



Henkilöstökertomus vuodelta 2021



Käsitelty kunnanhallituksessa xx.xx.2022

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	7
Palvelussuhteen keskimääräinen kestoaika.....	8
Palveluvuosien jakauma	8
Henkilöstön vaihtuvuus.....	9
Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella	10
Henkilöstökulut	11
Palkat ja palkkiot	11
Henkilösivukulut.....	12
Henkilöstöpalvelut ja vastaavat	13
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

Kotisairaanhoidon siirtyminen kunnan toiminnaksi

Kotisairaanhoidon siirtyi Riihimäen seudun terveystieteiden keskus kuntayhtymältä Hausjärven kunnan toteutettavaksi 1.1.2021 alkaen, jolloin 5 henkilöä siirtyi kunnan palvelukseen.

Henkilöstövaihdoksia kunnan hallinnossa

Kaavoittajana aloitti Tuula Vuorinen 1.1.2021.

Taloussihteerinä aloitti 1.1.2021 Paula Palkia. Tehtävänimike muutettiin 2.11.2021 alkaen talous- ja hallintosuunnittelijaksi.

ICT-suunnittelijana aloitti 1.1.2021 Tommi Kuparinen.

Henkilöstöpäällikkö Lilli Peltonen jäi työlomalle 1.3.2021 alkaen. Määräaikaisen henkilöstösuunnittelijan tehtävissä toimi Anniina Mäki.

Teknisen johtajan virkaan valittiin Jouni Mattsson, joka aloitti 19.4.2021.

Eskon koulun rehtorina aloitti 1.8.2021 Niina Arola.

Hallintopäällikön tehtävä jäi avoimeksi HTM Pekka Suhosen irtisanouduttua 1.6.2021 alkaen. Tehtävää ei täytetty, vaan kunnan hallintoon perustettiin uusi talous- ja hallintojohtajan virka. Virkaan valittiin KTM Kalle Eklund aloitti tehtävässään 27.9.2021.

Kartoittajan tehtävänimike muutettiin maanmittausinsinööriksi. Tehtävissä aloitti 1.11.2021 alkaen Antti Säteri.

Yläkoulun ja lukion rehtorin virkaan valittiin Nina Hartikainen aloitti työssään 3.1.2022.

Henkilöstömäärä, henkilötyövuodet ja sukupuolirakenne

Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa 31.12.2021 olleen henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinainen	259 (82,7 %)	54 (17,3 %)	313	0
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	67 (84,8 %)	12 (15,2 %)	79	+11
Muu sijainen	36 (90 %)	4 (10 %)	40	0
Oppisopimussuhteinen	3 (100 %)	0 (0%)	3	+1
Työllistetty	10 (52,6 %)	9 (47,4 %)	19	+4
Yhteensä	375 (82,6 %)	79 (17,4 %)	454	

Taulukko 1

Kunnan henkilöstö 31.12.2021 henkilöstöryhmittäin, sukupuolittain ja toimialoittain:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Keskushallinto	55	20	75	+5
Vakinainen	29	8	37	0
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	11	2	13	+2
Muu sijainen	4	1	5	-2
Oppisopimussuhteinen	1	0	1	0
Työllistetty	10	9	19	+5
Perusturvatoimi	138	10	148	-1
Vakinainen	115	8	123	+7
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	8	1	9	-1
Muu sijainen	13	1	14	-7
Työllistetty	0	0	0	-1
Oppisopimussuhteinen	2	0	2	+1
Sivistystoimi	133	27	160	+4
Vakinainen	84	17	101	-4
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	39	8	47	+6
Muu sijainen	10	2	12	+2
Varhaiskasvatus	45	1	46	+7
Vakinainen	28	1	29	-3
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	8	0	8	+3
Muu sijainen	9	0	9	+7
Tekninen toimi	4	21	25	+2
Vakinainen	3	20	23	0
Määräaikainen, ei kenenkään sij.	1	1	2	+2
Yhteensä	375	79	454	+17

Taulukko 2

Kaikilla toimialoilla on ollut palkkatuella työllistettyjä henkilöitä. Määrärahat kirjautuvat kunnanhallituksen alaisuuteen.

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.–31.12.2021 tekemä työ henkilötyövuosina

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

	HTV	%
Miehet	74	18
Naiset	337	82
Kaikki yhteensä	411	100

Taulukko 3

Perustetut ja lakkautetut vakanssit

Vuoden 2021 talousarvion hyväksymisen yhteydessä kunnanvaltuusto hyväksyi seuraavat henkilöstöresurssilisäykset:

Vuoden 2021 talousarvio sisältää neljän uuden vakituisen henkilön palkkauksen: taloussihtööri, ICT-suunnittelija sekä kaksi kotihoidon yöhoitajaa. Lisäksi kotisairaanhoidon siirtyy Riihimäen seudun terveyskeskuskuntayhtymältä Hausjärven kunnan toteutettavaksi 1.1.2021 alkaen, jolloin 5 henkilöä siirtyy kunnan palvelukseen. Perusturvan toimialalla viisi määräaikaista varahenkilöä esitetään vakinaistettavaksi vuoden 2021 alusta, josta aiheutuu lisäystä vuoden 2020 talousarvioon noin 0,15 henkilötyövuotta. Henkilöstö vähenee perusopetuksen opettajien osalta 1.8.2021 alkaen 3 henkilöllä, jolloin vuoden 2021 htv-määrän arvioidaan vähenevän noin 1,25 htv:lla. Teknisen toimelle esitetään lisättäväksi väliaikaisesti 0,5 henkilötyövuotta vuodelle 2021.

Lisäksi kunnanvaltuusto päätti kokouksessaan 1.6.2021 § 37 perustaa talous- ja hallintojohtajan viran.

Henkilöstön ikärakenne sekä vaihtuvuus

Henkilöstön keski-ikä

Kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain:

	31.12.2020			31.12.2021		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
Keskushallinto *	46,6	53,6	51,8	43,4	52,8	50,8
Perusturvatoimi	46,2	44,6	46,1	46,2	44,6	46,1
Sivistystoimi	48,1	48,7	48,5	48,1	47,6	48,0
Tekninen toimi	57,3	51,4	52,1	57,3	51,4	52,1
Koko kunta	47,3	48,2	48,2	46,7	51,1	49,3

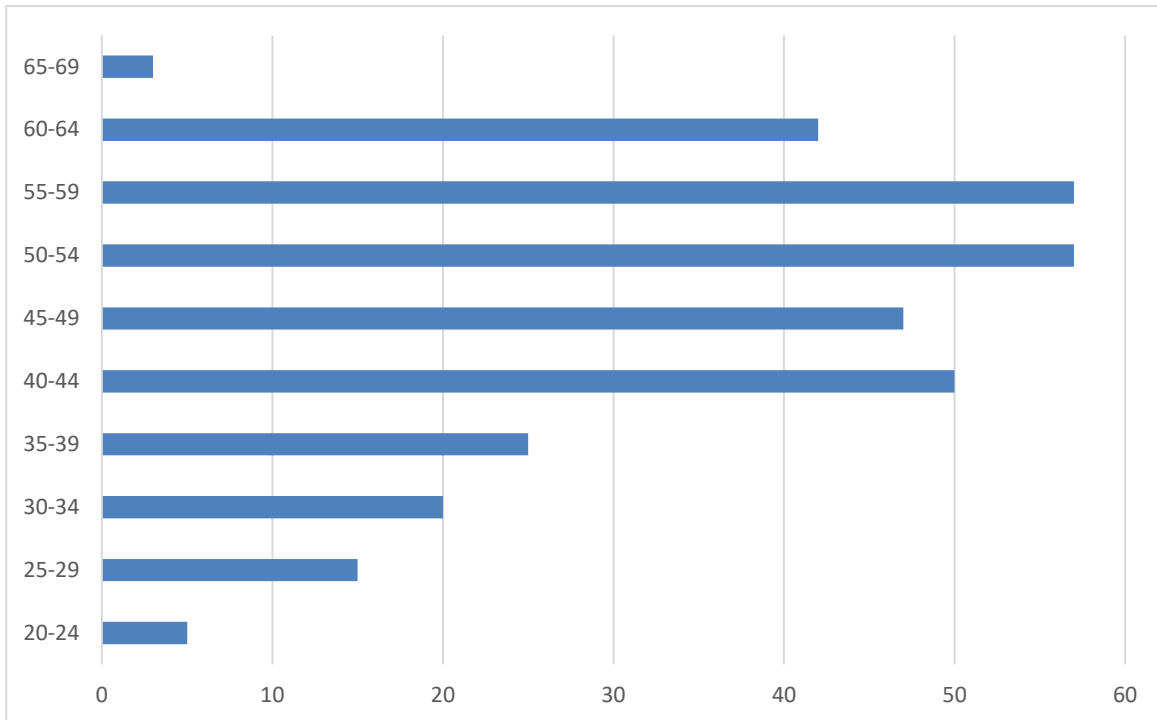
Taulukko 4

Ikäryhmät

Kunnan vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin

	31.12.2020			31.12.2021		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
alle 20-v.						
20-24-v.	1	3	4	1	4	5
25-29-v.	3	11	14	3	12	15
30-34-v.	6	13	19	7	13	20
35-39-v.	2	22	24	2	23	25
40-44-v.	7	42	49	7	43	50
45-49-v.	6	41	48	6	41	47
50-54-v.	16	41	57	16	41	57
55-59-v.	10	46	56	11	46	57
60-64-v.	4	38	42	4	38	42
väh. 65-v.	2	1	3	2	1	3
Yhteensä	57	258	315	59	262	321

Taulukko 5



Kuvio 1: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

Palvelussuhteen keskimääräinen kestoaika

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

	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Miehet	13,2	12,8	12,1
Naiset	12,1	12,3	12,0
Kaikki	12,3	12,4	12,1

Taulukko 6

Palveluvuosien jakauma

Kunnan vakinaisen henkilöstön palveluvuosien jakauma pituusluokan mukaisesti 31.12. mennessä:

Palveluvuodet	Miehet	Naiset	Kaikki
-2 v.	9	46	55
2-4 v.	7	29	36
5-9 v.	13	43	56
10-14 v.	5	51	56
15-19 v.	7	38	45
20-24 v.	4	18	22
25-29 v.	3	10	13
30 v.-	6	24	30
Yhteensä	54	259	313

Taulukko 7

Henkilöstön vaihtuvuus

	1.1.-31.12.2019	1.1.-31.12.2020	1.1.-31.12.2021
Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	23	28	38
Päättäneet vakinaiset palvelussuhteet	16	28	36
- joista kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisiä	12	8	9

Taulukko 8

Vaihtuvuuteen on vaikuttanut Hyvinvointialueiden muodostaminen, Koronan ja muun työn kuormitus sekä näiden mukanaan tuomat uudenlaiset tehtävät. Osittain kunnat kilpailevat osaavasta henkilöstöstä maksamalla suurempaa tehtäväkohtaista palkkaa.

Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Kunnan koko henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Kalenteripäivää	2018	2019	2020	2021	Muutos 2020- 2021	Muutos %
	kal.pv	kal.pv	kal.pv	kal.pv	kal.pv	
Sairausloma *	7474	7571	9277	7946	-1331	-14,3
Äitiys-/isyys-/vanhempainvapaa	2388	1523	1465	1868	403	27,5
Hoitovapaa	1600	1624	784	730	-54	-6,9
Tilapäinen hoitovapaa	294	202	232	235	3	1,3
Vuorottelu-/opintovapaa	1456	1152	1675	1705	30	1,8
Kuntoutus	50	50	32	40	8	25,0
Muut perusteet **	3005	3383	2432***	3024	592	24,3
Yhteensä	16267	14980	15897***	15548	-349	
Poissaolopäiviä/hlö	38	35	36***	34	-2	
Kannustevapaa	367	319	333	218	-115	
Yhteensä sis. kannusteva- paan	16 634	15 299	16230***	15766	-464	
Poissaolopäiviä/hlö, sis. kan- nustevapaa	39	36	37***	35	-2	

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.

***) Vuoden 2020 lukuja korjattu.

Sairauspoissaoloja eritellään tarkemmin jäljempänä osiossa Henkilöstön työkyky.

Henkilöstökulut

Palkat ja palkkiot

	2018	2019	2020	2021	Muutos 2020- 2021	Muutos %
Kulut:					€	
Virka- ja työsuhteisten	-11 402 563	-11 479 386	-11 775 040	-12 288 431	-513 391	4,36 %
kuukausipalkat						
Sijaisten palkat	-855 658	-1 147 443	-1 253 377	-1 530 618	-277 241	22,12 %
Erilliskorvaukset	-955 464	-1 109 141	-1 307 225	-1 473 665	-166 440	12,73 %
Työllistettyjen palkat	-408 139	-389 634	-353 271	-354 428	-1 157	0,33 %
Tunti- ja urakkapalkat	-163 612	-139 128	-112 921	-147 919	-34 998	30,99 %
Opettajien ylitynpalkkiot	-67 746	-76 090	0	0	0	0
Henkilöstön kokouspalkkiot	-26118	-26 868	-29 253	-31 561	-2 308	7,89 %
Asiantuntijapalkkiot	-5923	-7 035	-9 476	-24 787	-15 311	161,58 %
Jaksotetut palkat ja palkkiot	*59 884	-129 486	-41 955	-54 305	-12 350	29,44 %
Muut palkat ja palkkiot	-195 766	-176 360	-110 414	-142 895	-32 481	29,42 %
Tuotot:						
Sairausvakuutuskorvaukset	211 129	172 272	262 334	251 794	-10 540	-4,02 %
Tapaturmakorvaukset	15 887	36 167	6 358	15 477	9 119	143,42 %
Yhteensä (nettokulut)	-13 794 089	-14 472 132	-14 724 240	-15 781 339	-1 057 099	7,18 %

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 ansionmenetykskorvaukset.

*Vuoden 2020 ja 2021 opettajien ylitynpalkkiot ovat sisältyneenä erilliskorvauksiin. Lukua ei ole saatavilla eroteltuna.

Henkilösivukulut

	2018	2019	2020	2021	Muutos	Muutos%
	€				2020-2021	%
KuEL-eläkemaksut:						
- <i>Palkkaperusteiset</i>	-2 147 119	-2 276 343	-2 309 131	-2 499 909	-190 778	8,26 %
- <i>Varhaiseläkemenoperusteiset</i>	-112 207	166	0	0	0	0
- <i>Eläkemenoperusteiset</i>	-567 431	-605 300	-614 866	-611 317	3 549	-0,58 %
KuEL-eläkemaksut yhteensä	-2 826 757	-2 881 477	-2 923 997	-3 111 226	-187 229	6,40 %
VaEL-eläkemaksut	-260 903	-245 744	-226 955	-219 937	7 018	-3,09 %
Työttömyysvakuutusmaksu	-32 129	-264 513	-222 677	-266 952	-44 275	19,88 %
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-118 835	-110 517	-195 912	-240 297	-44 385	22,66 %
Muut henkilösivukulut	-52 483	-31 482	-63 416	-50 958	12 458	-19,64 %
Jaksotetut eläkekulut	12 803	-21 236	-1 995	-7 538	-5 542	277,75 %
Jaksotetut sosiaalivak.maksut	23 880	-11 905	-3 006	-3 057	-51	1,71 %
Yhteensä	-3 254 424	-3 566 874	-3 637 958	-3 899 965	-262 007	7,20 %

Taulukko 11

	2018	2019	2020	2021	Muutos	Muutos%
	€				2020-2021	%
Palkat ja palkkiot sekä henkilösivukulut yhteensä (nettokulut)	-17 337 513	-18 039 006	-18 362 199	-19 681 304	-1 319 105	7,18 %
Nettokulut/asukas	-2 060	-2 181	-2 246	-2 410	-164	7,32 %
Asukasluku 31.12.	8416	8270	8176	8166	-10	-0,12 %

Taulukko 12

Henkilöstöpalvelut ja vastaavat

	2018	2019	2020	2021	Muutos 2020- 2021	Muutos%
Nettokulut	€				€	%
Työterveyshuolto	-104 956	-106 046	-108 501	-92 523	15 978	-14,7 %
Henkilöstön koulutus	-64 941	-62 934	-42 792	-59 571	-16 779	39,2 %
Työsuojelu ja yhteistoiminta	-37 378	-37 094	-33 550	-30 518	3 032	-9,0 %
Liikunta- ja kulttuurietu	-11 668	-11 902	-9 143	-17 468	-8 325	91,1 %
Työpaikkaruokailu	-4 728	-4 026	-2 483	-2 974	-491	19,8 %
Virkistystoiminta	-5 200	-5 200	-5 200	-5 200	0	0
(henkilöstöhallinnon määräraha)						
Yhteensä	-228 871	-227 202	-201 669	-208 254	-6 585	

Taulukko 13

Työterveyshuollon palveluntuottajana on toiminut 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 2021 menoista ennakoidaan saatavan korvausta noin 87 000 €. Summa vahvistuu ja maksetaan aina seuraavana vuonna. Edellä olevassa taulukossa oleva työterveyshuollon nettokulu tarkoittaa työnantajan vastuulle Kela-korvauksen jälkeen jäävää osuutta menosta. Työterveyshuoltokustannuksista 53 % koostui ennaltaehkäisevästä toiminnasta (2020: 50 %).

Kunta tukee henkilöstönsä työpaikkaruokailua kunnan omissa ruokalioissa sekä sopimusruokailupaikoissa. Tuen suuruus vuonna 2021 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 100 €/työntekijä ja tukeen käytettiin vuonna 2021 yhteensä 17 500 €. Tuen määrää lisättiin 50 eurolla ja jatkossa summa tulee olemaan siis 100 euroa per työntekijä.

Vuokratyövoiman käyttö

Kunta on hankkinut syyskuusta 2013 lukien vanhustenhuollon sekä varhaiskasvatuksen 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 avoimien sijaisuuksien täyttöaste on ollut vuonna 2021 Hausjärvellä keskimäärin 83 % (2020 86 %, 2019: 88 %, 2018: 91 %). Vuonna 2019 Sarastiarekryn kautta tehtiin työpaikoillemme 1678 sijaistilausta (2020: 1513). Sarastiarekryn kautta sijaiskustannuksia maksettiin vuonna 2021 yhteensä 515 112 € (2020: 484 379 €), kustannukset sisältävät palkkakulujen lisäksi kaikki työnantajakustannukset.

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

	tilaukset	kustannukset
2021	1678 kpl	515 112 €
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	2021	Muutos 2020-2021	Muutos%
					€	%
Työllistettyjä 31.12., hlöä	25	23	16	19	3	18,8 %
Kulut, €	-564 522	-506 128	-448 788	- 475 590	- 26 802	-6,0 %
Tuotot, €	196 042	165 683	112 537	101 466	- 11 071	-9,8 %
Nettokulut, €	-368 480	-340 445	-336 251	- 374 124	- 37 873	11,3 %

Taulukko 15

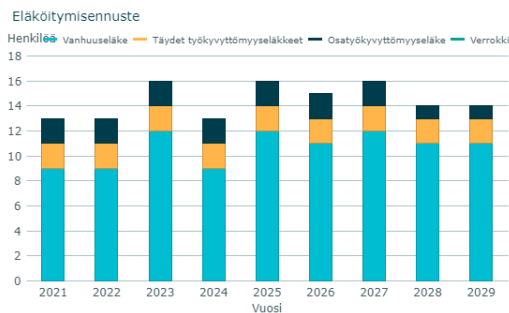
Työllisyyden hoidon kuluja ovat työllistämiseen varatulla määrärahalla palkattujen henkilöiden palkka- ja sivukulut, palveluiden ostot, avustukset ym. kustannukset.

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

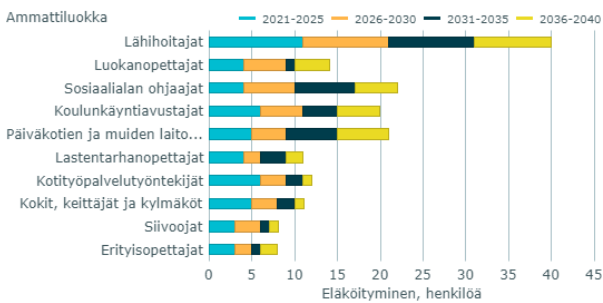
Eläkkeelle siirtyminen

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

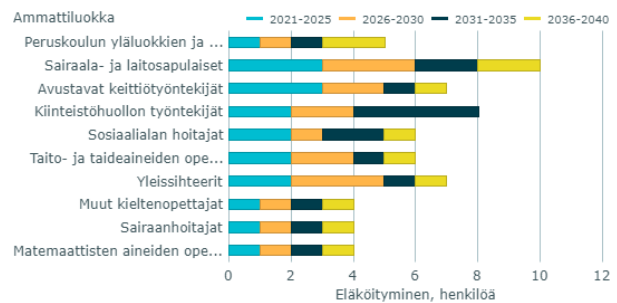


Kuvio 2

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 3

Toteutuneet eläkkeet Hausjärven kunnassa vuosina 2017–2021

Eläkemuodot	2017	2018	2019	2020	2021
Vanhuuseläke (työeläke)	9	8	10	6	6
Työkyvyttömyyseläke (ml. kuntoutustuki)			3	2	2
Osa-aikaeläke	1				
Osittain varhennettu eläke					
Osatyökyvyttömyyseläke		2			1
YHTEENSÄ	10	10	13	8	9

Taulukko 16

Sairauspoissaolot toimialoittain

(sis. työtaturmat)	2018	2019	2020	2021	Muutos 2020-2021	Muu- tos%	Kal pv/ toi- miala
	kal pv	kal pv	kal pv	kal pv	kal pv	%	kal pv/ hlö
Keskushallinto *	566	417	885	521	-364	-41,1	14,5
- ruoka- ja siivouspalvelut	1142	559	626	749	123	19,6	19,2
Perusturvatoimi	3049	3496	4019	3496	-523	-13,0	23,6
Sivistystoimi	1706	2147	2758	2119	-639	-23,2	13,2
- varhaiskasvatus	905	827	928	902	-26	-2,8	19,6
Tekninen toimi	106	125	61	159	98	161	6,4
Yhteensä	7474	7571	9277	7946	-1331		
Kalenteripäivät/hlö	17,3	17,8	21,2	17,5	-3,7		

Taulukko 17

Sairauspoissaolot pituusluokittain

Myönnetyt sairauspoissaolot pituuksien perusteella (sis. työtaturmat)

pituusluokat	2018		2019		2020		2021	
	kalenteripv	%	kalenteripv	%	kalenteripv	%	kalenteripv	%
1-10	3254	43,5	3073	40,6	3471	37,4	2901	36,5
11-60	1852	24,8	2825	37,3	2334	25,2	2926	36,8
61-90	528	7,1	912	12,0	500	5,4	539	6,8
91-180	1536	20,6	161	2,3	1932	20,8	1307	16,5
181-	304	4,0	600	7,9	1040	11,2	273	3,4
Yhteensä	7474	100	7571	100	9277	100	7946	100

Taulukko 18

Sairauspoissaolot (mukana työtaturmista aiheutuneet poissaolot) vähentyivät edelliseen vuoteen verrattuna 14,3 % (1331 kalenteripäivää) ollen nyt 17,5 kalenteripäivää/ henkilö (2020: 21,2 kpv/hlö). Vuonna 2021 työtaturmista johtuneet poissaolot 454 olivat kalenteripäivää (2020: 534 kpv). Vuonna 2020 kunta-alalla sairauspoissaolojen keskimääräinen määrä oli 16,7 päivää. (Lähde: Kuntatyönantajat, viitattu 8.3.2022. Saatavissa: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/tyoajat>)

Henkilötyövuosiksi muutettuna Hausjärven vuoden 2021 sairauspoissaolojen määrä on 19 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (2020: 23 kpv ja 2019: 19 kpv).

Työtaturmat

	2018		2019		2020		2021	
	kpl	%	kpl	%	kpl	%	kpl	%
Työssä	28	90,3	28	87,5	20	87	1	25
Työmatkalla	3	9,7	2	6,3	3	13	3	75
Liikennevahinko työmatkalla	0	0	2	6,2	0	0	0	0
Ammattitaudin epäily	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	31	100	32	100	23	100	4	100

Taulukko 19

Työtaturmia sattui vuonna 2021 yhteensä 4 kpl. Niistä aiheutuvien korvauspäivien lukumäärä oli 0 ja korvauksia maksettiin yhteensä 4 226,34 euroa. Tapaturmista 1 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.

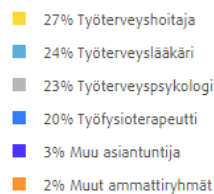
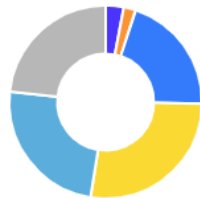
Kunta on hankkinut virka- ja työehtosopimuksessa tarkoitettua henkilöstön ryhmähenkivakuutusta vastaavan edun Kevalta taloudellisena tukena.

Työterveyshuollon palvelujen käyttö

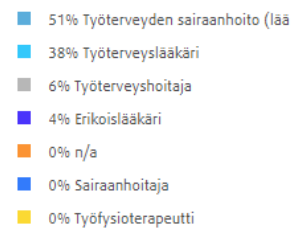
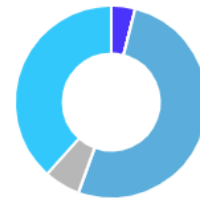
Kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalveluja tuotti vuonna 2021 Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuolto sisälsi lakisääteisen ennaltaehkäisevän työn lisäksi myös työnantajalle vapaaehtoisia sairaanhoidollisia palveluita. Ennaltaehkäisevän työn osuus kustannuksista oli 53 % (2019 50 %). Työterveyshuollon 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 työterveyshoitajalla (27 % käynneistä) ja toiseksi eniten työterveyslääkärillä (24 % käynneistä). Sairauskäyntien vastaanottaja oli yleisimmin työterveyden sairaanhoito (51 % käynneistä) ja toiseksi eniten työterveyslääkäri (38 % käynneistä). Alla olevassa kuviossa (kuvio 4) esitettyinä 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 2021 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.
- Henkilöstöohjelmasta 2020–2021 viestiminen henkilöstölle ja esimiehille sekä henkilöstöohjelman mukaisten toimenpiteiden käynnistäminen.
- Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin tueksi laaditaan mittaristo henkilökohtaisten lisien myöntämiselle (HTA-arviointijärjestelmä)
- 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” – ajattelumallilla työskentelelyyn.
- Hausbändi-jatkohanke toteutetaan esimiehille suunnattuna Työkykyjohtamisen valmennuspolkuna Kärkölän kunnan kanssa yhteishankkeena, hanketta rahoittaa Keva.
- Jatketaan henkilöstölähtöiseen kehittämiseen liittyvää kehittämisideoiden palkitsemiskäytäntöä.

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

Esimiehille suunnattu Työkykyjohtamisen valmennuspolku –kehittämishanke päättyi keväällä 2021. Hankkeesta on erillinen loppuraportti, joka vietiin tiedoksi kehittämistoimikuntaan.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointimittaristo saatiin valmiiksi alkuvuodesta 2021.

Työterveyshuollon kanssa on kehitetty yhteistyön malleja ja sujuvoitettu toimintaa. Työpaikkakäyntejä on toteutettu suunnitellusti.

Työhyvinvointikysely

Toteutettiin Webropol-kyselynä 6.9.-17.9.2021. Vastaajia yhteensä 182 (2018: 194). Kyselyyn vastanneista 86 % voisi suositella Hausjärven kuntaa työpaikkana myös muille. Työhyvinvointikyselyn mukaan parannusta keskeisillä henkilöstötyön osa-alueilla on kolmen vuoden takaiseen tilanteeseen tapahtunut seuraavilla osa-alueilla: Työyhteisöjen ilmapiiri on parantunut ja työpalaverikäytäntöihin on kiinnitetty huomiota, Työterveyshuollon toiminta ja palveluiden

saatavuus on parantunut, Henkilöstö kokee oman osaamisen olevan ajan tasalla ja sitä ylläpidetään aktiivisesti ja Esimiestyö on parantunut. Kehittämistä vaativiksi osa-alueiksi kyselyn vastausten perusteella nousivat: Resursointi; työprosessien edelleen kehittäminen, työn jakautuminen tasapuolisesti, työn kuormittavuustekijöihin ja työmäärään puuttuminen, Toimiva työpalaverikäytäntö, Henkilöstöetujen palkitsevuus, Kehityskeskustelujen säännöllisyydestä huolehtiminen.

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 2021 kehittämistoimikunta kokoontui 4 kertaa.

Kehittämistoimikuntaan kuuluivat suoraan asemansa perusteella kunnan henkilöstöä edustavien ammattijärjestöjen valitsevat pääluottamusmiehet (5 henkilöä) ja henkilöstön valitsevat työsuojeluvaltuutetut (2 henkilöä). Työnantajan edustajina kehittämistoimikuntaan kuuluivat kunnanhallituksen puheenjohtaja ja kunnanjohtaja. Lisäksi kokouksissa esittelijänä toimi henkilöstöpäällikkö, joka toimii kunnassa työsuojelupäällikkönä. Vuoden 2021 aikana kehittämistoimikunnan esittelijänä toimi poikkeuksellisesti kunnanjohtaja. Lisäksi työsuojelupäällikkönä toiminut henkilöstösuunnittelija osallistui kokouksiin.

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

Tarkastelujaksolla jatkettiin koko kuntaa koskevan sähköisen työturvallisuusilmoitusohjelmiston käyttöä. 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 juhllisuuksin ja lisäksi nimitettiin vuoden työyhteisö. Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 30 vuoden palveluksesta sai 6 henkilöä ja hopeisen ansiomerkin 20 vuoden palveluksesta 1 henkilö.

Hausjärven kunnan vuoden työntekijän tai työyhteisön palkitseminen on perinne, joka on jatkunut jo 20 vuoden ajan. Palkitsemisella halutaan nostaa vuosittain esille työntekijä tai työyhteisö, joka on pitkäjänteisesti panostanut työhönsä ja sen kehittämiseen sekä osoittanut esi-

merkillistä asennetta työtään kohtaan. Vuoden 2021 työyhteisö -palkinto myönnettiin edellisvuotiseen tapaan 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 2021 yhteinen eri toimialojen omalta osaltaan valmisteleva koulutussuunnitelma, johon liittyvä koulutustarpeiden kartoittaminen, koulutusten järjestäminen ja niihin osallistumisen rahoittaminen organisoitiin toimialoittain ja toimintoittain.

Vuonna 2021 koulutuksiin osallistui 177 henkilöä, ja koulutuspäiviä (koko- ja osapäiväisiä) kertyi yhteensä 287 (näistä koulutuskorvaushakemukseen oikeuttavia koulutuspäiviä 205, 111 henkilöä) Keskimääräinen koulutukseen käytetty aika oli 12 tuntia/ koulutukseen osallistunut työntekijä (koko henkilöstöön suhteutettuna 5 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.