



HATTULAN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016



Sisällys

1. JOHDANTO.....	2
2. KUNNAN HALLINTO-ORGANISAATIO.....	3
3. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ.....	4
3.1. Henkilöstömäärä	4
3.2. Henkilöstö toimialoittain	5
3.3. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet	6
4. HENKILÖSTÖRAKENNE	6
4.1. Sukupuolijakauma.....	6
4.2. Ikärakenne	8
4.3. Vaihtuvuus	9
4.4. Eläköityminen.....	9
4.5. Palvelusaika Hattulan kunnalla	10
5. HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT	10
5.1. Henkilötyövuodet.....	10
5.2. Poissaolot.....	12
5.3. Terveysperusteiset poissaolot.....	13
6. HENKILÖSTÖKULUT	15
6.1. Henkilöstökulut.....	15
6.2. Eläkemaksut	16
7. PALKKAUSJÄRJESTELMÄ JA HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN	16
7.1. Henkilöstöetuudet	18
7.2 NASTAkunta – henkilöstölähtöisen johtamisen ohjelma 2014 - 2016	19
7.2. Koulutus ja osaamisen kehittäminen.....	19
7.3. Yhteistyöryhmä	20
7.4. Työterveyshuolto.....	21
7.5. Työsuojelutoiminta	24
8. JOHTOPÄÄTÖKSET	25

1. JOHDANTO

Kunnan on työnantajana tunnettava henkilökuntansa rakenne, työpanos, osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämistarpeet. Tällöin pystytään paremmin ennakoimaan, miten on mahdollista myös tulevaisuudessa turvata laadukkaat kunnalliset palvelut ja säilyttää kunnan kilpailukyky. Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon pohjaksi. Raportti kuvaa toteutunutta kehitystä antamalla tietoa henkilöstöressurssien määrästä, rakenteesta sekä henkilöstön tilasta numeroin ja kuvauksin.

Henkilöstöraportti on tarkoitettu kytkeytymään kunnan henkilöstöstrategiaan. Hattulan kunnassa ei ole tehty varsinaista henkilöstöstrategiaa, mutta kunnalla on valtuustokausittain tarkistettu henkilöstöohjelma, joka sisältää monilta osin samoja asioita kuin henkilöstöstrategiaan sisällytetään. Henkilöstöohjelma uusittiin vuonna 2014 ja se tuli voimaan 1.9.2014. Henkilöstöohjelma muodostuu kahdesta osiosta: Henkilöstöhallinnon käsikirja ja Työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja jatkaminen. Samoin kuntastrategiassa on henkilöstöön liittyvät strategiset tavoitteet; *motivoitunut ja osaava henkilöstö, jonka mukaan henkilökunta nähdään koko kuntaorganisaation voimavarana*. Rekrytoinneissa tulee myös onnistua ja henkilökunnalle tulee mahdollistaa nykyaikaisten työmenetelmien oppiminen.

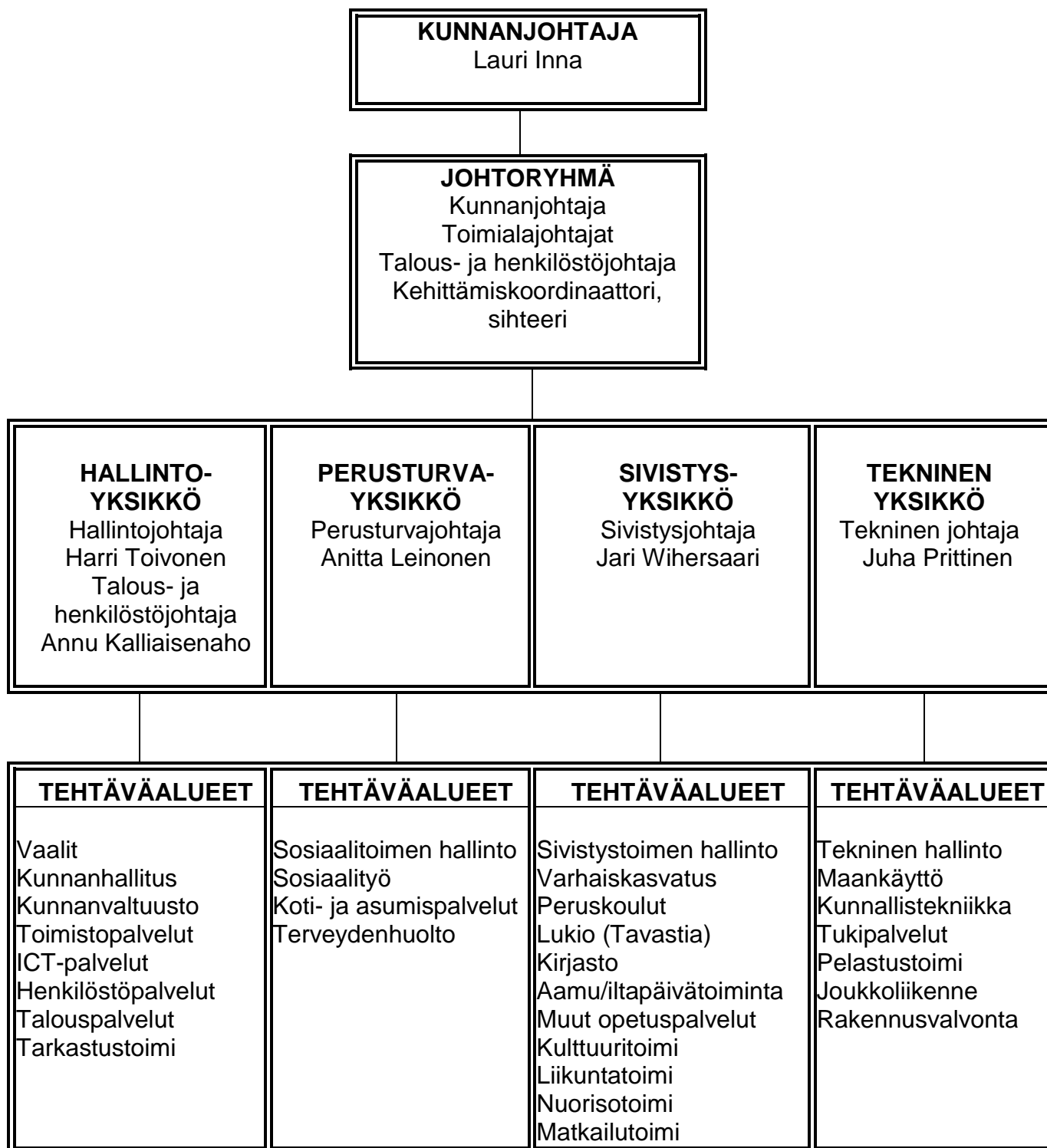
Hattulan kunnan talouden tasapainottamisohjelman 2013 - 2016 henkilöstöön liittyvät tavoitteet/toimenpiteet ovat:

- Huolimatta muuttuvasta toimintaympäristöstä sekä taloudellisista haasteista työn ilo ja työhyvinvointi ovat tavoitteena.
- Kunta haluaa tukea ja edistää työnantajana vakaan ilmapiirin luomista. Muutoksessa ratkaisut löytyvät yhteistyöllä.
- Irtisanomisiin ei tässä tilanteessa ryhdytä.
- Henkilöstön kehittämisen ja TYHY -toiminnan määrärahat säilytetään entisellä tasolla.
- Kunnan henkilöstöstä koostuva TYHY -ryhmä valmistelee esitykset TYHY -ohjelmaksi.

Elokuussa 2014 Hattulan kunta sai Tekesin rahoituspäätöksen NASTAkunta ohjelmalle. Kyse on koko henkilökuntaa koskevasta kehittämistyöstä, joka kestää syksystä 2014 vuoden 2016 loppuun asti. Kustannusarvio on 195 000 euroa, johon saatiin 50 %:n rahoitusosuus 97 500 euroa. Omarahoitusosuus katetaan oman työn osuudella. Henkilöstölähtöisen johtamisen tavoitteena on parantaa kunnan tuloksellisuutta ja tuottavuutta työelämän laatua kehittämällä niin, että kunnan koko henkilöstö ja tärkeä yhteistyökumppanimme Pihlajalinna Oy osallistuvat uusien toimintamallien ideoimiseen, toteuttamiseen ja arviointiin. Vaikutukset näkyvät asiakaspalvelun laadun parantumisena, tuloksellisuuden lisääntymisenä, verkostoitumisena ja yhteistyön lisääntymisenä. Henkilöstöraportti täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä. Raportti käsitellään kunnan yhteistoimintaryhmässä, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Raportin tiedot esitetään 31.12. tilanteen mukaan.

Hattula 12.4.2017 Annu Kalliaiseno Talous- ja henkilöstöjohtaja

2. KUNNAN HALLINTO-ORGANISAATIO



3. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

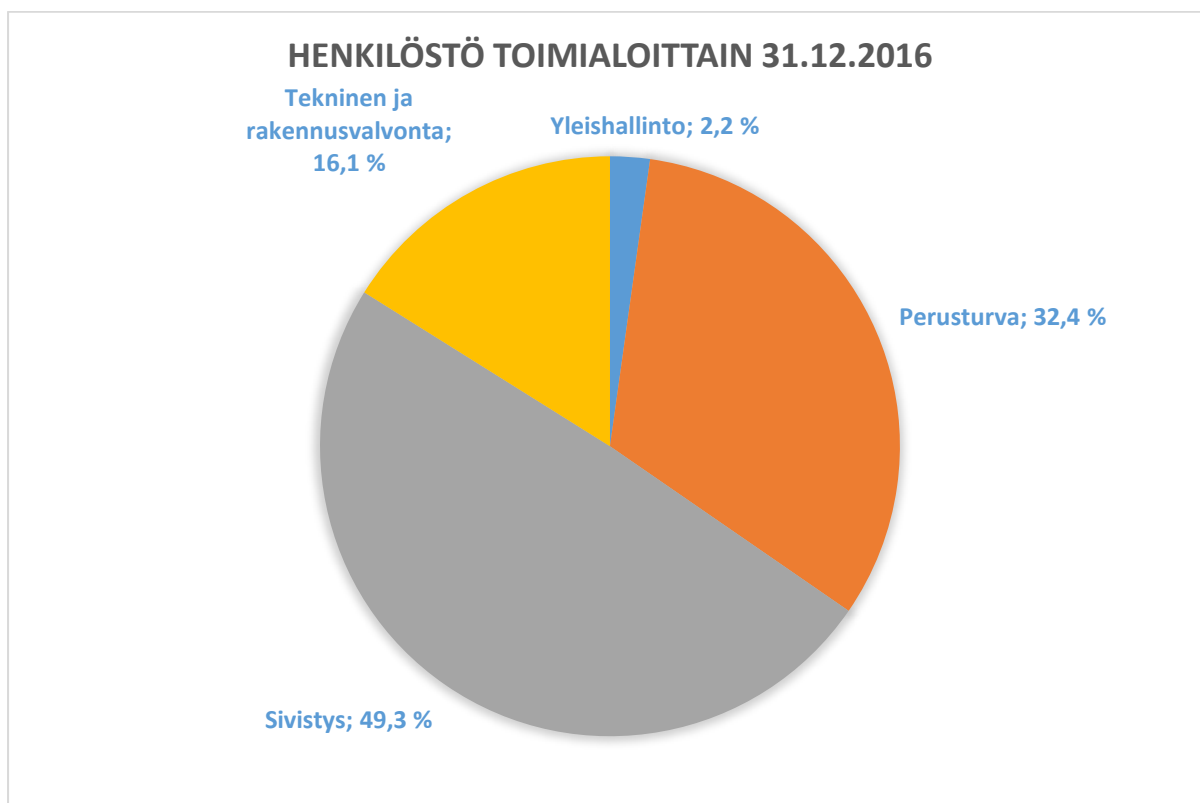
3.1. Henkilöstömäärä

Hattulan kunnan palveluksessa 31.12.2016 oli 404 vakinaista sekä 93 määräaikaista henkilöä, joista palkkatuella työllistettyjä oli 11. Lukuihin eivät sisälly omais- ja perhehoitajat eivätkä poliittiset luottamushenkilöt, koska he eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin					
Kuukauden viimeisen päivän tilanne	12/2015	%	12/2016	%	Muutos
Vakituiset	401	80,0 %	404	81,3 %	0,7 %
Miehet	50	10,0 %	55	11,1 %	10,0 %
Naiset	351	70,1 %	349	70,2 %	-0,6 %
Sijaiset	59	11,8 %	48	9,7 %	-18,6 %
Miehet	5	1,0 %	4	0,8 %	-20,0 %
Naiset	54	10,8 %	44	8,9 %	-18,5 %
Muut määräaikaiset	25	5,0 %	33	6,6 %	32,0 %
Miehet	8	1,6 %	9	1,8 %	12,5 %
Naiset	17	3,4 %	24	4,8 %	41,2 %
Työllistetyt	11	2,2 %	11	2,2 %	
Miehet	5	1,0 %	5	1,0 %	
Naiset	6	1,2 %	6	1,2 %	
Oppisopimussuhteiset	5	1,0 %	1	0,2 %	-80,0 %
Miehet	1	0,2 %	1	0,2 %	
Naiset	4	0,8 %			-100,0 %
Muut					
Miehet					
Naiset					
Yhteensä	501	100,0 %	497	100,0 %	-0,8 %
<p>Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.</p>					

Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 81,3 % (osuus noussut edellisestä vuodesta 1,3 %). Koko kunta-alalla vastaava luku on 78,5 % (Kuntatyönantajat, kunta-alan tilastot 2015). Määräaikaisia oli 16,5 % ja työllistettyjä 2,2 % koko henkilöstöstä. Vastaavat kunta-alan prosenttiosuudet olivat 20,4 % ja 1,1 %.

3.2. Henkilöstö toimialoittain



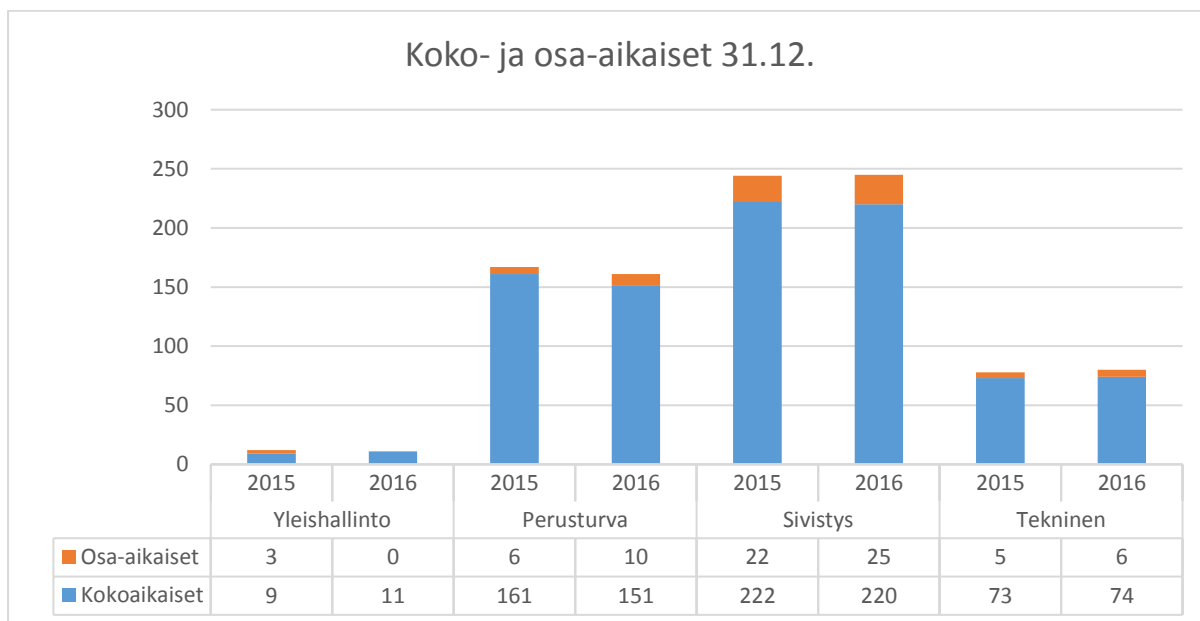
Lähes puolet (49,3 %) Hattulan kunnan työntekijöistä oli sivistystoimialan palveluksessa. Perusturvatoimialan osuus oli likimain kolmannes (32,4 %) ja teknisen toimen 16,1 %. Yleishallinnon työntekijöitä oli 2,2 % koko henkilöstömäärästä.

Toimiala	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt ja oppisopimukset		Yhteensä	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Yleishallinto	8	9	1	1	3	1	12	11
Perusturva	124	124	37	31	6	6	167	161
Sivistys	201	202	38	42	5	1	244	245
Tekninen ja rakennusvalvonta	69	69	7	7	2	4	78	80
Yhteensä	402	404	83	81	16	12	501	497

Yhdeksän kymmenestä (90,1 %) määräaikaisesta työntekijästä oli palkattu sivistys- ja perusturvatoimialoille pääasiassa opetus-, kasvatus- ja hoitotehtäviin.

Palvelussuhteen määräaikaisuuden syitä olivat vakinaisen henkilön sijaistus, avoimen viran/toimen hoito sekä tehtävän kausi- tai projektiluonteisuus.

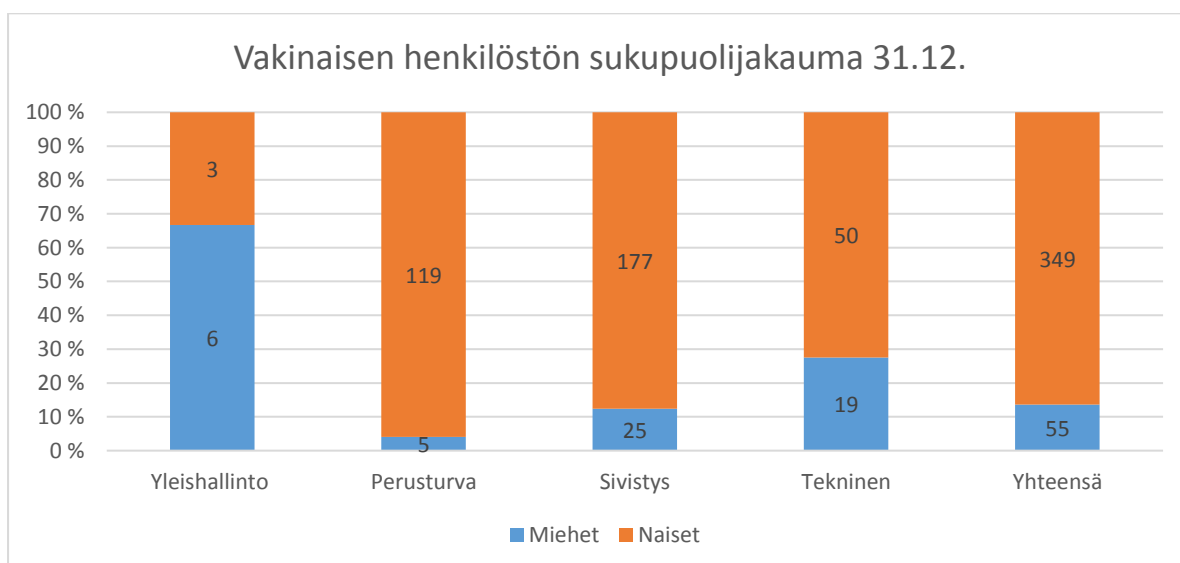
3.3. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet



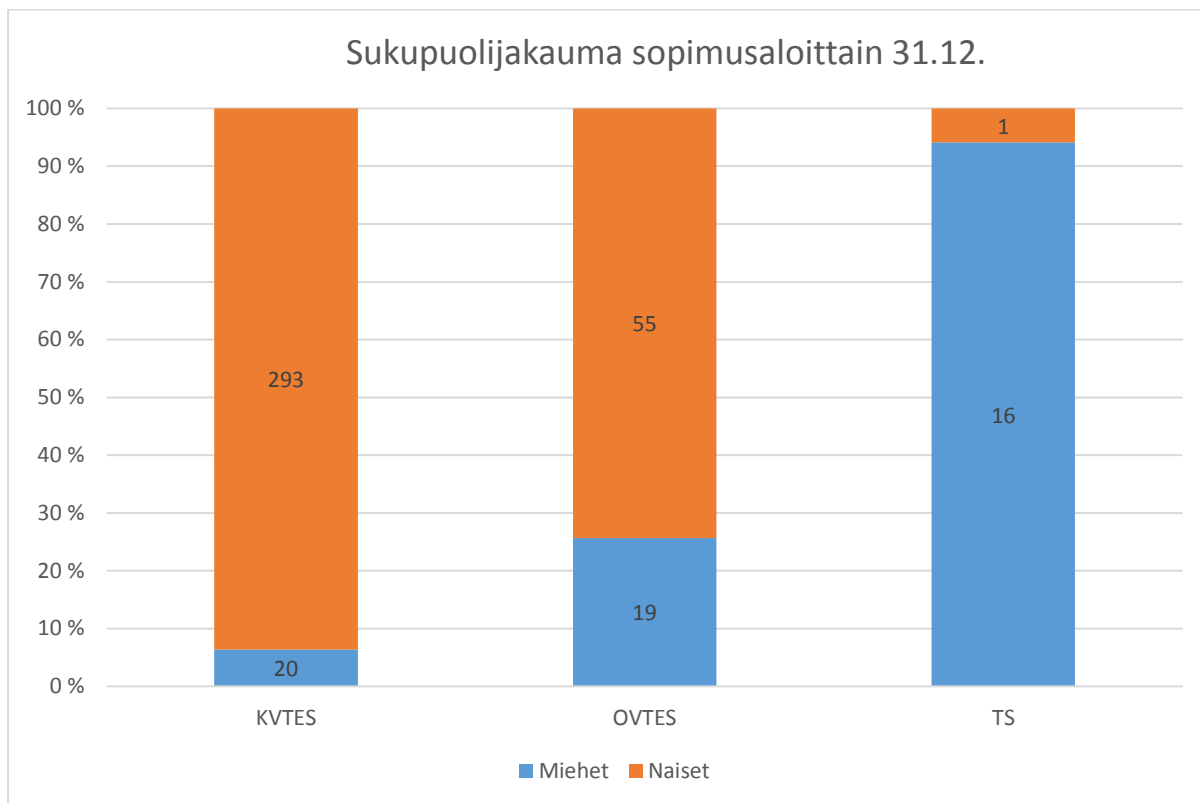
Hattulan kunnan henkilöstöstä 456 työntekijää eli 91,8 % oli kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Osa-aikaisuuden (41 työntekijää / 8,2 %) syitä olivat mm. osa-aikaeläke ja osittainen hoitovapaa. Myös valtaosa työllistämistuella palkatuista teki 85 prosentin osa-aikatyöaikaa. Koko kunta-alan henkilöstöstä kokoaikaisia oli 87,4 %.

4. HENKILÖSTÖRAKENNE

4.1. Sukupuolijakauma



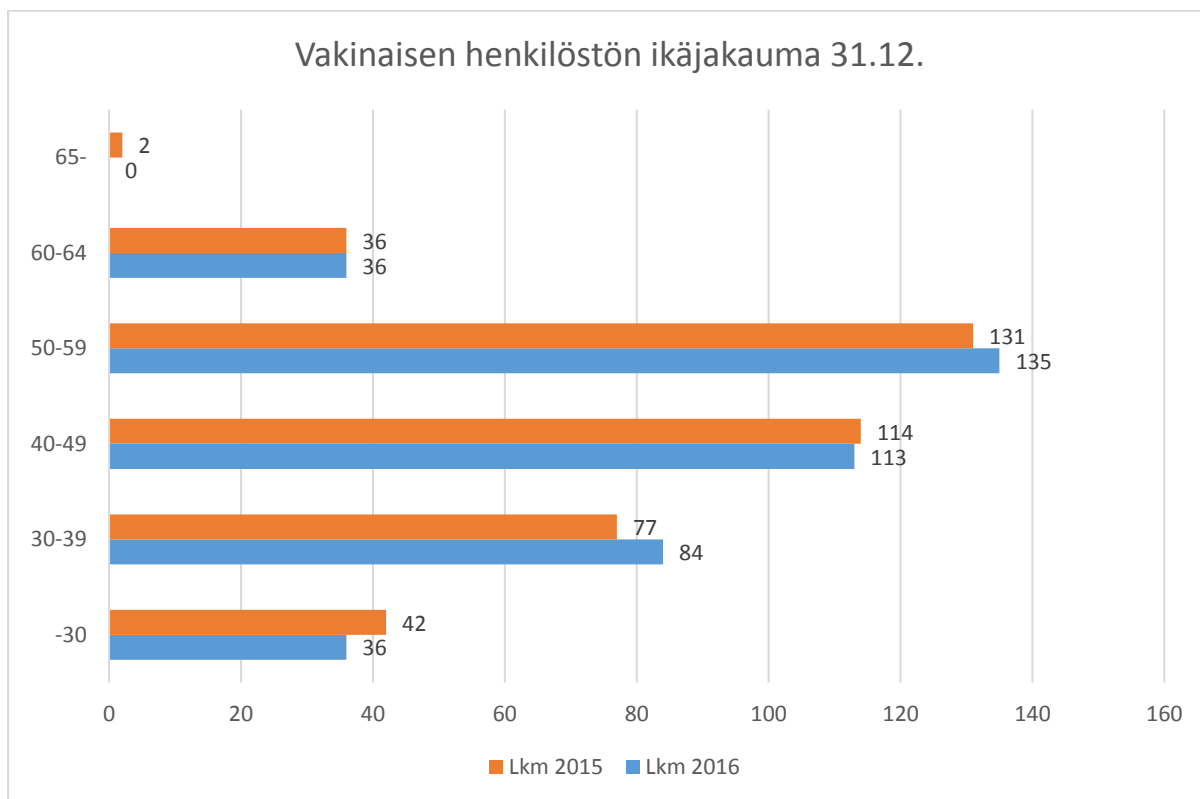
Kunta-alan henkilöstö on hyvin naisvaltaista ja 81,0 % kuukausipalkkaisista työntekijöistä olikin naisia. Hattulan kunnan vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli vieläkin isompi osa eli 86,4 %. Miltei täysin naisvaltainen oli perusturvan toimiala, jonka työntekijöistä miesten osuus oli vain 4,0 %. Ainoa miesenemmistö oli yleishallinnossa, jonka yhdeksästä työntekijästä kuusi eli 66,7 % oli miehiä.



Vuonna 2016 Hattulan kunnan työntekijät kuuluivat kolmen eri työehtosopimuksen piiriin. Ne olivat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) sekä kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).

Suurin osa vakinaisista työntekijöistä (313 henkilöä) kuului KVTES:n piiriin ja sopimusala oli myös naisvaltaisin (naisia 93,6 %). Suhteellisesti eniten miehiä työskenteli TS:n alaisuudessa, jossa miehiä oli 94,1 % työntekijöistä. Opetusalan henkilöstöstä noin kolme neljäsosaa oli naisia (74,3 %) ja joka neljäs oli mies (25,7 %).

4.2. Ikärakenne



Vakinaisen henkilöstön ikäjakaumassa suurin ikäryhmä oli edelleen 50 – 59 –vuotiaat, joita oli vakinaisista työntekijöistä 33,4 %. Nuorin (alle 30-vuotiaat) ja vanhin (60 – 64 –vuotiaat) ikäryhmä olivat yhtä suuret (8,9 %). 65 vuotta täyttäneitä ei vuonna 2016 ollut palveluksessa enää lainkaan.

Ikä vuosina	Yleishallinto	Perusturva	Sivistys	Tekninen	Yhteensä	%-osuus
alle 30	1	19	12	4	36	8,9
30 - 39	2	35	42	5	84	20,8
40 - 49	0	37	58	18	113	28,0
50 - 59	5	26	71	33	135	33,4
60 - 64	1	7	19	9	36	8,9
Yhteensä	9	124	202	69	404	100,0
Keski-ikä	47,6	42,1	46,5	50,3	45,8	

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä pysyi samana kuin kahtena aikaisempana vuotena eli se oli 45,8 vuotta. Keski-ikänsä nuorinta oli perusturvatoimialan henkilökunta (42,1 vuotta). Yleishallinnossa keski-ikä oli laskenut 8,9 vuotta verrattuna vuoteen 2015 ja vanhin keski-ikä 2016 olikin teknisen toimialan työntekijöillä (50,3 vuotta).

Suomen kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli myös 45,8 vuotta eli Hattulan kunnan työntekijät edustivat ikärakenteeltaan tyypillistä kunnan henkilöstöä.

4.3. Vaihtuvuus

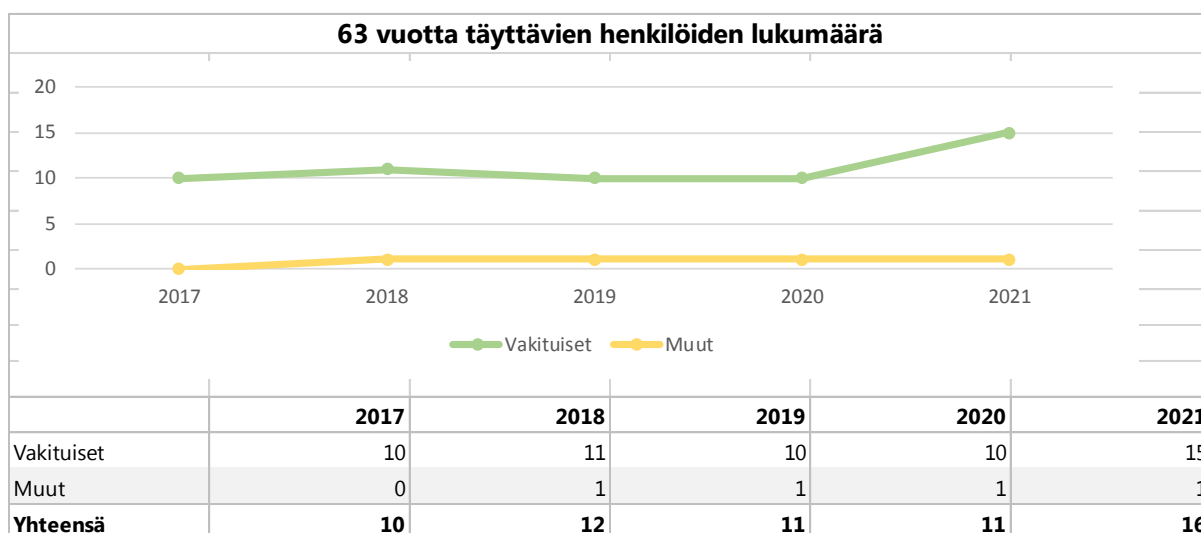
Vakinainen henkilöstö	Lukumäärä		Vaihtuvuus %	
	2015	2016	2015	2016
Alkaneet palvelussuhteet	28	33	6,8	8,2
Päätyneet palvelussuhteet	38	29	9,3	7,2

Vuoden 2016 aikana Hattulan kunnalla vakinaisia palvelussuhteita alkoi 33 ja päättyi 29 kappaletta. Vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

4.4. Eläköityminen

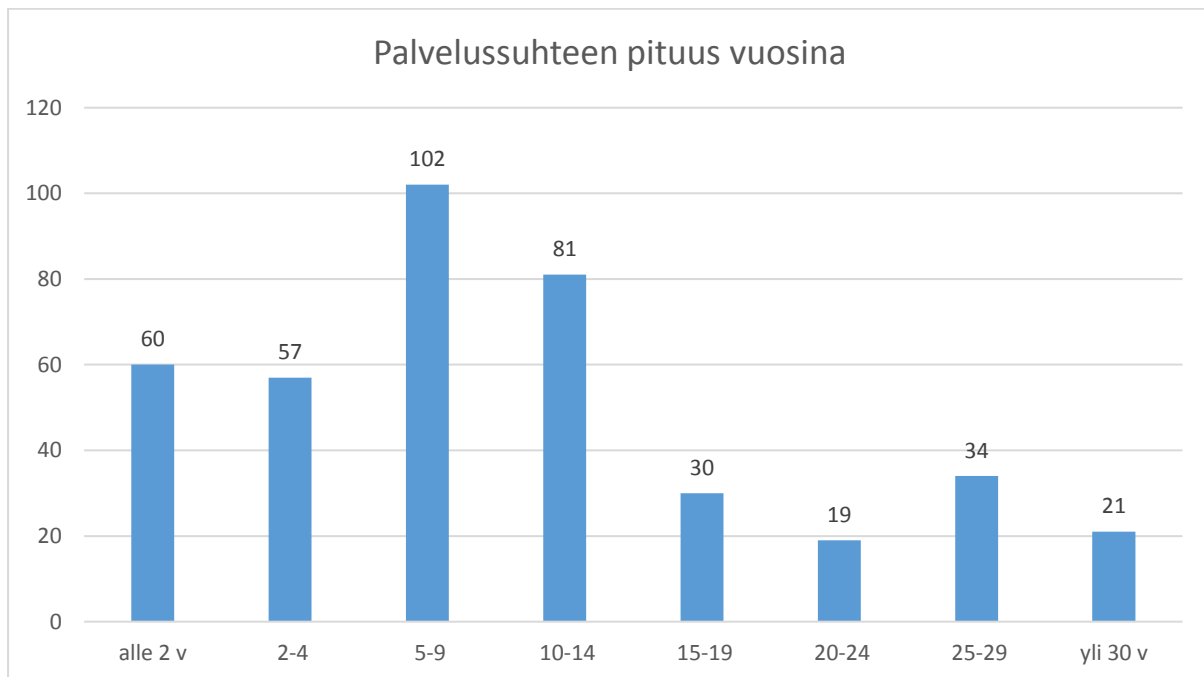
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Lukumäärä	Keski-ikä
2015	11	62,8
2016	12	63,9

Vuonna 2016 päätyneistä vakinaisista palvelussuhteista 12 päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen takia. Eläkepoistuma oli 3,0 % (edellisenä vuonna 2,7 %). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,9 vuotta eli 1,1 vuotta korkeampi kuin 2015. Työntekijällä oli mahdollisuus jäädä vanhuuseläkkeelle haluamanaan ajankohtana 63 – 68 vuoden iässä. Poikkeuksena tästä ammatillisen eläkeiän valinneet opettajat, joilla eläkeikä on alempi.



Kaaviossa on esitetty 63 vuotta täyttävien Hattulan kunnan työntekijöiden lukumäärä lähivuosina. Eläköityvien henkilöiden määrä näyttäisi vuosittain pysyvän jokseenkin tasaisena. 2017 voimaantulevan eläkeuudistuksen mukaan eläkkeen alaikäraja nousee vuodesta 2018 alkaen. Alaikäraja nousee asteittain 63 vuodesta 65 ikävuoteen.

4.5. Palvelusaika Hattulan kunnalla



Kaaviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden pituus Hattulan kunnalla 31.12.2016.

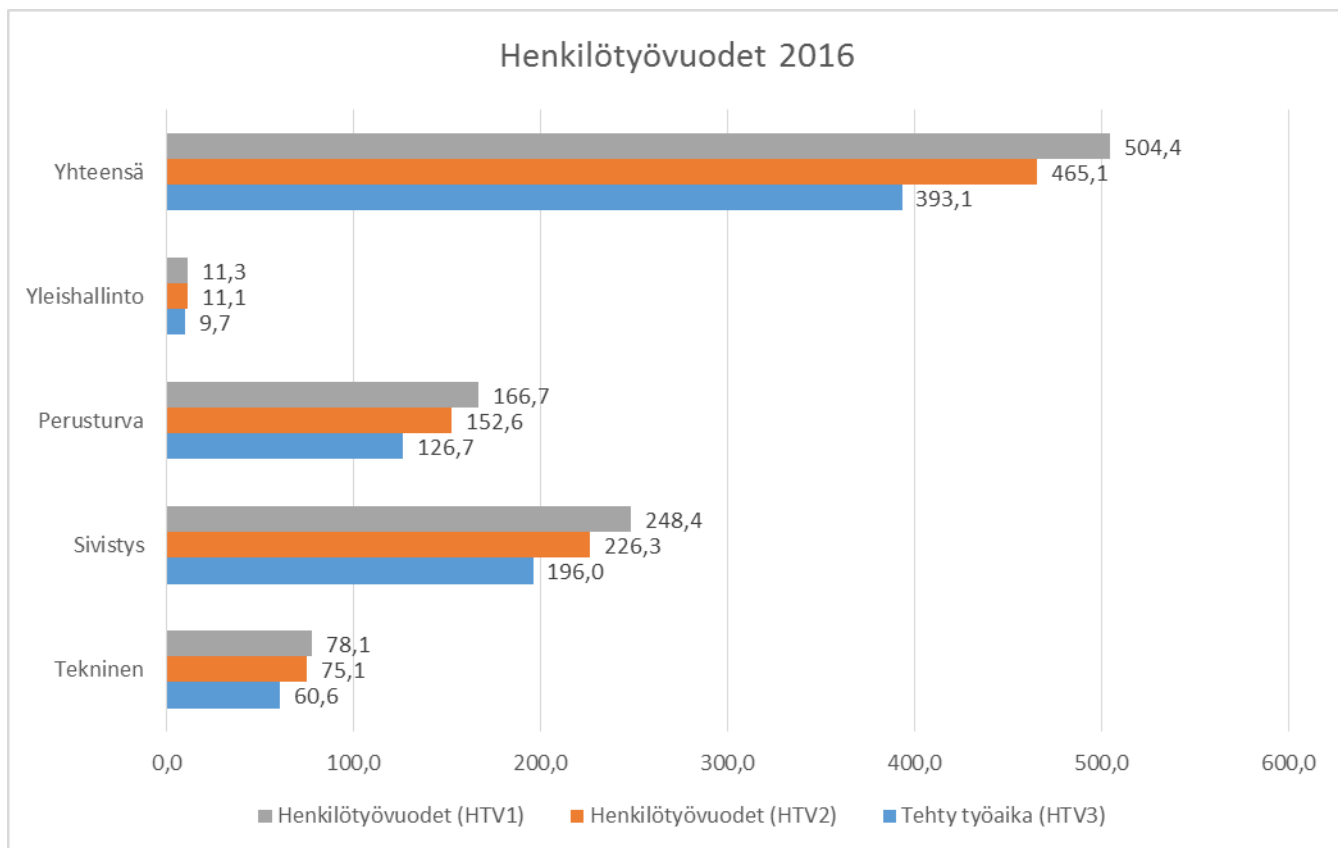
Kunnalliset palvelussuhteet ovat perinteisesti pitkäkestoisia. Hattulan kunnan palveluksessa keskimääräinen palvelussuhde oli kestänyt 11,1 vuotta. Työntekijöistä 45,8 % oli ollut työssä yli 10 vuotta. Yli 30 vuotta kestäneitä palvelussuhteita oli 21 kappaletta eli 5,2 prosentilla vakinaisesta henkilöstöstä.

5. HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT

5.1. Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosien määrä kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.

Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

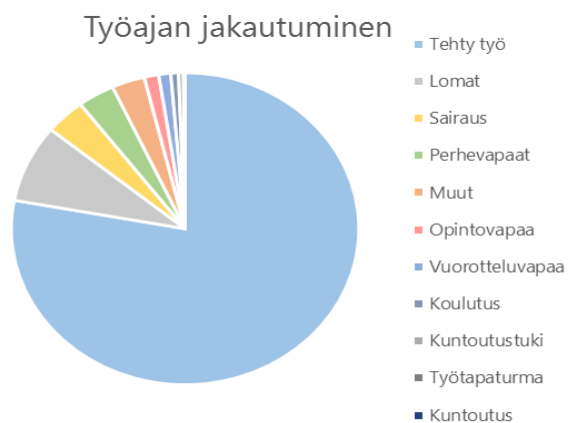


Taulukossa on esitetty henkilötyövuodet ja tehty työaika toimialoittain eriteltynä sekä koko kunnan yhteismääränä.

HTV1 on laskettu jakamalla palveluksessa olopäivät kalenteripäivinä luvulla 365 ja kertomalla tämä työaikaprosentilla.

HTV2 on laskettu jakamalla palkallisten palveluksessa olopäivien määrä kalenteripäivinä luvulla 365 ja kertomalla saatu luku työaikaprosentilla.

HTV3 eli tehty työaika saadaan vähentämällä palveluksessa olokalenteripäivistä kaikki poissaolot (mukaan lukien vuosilomat ja koulutusvapaat) ja jakamalla erotus luvulla 365 sekä kertomalla työaikaprosentilla.



Tehty työ	77,9 %
Lomat	8,0 %
Sairaus	3,7 %
Perhevapaat	3,4 %
Muut	3,1 %
Opintovapaa	1,3 %
Vuorotteluvapaa	1,1 %
Koulutus	0,7 %
Kuntoutustuki	0,5 %
Työtapaturma	0,1 %
Kuntoutus	0,0 %

Kaaviossa on esitetty Hattulan kunnan henkilöstön teoreettisen työajan jakautuminen tehtyyn työaikaan ja poissaoloihin vuonna 2016. Palkallisten poissaolojen osuus oli 14,3 % ja palkattomien 7,8 %.

5.2. Poissaolot

Poissaolon syy	Kalenteripäivät			Palkkakustannukset		
	2015	2016	muutos %	2015	2016	muutos %
Sairausloma	7 565	7 200	-4,8	299 387	361 402	20,7
Perhevapaa	7 440	7 123	-4,3	29 331	20 831	-29,0
Työtapaturma	361	212	-41,3	5 665	2 115	-62,7
Vuosiloma	16 585	16 589	0,0	1 336 830	1 351 837	1,1
Koulutus	1 413	1 119	-20,8	85 888	86 833	1,1
Kuntoutus	86	48	-44,2	2 976	1 645	-44,7
Muut	3 872	3 063	-20,9	69 418	75 221	8,4
Vuorotteluvapaa	2 212	2 355	6,5	0	0	0,0
Kuntoutustuki	336	989	194,3	0	0	0,0
Opintovapaa	2 159	3 128	44,9	0	0	0,0
	42 029	41 826	-0,5	1 829 494	1 899 884	3,8

Ylläolevassa taulukossa on esitetty Hattulan kunnan henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä syyn mukaan jaoteltuna sekä poissaoloista aiheutuneet välilliset palkkakustannukset. Sairaus-, perhevapaa-, työtapaturma- ja kuntoutuskustannuksista on vähennetty työnantajan saamat Kela-korvaukset ja mahdolliset muut korvaukset.

Vaikka poissaolopäivät vähenivät hieman (203 kalenteripäivää eli 0,5 %), nousivat poissaolojen aiheuttamat välilliset palkkakustannukset 3,8 % (70 389 euroa). Suurin kustannusnousu oli sairauspoissaoloissa, 20,7 % (62 014 euroa). Osaltaan tähän vaikutti se, että palkallisten ja palkattomien sairauslomien suhde muuttui 92,3 / 7,7 prosentista 94,5 / 5,5 prosenttiin. Lisäksi Kela-korvauksia saatiin vähemmän kuin vuonna 2015.

Seuraaviin kahteen taulukkoon on jaoteltu poissaolotiedot toimialoittain. Muihin vapaisiin sisältyy esimerkiksi virka- ja työehtosopimusten mukaiset erityisvapaat (mm. työntekijän omat 50- ja 60-vuotispäivät sekä kertausharjoitukset), lastentarhanopettajien ns. VES-vapaat, ylityövapaat sekä palkattomat kannustevapaat ja yksityisasiasta johtuvat vapaat. Muut palkattomat vapaat koostuvat opintovapaista, vuorotteluvapaista sekä kuntoutustukijaksoista.

	Sairauslommat			Työtapaturmat			Kuntoutus			Perhevapaat		
	2015	2016	muutos %	2015	2016	muutos %	2015	2016	muutos %	2015	2016	muutos %
Yleishallinto	230	92	-60,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	16	-
Perusturva	2 105	3 033	44,1	115	57	-50,4	0	0	0,0	3 299	2 147	-34,9
Sivistys	3 811	3 027	-20,6	38	105	176,3	48	36	-25,0	3 691	4 601	24,7
Tekninen	1 419	1 048	-26,1	208	50	-76,0	38	12	-68,4	450	359	-20,2
Yhteensä	7 565	7 200	-4,8	361	212	-41,3	86	48	-44,2	7 440	7 123	-4,3

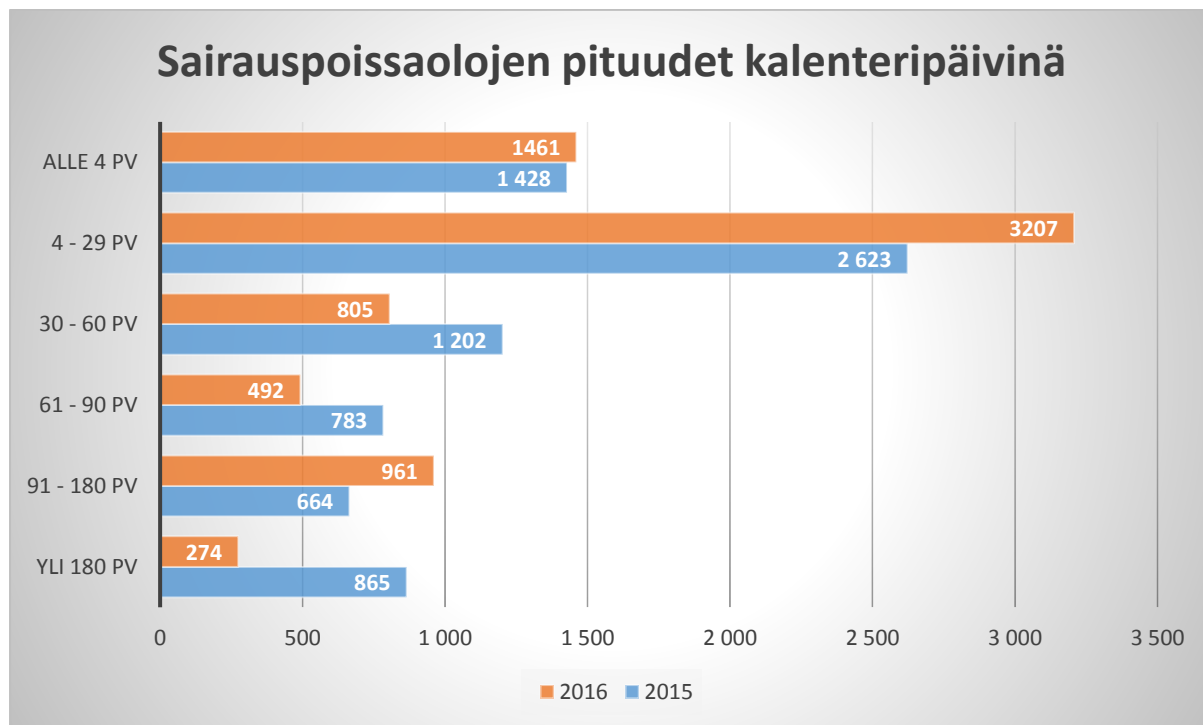
	Koulutus			Vuosilomat			Muut vapaat			Muut palkattomat vapaat		
	2015	2016	muutos %	2015	2016	muutos %	2015	2016	muutos %	2015	2016	muutos %
Yleishallinto	17	16	-5,9	701	414	-40,9	56	51	-8,9	0	0	-
Perusturva	510	437	-14,3	5 503	6 056	10,0	373	352	-5,6	1 606	2 709	68,7
Sivistys	871	589	-32,4	6 309	6 109	-3,2	3 258	2 514	-22,8	2 738	2 980	8,8
Tekninen	15	77	413,3	4 072	4 010	-1,5	185	146	-21,1	363	783	115,7
Yhteensä	1 413	1 119	-20,8	16 585	16 589	0,0	3 872	3 063	-20,9	4 707	6 472	37,5

5.3. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	% työajasta	euroa	% palkkakustannuksista
Sairauspoissaolot				
alle 4 pv	1 461	1,1		
4 - 29 pv	3 207	1,9		
30 - 60 pv	805	0,4		
61 - 90 pv	492	0,3		
91 - 180 pv	961	0,5		
Yli 180 pv	274	0,1		
Yhteensä	7 200	4,3	361	2,2
Keskimäärin / henkilötyövuosi (HTV2)	15,5		777	
Sairauspoissaoloista palkallisia	6 805			
Sairauspoissaoloista palkattomia	395			
Työ - ja työmatkatapaturmapoissaolot	212	0,1	2 115	0,01

Vuoden 2016 aikana Hattulan kunnan henkilöstö oli poissa töistä terveysperusteisesti yhteensä 7 412 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta 4,8 % (365 kalenteripäivää) ja työtapaturmiin liittyvät poissaolot 41,3 % (149 kalenteripäivää).

Keskimääräinen sairauspoissaolon pituus oli 15,5 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Luku pieneni edellisestä vuodesta 1,2 kalenteripäivää eli 7,2 %. Suomen kunta-alan keskiarvo oli 16,5.



Alle neljän kalenteripäivän mittaiset sairauspoissaolot ovat pysyneet jokseenkin samalla tasolla vuoteen 2015 verrattuna. 4 – 29 päivän sairauslomat ovat lisääntyneet 22,3 % (584 kalenteripäivää). Pidempien sairauspoissaolojen osalta päivät vähenivät kaikissa muissa ryhmissä paitsi kestoaltaan 91 – 180 kalenteripäivää. Eniten laskivat yli 180 päivän mittaiset sairauslomat (68,3 % eli 591 kalenteripäivää).

	2015	2016
Työtapaturmat kpl	23	24
Työmatkatapaturmat kpl	4	5
Tapaturmapoissaolot yhteensä kalenteripäivinä	361	212
Vakuutusyhtiön korvaamat päivät	208	133
Vakuutusyhtiön maksama korvaus euroa	23 848	14 252

Työhön liittyviä tapaturmia Hattulan kunnan henkilöstölle sattui vuonna 2016 yhteensä 29, joista 24 oli työtapaturmia ja viisi työmatkalla tapahtuneita (vakuutusyhtiön tilasto). Sairauslomaa näistä aiheutui yhteensä 212 kalenteripäivää.

6. HENKILÖSTÖKULUT

6.1. Henkilöstökulut

	2015	2016	Muutos %
Palkat ja palkkiot / käyttötalous	15 826 550	16 527 963	4,4
Työnantajan eläkemaksut	3 908 685	3 915 046	0,2
Muut sosiaalivakuutusmaksut	823 777	1 021 018	23,9
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät	-330 583	-267 247	-19,2
Yhteensä	20 228 429	21 196 790	4,8
Palkat ja palkkiot / investoinnit	69 712	74 840	7,4
Työnantajan eläkemaksut	11 990	12 798	6,7
Muut sosiaalivakuutusmaksut	3 974	4 614	16,1
Yhteensä	85 676	92 251	7,7
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	20 314 105	21 289 042	4,8

Palkkakuluihin sisältyvät kaikki palvelussuhteiselle henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot (ei luottamushenkilöiden eikä perhe- ja omaishoitajien palkkioita).

Henkilöstökulut kasvoivat vuoteen 2015 verrattuna 4,8 % eli 968 361,00 euroa. Henkilöstökulut henkilötyövuotta (HTV2) kohden olivat keskimäärin 45 773 euroa.

Henkilöstökulujen vertailu TP2015 vs. TP2016				Tot. %	Muutos %	Ero	Ero
Palkat ja palkkiot	TP2015	MTA2016	TP2016	MTA16	TP15/TP16	€ MTA16	TP15
Vakinaisten palkat	12 015 663,00	14 067 000,00	12 229 719,00	86,9	1,8	-1 837 281,00	214 056,00
Sijaisten palkat	1 824 898,00	819 000,00	2 220 464,00	271,1	21,7	1 401 464,00	395 566,00
Erilliskorvaukset	989 911,00	876 000,00	1 132 684,00	129,3	14,4	256 684,00	142 773,00
Tilapäisten kk-palkat	587 733,00	503 000,00	783 214,00	155,7	33,3	280 214,00	195 481,00
Tilapäisten tuntipalkat	45 387,00	13 000,00	22 589,00	173,8	-50,2	9 589,00	-22 798,00
LTMH kokouspalkkiot	84 264,00	81 000,00	85 101,00	105,1	1,0	4 101,00	837,00
Työllistämispalkat	362 956,00	300 000,00	268 911,00	89,6	-25,9	-31 089,00	-94 045,00
Jaksotetut palkat	1 421,00		-129 528,00		KIKY	-129 528,00	-130 949,00
Yhteensä	15 912 233,00	16 659 000,00	16 613 154,00	99,7	4,4	-45 846,00	700 921,00
Saadut korvaukset	-330 583,00	-307 000,00	-267 247,00	87,1	-19,2	39 753,00	63 336,00
Palkat ja palkkiot yht.	15 581 650,00	16 352 000,00	16 345 907,00	100,0	4,9	-6 093,00	764 257,00

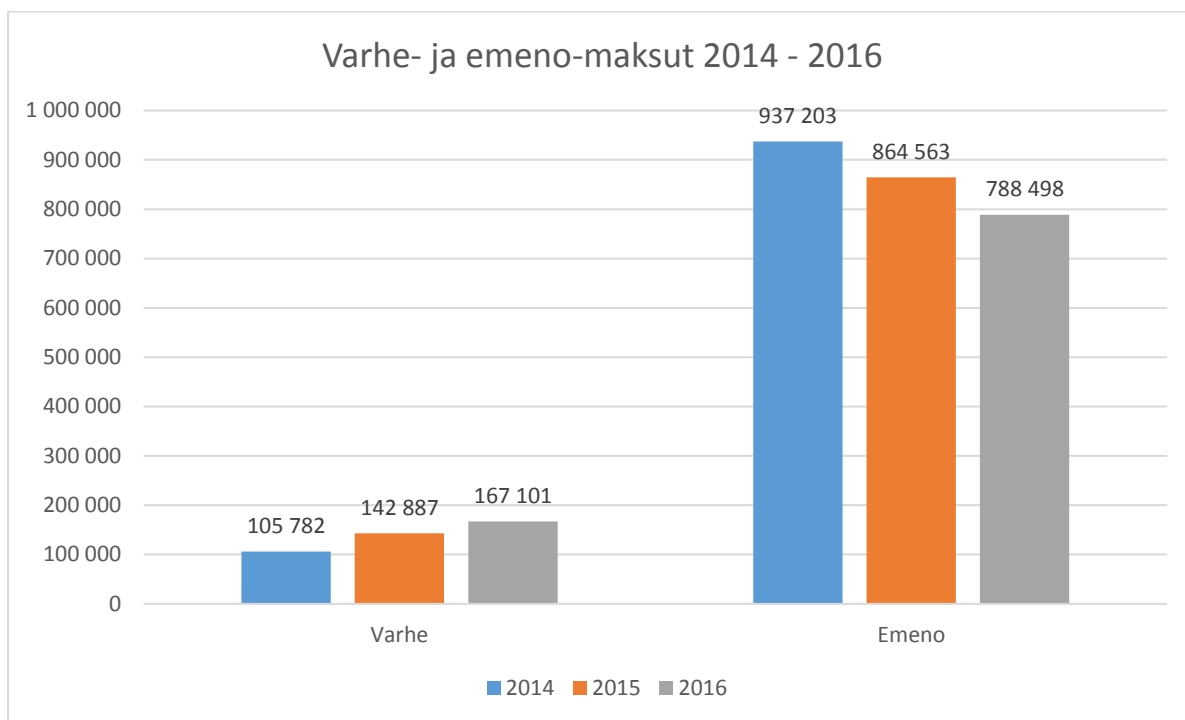
Henkilöstökulut toteutuivat muutetun talousarvion mukaan (99,7 %). Henkilöstökuluihin valtuusto lisäsi 190 000 euron lisämäärärahan syksyllä 2016. Hallinnon ja teknisen määrärahoja vähennettiin yhteensä 120 000 €, perusturvan määrärahaa lisättiin 190 000 € ja sivistyksen 120 000 €. Palkkakustannukset olivat 700 921,00 euroa suuremmat kuin tilinpäätöksen 2015 toteutuma. Eroa selittää yleiskorotus 1.2.2016, jonka kustannusvaikutus oli noin 70 000 €, kunnanjohtajan vaihtuminen 40 000 € ja kahden vakituisen henkilön nettolisäys 75 000 €. Lisäksi sijaismäärärahat kasvoivat 395 566 €, tilapäiset kuukausipalkkaiset 195 481,00 € ja erilliskorvaukset 142 773,00 €. Erilliskorvauksiin sisältyy vuodelle 2015 kuuluva perusturvan noin 55 000 € osuus. Kilpailukykysovimuksen vaikutus lomarahoihin toi säästöä 130 949 €. Työllistämiseen varatut palkat olivat 94 045 € ja tilapäisten tuntipalkat 22 798 € vuoden 2015 toteutumia pienemmät. Teknisen tukipalveluhenkilöstön palkkoja harmonisoitiin noin 29 000 eurolla.

6.2. Eläkemaksut

	euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	167 101	1,0
Eläkemenoperusteinen maksu	788 498	-

Varhaiseläkemenoperusteista (varhe) maksua maksetaan työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuella eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Hattulan kunnan varhemaksu nousi vuoteen 2015 verrattuna 16,9 % eli 24 213 euroa.

Eläkemenoperusteista maksua maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet Hattulan kunnan palveluksessa ennen vuotta 2005. Eläkemenoperusteinen maksu laski edellisestä vuodesta 8,8 % eli 76 065 euroa.



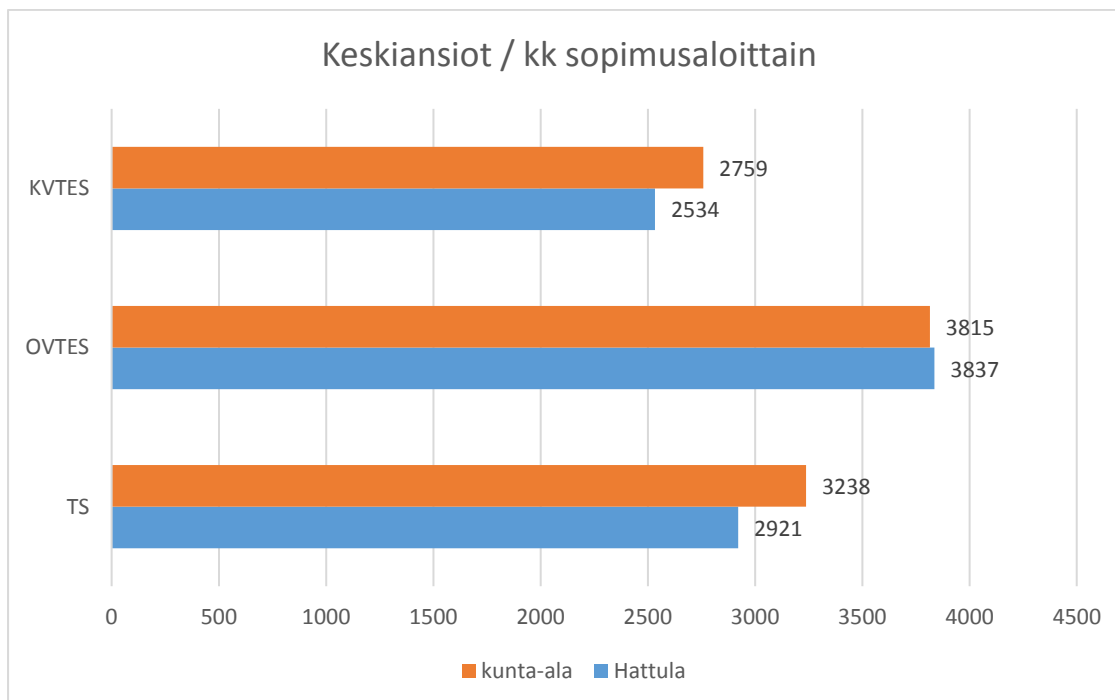
7. PALKKAUSJÄRJESTELMÄ JA HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN

Kunnanhallitus päätti 20.4.2015 (§ 65) palkita koko henkilökuntaa vuoden 2014 hyvästä tuloksesta joko E-passilla (kulttuuri- ja liikuntaselvit) tai vaihtoehtoisesti rahapalkkiolla. Kyseessä oli kertapalkkio 55 000 euroa, joka katettiin vuoden 2015 määrärahoista. Palkkion suuruus oli 120 euroa kulttuuri- ja liikuntaseteleinä ja 90 euroa rahapalkkiona. Henkilökunta sai itse valita, ottiko kertapalkkion rahana vai kulttuuri- ja liikuntaetuna. Vuoden 2016 aikana henkilöstöstä koostuva ideatiimi valmisi Hattulan kunnan palkitsemisjärjestelmää osana NASTA-ohjelmaa perustuen strategian tavoitteisiin. Palkitsemisjärjestelmä valmistui vuoden 2016 loppuun mennessä ja kunnanhallitus hyväksyi sen 13.2.2017.

Palkkaus rakenne ja miesten ja naisten keskiansiot sopimusaloittain

	KVTES	OVTES	TS
Tehtäväkohtainen palkka %	92,4	75,3	91,5
Palvelusaikaan sidotut, henkilökohtaiset ym lisät sekä lisä- ja ylityökorvaukset %	7,6	24,7	8,5
Yhteensä %	100,0	100,0	100,0
Kokonaisansio keskimäärin e/kk	2 533,60	3 837,08	2 921,35
Miesten keskiansio e/kk	3 420,13	4 120,25	-
Naisten keskiansio e/kk	2 468,18	3 737,44	-

Taulukon arvot on laskettu vakinaisen kokoaikaisen henkilöstön joulukuun 2016 ansiosta.



Kaaviossa verrataan Hattulan kunnan henkilöstön keskiansioita koko kunta-alan keskiarvoihin (Kuntatyöntantajat, kunta-alan tilaston 2015 ansiot lisättyinä vuoden 2016 yleiskorotusten kustannusvaikutusprosentilla).

KVTES:n alaiset keskiansiot ovat 8,9 % alaisemmat kuin kunta-alalla keskimäärin. Hattulan kunnan henkilöstö on naisvaltaisempi kuin kunta-ala keskimäärin ja suurin osa naisista työskentelee perinteisesti matalapalkkaisissa KVTES:n alaisissa työtehtävissä. OVTES:n alaiset keskiansiot Hattulassa vastaavat lähes kunta-alan keskiansioita.

Hattulan kunnan palveluksessa ei ole lainkaan Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) alaisuuteen kuuluvia työntekijöitä. Teknisen sopimuksen alemmaa keskiansiota Hattulassa selittää osaltaan se, että useissa muissa kunnissa matalapalkkaisimmat työntekijät kuuluvat teknisten tuntipalkkaisten työehtosopimuksen (TTES) piiriin.

7.1. Henkilöstöetuudet

Hattulan kunta jatkoi vuonna 2016 henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemista työkyvyn ja -hyvinvoinnin edistämiseksi. Tuen suuruus on 75 euroa työntekijää kohden koko vuodelta ja se toteutetaan sähköisen ePassi-palvelun kautta. Etu koskee vakinaisten lisäksi määräaikaisia, joiden yhdenjaksoinen palvelussuhde kestää vähintään kolme kuukautta. Vuonna 2016 ePassia käytti 329 työntekijää yhteensä 22 775 eurolla. Käytetty tuki jakautui miltei tasan liikuntaharrastusten (50,8 %) ja kulttuuriharrastusten (49,2 %) kesken.

Säästöjä on saatu merkkipäiväsääntöä muuttamalla eli 50 - ja 60-vuotispäivistä ei enää vuodesta 2015 alkaen ole annettu lahjakortteja, vaan nämä rahat panostettiin kulttuuri- ja liikuntaetuun.

Ilmaiset kuntosalivuorot, kuntopiirit ja voimatankojummat jatkuivat. Kuntokorttiarvonnat järjestettiin edellisten vuosien tapaan tammikuussa. Hattulan Askel -kampanjaan 15.3. - 15.4. osallistui noin 50 kunnan työntekijää. Työnantaja tuki heidän osallistumistaan 5 eurolla/henkilö. Hattulan kunta tuki aiempien vuosien tapaan myös vakinaisten työntekijöidensä omaehtoista koulutusta ja lääkärin läheteellä tapahtunutta kuntoutusta.

Keväällä 2016 järjestettiin henkilökunnan virkistytymispäivä Ahorannassa. Tilaisuuteen osallistui noin 60 Hattulan työntekijää. Päivän aikana oli monenlaista liikunnallista ja yhdessä tekemisen meininkiä.

Henkilökunnalla oli edelleen mahdollisuus ruokailla Palvelukeskus Punojanportissa ja Parolan koululla toimivassa keskuskeittiössä sekä päiväkotien, koulujen, Tuulia-kodin ja Pappilanniemen ruokaloissa.

Kunta tarjosi henkilökunnalleen jouluaterian 13.12.2016.

Merkkipäiväsääntö 1.9.2014 alkaen

Eläkkeelle siirtyminen

- ✓ Lahja lahjapankista
- ✓ työnantajan tarjoamat kakkukahvit
- ✓ kukat (noin 25 €)

Muu muistaminen

- ✓ 10 v palveluksesta 1 palkallinen vapaa,
 - ✓ 20 v palveluksesta 2 palkallista vapaata,
 - ✓ 30 v palveluksesta 3 palkallista vapaata ja
 - ✓ 40 v palveluksesta 4 palkallista vapaata
 - ✓ halukkaille kultainen ansiomerkki 30 vuoden palveluksesta
 - ✓ standardi säännön mukaan
- ✓ 50 ja 60 vuotta täyttävälle kakkukahvit

Henkilöstöetuudet

- kulttuuri- ja/tai liikuntaetu E-passilla
- työpaikkaruokailu
- työterveyshuollon palvelut kaikille
- koko kunnan yhteiset tilaisuudet

- työyksiköiden TYHY -tapahtumat
- osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet
- aloitteet
- työhyvinvointikyselyt
- jouluateria vuosittain
- omaehtoisen koulutuksen tuki 120 €/vuosi
- kuntoutushoidon avustus 120 €/vuosi (lääkärin läheteellä)

7.2 NASTAkunta – henkilöstölähtöisen johtamisen ohjelma 2014 - 2016

Henkilöstölähtöinen NASTAohjelma perustuu Hattulan kuntastrategian ja talouden tasapainottamisohjelman tavoitteisiin. Kehittämishjelma kestää syksystä 2014 vuoden 2016 loppuun saakka. Ohjelma alkoi syksyllä 2014 taustakartoituksella, johon kuuluivat avainhenkilöiden haastattelut sekä muun ohjelman toteuttamisessa tarvittavan aineiston kokoaminen. Kehittämistoiminta aloitettiin johtoryhmälle suunnatulla NASTAjohto - kehitysohjelmalla. Johtoryhmäläisten on tärkeä ymmärtää henkilöstölähtöisen kehittämisen ja osallistavan johtamisen ideologia. Esimiehet ovat myös tärkeässä roolissa ja heidän on tärkeää olla "askeleen edellä" koko henkilöstöä, jotta he kykenevät johtamaan oman työyhteisönsä henkilöstölähtöisen tuloksellisuuden kehittämistä.

Koko henkilöstö osallistui syksyllä 2014 starttipajoihin, joiden tavoitteena oli antaa ymmärrys siitä, mitä henkilöstölähtöinen kehittäminen tarkoittaa ja miten jokainen voi itse vaikuttaa omassa roolissaan. Starttipajoissa käynnistettiin lisäksi sisäisten NASTAuudistajien haku. NASTAuudistajat valittiin helmikuussa 2015 ja he valmentautuivat oman työnsä ohella toimiviksi kehittäjiksi.

Vuoden 2015 alussa toteutettiin työssä innostumiseen liittyvä mittaus, joka on käsitelty työyksiköissä. Nastauudistajien ja esimiesten valmennuksia on pidetty neljä kertaa vuoden 2016 aikana. Työyksiköiden tuottamia kehittämissideoita on saatu runsaasti ja niitä on otettu myös käyttöön ja arjen työn sujuvuutta lisäämään. Työyhteisökohtaisia valmennuksia toteutettiin koti- ja asumispalveluissa.

Vuonna 2016 nimettiin ideatiimi, jonka jäseniä ovat eri työyksiköiden NASTAuudistajat, esimiehet, talous- ja henkilöstöjohtaja, kehittämiskoordinaattori ja henkilöstösihteeri. Ideatiimi kokoontui vuonna 2016 neljä kertaa ja valmisti vuoden aikana koko henkilöstöä koskevan palkitsemisjärjestelmän. Järjestelmä perustuu marraskuussa 2016 valtuuston hyväksymään HATTULA 2021 kuntastrategiaan. Ideatiimissä on ollut mukana myös Pihlajalinna Oy:n edustus.

Hankkeen ohjausryhmään kuuluvat kunnanjohtaja, toimialajohtajat, talous- ja henkilöstöjohtaja ja Pihlajalinna Oy:n edustaja. Henkilöstön edustajana ohjausryhmässä on JHL:n pääluottamusmies. Yhteistyökumppanit hankkeessa ovat Rondo Training Oy ja Dazzle Oy.

7.2. Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa johtamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Toimintaympäristön muutosten ennakoitua tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden

osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi. Tulevaisuudessa on tärkeää myös henkilöstön oma aloitteellisuus ja luovuus. Osaamisen kehittämiseen sisältyvät sekä ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat.

Osaamisen kehittäminen on jatkuva prosessi

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on parantaa sekä palvelutuotannon tuloksellisuutta että työelämän laatua samanaikaisesti. Osaamisen kehittäminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Työn muuttuvat vaatimukset ja uudet haasteet edellyttävät jatkuvaa oppimista. Sitä voidaan tukea koulutuksen lisäksi erilaisilla työssäoppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä kuten työkierrolla, mentoroinnilla, tiimityöllä, itseopiskelulla jne. Myös oppimiselle myönteinen ilmapiiri on tärkeä tekijä.

Osaamista kehitettävä suunnitelmallisesti

Töiden organisoinnilla sekä työtapoja ja -kulttuuria kehittämällä voidaan lisätä organisaation osaamista. Esimerkiksi hyvä perehdytys, kehittävät työtehtävät sekä tiimi-, pari- ja projektityöskentely tukevat osaamisen kehittämistä. Myös mentoroinnin avulla on saavutettu hyviä tuloksia. Tehtävä- ja henkilökierto ovat myös tehokkaita tapoja laajentaa osaamista.

Lait ammatillisen osaamisen kehittämisestä

Säädöskokonaisuus ammatillisen osaamisen kehittämisestä tuli voimaan 1. tammikuuta 2014. Sääntelyn tavoitteena on kehittää osaamista palvelutoiminnan tarpeista lähtien. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää, että työnantaja on etukäteen laatinut koulutussuunnitelman ja edistää työntekijöiden ammatillista osaamista. Korvaus vähennetään työnantajan työttömyysvakuutus-maksusta. Koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta päivältä työntekijää kohden.

Korvaus on 10 % koulutukseen käytetyistä palkkakustannuksista. Koulutuksena hyväksytään niin sisäinen kuin ulkoinen koulutus, NASTA -koulutuspäivät, VESO -päivät ja yleensä kaikki palkalliset koulutustilaisuudet, myös osapäiväkoulutukset. Hattulan kunnan kaikki työyksiköt tekivät lakisääteisen koulutussuunnitelman.

Tammikuussa 2017 haettiin Työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta. Vuodelta 2016 koulutuskorvauksen määrä oli 4 200,00 € koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkasummasta 85 437,77 €.

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Kalenteripäivät yhteensä	Kalenteripäivät/ osallistuja	Kustannukset €/v
Koulutus	271	1 413	5,2	90 194
Opintovapaalla olevat	14	2 159	154,2	-
Yhteensä	285	3 572	12,5	90 194

Koulutukseen on laskettu ammatillinen henkilöstökoulutus, johtamis- ja esimieskoulutus sekä muu osaamisen kehittäminen.

7.3. Yhteistyöryhmä

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta järjestetään yhteistoimintalain mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle

vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Yhteistyöryhmän tehtävänä on osaltaan käsitellä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita. Työsuojeluasiat käsitellään myös yhteistyöryhmässä.

Yhteistyöryhmän jäseninä ovat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, kunnanjohtaja, talous- ja henkilöstöjohtaja sekä henkilöstösihteeri pöytäkirjanpitäjänä.

Jäsen	Läsnä
Pajuoja Irma, JHL pääluottamusmies, puheenjohtaja	6
Immonen Jorma, KTN pääluottamusmies	4
Törmä Jenni, SuPer pääluottamusmies	5
Ijäs-Räikkönen Tuula, JYTY pääluottamusmies	5
Peltonen Jari, JUKO pääluottamusmies	5
Ketola Kirsti, työsuojeluvaltuutettu	6
Jokela Alpo, työsuojelupäällikkö, työnantajan edustaja	5
Kalliaisenaaho Annu, työnantajan edustaja	5
Inna Lauri, kunnanjohtaja	5
Pirjo Vaara-Raatikainen, Terveystalo työterveyshoitaja	1
Johansson Jaana, sihteeri	5

Yhteistyöryhmä on kokoontunut vuonna 2016 kuusi kertaa eli 9.2., 17.3., 8.6., 15.9., 8.11. ja 13.12.2016.

Kokouksissa on käsitelty seuraavat asiat:

- YT-ryhmän vuosikello ja toiminnan suunnittelu 2016
- Parempi Työyhteisökyselyn tavoitteet, toteuttaminen ja tulokset
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2016 ja Kelan korvaushakemus 2015
- Tilinpäätös 2015
- Henkilöstöraportti 2015
- Palkitsemisjärjestelmäluonnos
- Paikalliset sopimukset
- SOTE-kilpailutus
- Hallintosääntöluonnos
- HATTULA 2021 strategialuonnos
- Paikallinen sopimus lomarahojen vapaaksi vaihtamisesta 2016
- Osavuosikatsaukset 1, ja 2/2016
- NASTA -ohjelman sisältö, tavoitteet, rahoitus ja aikataulu
- vuoden 2017 talousarvio
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2017

7.4. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Työterveyshuolto sisältää sekä lakisääteisen, ehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan että työnantajan kustantaman vapaaehtoisen sairaanhoidon. Työterveyshuollon palvelun tarjoajana toimi Suomen Terveystalo Oy. Sopimus päättyi 31.3.2018.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 331 758 euroa vuonna 2016. Kela korvaa kustannuksia kahden korvausluokan mukaan. Korvausluokasta riippuen kustannuksista korvataan enintään 50 % tai 60 %. Kelan korvausta haetaan seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä.

Vuoden 2016 huhtikuussa Hattulan kunta järjesti työterveyshuollon kanssa Parempi Työyhteisö (ParTy)[®] -kyselyn, jonka tarkoituksena on selvittää työyhteisön toimivuutta ja henkistä hyvinvointia. Kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi työkyvyn ylläpitoon ja yhteistyön kehittämiseen tähtäävässä toiminnassa. Kysely on kehitetty Työterveyslaitoksella ja sen toteuttamisesta vastaa Terveystalo. Tulosten analysoinnin ja raportoinnin jälkeen suunniteltiin ja toteutettiin jatkotoimenpiteet ja niiden muoto yhdessä työterveyshuollon kanssa. Hattulan kunnan vastausprosentti oli 75 %.

ParTykyselyn keskeiset teemat ovat: **henkilöstön hyvinvointi, työn perusedellytykset, työyhteisön toimivuus ja työyhteisön kehittämisedellytykset**. Henkilöstön hyvinvointia mitataan työstressin ja työn ilon kokemuksilla. Työn perusedellytyksiä kuvataan tehtävien ja tavoitteiden tuntemisella, työn hallinnalla ja työn kuormitustekijöillä. Työyhteisön toimivuus pitää sisällään mm. yksiköiden välisen yhteistyön, esimiehen ja johdon toiminnan. Työyhteisön kehittämisedellytyksiä mitataan mm. yksikön kehittämisaktiivisuudella, yksiköiden välisen yhteistyön toimivuudella sekä esimiehen ja johdon toiminnalla.

HYVINVOIVA TYÖYHTEISÖ TEKEE PAREMPAA TULOSTA

Parempi Työyhteisö (ParTy)[®] -kysely on luotettava työkalu työyhteisön tilan arviointiin. Kysely tuottaa arvokasta tietoa organisaation toiminnasta ja kehittämiskohteista. Se antaa realistisen kuvan esimerkiksi työilmapiiristä, työyhteisön ongelmista, esimiestoiminnasta, työhyvinvoinnista, työn kuormittavuudesta ja työyhteisötaidoista.

Kyselyn tulosten tulkintaan on käytettävissä laaja suomalainen vertailuaineisto. Sen avulla voi verrata organisaation tilannetta muihin suomalaisiin organisaatioihin.

ParTy[®] -kysely otettiin käyttöön, koska Hattulan kunta halusi:

- selvittää henkilöstön työhyvinvointia, yhteistyötä ja johtamista
- tietää miten organisaationne toimii muihin verrattuna
- tunnistaa organisaationne vahvuudet ja kehittämiskohteet
- tukea henkilöstön osallistumista toiminnan kehittämiseen

PAREMPI TYÖYHTEISÖ (PARTY)[®] -KYSELYN JAKELIJAT

ParTy[®] -kyselyä toteuttavat lisenssillä työterveyshuollot sekä muut alan toimijat. Kyselyprosessin toteutusta tarjoavat seuraavat tahot:

[Lääkärikeskus Aava](#)

[Caritas Lääkärit Oy](#)

[Diacor terveyspalvelut Oy](#)

[Finla Työterveys ry](#)

[Etelä-Karjalan Työkunto Oy](#)

[Etelä-Savon Työterveys Oy](#)

[Sensor](#)

[Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä työterveyshuolto](#)

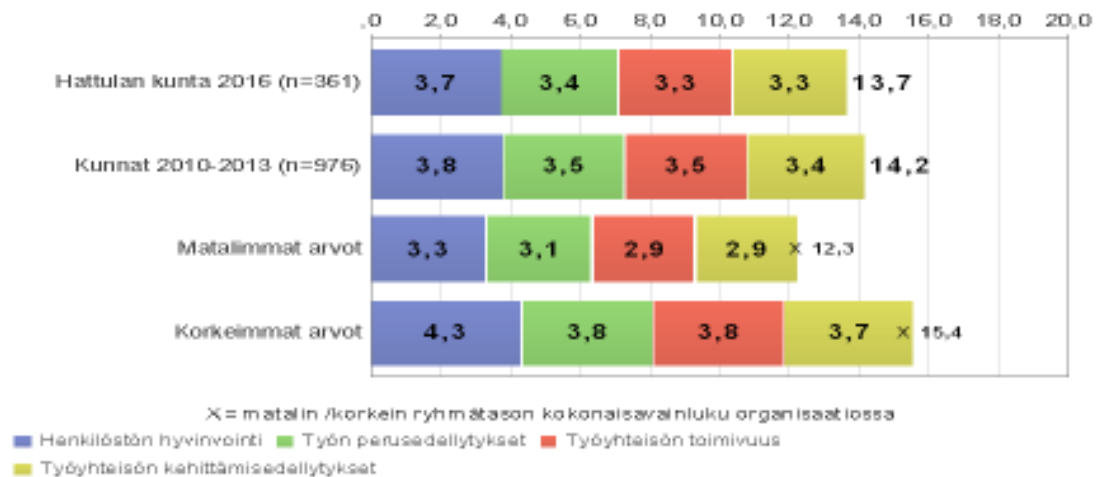
[Terveystalo](#)

[Vaasan Alueyöterveys](#)

Hattulan kunnan ParTy kyselyn avainluvut:

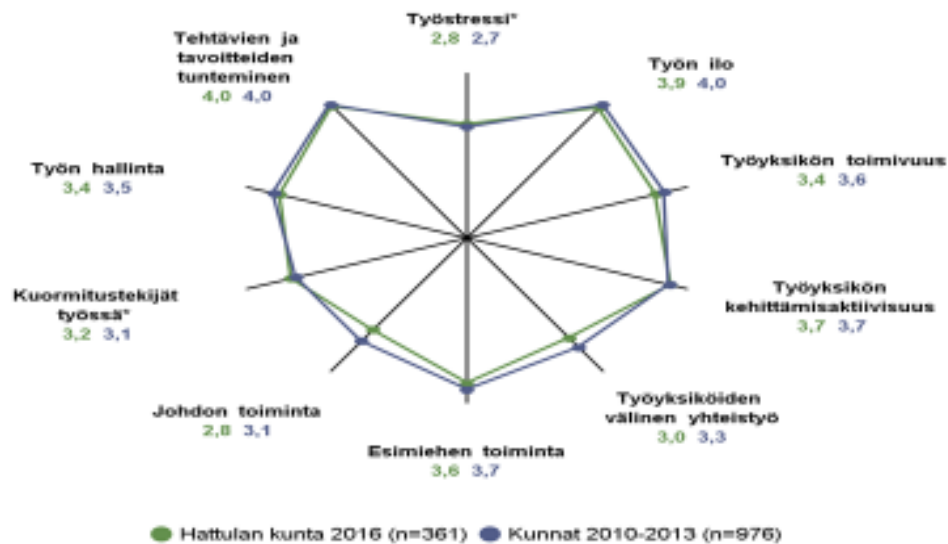
Parempi Työyhteisö (ParTy)® -avainluvut

Yksittäisten avainlukujen matalin ja korkein tulos lasketaan erikseen, jolloin arvojen summa voi olla eri kuin korkein/matalin kokonaisluku.
Huom. mahdollinen 0,1-0,2 pisteen ero Parempi Työyhteisö kokonaisavainluvussa ja yksittäisten avainlukujen yhteenlasketussa summassa johtuu pyöristyksestä.



Parempi Työyhteisö (ParTy)® -tuloskooste

Tulokset on esitetty keskiarvoina
*Stressi ja Kuormitustekijät työssä: pienempi arvo on parempi



Parempi Työyhteisö (ParTy)® -kysely. © Työterveyslaitos, kyselyn osittainenkin kopiointi kielletty. Toteuttajalisenssillä Terveystalo



7

7.5. Työsuojelutoiminta

Työsuojeluvaltuutettuina ovat 2016 toimineet Marko Seppälä, toimihenkilöt; Kirsti Ketola, opettajat ja lastentarhanopettajat; Eija Setälä, työntekijät. Työsuojelupäällikkönä on toiminut valvontainsinööri Alpo Jokela.

Työsuojeluorganisaation toiminnassa on ollut mukana myös kiinteistöpäällikkö Juhani Järvinen ja Terveystalon edustajat Janne Juvonen, lääkäri ja Pirjo Vaara-Raatikainen, työterveyshoitaja.

Työsuojeluryhmä on kokoontunut 2016 yhteensä kuusi kertaa.

Käsiteltävinä asioina on ollut työympäristöön liittyvät ongelmat kuten sisäilman laatu, erilaiset kosteuden aiheuttamat haitat sekä työhyvinvointi. Olemme käsitelleet työsuojelun toimintaohjelman edellyttämät työterveyden raportit ja ennakoivan työsuojelun toimenpiteet.

Lisäksi työsuojelutoimikunta on aloittanut kunnan pelastussuunnitelmien päivitysten kartoituksen.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilöstöraportin tunnuslukujen perusteella on todettavissa mm. seuraavaa:

Vakituisen henkilöstön (404) osuus koko henkilöstömäärästä (497) lisääntyi hieman ollen 81,3 % (80,2 % vuonna 2015). Määräaikaisissa työsuhteissa ja sijaisina olevien osuus vähentyi vastaavasti edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisuuden pitää olla tilapäinen, selkeään syyhyn perustuva. Yleisin syy määräaikaisuuteen on avoimen viran tai toimen hoito, kausiluonteinen työ, sijaisuus, määräajan kestävä projekti tai palkkatuella työllistäminen.

Vakituisesta henkilöstöstä on yli 50-vuotiaita 42,3 %. Ikäryhmän 30 – 49-vuotiaiden osuus on 48,8 %. Yli 60-vuotiaita on 8,9 % samoin alle 30-vuotiaita. Hattulan kunnassa eläkkeellesiirtymiskä on 63,9 vuotta, kun se vuonna 2015 oli 62,8 vuotta. Työnantajan tulee omalta osaltaan huolehtia siitä, että henkilöstön työkyky säilyisi eläkkeelle siirtymiseen saakka ja työuria pystytään pidentämään.

Sairauden vuoksi vakituinen henkilöstö oli poissa keskimäärin 15,5 kalenteripäivää/henkilö (16,7 kpv vuonna 2015). Vaikka sairauspoissaolot vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna 4,8 % (365 kpv), niin sairauspoissaolokustannukset nousivat 20,7 %. Tämä johtuu siitä, että palkallisten ja palkattomien sairauslomien suhde muuttui siten, että palkallisia lyhyitä sairauslomia oli enemmän kuin palkattomia pitkiä. Tästä johtuen myös Kelakorvauksia saatiin vähemmän, koska Kela korvaa vain yli 10 päivää kestävien palkallisten sairauslomien kustannuksia.

Hattulan kunta on selkeästi naisvaltainen työpaikka. Naisten osuus henkilöstöstä on 86,4 % (87,6 % vuonna 2015).

Kunnan kehittämissuunnitelmassa vuoteen 2016 on henkilöstön näkökulma, jonka toimenpidelinjaukset ovat:

- henkilöstön työkyky ja osaaminen turvataan oikealla henkilöstömitoituksella, aktiivisella henkilöstöpolitiikalla sekä työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ja koulutuksella
- henkilöstön palkkauksessa huomioidaan palkkauksen kannustavuus, kilpailukykyisyys ja työtehtävien asettamat vaatimukset
- henkilöstön koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen osoitetaan riittävät voimavarat
- henkilöstön eläkkeelle siirtymisen aiheuttamaan työvoiman tarpeeseen varaudutaan
- tiedonkulkua ja tiedonvälityksen kanavia parannetaan
- johtamis- ja kehittämisvalmiuksia parannetaan

Hattulan kunnan tavoitteena on edistää henkilöstön tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumista palkkauksessa, urakehityksessä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Henkilöstöä ja kunnan henkilöstöpolitiikkaa koskevat suunnitelmat ja raportit pidetään ajan tasalla, ja niiden tarjoamaa tietoa hyödynnetään kunnan päätöksenteossa ja toiminnan suunnittelussa.

Työpaikan vetovoimatekijöiksi on tunnistettu esimerkiksi oikeudenmukainen johtaminen, mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, yhteisöllisyys ja toimiva työterveyshuolto. Vetovoimaiset työpaikat onnistuvat myös rekrytoimaan uusia työntekijöitä ja tukevat

nykyisten työntekijöiden työssä jatkamista. Hattulan kunta käyttää rekrytoinnissa Kuntarekry.fi -palvelua. Valtakunnallinen sivusto on kuntatyön markkinointipaikka.

Työn tuottavuusvaatimukset lisääntyvät ja työympäristö muuttuu. Palvelujen tarve kasvaa varsinkin hoitopuolella. Jotta työtä pystytään paremmin hallitsemaan ja työn rasittavuutta vähentämään, on panostettava hyvään johtamiseen, osaamiseen ja työkykyyn. Johtamisosaamista onkin lisätty enenevässä määrin mm. JET -tutkinnoilla.

Kunta varaa vuosittain talousarvioon määrärahan työkykyä ylläpitävään toimintaan. Työntekijöitä ohjataan myös kuntoutukseen entistä enemmän työterveyshuollon toimesta. ASLAK-, TYK- ja yksilöllinen kuntoutus ovat palkallisia. Työnantajan kannattaa panostaa myös sellaiseen työterveydenhuollon kautta toteutetun kuntoutuksen palkallisuuteen tai muulla tavoin tukemiseen, jolla turvataan vielä suhteellisen hyvässä työkunnossa olevan työntekijän työkyvyn säilyminen.

Lopuksi Työterveyslaitoksen emeritusprofessori Guy Ahosen mietteitä työhyvinvoinnista ja toisaalta sen vastapuolesta eli työpahoinvoinnista.

Ahonen toteaa Yle -uutisten haastattelussa 29.4.2016 seuraavaa:

”Pahoinvointi näkyy työpaikoilla sairauspoissaoloina, työkyvyttömyytenä ja sitoutumisen puuttumisena. Suomessa ei asiaa vielä ymmärretä, vaan maassa kukoistaa huono henkilöstöjohtaminen. Ahosen mukaan Suomella on vakava, laaja ja erittäin kallis ongelma: työpahoinvointi. Se maksaa Ahosen laskelmien mukaan vähintään 25 miljardia euroa vuodessa.

– Onhan työpahoinvointi iso ongelma, jos yksi sen ilmenemismuoto on se, että parikymmentätuhatta ihmistä joutuu jäämään työkyvyttömyyseläkkeelle keskimäärin 51–52-vuotiaana. Sen takia menetetään 250 000–260 000 työvuotta joka vuosi, Ahonen summaa.

– Olemme kollegoiden kanssa myös laskeneet, että puutteellisen johtamisen ja työhyvinvoinnin takia menetetään noin parikymmentä prosenttia työn tuottavuudesta. Ahosta on kritisoitu laskelmista, sillä työpahoinvointia on mahdotonta kitkeä kokonaan.

– En sitä väitäkään, mutta kun pieni osa tiedosta saadaan hyödynnettyä, niin sillä jo parannetaan Suomen elinkeinoelämää ja yhteiskuntaa valtavasti.

– Nostaisin yhdeksi syyksi perinteisten yritysten johdon raportointijärjestelmän, joissa kirjanpito ja tilinpäätösjärjestelmä ovat numero yksi. Henkilöstö näkyy vain lukuina. Työhyvinvoinnin hallinta edellyttäisi laajempaa seurantajärjestelmää. Toinen syy, miksi työhyvinvointiin ei kiinnitetä yrityksissä riittävästi huomiota, on niin sanottu ydintoiminta-ajattelu.

– On modernia ajatella, että yrityksen pitää keskittyä vaan siihen omaan ydintoimintaan ja loput asiat on pidettävä näkökentän ulkopuolella.

Ahonen uskoo, että hänen ajatuksensa sotivat perinteisiä työelämän käsityksiä vastaan. Edelleen mielletään yleisesti, että työpaikoille ei tulla viihtymään, vaan tekemään pelkästään töitä.

– Meidän on syytä päivittää näkemystämme työstä. Tulos on parempaa, jos ihminen kokee työnsä mielekkääksi ja tärkeäksi osaksi omaa elämää. Myös nykyinen hallitus saa emeritusprofessorilta pyyhkeitä. Säästöt ja leikkaukset huolestuttavat, eikä työhyvinvoinnin mahdollisuutta ei ole professorin harmiksi hyödynnetty lainkaan.

– Useimmat niistä toimista, joita on toteutettu ja suunniteltu nimenomaan aiheuttavat lisäpahoivointia ja lisäävät sitä laskua, jota vuosittain maksetaan. Guy Ahonen korostaa, että on oikeasti olemassa todellisia keinoja parantaa työhyvinvointia. Ahonen on tutkinut tutkijakollegansa Ossi Auran kanssa viime vuosina kahtatuhatta suomalaista yritystä. Tulokset puhuvat puolestaan: Kun yritys on satsannut kunnolla työhyvinvointiin, niin se tuottaa myös euroja paremmin.

– Kehittämällä esimiestyötä ja sitä kautta henkilöstön ominaisuuksia, saadaan aikaan yrityksen tulosta”.

Lähde: [www.http://yle.fi/uutiset](http://yle.fi/uutiset) 29.4.2016

Emeritusprofessori Ahosen mukaan työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen eli hyvinvointi ja tuloksellisuus korreloivat keskenään. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisesti hyvin kannattavia. Samoihin tavoitteisiin Hattulan kunta on pyrkinyt mm. NASTA-ohjelman ja Työterveyslaitoksen kehittämän Parempi Työyhteisö toimintamallin avulla. Henkilöstölähtöinen johtaminen ja kehittäminen sekä kokeileva työkuultuuri ovat myös hyvinvoinnin johtamisen keskiössä.