Hattulan kunnan henkilöstöraportti 2018

Sisällys

1. JOHDANTO 2
2. KUNNAN HALLINTO-ORGANISAATIO 4
3. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 5
3.1. Henkilöstömäärä 5
3.2. Henkilöstö toimialoittain 7
3.3. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet 8
4. HENKILÖSTÖRAKENNE 9
4.1. Sukupuolijakauma 9
4.2. Ikärakenne 10
4.3. Vaihtuvuus 11
4.4. Eläköityminen 11
4.5. Palvelusaika Hattulan kunnalla 12
5. HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT 13
5.1. Henkilötyövuodet 13
5.2. Poissaolot 16
5.3. Terveysperusteiset poissaolot 18
6. HENKILÖSTÖKULUT 19
6.1. Henkilöstökulut 19
6.2. Eläkemaksut 19
7. PALKKAUSJÄRJESTELMÄ JA HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN 20
7.1. Henkilöstöetuudet 20
7.2. Koulutus ja osaamisen kehittäminen 21
7.3. Yhteistyöryhmä 22
7.4. Työterveyshuolto 23
7.5. Työsuojelutoiminta 23
8. JOHTOPÄÄTÖKSET 24

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 henkilöstöresurssien 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. 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.

Talouden tasapainottamisprosessissa nostettiin esiin kunnan periaatteet henkilöstöpolitiikassa. Niiden mukaan kunta panostaa osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön jaksamiseen ja tavoitteiksi asetetaan:

1. luottamuksen ja yhteistyön kasvattaminen

2. luovuuden mahdollistaminen ja tuloksellisuus

3. henkilöstön osaamisen ylläpito sekä työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen.

Esitykset henkilöstön aseman ja hyvinvoinnin edistämiseksi kytketään seuraaviin kokonaisuuksiin:

Luottamus ja yhteistyö:

- työyhteisön toimivuuden ja toimialojen välisen yhteistyön kehittäminen
- koko kuntaa koskevien henkilöstöohjeiden ja pelisääntöjen noudattaminen
- työn mielekkyyden vahvistaminen
- johtamisen ja esimiestyön kehittäminen

Luovuuden mahdollistaminen ja tuloksellisuus:

- luovuuden ja innostuksen vahvistaminen
- henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantaminen
- palkitsemisjärjestelmän ka kannustusmallien kehittäminen

Henkilöstön osaamisen ylläpito:

- yksilö- ja työyhteisökohtaisten koulutussuunnitelmien toteutuminen
- osaamisen kehittämiseen panostaminen (koulutus, mentorointi, työkierto, perehdyttäminen)
- rekrytoinneissa onnistuminen

Työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen:

- työssäolopäivien lisääminen (poissaolojen hälytysrajat ja varhaisen tuen malli)

- kuntoutusten toimenpiteet, ammatillinen ja terveydellisen kuntoutuksen onnistuminen
- uudelleensijoittumistoiminnan ja korvaavan työn kehittämien

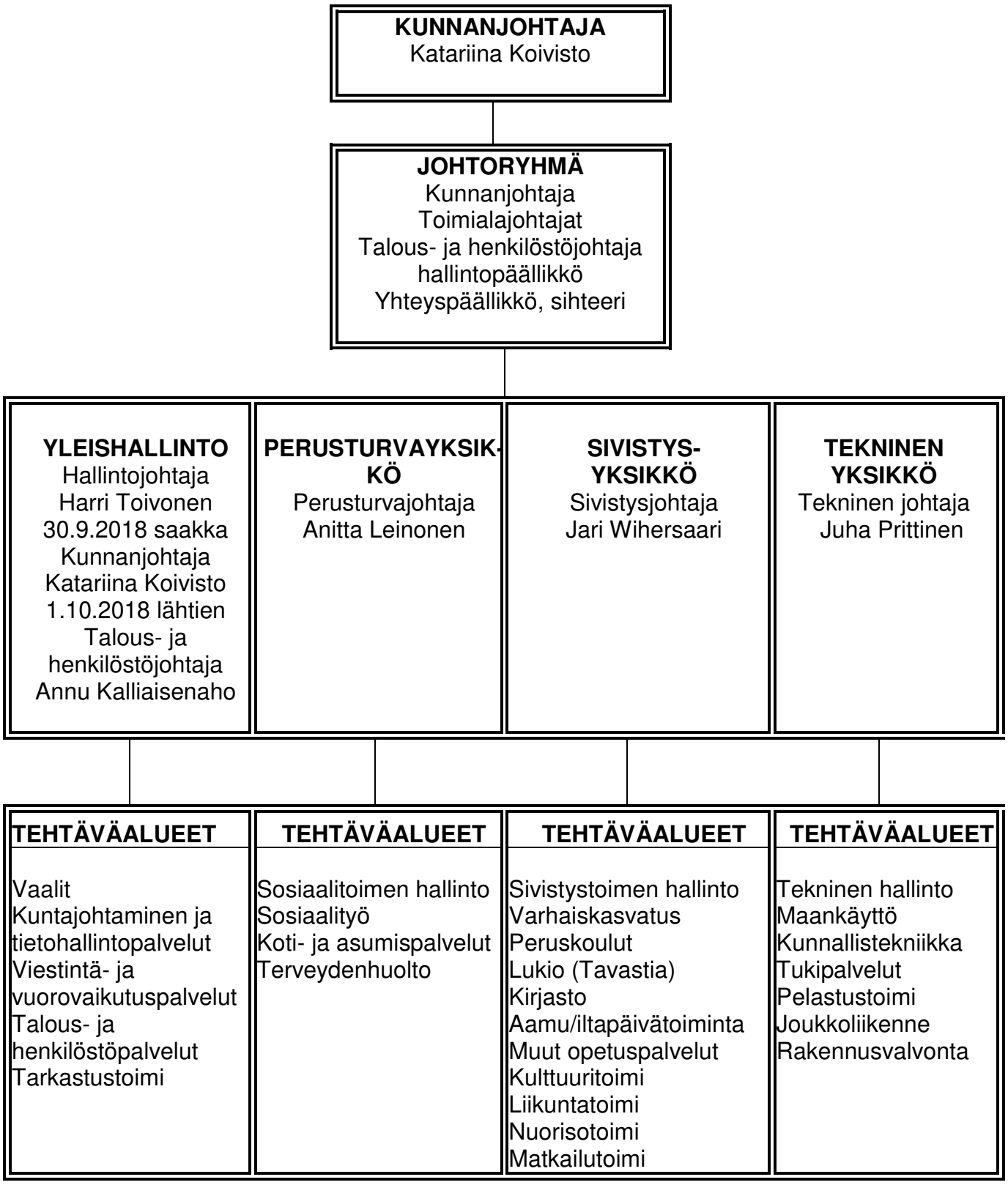
Huolimatta muuttuvasta toimintaympäristöstä sekä taloudellisista haasteista työn ilo ja työhyvinvointi ovat kunnan henkilöstöpoliittisina tavoitteina. Henkilöstön työhyvinvointia mitataan kahden vuoden välein Parempi Työyhteisö-kyselyllä. Seuraava kysely tehdään syksyllä 2019.

Henkilöstön jaksaminen ja työhyvinvointi ovat avainasemassa organisaation tuloksekkaassa toiminnassa.

Henkilöstöraportti täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä. Raportti käsitellään kunnan yhteistoimintaryhmässä, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Raportin tiedot esitetään 31.12. tilanteen mukaan.

Hattula 24.5.2019 Katariina Koivisto, kunnanjohtaja

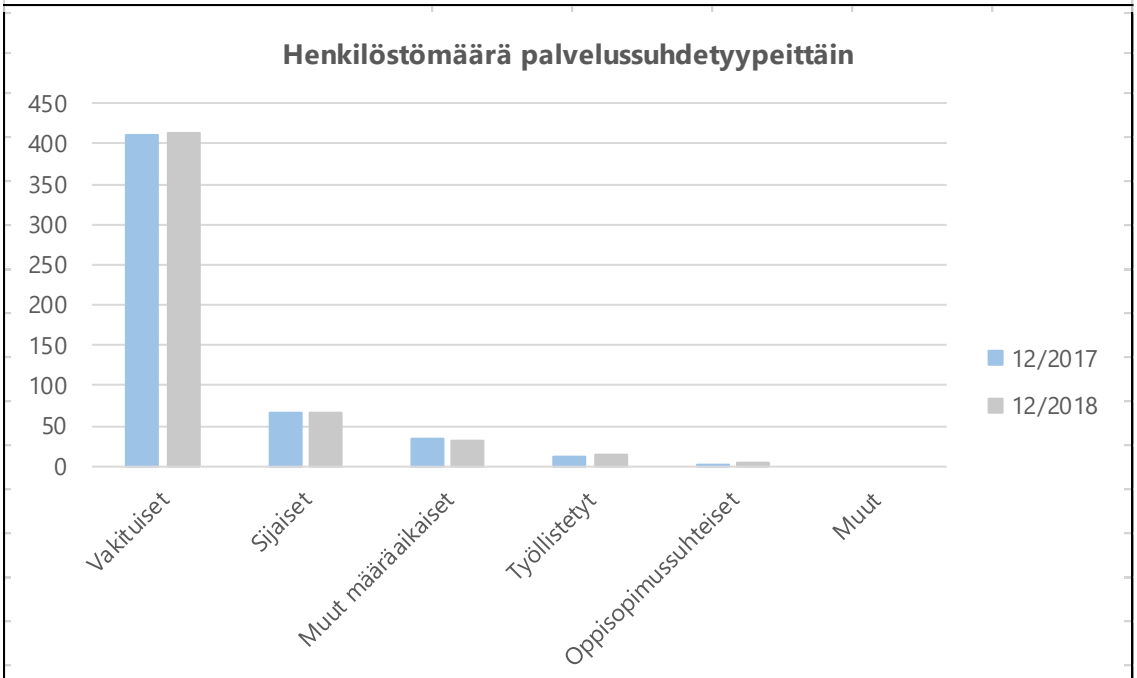
2. KUNNAN HALLINTO-ORGANISAATIO



3. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

3.1. Henkilöstömäärä

Hattulan kunnan palveluksessa 31.12.2018 oli 413 vakinaista sekä 115 määräaikaista henkilöä, joista palkkatuella työllistettyjä oli 14. Lukuihin eivät sisälly omais- ja perhehoitajat eivätkä poliittiset luottamushenkilöt, koska he eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

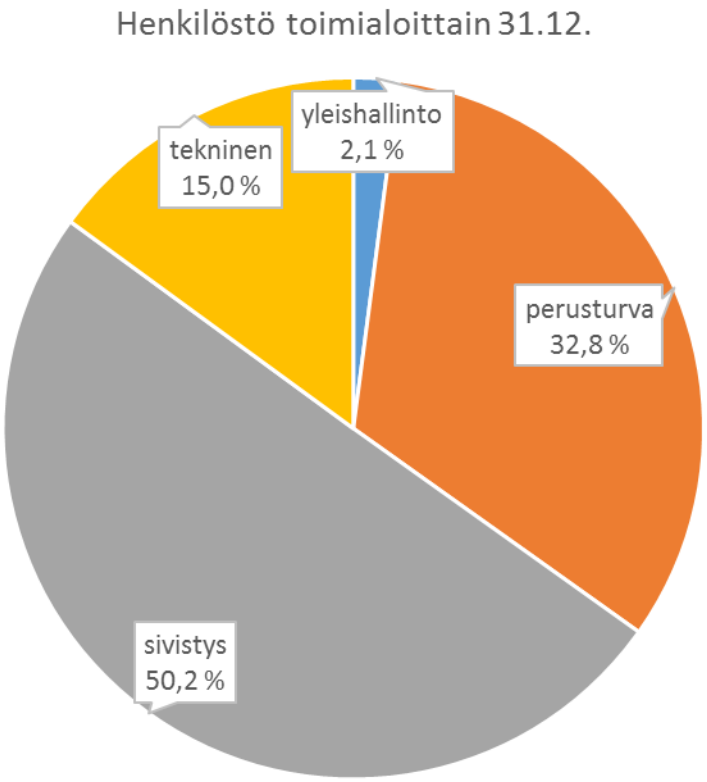


Kuukauden viimeisen päivän tilanne	12/2017	%	12/2018	%	Muutos
Vakituiset	**411**	**78,6 %**	**413**	**78,2 %**	**0,5 %**
Miehet	54	10,3 %	54	10,2 %	0,0 %
Naiset	357	68,3 %	359	68,0 %	0,6 %
Sijaiset	**65**	**12,4 %**	**65**	**12,3 %**	**0,0 %**
Miehet	9	1,7 %	8	1,5 %	-11,1 %
Naiset	56	10,7 %	57	10,8 %	1,8 %
Muut määräaikaiset	**34**	**6,5 %**	**32**	**6,1 %**	**-5,9 %**
Miehet	14	2,7 %	16	3,0 %	14,3 %
Naiset	20	3,8 %	16	3,0 %	-20,0 %
Työllistetyt	**11**	**2,1 %**	**14**	**2,7 %**	**27,3 %**
Miehet	4	0,8 %	7	1,3 %	75,0 %
Naiset	7	1,3 %	7	1,3 %	0,0 %
Oppisopimussuhteiset	**2**	**0,4 %**	**4**	**0,8 %**	**100,0 %**
Miehet	1	0,2 %	1	0,2 %	0,0 %
Naiset	1	0,2 %	3	0,6 %	200,0 %
Muut	**0**	**0,0 %**	**0**	**0,0 %**	
Miehet	0	0,0 %	0	0,0 %	
Naiset	0	0,0 %	0	0,0 %	
Yhteensä	**523**	**100,0 %**	**528**	**100,0 %**	**1,0 %**

Vakinaisen henkilöstön osuus (78,2 %) oli miltei sama kuin edellisenä vuonna (78,6 %). Koko kunta-alan keskiarvo on 77,6 % (Kuntatyönantajat, kunta-alan tilastot 2017). Määräaikaisia Hattulassa oli 19,1 % ja työllistettyjä 2,7 % koko henkilöstöstä. Vastaavat kunta-alan prosenttiosuudet olivat 20,9 % ja 1,5 %.

Palvelussuhteen määräaikaisuuden syitä olivat vakinaisen henkilön sijaistus, avoimen viran tai toimen hoito määräaikaisesti puuttuvan kelpoisuuden vuoksi sekä tehtävän kausi- tai projektiluonteisuus.

3.2. Henkilöstö toimialoittain

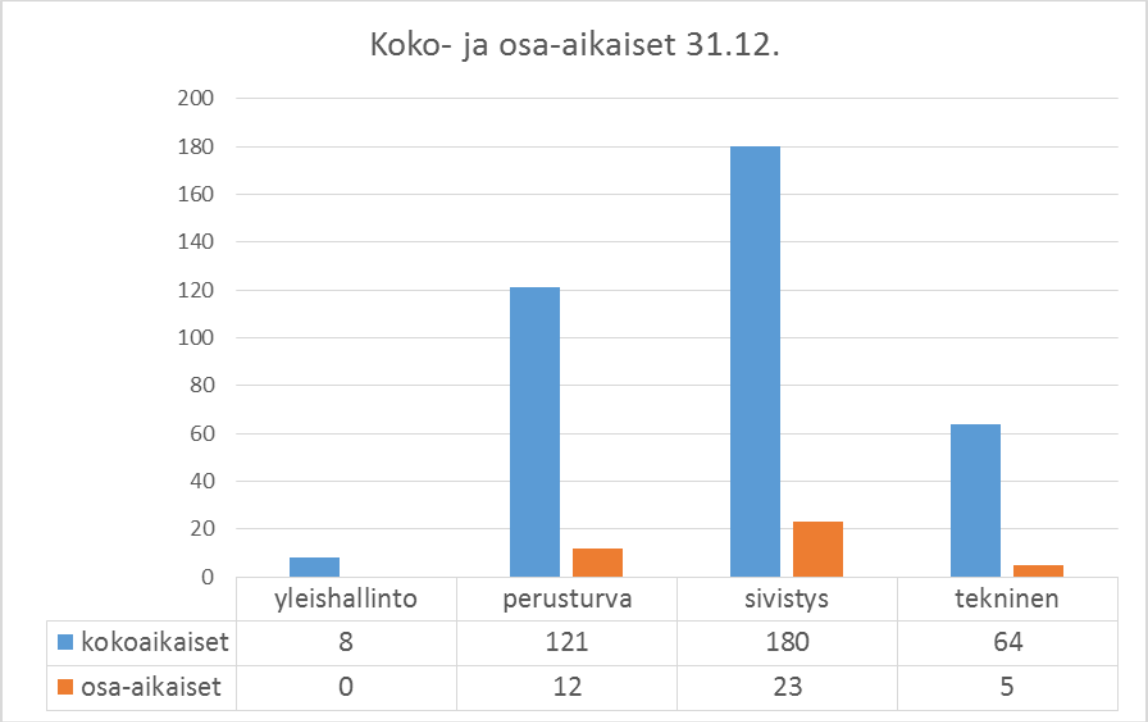


Noin joka toinen (50,2 %) Hattulan kunnan työntekijöistä oli sivistystoimialan palveluksessa (edellisenä vuonna 49,5 %). Perusturvatoimialan osuus oli 32,8 % eli noin kolmannes (33,9 %) ja teknisen toimen 15,0 % (14,5 %). Yleishallinnossa työskenteli 2,1 % henkilöstöstä kuten myös 2017.

	yleishallinto		perusturva		sivistys		tekninen		yhteensä	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Vakituiset	8	9	133	133	203	199	69	70	413	411
Muut määräaikaiset	3	2	4	3	20	26	5	3	32	34
Sijaiset	0	0	31	34	34	30	0	1	65	65
Työllistetyt	0	0	4	5	7	4	3	2	14	11
Oppisopimussuhteiset	0	0	1	2	1	0	2	0	4	2
Kaikki yhteensä	11	11	173	177	265	259	79	76	528	523

Taulukossa henkilömäärät toimialoittain 31.12.2018.

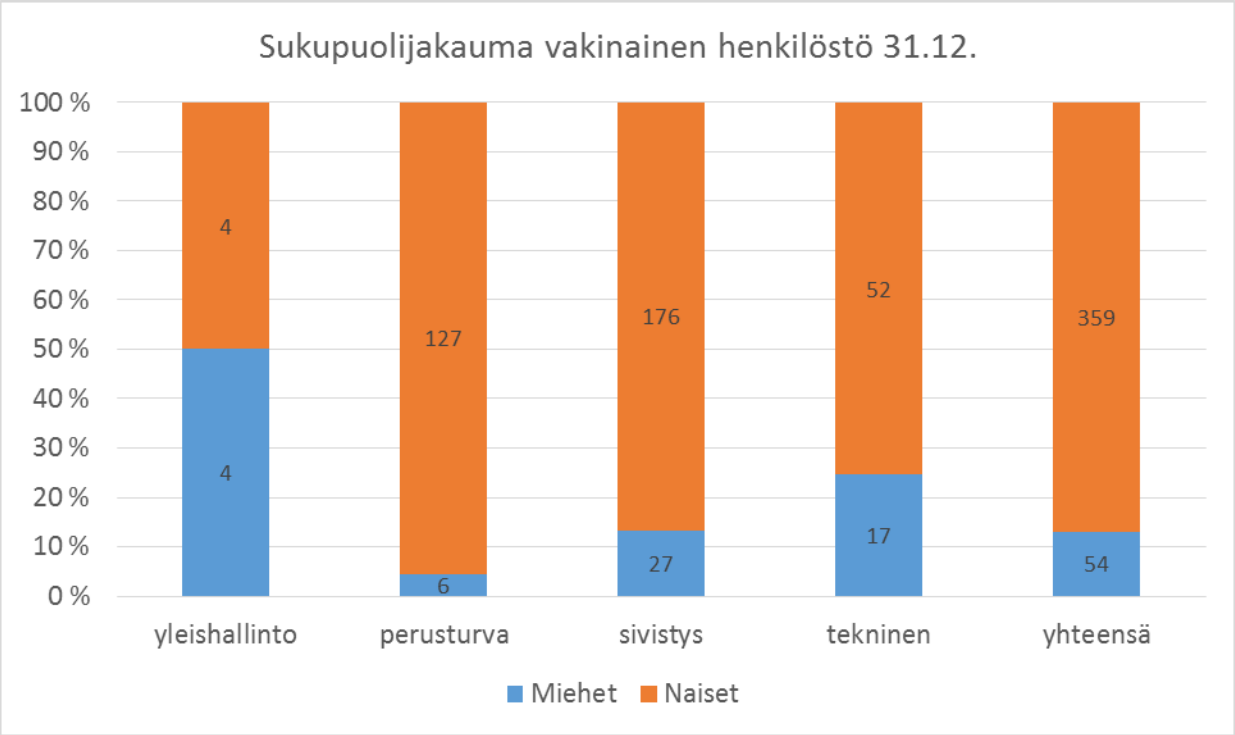
3.3. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet



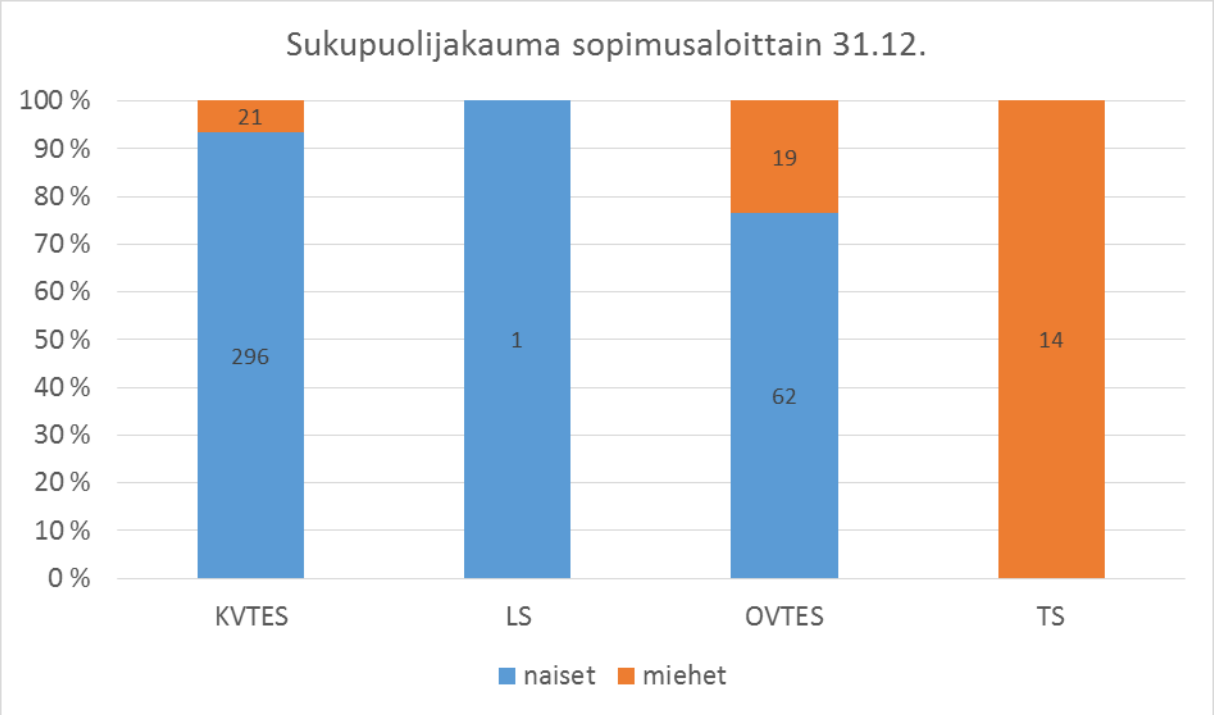
Hattulan kunnan toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista 90,3 % oli kokoaikaisia ja 9,7 % osa-aikaisia. Useimmiten osa-aikaisuuden syynä oli osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa tai muutoin työntekijän omasta pyynnöstä järjestetty osa-aikatyö.

4. HENKILÖSTÖRAKENNE

4.1. Sukupuolijakauma



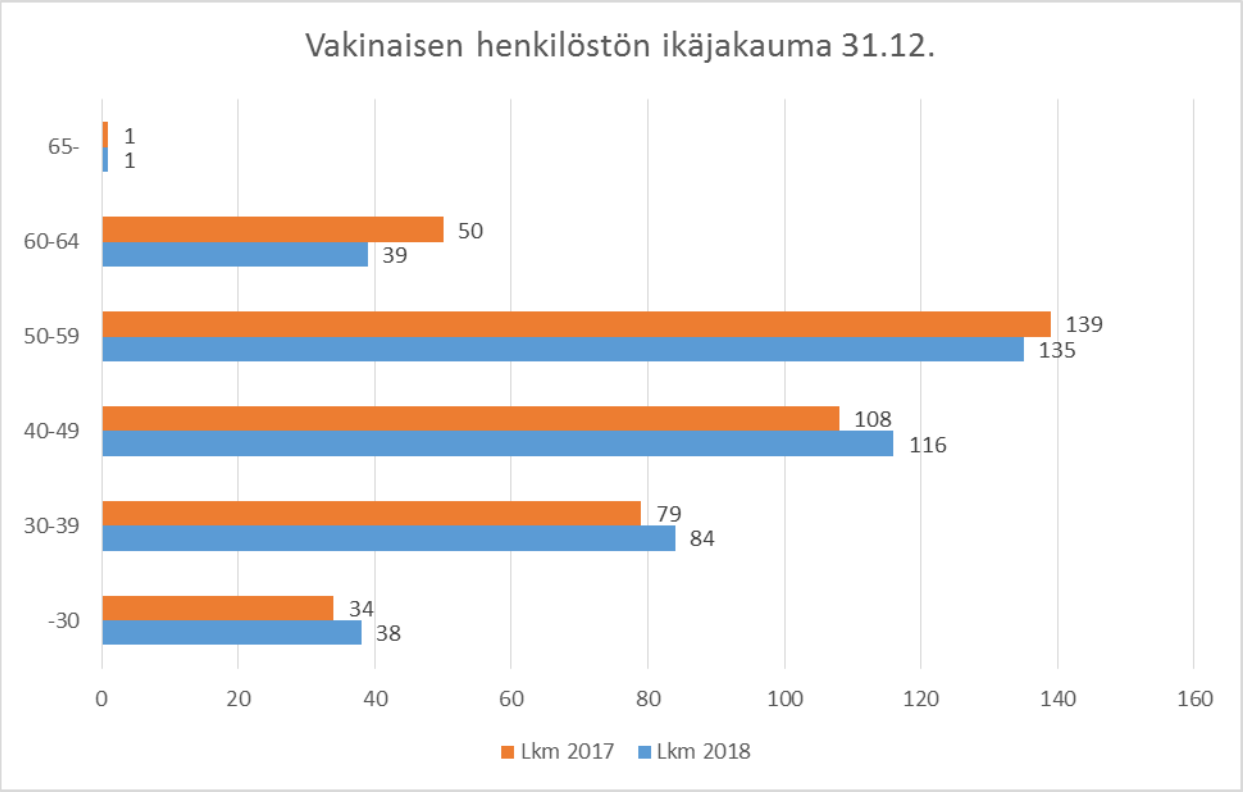
Kunta-alan henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Hattulan kunnan vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 86,9 % ja miehiä 13,1 %. Miesten osuus oli pienin perusturvatoimialalla (4,5 %) ja suurin yleishallinnon toimialalla (50,0 %).



Vuonna 2018 Hattulan kunnan työntekijät kuuluivat neljän eri virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Ne olivat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sekä kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus (LS).

Enemmistö vakinaisista työntekijöistä (317 henkilöä) kuului KVTES:n piiriin ja heistä naisia oli 93,4 %. Täysin miesvaltainen oli TS:n ja täysin naisvaltainen LS:n alainen henkilöstö. Jälkimmäiseen tosin kuului 31.12. vain yksi henkilö. Opetusala jatkoi samansuuntaisella sukupuolijakaumalla kuin edellisinä lähivuosina eli noin kolme neljäsosaa työntekijöistä oli naisia.

4.2. Ikärakenne



Vakinaisen henkilöstön ikäjakaumassa kärkisijaa piti edelleen 50 – 59 -vuotiaiden ryhmä, jonka osuus oli 32,7 prosenttia (33, 8 % vuonna 2017). 60 vuotta täyttäneiden lukumäärä väheni ja alle 30-vuotiaiden lisääntyi siten, että ryhmät olivat nyt miltei yhtä suuret.

Keski-ikä oli 46,1 vuotta ja se pysyi melkein samana kuin vuonna 2017 (46,0 v.). Koko kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli noin 45 vuotta, mikä oli korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

4.3. Vaihtuvuus

Vakinainen henkilöstö	Lukumäärä		Vaihtuvuus %	
	2017	2018	2017	2018
Alkaneet palvelussuhteet	40	43	9,9	10,5
Päättyneet palvelussuhteet	35	46	8,7	11,2

Vuoden 2018 aikana Hattulan kunnalla alkoi toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita 43 ja päättyi 46 kappaletta. Vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

4.4. Eläköityminen

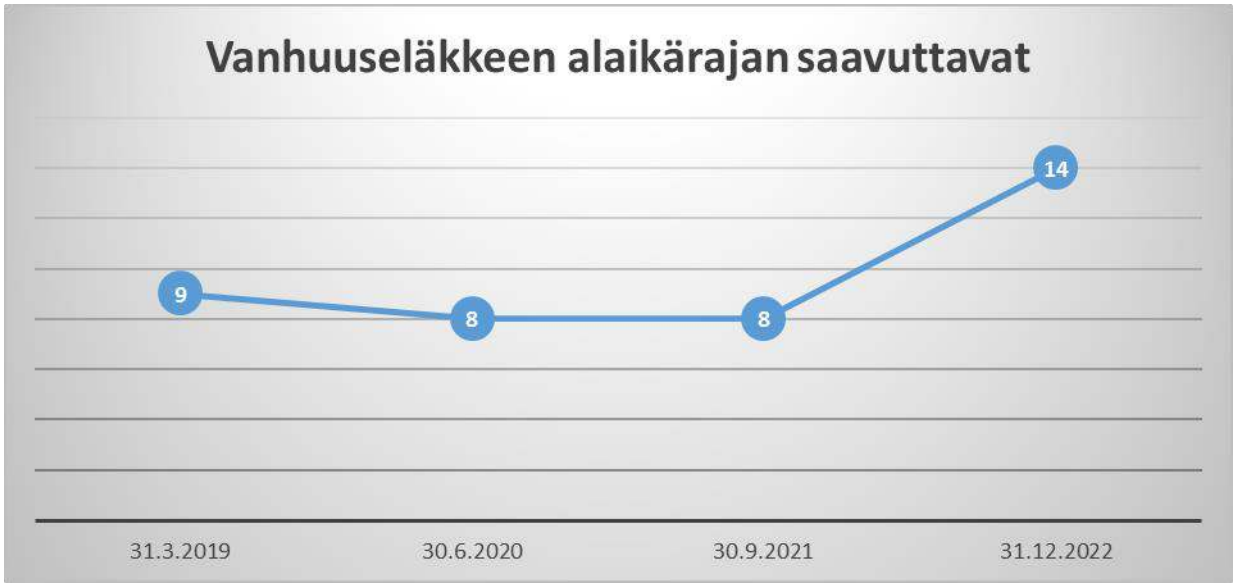
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Lukumäärä	Keski-ikä
2017	9	63,5
2018	8	63,1

Vuonna 2018 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista kahdeksan päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen takia. Eläkepoistuma oli 1,9 % (edellisenä vuonna 2,2 %). Eläköityneiden keski-ikä oli 63,1 vuotta.

Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikä. Alimman eläkeiän saavutettuaan voi jäädä vanhuuseläkkeelle. Jos henkilöllä on henkilökohtainen eläkeikä, voi se olla korkeampi kuin alin eläkeikä. Joissain ammateissa toimivilla voi olla myös ikäluokan alinta eläkeikää alempia ammatillisia eläkeikiä.

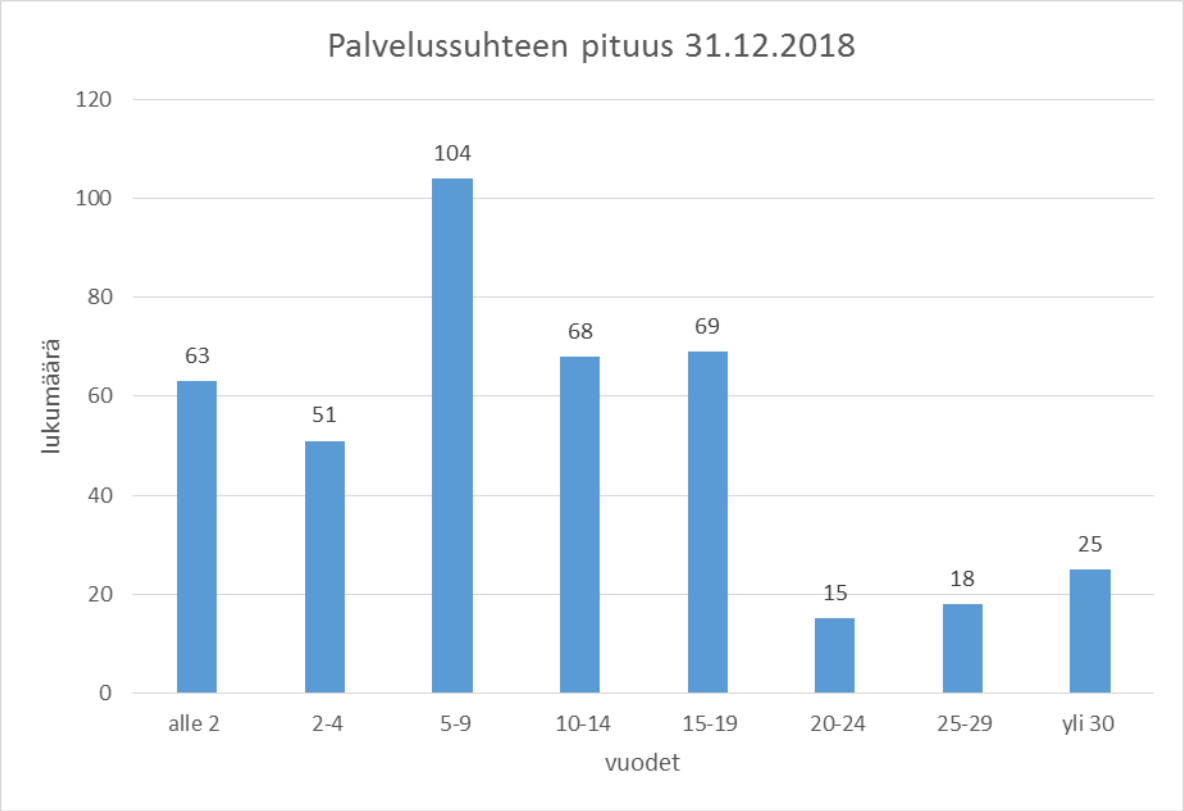
Syntymävuosi	Vanhuuseläkkeen alaikäraja
1954	63 v
1955	63 v 3 kk
1956	63 v 6 kk
1957	63 v 9 kk
1958	64 v
1959	64 v 3 kk
1960	64 v 6 kk
1961	64 v 9 kk
1962-1964	65 v
1965-	vahvistetaan myöhemmin

Jokaiselle ikäluokalle lasketaan lisäksi ns. tavoite-eläkeikä, joka on korkeampi kuin alin eläkeikä. Tavoite-eläkeikä tarkoittaa ikää, jolloin eläkkeen määrä vastaisi suunnilleen sitä eläkettä, jonka olisi saanut alimmassa eläkeiässä ilman elinaikakertoimen aiheuttamaa vähennystä. Jos henkilö on syntynyt esimerkiksi vuonna 1955, alin vanhuuseläkeikä on 63 vuotta 3 kuukautta ja tavoite-eläkeikä on noin 64 vuotta 3 kuukautta.



Kaaviossa on kuvattu, kuinka moni Hattulan kunnan vakinaisista työntekijöistä saavuttaa vanhuuseläkkeen alaikärajan alariville merkittyyn ajankohtaan mennessä (luku ei ole kumuloituva). Maaliskuun 2019 loppuun mennessä on yhdeksällä työntekijällä mahdollisuus jäädä eläkkeelle täytettyään vanhuuseläkkeen alaikärajan. Vuoden 2022 loppuun mennessä vanhuuseläkkeelle siirtymiseen on mahdollisuus 39 työntekijällä eli 9,4 prosentilla vakinaisesta henkilöstöstä.

4.5. Palvelusaika Hattulan kunnalla



Kaaviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden pituus Hattulan kunnalla 31.12.2018.

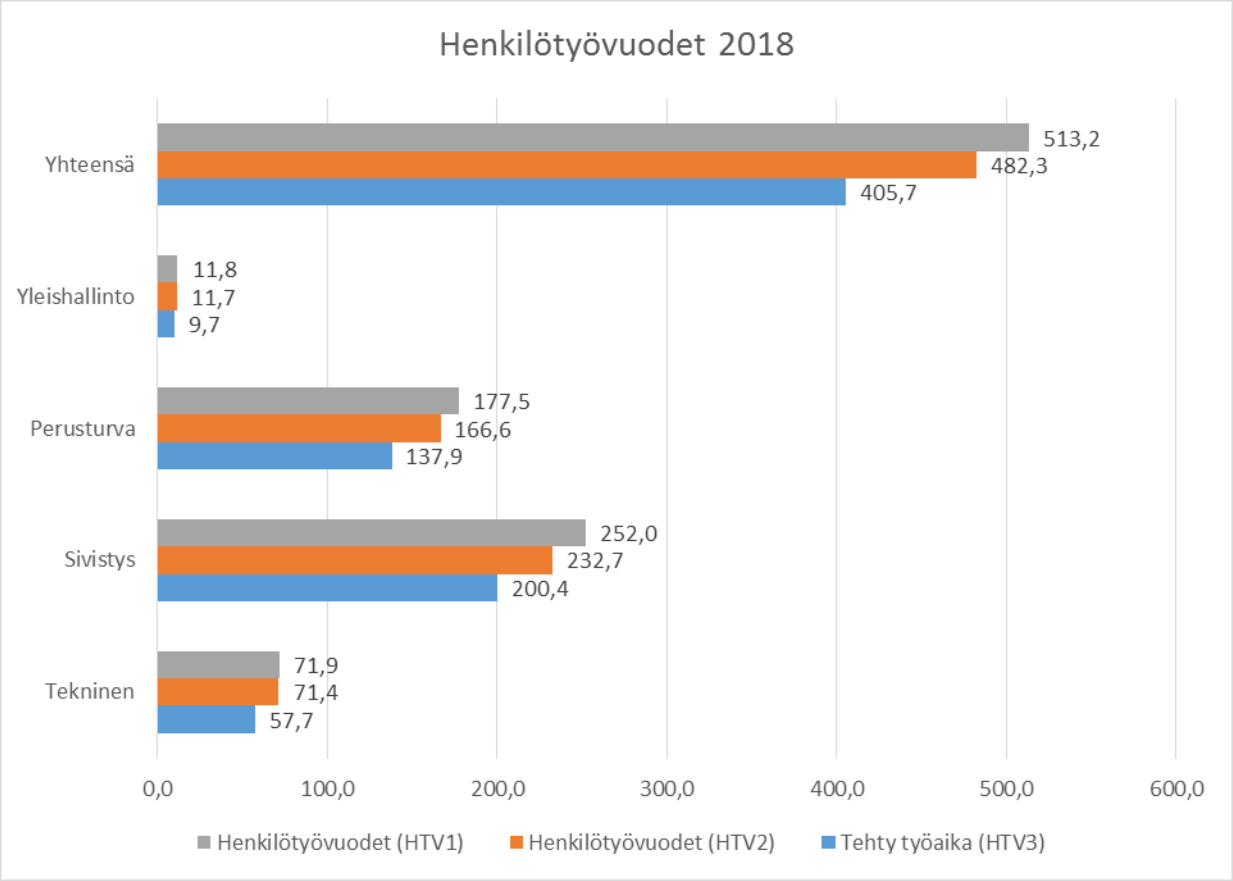
Kunnalliset palvelussuhteet ovat perinteisesti pitkäkestoisia. Hattulan kunnalla yli 20 vuotta työskennelleitä oli 58 työntekijää eli 14 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä. Keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli 11 vuotta.

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 tiettynä päivänä 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.

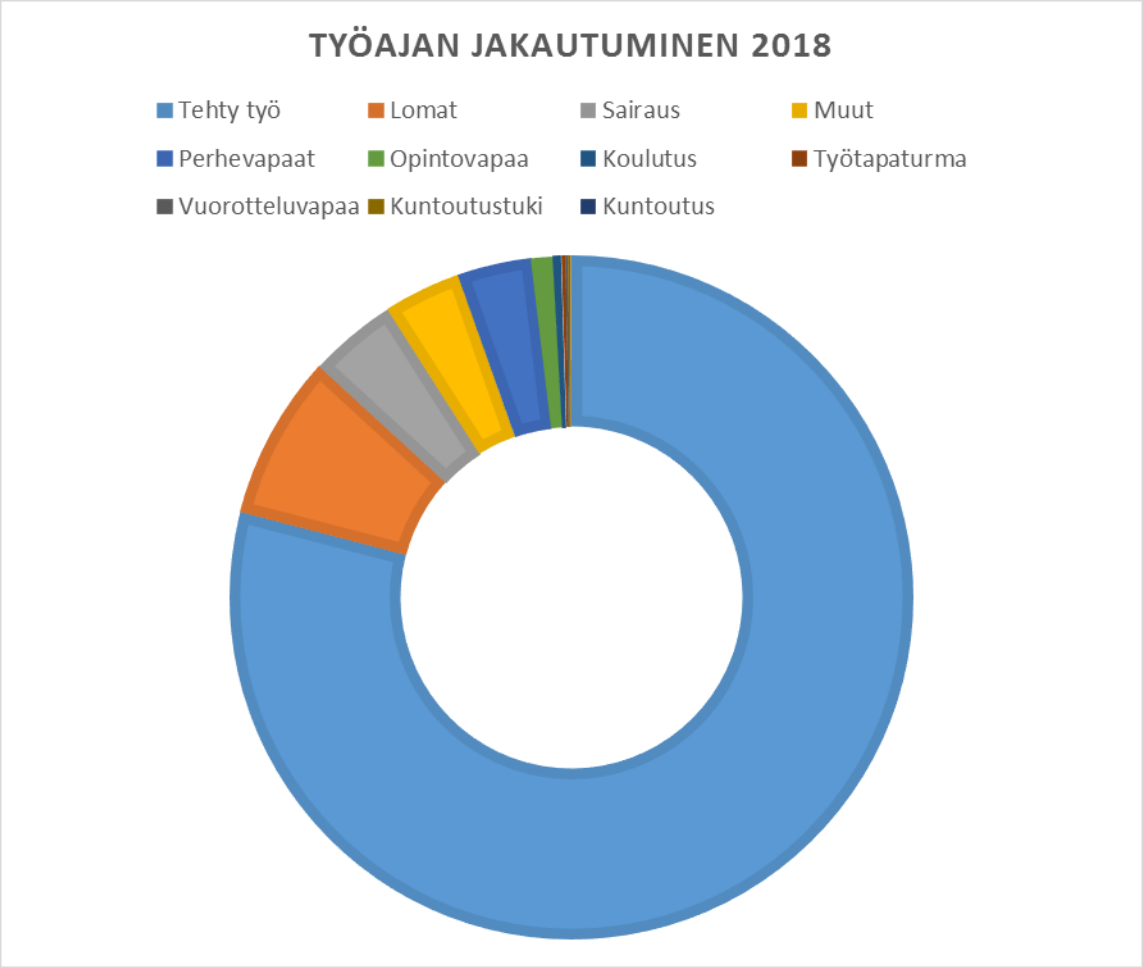


Taulukossa on esitetty henkilötyövuodet ja tehty työaika toimialoittain eriteltynä sekä koko kunnan yhteismääränä.

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.



Kaaviossa on esitetty Hattulan kunnan henkilöstön teoreettisen työajan jakautuminen tehtyyn työaikaan ja poissaoloihin vuonna 2018.

	12/2017	12/2018	Muutos
Tehty työ	79,4 %	79,0 %	**-0,4 %**
Lomat	7,9 %	7,8 %	**-0,1 %**
Sairaus	3,2 %	4,1 %	**1,0 %**
Muut	3,5 %	3,7 %	**0,2 %**
Perhevapaat	3,3 %	3,5 %	**0,2 %**
Opintovapaa	1,7 %	1,0 %	**-0,6 %**
Koulutus	0,5 %	0,4 %	**-0,2 %**
Työtapaturma	0,1 %	0,2 %	**0,1 %**
Vuorotteluvapaa	0,1 %	0,1 %	**0,0 %**
Kuntoutustuki	0,3 %	0,1 %	**-0,2 %**
Kuntoutus	0,0 %	0,0 %	**0,0 %**

5.2. Poissaolot

	Sairauslomat			Työtapaturmat			Kuntoutus			Perhevapaat		
	2017	2018	muutos %	2017	2018	muutos %	2017	2018	muutos %	2017	2018	muutos %
Yleishallinto	84	106	26,2	0	0	0,0	0	0	0,0	47	31	-34,0
Perusturva	2 322	3 117	34,2	93	337	262,4	0	5	0,0	2 707	3 126	15,5
Sivistys	3 405	4 545	33,5	112	0	-100,0	28	15	-46,4	3 899	4 340	11,3
Tekninen	950	1 342	41,3	24	81	237,5	15	21	40,0	273	130	-52,4
Yhteensä	**6 761**	**9 110**	**34,7**	**229**	**418**	**82,5**	**43**	**41**	**-4,7**	**6 926**	**7 627**	**10,1**

	Koulutus			Vuosilomat			Muut palkalliset vapaat			Muut palkattomat vapaat		
	2017	2018	muutos %	2017	2018	muutos %	2017	2018	muutos %	2017	2018	muutos %
Yleishallinto	37	46	24,3	498	510	2,4	4	6	50,0	9	30	233,3
Perusturva	461	371	-19,5	6 411	6 534	1,9	239	31	-87,0	2 444	1 381	-43,5
Sivistys	576	354	-38,5	6 141	6 385	4,0	697	542	-22,2	3 076	3 609	17,3
Tekninen	60	49	-18,3	3 733	3 656	-2,1	80	124	55,0	860	142	-83,5
Yhteensä	**1 134**	**820**	**-27,7**	**16 783**	**17 085**	**1,8**	**1 020**	**703**	**-31,1**	**6 389**	**5 162**	**-19,2**

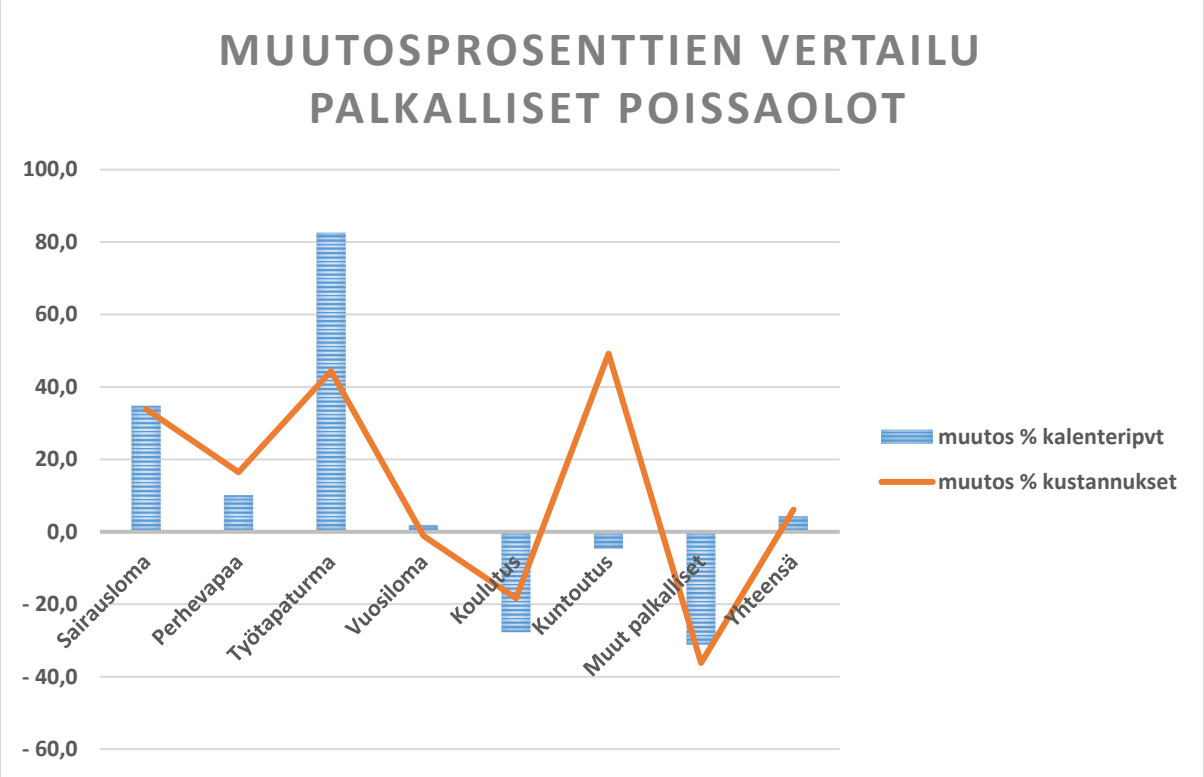
Ylläolevissa taulukoissa on esitetty Hattulan kunnan henkilöstön poissaolot toimialoittain kalenteripäivinä syyn mukaan jaoteltuna. Yhteensä poissaoloja oli 1 681 (4,3 %) kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2017.

Muihin palkallisiin vapaisiin sisältyy esimerkiksi kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset erityisvapaat (mm. työntekijän omat 50- ja 60-vuotispäivät sekä kertausharjoitukset), lastentarhanopettajien ns. VES-vapaat ja ylityövapaat. Muut palkattomat vapaat koostuvat opintovapaista, vuorotteluvapaista, kuntoutustukijaksoista sekä palkattomista kannustevapaista.

Poissaolokustannukset

Kumulatiivinen toteuma, 1 000€	12/2018	%	12/2017	%	Ero (1 000€)	Ero (%)
Koulutus	71	2,9 %	86	3,8 %	**-16**	**-18,4%**
Kuntoutus	4	0,2 %	3	0,1 %	**1**	**49,2%**
Kuntoutustuki	0	0,0 %	0	0,0 %	**0**	
Lomat	1 428	59,0 %	1 444	63,3 %	**-16**	**-1,1%**
Muut	61	2,5 %	95	4,2 %	**-34**	**-36,2%**
Opintovapaa	0	0,0 %	0	0,0 %	**0**	
Perhevapaat	138	5,7 %	118	5,2 %	**20**	**16,5%**
Sairaus	693	28,6 %	517	22,7 %	**176**	**33,9%**
Työtapaturma	26	1,1 %	18	0,8 %	**8**	**44,4%**
Vuorotteluvapaa	0	0,0 %	0	0,0 %	**0**	
Kaikki yhteensä	**2 420**	**100,0 %**	**2 282**	**100,0 %**	**138**	**6,1%**

Taulukossa on esitetty poissaolojen palkkakustannukset sekä yhteissumman prosentuaalinen jakautuminen eri poissaolosyiden kesken



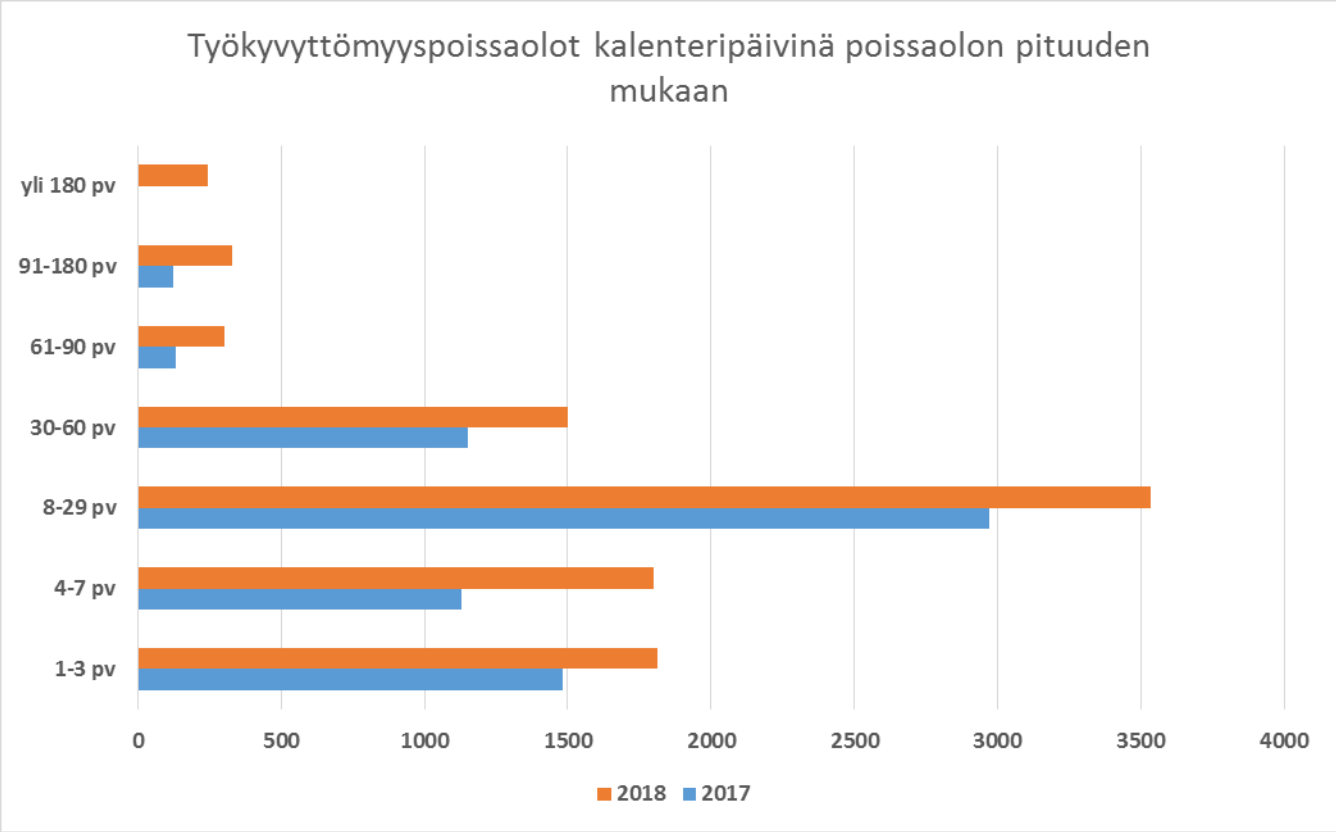
Poissaolon syy	muutos % kalenteripvt	muutos % kustannukset
Sairausloma	34,7	33,9
Perhevapaa	10,1	16,5
Työtapaturma	82,5	44,4
Vuosiloma	1,8	-1,1
Koulutus	-27,7	-18,4
Kuntoutus	-4,7	49,2
Muut palkalliset	-31,1	-36,2
Yhteensä	4,3	6,1

Korvauksia Kelasta sekä vakuutusyhtiöstä saatiin seuraavan erittelyn mukaisesti.

perhevapaakorvaukset	120 000
sairauspäivärahat	193 000
kuntoutusrahat	2 000
työtapaturmakorvaukset	24 000
yhteensä	**339 000**

Nettokustannukset olivat näin ollen 2 081 000 euroa. Vuoteen 2017 verrattuna (2 015 000 euroa) nousu oli 3,3 prosenttia eli 66 000 euroa.

5.3. Terveysperusteiset poissaolot



Taulukko kuvaa eripituisten terveysperusteisten poissaolojen määrää kalenteripäivinä vuosina 2017 ja 2018.

Hattulan kunnan henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sairauslomat ja työtapaturmapoissaolot) lisääntyivät 2 538 kalenteripäivää (36,3 %) vuoteen 2017 verrattuna. Poissaolot lisääntyivät kaikissa pituusluokissa.

Alla erimittaisten poissaolojen suhteelliset osuudet kalenteripäivistä

Poissaolon pituus	**2 017**	**%**	**2018**	**%**	**Muutos-%**
1-3 päivää	1 484	21,2 %	1 814	19,0 %	-2,2 %
4-7 päivää	1 128	16,1 %	1 801	18,9 %	2,8 %
8-29 päivää	2 972	42,5 %	3 537	37,1 %	-5,4 %
30-60 päivää	1 153	16,5 %	1 499	15,7 %	-0,8 %
61-90 päivää	131	1,9 %	302	3,2 %	1,3 %
91-180 päivää	122	1,7 %	330	3,5 %	1,7 %
yli 180 päivää	0	0,0 %	245	2,6 %	2,6 %
Yhteensä	**6 990**	**100,0 %**	**9 528**	**100,0 %**	**0,0 %**
Poissaolopäivät / HTV1	**13,8**		**18,6**		
Poissaolopäivät / henkilöstön lkm	**13,4**		**18,0**		
Poissaolo-%	**3,8 %**		**5,1 %**		

Poissaolo-% = Poissaolopvt / (HTV1 * 365) = kalenteripoissaolopvt / teoreettinen työaika kalenteripäivinä.
Poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtapaturmapoissaolot.

Terveysperusteisten poissaolopäivien lukumäärä henkilötyövuotta (HTV1) kohti oli 18,6 nousten 4,8 kalenteripäivällä edelliseen vuoteen verrattuna. Kunta-alan keskiarvo 2017 oli 16,7 kpv / htv.

Työhön liittyviä tapaturmia Hattulan kunnan henkilöstölle sattui vuonna 2018 yhteensä 26 joka on 8 enemmän kuin vuonna 2017. Tapaturmista johtuvat poissaolot ja kustannukset nousivat johtuen pitkäaikaisia ja vuodenvaihteen yli jatkuneita työkyvyttömyyksiä aiheuttaneista tapaturmista.

6. HENKILÖSTÖKULUT

6.1. Henkilöstökulut

	2017	**2018**	**Muutos %**
Palkat ja palkkiot	16 914 000	17 577 000	3,9
Työnantajan eläkemaksut	3 745 000	3 784 000	1,0
Muut sosiaalivakuutusmaksut	775 000	644 000	-16,9
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät	-267 000	-339 000	27,0
YHTEENSÄ	**21 167 000**	**21 666 000**	**2,4**

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

Henkilöstökulut kasvoivat vuoteen 2017 verrattuna 2,4 % eli 499 000 euroa. Palkkakulujen nousu korjauserät huomioiden oli 3,6 % (591 000 euroa). Työnantajan työttömyysvakuutus- sekä sosiaaliturvamaksu alenivat edelleen, minkä vuoksi Hattulan kunnan työnantajasivukulut olivat yhteensä 92 000 euroa pienemmät kuin edellisenä vuotena. Henkilöstökulut henkilötyövuotta (HTV2) kohden olivat keskimäärin 44 920 euroa (44 760 vuonna 2017).

Vuokratyövoimakustannukset

Varhaiskasvatuksen, Juteinikodin sekä ruoka- ja siivouspalveluiden henkilöstön sijaisuuksissa käytettiin vuokratyövoimaa yhteensä 94 400 eurolla (sis. alv 24 %). Vuonna 2017 vastaava summa oli 52 600 euroa, joten kasvua oli 79,5 prosenttia.

6.2. Eläkemaksut

	euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhe-maksu	157 000	0,9
Eläkemenoperusteinen maksu	582 000	-

Varhaiseläkemenoperusteista (varhe) maksua maksetaan työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai

kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Hattulan kunnan varhe-maksu laski 3 000 euroa, mutta sen osuus pysyi edelleen noin 0,9 prosenttina palkkakustannuksista.

Eläkemenoperusteista maksua maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet Hattulan kunnan palveluksessa ennen vuotta 2005. Eläkemenoperusteinen maksu laski edellisestä vuodesta 20 000 euroa.

7. PALKKAUSJÄRJESTELMÄ JA HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN

7.1. Henkilöstöetuudet

Hattulan kunta jatkoi vuonna 2018 henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemista työkyvyn ja -hyvinvoinnin edistämiseksi. Edun suuruus oli 75 euroa työntekijää kohden koko vuodelta. Tuki toteutetaan sähköisen ePassi-palvelun kautta, jolloin työnantaja maksaa vain todellisista käytetyistä liikunta- ja kulttuuripalveluista. Etu koskee vakinaisten lisäksi määräaikaisia, joiden yhdenjaksoinen palvelussuhde kestää vähintään kolme kuukautta. Vuonna 2018 ePassin käyttö kasvoi edelliseen vuoteen (2017) verrattuna. Käyttäjiä oli 396 (347) yhteensä 34 703 (23 800) eurolla. Käytetty tuki jakautui kuluneena vuonna painottuen hieman enemmän kulttuuriharrastusten puolelle (liikuntaharrastukset 46,5 % ja kulttuuriharrastukset 53,4%). Nousun käytössä aiheutti se, että henkilöstön palkitsemisjärjestelmän mukainen palkitseminen jaettiin ePassilla 31.12.2017 työssä olleiden (vakituiset ja pitkäaikaiset määräaikaiset) ja 31.5.2018 edelleen työssä olevien kesken. Summa per henkilö oli 25 €.

Ilmaiset kuntosalivuorot, kuntopiirit ja voimatankojumpat jatkuivat. Hattulan kunta tuki aiempien vuosien tapaan myös vakinaisten työntekijöidensä omaehtoista koulutusta ja lääkärin lähetteellä tapahtunutta kuntoutusta.

Vuonna 2018 työnantaja tarjosi henkilökunnalle seuraavat virkistystapahtumat:

- 9.5.2018 Kulttuuripainotteinen virkistystapahtuma: Tomaatteja Tomaatteja stand up-esitys, osallistujia 62
- 14.9.2018 Liikuntapainotteinen virkistystapahtuma: Ahorannassa, järjestelyt yhteistyössä Parolan Visan kanssa, Peruuntui, ilmoittautuneita alle 10
- 17.11.2018 Kulttuuripainotteinen virkistystapahtuma: Tuure Kilpeläinen ja Kaihon Karavaani- konsertti Aulanko Areenalla, osallistujia 57

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

Kunta tarjosi henkilökunnalleen jouluaterian 11.12.2018.

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 täyttäville 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 max 120 €/vuosi
- kuntoutushoidon (lääkärin lähetteellä) avustus 50 % omavastuuosuudesta

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 ennakointia tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiselle. 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, VESO -päivät ja yleensä kaikki palkalliset koulutustilaisuudet, myös osapäiväkoulutukset. Hattulan kunnan kaikki työyksiköt tekivät lakisääteisen koulutussuunnitelman.

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.

Yhteistyöryhmässä henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu. Työnantajan edustajia ovat kunnanjohtaja, talous- ja henkilöstöjohtaja sekä työsuojelupäällikkö. Pöytäkirjanpitäjänä toimii henkilöstösihteeri.

Jäsen	Läsnä
Pajuoja Irma, JHL pääluottamusmies, puheenjohtaja	5
Törmä Jenni, SuPer varapääluottamusmies	4
Järvinen Auni, KOHO:n pääluottamusmies	1
Peltonen Jari, JUKO pääluottamusmies	5
Ketola Kirsti, työsuojeluvaltuutettu	5
Jokela Alpo, työsuojelupäällikkö	5
Kalliaisenaho Annu, talous- ja henkilöstöjohtaja	5
Koivisto Katariina, kunnanjohtaja	5
Johansson Jaana, henkilöstösihteeri, sihteeri	5

Yhteistyöryhmä on kokoontunut vuonna 2018 viisi kertaa eli 14.2., 18.4., 23.5., 4.9. ja 11.12.2018.

Kokouksissa on käsitelty seuraavat asiat:

- YT-ryhmän kokoonpano 2018
- Tilinpäätös 2017
- Henkilöstöraportti 2017

- Kommentit tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta
- Henkilökunnan palkitseminen vuoden 2017 tulosten perusteella
- TSA-järjestelmän valmistelu
- Paikalliset sopimukset
- Perusterveydenhuollon kilpailutus
- Työsuojelun ajankohtaiset asiat
- Virkistystoimikunnan ajankohtaiset asiat
- Paikallinen sopimus lomarahojen vapaaksi vaihtamisesta 2018
- Osavuosikatsaukset 1 ja 2/2018
- Vuoden 2019 talousarvio
- Talouden tasapainottamisohjelma

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 31.12.2018.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 405 566 euroa vuonna 2018**.** Kela korvaa kustannuksia kahden korvausluokan mukaan. Korvausluokasta riippuen kustannuksista korvataan enintään 50 % tai 60 %. Kelan korvausta haetaan seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä.

7.5. Työsuojelutoiminta

Työsuojeluvaltuutettuina ovat 2018 toimineet Marko Seppälä, toimihenkilöt sekä Kirsti Ketola, opettajat, lastentarhanopettajat, kouluohjaajat ja -kuraattorit. Muiden työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu oli marraskuun loppuun asti Jarmo Heino ja sen jälkeen Eija Setälä. Työsuojelupäällikkönä on toiminut valvontainsinööri Alpo Jokela. Työsuojeluorganisaation toiminnassa on ollut mukana myös kiinteistöpäällikkö Juhani Järvinen ja vuoden loppupuolella projektin johtaja Liisa Jokinen. Terveystalon edustajina ovat toimineet Janne Juvonen, lääkäri ja Kirsi Koivula, työterveyshoitaja.

Työsuojeluryhmä on kokoontunut 2016 yhteensä yhdeksän kertaa. Käsiteltävinä asioina on ollut työympäristöön liittyvät ongelmat kuten sisäilman laatu, erilaiset kosteuden aiheuttamat haitat sekä työhyvinvointi. Ryhmä on käsitellyt työsuojelun toimintaohjelman edellyttämät työterveyden raportit ja ennakoivan työsuojelun toimenpiteet.

Työsuojelutomikunnan keskusteluissa on käsitelty myös työn henkistä rasittavuutta lisääntyneiden sairaspoissaolojen pohjalta sekä läpi AVI:n tarkastusten edellyttämät työsuojeluun liittyvät asiat. Lisäksi työsuojelutoimikunta on kartoittanut kunnan pelastussuunnitelmatilannetta.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilöstöraportin tunnuslukujen perusteella on todettavissa mm. seuraavaa:

Vakituisen henkilöstön (413) osuus koko henkilöstömäärästä (528) oli suurin piirtein edellisen vuoden tasolla 78,2 % (78,6 % vuonna 2017). Määräaikaisissa työsuhteissa ja sijaisina olevien osuus lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna kolmella. 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.

Vakinaisen henkilöstön ikäjakaumassa kärkisijaa piti edelleen 50 – 59 -vuotiaiden ryhmä, jonka osuus oli 32,7 prosenttia (33, 8 % vuonna 2017). 60 vuotta täyttäneiden lukumäärä väheni ja alle 30-vuotiaiden lisääntyi siten, että ryhmät olivat nyt miltei yhtä suuret 39 ja 38.

Hattulan kunnassa eläkkeellesiirtymisikä on 63,1 vuotta, kun se vuonna 2017 oli 63,5 vuotta. Työnantajan tulee omalta osaltaan huolehtia siitä, että henkilöstön työkyky säilyisi eläkkeelle siirtymiseen saakka ja työuria pystytään pidentämään.

Terveysperusteisten poissaolopäivien lukumäärä henkilötyövuotta (HTV1) kohti oli 18,6 nousten 4,8 kalenteripäivällä edelliseen vuoteen verrattuna. Työhön liittyviä tapaturmia Hattulan kunnan henkilöstölle sattui vuonna 2018 yhtä monta kuin edellisenäkin vuonna eli yhteensä 24. Hattulan kunnan henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sairauslomat ja työtapaturmapoissaolot) lisääntyivät 2 538 kalenteripäivää (36,3 %) vuoteen 2017 verrattuna. Sairauspoissaolokustannukset nousivat peräti 176 000 euroa eli 33,9 %. Terveysperäisten poissaolojen lisääntymiseen tullaan jatkossa kiinnittämään tarkempaa huomiota ja selvittämään keinoja, joilla työnantaja voi asiaan vaikuttaa.

Hattulan kunta on selkeästi naisvaltainen työpaikka. Naisten osuus henkilöstöstä on 86,9 %.

Kunnan kehittämisohjelmassa vuoteen 2016 on ollut 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

Kehittämisohjelman päätyttyäkin kunta noudattaa edellä mainittuja periaatteita henkilöstöpolitiikassa.

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. Kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin kunnanhallituksessa 25.6.2018.

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. Työnantajan kannattaa panostaa myös sellaiseen työterveydenhuollon kautta toteutetun kuntoutuksen palkallisuuteen tai muulla tavoin tukemiseen, jolla turvataan vielä suhteellisen hyvässä työkunnossa olevan työntekijän työkyvyn säilyminen.