + sairaanhoidon käynnit.

****)** Lisäksi etälääkärikontaktit, sairaanhoito yht. 429

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, joka hyväksyttiin henkilöstöjaostossa 27.11.2017.

Vuoden 2019 sitovina tulostavoitteina talousarviossa henkilöstöhallinnon osalta olivat:

- Henkilöstöohjelmasta johdetun ”hausjärveläisen hyvän työn” –mallin laatiminen ja käytön ottaminen ts. kuinka toteutamme kunnan strategian mukaisia tavoitteita ja Hausjärven kunnan työnantaja-arvoja hyvää työtä tekemällä.
- Uudesta henkilöstöohjelmasta 2018-2021 tiedottaminen henkilöstölle ja esimiehille sekä henkilöstöohjelman mukaisten toimenpiteiden käynnistäminen.
- Palkkausjärjestelmän kehittämistä jatketaan TS:n tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän laatisella.
- Henkilökohtaisen työnsuorituksen arvioinnin tueksi laaditaan mittaristo henkilökohtaisten lisien myöntämiselle.
- Sairauspoissaoloja ja erityisesti niiden pitkittymistä ehkäiseviä toimenpiteitä kehitetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.
- Henkilöstölähtöisen kehittämisen toimintamallin toteuttaminen, jota tuetaan Hausbändihankkeella sekä siihen liittyvällä Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon suorittamisella (20 osallistujaa, joista opintoja jatkaa 15).
- Hausbändi-jatkohankkeen toteuttaminen
- Otetaan käyttöön henkilöstölähtöiseen kehittämiseen liittyvä kehittämisideoiden palkitsemiskäytäntö.

Kunnassa vuonna 2017 käynnistetyn henkilöstölähtöisen tuottavuuden ja jatkuvan kehittämisen Hausbändi-hanke saatiin päätökseen vuonna 2019. Hankkeeseen liittyi tietopuolista koulutusta sekä kehittämishankkeita työyhteisöissä. Tietopuolisen koulutuksen yhteistyökumppanina toimi Hyria Koulutus Oy. Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon suoritti yhteensä 13 työntekijää. Hanketta rahoittamassa oli Työsuojelurahasto.

Tarkasteluajanjaksolla saatiin valmiiksi TS-sopimusalan tehtävien vaativuuden arviointi. Pääluottamusmiestyöryhmä vakiinnutti paikkansa osana yhteistoimintaa. Henkilöstökirjeessä on vuoden aikana viestitty mm. henkilöstöohjelman työnantaja-arvoista sekä nostettu esiin hyviä työkäytänteitä työyhteisöistä. Hyvän työn malli toimii käytännössä strategisten arvojen pohjalta.

Työterveyshuollon kanssa toteutettiin työssä jaksaminen ja kokonaisvaltainen hyvinvointivalmennus kotihoidon työntekijöille. Puolivuotinen valmennus toteutettiin keväällä 2019. Yhteistyössä työterveyshuollon ja Riihimäen kaupungin kanssa käynnistettiin syksyllä 2019 yhteinen KIILA-kuntoutusryhmä hoitajille ja ohjaajille.

Henkilökohtaisten lisien maksaminen toteutettiin virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Henkilökohtaisen työnsuorituksen arvioinnin tueksi laadittavan mittariston kehittämistyötä jatketaan tulevana vuonna.

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 yhteistoimintaelin. Kehittämistoimikunta toimii myös kunnan työsuojelutoimikuntana. Vuonna 2019 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 ja kunnanjohtaja lisäksi kokouksissa esittelijänä toimi henkilöstöpäällikkö joka toimii kunnassa työsuojelupäällikkönä.

Työturvallisuusasioissa yhteistoiminta oli järjestetty siten, että työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut valmistelivat yhteistoiminnallista käsittelyä edellyttävät työsuojeluasiat kehittämistoimikunnalle.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut ovat osallistuneet terveystarkastusten tekemisiin tarkastuskäynteihin sekä AVI:n työsuojelutarkastuksiin. Vuoden 2019 lopulla on valmisteltu koko kunnassa käyttöönotettavan turvallisuushavaintoilmoitus-järjestelmän käyttöönottoa.

Kuntaliiton ansiomerkit sekä vuoden työntekijän palkitseminen

Henkilöstöjuhlassa 29.11.2019 työnantajan edustajat luovuttivat Suomen Kuntaliiton myöntämiä kunnia- ja ansiomerkkejä ja lisäksi palkittiin vuoden työyhteisö. Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 30 vuoden palveluksesta sai 5 henkilöä ja hopeisen ansiomerkin 20 vuoden palveluksesta 3 henkilöä.

Hausjärven kunnan vuoden työntekijän tai työyhteisön palkitseminen on perinne, joka on jatkunut jo 18 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 2019 työyhteisö -palkinto myönnettiin Oitin päiväkodin henkilökunnalle. Perusteluina yhteisön palkitsemiselle oli: Päiväkoti on luonut asiakkailleen ja yhteistyökumppaneilleen luottamuksellisen ja asiantuntevan ilmapiirin. Päiväkotiin on mukava tulla. Päiväkodin työyhteisö kehittää toimintojaan ja yhteishenkeään aktiivisesti. Päiväkoti toimii työyhteisönä malliesimerkkinä hyvästä yhteishengestä ja reilusta pelistä työpaikalla. Päiväkodin työntekijät osaavat myös vaikeissa tilanteissa pyytää apua riittävän ajoissa.

Koulutus ja osaamisen ylläpito

Henkilöstön osaamista tuetaan erityyppisellä koulutuksella. Henkilöstön kouluttamiseen oli varattu määrärahoja kunnan talousarviossa toimialoittain. Kunnassa laadittiin vuodelle 2019 yhteinen eri toimialojen omalta osaltaan valmisteleva koulutussuunnitelma, johon liittyvä koulutustarpeiden kartoittaminen, koulutusten järjestäminen ja niihin osallistumisen rahoittaminen organisoitiin toimialoittain ja toiminnoittain.

Vuonna 2019 koulutuksiin osallistui 219 henkilöä, ja koulutuspäiviä (koko- ja osapäiväisiä) kertyi yhteensä 536 (näistä koulutuskorvaushakemukseen oikeuttavia koulutuspäiviä 359, 169 henkilöä) Keskimääräinen koulutukseen käytetty aika oli 18 tuntia/ koulutukseen osallistunut työntekijä (koko henkilöstöön suhteutettuna 9 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, sekä varhaisen tuen käytäntöjä työkykyongelmissa. Lisäksi esimiestiedotuksen välineenä toimivat säännölliset esimieskirjeet, joihin on koottu ajankohtaisia henkilöstöhallinnon sekä yleisiä kaikkia työpaikkoja koskevia ohjeistuksia ja tiedotteita.

Hausjärven ja Kärkölän kunnat hakivat ja saivat Kevan kehittämisrahaa esimiestyön vahvistamiselle. Työkykyjohtamisen valmennuspolku käynnistyy yhteishankkeena vuoden 2020 aikana ja siihen osallistuvat kuntien esimiehet sekä asiantuntijat soveltuvin osin.



Kuva: Lapsi mukaan töihin päivänä 22.11.2019 mm. kunnanvirastolla oli apureita tutustumassa vanhempinsa työpäivään. Kuvassa Hanna Burken apulaisena 8-vuotias Iina.