



Henkilöstökertomus vuodelta 2020



Käsitelty kunnanhallituksessa xx.xx.2021

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.....	17
Sairauspoissaolot pituusluokittain	17
Työtapaturmat	18
Työterveyshuollon palvelujen käyttö.....	19
Työolot ja työyhteisön kehittäminen	20

Kannen kuva: Lasihelmen henkilökuntaa Unelmien työpäivänä 2.10.2020

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

Tietohallintosuunnittelijana aloitti 1.1.2020 Timo Pirinen.

Vanhuspalvelupäällikön virassa aloitti 10.2.2020 Sari Valaja-Jokinen.

ICT-tukihenkilönä aloitti 23.7.2020 Mika Sipronen.

Ympäristösihteerin virassa aloitti 1.7.2020 alkaen Toni Haavisto, joka oli hoitanut ympäristösihteerin tehtäviä määräaikaisena 20.12.2018 alkaen.

Kaavasuunnittelijan virassa aloitti Mari Niinistö 6.4.2020. Kaavasuunnittelija irtisanoutui 21.9.2020 ennen koeajan päättymistä. Virkanimike muutettiin kaavoittajaksi ja virkaan valittiin Tuula Vuorinen 1.1.2021 alkaen.

Lisäksi vuoden 2020 aikana kuntaan perustettiin taloussihteerin ja ICT-suunnittelijan toimet.

Henkilöstömäärä, henkilötyövuodet ja sukupuolirakenne

Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa 31.12.2020 olleen henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinainen	257 (82,3 %)	56 (17,7 %)	313	0
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	61 (89,7,0 %)	7 (10,3 %)	68	+21
Muu sijainen	36 (90,0 %)	4 (10,0 %)	40	0
Oppisopimussuhteinen	2 (100 %)	0 (0%)	2	-3
Työllistetty	9 (60%)	6 (40 %)	15	-10
Yhteensä	365 (81 %)	73 (19 %)	438	

Taulukko 1

Kunnan henkilöstö 31.12.2020 henkilöstöryhmittäin, sukupuolittain ja toimialoittain:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Keskushallinto	56	14	70	2
Vakinainen	31	6	37	0
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	10	1	11	4
Muu sijainen	6	1	7	5
Oppisopimussuhteinen	1	0	1	-1
Työllistetty	8	6	14	-6
Perusturvatoimi	136	13	149	-3
Vakinainen	106	10	116	3
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	9	1	10	2
Muu sijainen	19	2	21	-5
Työllistetty	1	0	1	-2
Oppisopimussuhteinen	1	0	1	-1
Sivistystoimi	133	23	156	12
Vakinainen	87	18	105	0
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	37	4	41	12
Muu sijainen	9	1	10	0
Työllistetty	0	0	0	0
Varhaiskasvatus	38	1	39	2
Vakinainen	31	1	32	-1
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	5	0	5	3
Muu sijainen	3	0	2	1
Työllistetty	0	0	0	0
Tekninen toimi	3	20	23	-1
Vakinainen	3	20	20	0
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	0	0	0	0
Oppisopimussuhteinen	0	0	0	-1
Yhteensä	367	71		

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.–31.12.2020 tekemä työ henkilötyövuosina

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

	HTV	%
Miehet	75	19
Naiset	323	81
Kaikki yhteensä	398	100

Taulukko 3

Perustetut ja lakkautetut vakanssit

Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 26.5.2020 § 104 järjestää ICT-palvelut kunnan omana toimintana. Kokouksessa § 105 päätettiin perustaa ICT-tukihenkilön toimi.

Kunnanvaltuusto päätti kokouksessaan 23.6.2020 § 20 lakkauttaa virat 0037 (Hausjärven kunnan koulujen yhteinen englannin kielen opettajan virka) ja 0059 (erityisluokanopettajan virka) sivistysjohtajan ja henkilöstöjaoston sekä kunnanhallituksen esityksestä tarpeettomina.

Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 6.10.2020 § 197 perustaa taloussihteerin toimen.

Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 3.11.2020 § 224 perustaa ICT-suunnittelijan toimen.

Henkilöstön ikärakenne sekä vaihtuvuus

Henkilöstön keski-ikä

Kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain:

	31.12.2019			31.12.2020		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
Keskushallinto *	41,5	51,9	51,3	46,6	53,6	51,8
Perusturvatoimi	43,6	46,1	45,9	46,2	44,6	46,1
Sivistystoimi	47,3	47,8	47,8	48,1	48,7	48,5
Tekninen toimi	49,6	56,3	50,6	57,3	51,4	52,1
Koko kunta	47,6	47,8	47,8	47,3	48,2	48,2

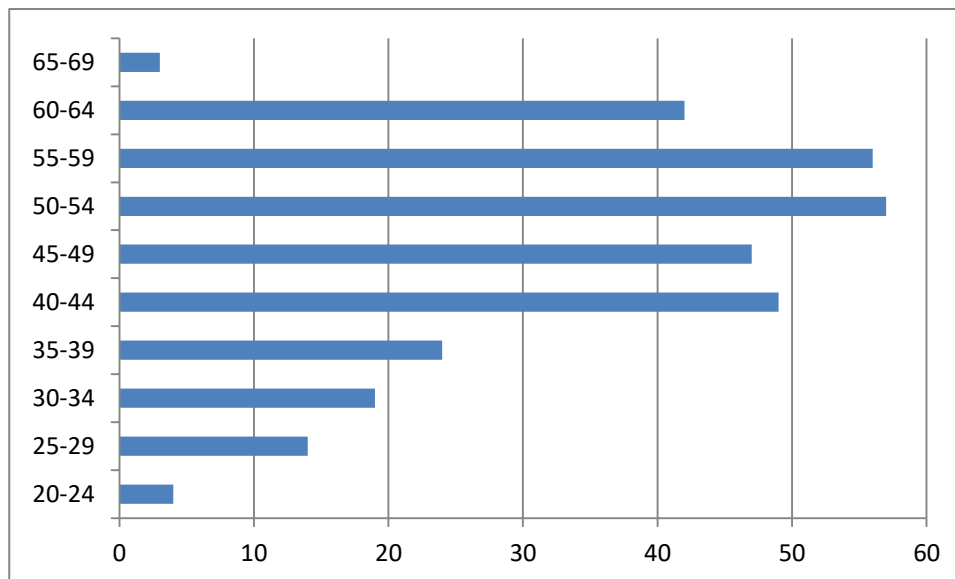
Taulukko 4

Ikäryhmät

Kunnan vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin

	31.12.2019			31.12.2020		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
alle 20-v.						
20-24-v.	1	2	3	1	3	4
25-29-v.	2	11	13	3	11	14
30-34-v.	5	17	22	6	13	19
35-39-v.	3	28	31	2	22	24
40-44-v.	7	37	44	7	42	49
45-49-v.	7	42	49	6	41	48
50-54-v.	14	38	52	16	41	57
55-59-v.	10	46	56	10	46	56
60-64-v.	4	37	41	4	38	42
väh. 65-v.	1	0	1	2	1	3
Yhteensä	54	258	312	57	258	315

Taulukko 5



Kuvio 1: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

Palvelussuhteen keskimääräinen kestoaika

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

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Miehet	12,8	13,2	12,8
Naiset	11,8	12,1	12,3
Kaikki	12,0	12,3	12,4

Taulukko 6

Palveluvuosien jakauma

Kunnan vakinaisen henkilöstön palveluvuosien jakauma pituusluokan mukaisesti 31.12. mennessä:

Palveluvuodet	Miehet	Naiset	Kaikki
-2 v.	9	37	46
2-4 v.	12	30	42
5-9 v.	8	51	59
10-14 v.	7	55	62
15-19 v.	7	33	40
20-24 v.	3	17	20
25-29 v.	3	9	12
30 v.-	8	26	34
Yhteensä	57	258	315

Taulukko 7

Henkilöstön vaihtuvuus

	1.1.-31.12.2018	1.1.-31.12.2019	1.1.-31.12.2020
Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	28	23	28
Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet	35	16	28
- joista kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisiä	10	12	8

Taulukko 8

Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Kunnan koko henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Kalenteripäivää	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019- 2020	Muutos %
	kal.pv	kal.pv	kal.pv	kal.pv	kal.pv	
Sairausloma *	7 306	7 474	7 571	9 277	1 706	22,5
Äitiys-/isyys-/vanhempainvapaa	1 900	2 388	1 523	1 465	-58	-3,8
Hoitovapaa	2 012	1 600	1 624	784	-840	-51,7
Tilapäinen hoitovapaa	282	294	202	232	30	14,9
Vuorottelu-/opintovapaa	918	1 456	1 152	1 675	523	45,4
Kuntoutus	38	50	50	32	-18	-36,0
Muut perusteet **	2 399	3 005	3 383	367	-3 016	-89,2
Yhteensä	14 855	16 267	14 980	13 832	-1 148	
Poissaolopäiviä/hlö	34	38	35	32	-3	
Kannustevapaa	398	367	319	333	14	
Yhteensä sis. kannusteva- paan	15 253	16 634	15 299	14 165	-1 134	
Poissaolopäiviä/hlö, sis. kannustevapaa	35	39	36	32	-4	

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

	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020	Muutos %
Kulut:				€	
Virka- ja työsuhteisten kuukausipalkat	-11 402 563	-11 479 386	-11 775 040	-295 654	2,58 %
Sijaisten palkat	-855 658	-1 147 443	-1 253 377	-105 934	9,23 %
Erilliskorvaukset	-955 464	-1 109 141	-1 307 225*	-198 084	17,86 %
Työllistettyjen palkat	-408 139	-389 634	-353 271	36 363	-9,33 %
Tunti- ja urakkapalkat	-163 612	-139 128	-112 921	26 207	-18,84 %
Opettajien ylituntipalkkiot	-67 746	-76 090	0*	76 090	-100,00 %
Henkilöstön kokouspalkkiot	-26118	-26 868	-29 253	-2 385	8,88 %
Asiantuntijapalkkiot	-5923	-7 035	-9 476	-2 441	34,70 %
Jaksotetut palkat ja palkkiot	*59 884	-129 486	-41 955	87 531	-67,60 %
Muut palkat ja palkkiot	-195 766	-176 360	-110 414	65 946	-37,39 %
Tuotot:					
Sairausvakuutuskorvaukset	211 129	172 272	262 334	90 062	52,28 %
Tapaturmakorvaukset	15 887	36 167	6 358	-29 809	-82,42 %
Yhteensä (nettokulut)	-13 794 089	-14 472 132	-14 724 240	-252 108	1,74 %

Taulukko 10

Erilliskorvaukset -tilikohta sisältää erilaisia työehtosopimusten mukaisia työaikakorvauksia. *Jaksotetut palkat ja palkkiot* -tilikohta käsittää kirjanpidollisen lomapalkkavarauksen. *Muut palkat ja palkkiot* -tilikohta sisältää muun muassa luottamushenkilöiden kokouspalkkiot, opettajien kerho- ja tukiopetustyön sekä ansiomenetykskorvaukset.

*Vuoden 2020 opettajien ylituntipalkkiot ovat sisältyneenä erilliskorvauksiin. Lukua ei ole saatavilla eroteltuna.

Henkilösivukulut

	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020	Muutos%
	€			€	%
KuEL-eläkemaksut:					
- Palkkaperusteiset	-2 147 119	-2 276 343	-2 309 131	-32 788	1,44 %
- Varhaiseläkemenoperusteiset	-112 207	166	0	-166	-100,00 %
- Eläkemenoperusteiset	-567 431	-605 300	-614 866	-9 566	1,58 %
KuEL-eläkemaksut yhteensä	-2 826 757	-2 881 477	-2 923 997	-42 520	1,48 %
VaEL-eläkemaksut	-260 903	-245 744	-226 955	18 789	-7,65 %
Työttömyysvakuutusmaksu	-32 129	-264 513	-222 677	41 836	-15,82 %
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-118 835	-110 517	-195 912	-85 395	77,27 %
Muut henkilösivukulut	-52 483	-31 482	-63 416	-31 934	101,44 %
Jaksotetut eläkekulut	12 803	-21 236	-1 995	19 241	-90,60 %
Jaksotetut sosiaalivak.maksut	23 880	-11 905	-3 006	8 899	-74,75 %
Yhteensä	-3 254 424	-3 566 874	-3 637 958	-71 084	1,99 %

Taulukko 11

	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020	Muutos%
	€			€	%
Palkat ja palkkiot sekä henkilösivukulut yhteensä (nettokulut)	-17 337 513	-18 039 006	-18 362 199	-323 193	1,79 %
Nettokulut/asukas	-2 060	-2 181	-2 246	-65	2,96 %
Asukasluku 31.12.	8416	8270	8176	-94	-1,14 %

Taulukko 12

Henkilöstöpalvelut ja vastaavat

	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020	Muutos%
	€			€	%
Nettokulut					
Työterveyshuolto	-104 956	-106 046	-108 501	-2 455	2,3 %
Henkilöstön koulutus	-64 941	-62 934	-42 792	20 142	-32,0 %
Työsuojelu ja yhteistoiminta	-37 378	-37 094	-33 550	3 544	-9,6 %
Liikunta- ja kulttuurietu	-11 668	-11 902	-9 143	2 759	-23,2 %
Työpaikkaruokailu	-4 728	-4 026	-2 483	1 543	-38,3 %
Virkistystoiminta (henkilöstöhallinnon määräraha)	-5 200	-5 200	-5 200	0	
Yhteensä	-228 871	-227 202	-201 669		

Taulukko 13

Työsyke Oy:n osakekanta myytiin Suomen Terveystalo Oy:lle 1.9.2019. Kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalvelut tuotti Työsyke Oy fuusioitumisvaiheen ajan 31.3.2020 saakka. Työterveyshuollon palveluntuottajana toimi 1.4.2020 alkaen Suomen Terveystalo 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 2020 menoista ennakoidaan saatavan korvausta noin 83 000 €. Summa vahvistuu ja maksetaan aina seuraavana vuonna. Edellä olevassa taulukossa oleva työterveyshuollon nettokulu tarkoittaa työnantajan vastuulle Kela-korvauksen jälkeen jäävää osuutta menosta. Työterveyshuoltokustannuksista 50 % koostui ennaltaehkäisevästä toiminnasta (2019: 54 %).

Kunta tukee henkilöstönsä työpaikkaruokailua kunnan omissa ruokaloissa sekä sopimusruokailupaikoissa. Tuen suuruus vuonna 2020 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 2020 yhteensä reilut 11 000 €. Liikunta- ja kulttuuriin käytettävä summa on vakiintunut noin 11 000 € vuosittain.

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 (ent. Seuturekry Oy). 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 avoimena olleiden sijaisuuksien täyttöaste on ollut vuonna 2020 Hausjärvellä keskimäärin 86 % (2019: 88 %, 2018: 91 %). Vuonna 2019 Sarastiarekryn kautta tehtiin työpaikoillemme

1513 sijaistilausta (2019: 2135). Sarastiarekryn kautta sijaiskustannuksia maksettiin vuonna 2020 yhteensä 484 379 € (2019: 673 394 €), kustannukset sisältävät palkkakulujen lisäksi kaikki työnantajakustannukset.

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

	tilaukset	kustannukset
2020	1513 kpl	484 379 €
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

	2018	2019	2020	Muutos 2019- 2020	Muutos%
				€	%
Työllistettyjä 31.12., hlöä	25	23	16	-7	-30
Kulut, €	-564 522	-506 128	-448 788	-57340	-11,3
Tuotot, €	196 042	165 683	112 537	-53146	-32,1
Nettokulut, €	-368 480	-340445	-336 251	-4194	-1,2

Taulukko 15

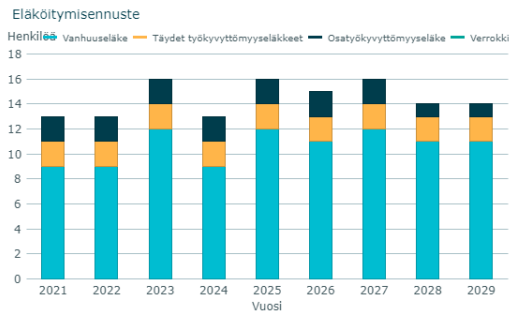
Työllisyyden hoidon kuluja ovat työllistämiseen varatulla määrärahalla palkattujen henkilöiden palkka- ja sivukulut, palveluiden ostot, avustukset ym. kustannukset.

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

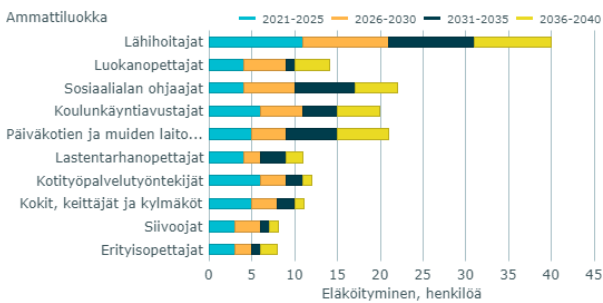
Eläkkeelle siirtyminen

Kevan Avaintietojen eläköitymisennusteen (kuvio 2) mukaan Hausjärven kunnasta jää vuosittain eläkkeelle 12–16 henkilöä. Ammattiryhmät, joista eniten tulevana vuosina jäädään eläkkeelle, ovat lähihoitajat, hoiva-apulaiset, ruoka- ja siivouspalveluiden työntekijät sekä toimistopalvelutyöntekijät (kuvio 3).

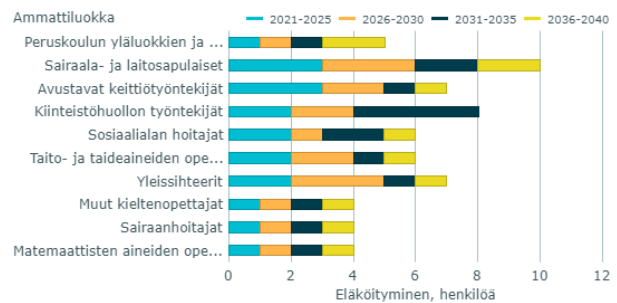


Kuvio 2

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 3

Toteutuneet eläkkeet Hausjärven kunnassa vuosina 2017–2020

Eläkemuodot	2017	2018	2019	2020
Vanhuuseläke (työeläke)	9	8		
Työkyvyttömyyseläke (ml. kuntoutustuki)				
Osa-aikaeläke	1			
Osittain varhennettu eläke				
Osatyökyvyttömyyseläke		2		
YHTEENSÄ	10	10	12	8

Taulukko 16

Sairauspoissaolot toimialoittain

(sis. työtaturmat)	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020	Muutos%	Kal pv/ toimiala
	kal pv	kal pv	kal pv	kal pv	%	kal pv/ hlö
Keskushallinto *	566	417	885	468	112,2	31,6
- ruoka- ja siivouspalvelut	1142	559	626	67	12,0	14,6
Perusturvatoimi	3049	3496	4019	523	14,6	27,0
Sivistystoimi	1706	2147	2758	611	2,85	17,7
- varhaiskasvatus	905	827	928	101	1,33	23,8
Tekninen toimi	106	125	61	-64	-51,2	2,7
Yhteensä	7474	7571	9277	1706		
Kalenteripäivät/hlö	17,3	17,8	21,2	3,4		

Taulukko 17

Sairauspoissaolot pituusluokittain

Myönnetyt sairauspoissaolot pituuksien perusteella (sis. työtaturmat)

pituusluokat	2018		2019		2020	
	kalenteripv	%	kalenteripv	%	kalenteripv	%
1-10	3254	43,5	3073	40,6	3471	37,4
11-60	1852	24,8	2825	37,3	2334	25,2
61-90	528	7,1	912	12,0	500	5,4
91-180	1536	20,6	161	2,3	1932	20,8
181-	304	4,0	600	7,9	1040	11,2
Yhteensä	7474	100,0	7571	100	9277	100

Taulukko 18

Sairauspoissaolot (mukana työtaturmista aiheutuneet poissaolot) lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna 22,5 % (1 706 kalenteripäivää) ollen nyt 21,2 kalenteripäivää/ henkilö (2019: 17,8 kpv). Vuonna 2020 työtaturmista johtuneet poissaolot 534 olivat kalenteripäivää. Vuonna 2019 työtaturmista johtuneet poissaolot olivat 525 kalenteripäivää. Vuonna 2019 kunta-alalla sairauspoissaolojen keskimääräinen määrä oli 16,5 päivää.

(Lähde: Kuntatyönantajat, viitattu 19.2.2021. Saatavissa: <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/sairauspoissaolot-vahenivat-2019>)

Henkilötyövuosiksi muutettuna Hausjärven vuoden 2020 sairauspoissaolojen määrä on 23 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (2019: 19 kpv).

Työtaturmat

	2017		2018		2019		2020	
	kpl	%	kpl	%	kpl	%	kpl	%
Työssä	19	73,1	28	90,3	28	87,5	20	87
Työmatkalla	4	15,4	3	9,7	2	6,3	3	13
Liikennevahinko työmatkalla	3	11,5	0	0	2	6,2	-	-
Ammattitaudin epäily	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	26	100	31	100	32	100	23	100

Taulukko 19

Työtaturmia sattui vuonna 2020 yhteensä 23. Niistä aiheutuvien korvauspäivien lukumäärä oli 85 ja korvauksia maksettiin yhteensä 27206 euroa. Tapaturmista 20 tapahtui työssä ja 3 työmatkalla.

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.

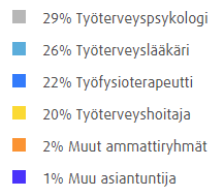
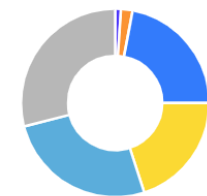
Kunta on hankkinut virka- ja työehtosopimuksessa tarkoitettua henkilöstön ryhmähenkivakuutusta vastaavan edun Kevalta taloudellisena tukena.

Työterveyshuollon palvelujen käyttö

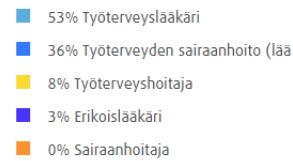
Kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalvelut tuotti fuusioitumisvaiheen ajan Työsyke Oy 31.3.2020 saakka ja 1.4.2020 alkaen palveluntuottajana toimi Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuolto sisälsi lakisääteisen ennaltaehkäisevän työn lisäksi myös työnantajalle vapaaehtoisia sairaanhoidollisia palveluita. Ennaltaehkäisevän työn osuus kustannuksista oli 50 % (2019 54 %). Työterveyshuollon toimintaa kunnan tasolla ohjaa työterveyshuollon toimintasuunnitelma, joka laaditaan työnantajan ja työterveyshuollon kesken 1–2 vuoden suunnitelmakausille. Henkilöstö on vaikuttanut asiakirjan valmisteluun kehittämistoimikunnan kautta.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon vastaanottoja oli eniten työterveyspsykologilla (29 % käynneistä) ja toiseksi eniten työterveyslääkärillä (26 % käynneistä). Sairauskäyntien vastaanottaja oli yleisimmin työterveyslääkäri (53% käynneistä) ja toiseksi eniten työterveyshuollon sairaanhoidolla (36 % käynneistä). Alla olevassa kuviossa (kuvio 4) esitettynä kaikki ennaltaehkäisevien ja sairauskäyntien jakaumat:

ENNALTAEHKÄISEVIEN KÄYNTIEN VASTAANOTTAJA



SAIRAUSKÄYNTIEN VASTAANOTTAJA



Kuvio 4

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. Henkilöstöohjelma 2020–2021 on päivitetty vastaamaan päivitettyä kuntastrategiaa. Henkilöstöohjelma on hyväksytty henkilöstöjaostossa 26.5.2020 §33.

Vuoden 2020 sitovina tulostavoitteina talousarviossa henkilöstöhallinnon osalta olivat:

- Henkilöstöohjelmasta johdetun ”hausjärveläisen hyvän työn” –mallin laatiminen ja käyttöön ottaminen ts. kuinka toteutamme kunnan strategian mukaisia tavoitteita ja Hausjärven kunnan työnantaja-arvoja hyvää työtä tekemällä.
- Uudesta henkilöstöohjelmasta 2020–2021 tiedottaminen henkilöstölle ja esimiehille sekä henkilöstöohjelman mukaisten toimenpiteiden käynnistäminen.
- Palkkausjärjestelmän kehittämistä jatketaan TS:n tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän laatimisella.
- Henkilökohtaisen työnsuorituksen arvioinnin tueksi laaditaan mittaristo henkilökohtaisten lisien myöntämiselle.
- Sairauspoissaoloja ja erityisesti niiden pitkittymistä ehkäiseviä toimenpiteitä kehitetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.
- Henkilöstölähtöisen kehittämisen toimintamallin ylläpitäminen ja vahvistaminen organisaatiossa. Kannustetaan ”Lupa tehdä toisin ja lupa kehittää” –ajattelumallia työskentelelyyn.
- Hausbändi-jatkohanke toteutetaan esimiehille suunnattuna Työkykyjohtamisen valmennuspolkuna Kärkölän kunnan kanssa yhteishankkeena, hanketta rahoittaa Keva.
- Jatketaan henkilöstölähtöiseen kehittämiseen liittyvää kehittämisideoiden palkitsemiskäytäntöä.

Työoloja muutti keväällä 2020 puhjennut koronapandemia, joka haastoi toimialoja kautta kuntaorganisaation.

Esimiehille suunnattua Työkykyjohtamisen valmennuspolkua jatkettiin toteuttamalla valmennuskokonaisuuksia etätoteutuksin. Kehittämishanke jatkuu kevääseen 2021 saakka.

Henkilökohtaisen työnsuorituksen arviointimittariston työstäminen on aloitettu tarkastelujaksolla ja saatetaan päätökseen sekä otetaan käyttöön maaliskuussa 2021.

Säännöllinen henkilöstökirje ja henkilöstöasioiden ajantasainen tiedottaminen intrassa on vakiintunut käytäntö. Henkilöstöhallinnolliset viestit tavoittavat näin ollen mahdollisimman monen palvelussuhteessa olevan. Lisäksi säännöllisiä esimieskokouksia on toteutettu etätoteutuksin.

Työterveyshuollon kanssa on kehitetty yhteistyön malleja ja sujuvoitettu toimintaa. Työpaikkakäyntejä on toteutettu supistetusti, johtuen koronapandemian tuomista rajoituksista. Työpaikkakäyntejä on kuitenkin toteutettu suunnitellusti.

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 2020 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.

Tarkastelujaksolla otettiin käyttöön koko kuntaa koskeva sähköinen työturvallisuusilmoitusohjelmisto. Ohjelmiston käyttö on aktiivisinta perusturvan toimialalla ja työtä muiden toimialojen aktivoimiseksi tehdään yhteistyössä työsuojelun ja esimiesten kanssa.

Kuntaliiton ansiomerkit sekä vuoden työntekijän palkitseminen

Työnantajan edustajat luovuttivat toimialoillaan Suomen Kuntaliiton myöntämiä kunnia- ja ansiomerkkejä juhlallisuuksin ja lisäksi nimitettiin vuoden työyhteisö. Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 30 vuoden palveluksesta sai 4 henkilöä ja hopeisen ansiomerkin 20 vuoden palveluksesta 6 henkilöä.

Hausjärven kunnan vuoden työntekijän tai työyhteisön palkitseminen on perinne, joka on jatkunut jo 19 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 2020 työyhteisö -palkinto myönnettiin koko kunnan henkilöstölle ansiokkaasta työskentelystä koronapandemian aikana.

Koulutus ja osaamisen ylläpito

Henkilöstön osaamista tuetaan erityyppisellä koulutuksella. Henkilöstön kouluttamiseen oli varattu määrärahoja kunnan talousarviossa toimialoittain. Kunnassa laadittiin vuodelle 2020 yhteinen eri toimialojen omalta osaltaan valmisteleva koulutussuunnitelma, johon liittyvä koulutustarpeiden kartoittaminen, koulutusten järjestäminen ja niihin osallistumisen rahoittaminen organisoitiin toimialoittain ja toiminnoittain.

Vuonna 2020 koulutuksiin osallistui 175 henkilöä, ja koulutuspäiviä (koko- ja osapäiväisiä) kertyi yhteensä 231 (näistä koulutuskorvaushakemukseen oikeuttavia koulutuspäiviä 164, 96 henkilöä) Keskimääräinen koulutukseen käytetty aika oli 10 tuntia/ koulutukseen osallistunut työntekijä (koko henkilöstöön suhteutettuna 4 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.