



Henkilöstökertomus 2016

HYVIN KÄÄ
100

Hyvinkään kaupunki

HYVINKÄÄN KAUPUNKI

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2016

LUKIJALLE	2
1 JOHDANTO	3
1.1 HYVINKÄÄN PELIKIRJAN (KAUPUNKISTRATEGIAN) VALMISTELUPROSESSIKUVAUS	3
1.2 HENKILÖSTÖJOHTAMISEN RAKENTEET	5
2 TULOKSELLISUUDEN VARMISTAMINEN	6
2.1 HENKILÖSTMÄÄRÄN KEHITYS	6
2.2 HENKILÖSTÖRAKENNE	10
2.3 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA REKRYTOINTI	13
2.4 ELÄKÖITYMINEN	16
2.5 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	17
3 LAADUKAS TYÖELÄMÄ	19
3.1 TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT TOIMENPITEET	19
3.2 TYÖTERVEYSHUOLTO	20
3.3 POISSAOLOT	23
3.4 TYÖTAPATURMAT	27
3.5 TYÖSUOJELUTOIMINTA	28
3.6 AKTIIVISEN TUEN TOIMINTAMALLI	31
3.7 HENKILÖSTÖKYSELYT	32
4 OSAAVA HENKILÖSTÖ	33
4.1 KOULUTUSPÄIVIEN MÄÄRÄT JA KUSTANNUKSET	33
4.2 ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN	34
4.3 HENKILÖSTÖN KOULUTUS	35
5 HENKILÖSTÖÄ KOSKETTANEET MUUTOKSET	36
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	36
7 TALOUSARVIOON SISÄLTyneiden TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA	37

LUKIJALLE

Kädessäsi on vuoden 2016 henkilöstökertomus. Henkilöstökertomus on yksi kaupungin johtamisen välineistä, samalla se on henkilöstöasioiden vuotuinen tilannekatsaus. Henkilöstökertomuksen kunnianhimoisena tavoitteena on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi.

Keskeinen osa henkilöstökertomusta on henkilöstöä eri tavoin kuvaavien mittareiden ja tunnuslukujen kehittyminen edellisvuosista. Osaava, aktiivinen ja sitoutunut henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara, joka ei näy taseessa, mutta hyvin toimiessaan vaikuttaa kaikkeen toimintaan positiivisesti. Mittareiden ja tunnuslukujen lisäksi henkilöstökertomus pyrkii osaltaan valottamaan, miten tämä kaupungin tärkein voimavara on toiminut kertomusvuonna.

Henkilöstökertomuksen tulosten avulla asetetaan kehitystavoitteita ja voidaan seurata tavoitteiden toteutumista palvelun siten kaupunkistrategian, eli meillä Pelikirjan toteutumisen seurantaa ja päätöksentekoa.

Hyvä johtaminen yhdessä sitoutuneen ja työhön motivoituneen henkilöstön kanssa takaavat kuntalaisille hyvät palvelut. Esimiesten rooli ja merkitys ovat erityisen tärkeitä työhyvinvoinnin johtamisessa. Aktiivisella ja positiivisella otteella voimme vaikuttaa asioihin, jolloin muutosten hyväksyminen ja niihin sopeutuminen on helpompaa.

Hyvä työilmapiiri antaa vahvan pohjan menestyksekkäälle työnteolle. Työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan se vaatii systemaattista työtä. Tämä ei ole kuitenkaan pelkästään esimiesten vastuulla, vaan jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvointi on vahvasti esillä meidän pelikirjassamme. Tätä seurataan ja mitataan fiilistutkilla ja laajemmilla henkilöstökyselyillä.

Kaupungin johtamisrakenteen vakiinnuttaminen ja uudelleentarkastelu on aloitettu vuonna 2015. Vuoden 2016 alusta aloitti uusi vakituinen kaupunginjohtaja ja elokuusta alkaen henkilöstöjohtaja.

Kertomusvuonna aloitettiin strategiatyö ja sen tuloksena syntyi Uusi kaupunkistrategia (Hyvinkään Pelikirja), joka hyväksyttiin valtuustossa joulukuussa 2016.

Pelikirjan keskeisenä tavoitteena on luoda yhteinen pohja Hyvinkään tulevaisuudenkuvasta, keskeisistä tavoitteista, valinnoista ja yhteisestä tavasta toimia. Pelikirjan avulla kerromme, mitä asioita kaupunki toiminnallaan tavoittelee, mitä asioita tulevina vuosina halutaan painottaa ja mitä kaupunki aikoo tehdä tulevaisuuden päämääriensä saavuttamiseksi.

Henkilöstökertomuksen 2016 sisältämät tiedot on kerätty ja koostettu kaupungin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä ja kirjanpidosta sekä Kevan ja Tilastokeskuksen kuntakohtaisista tilastoista. Henkilöstökertomuksen perusrakenteessa on pyritty noudattamaan KT Kuntatyönantajien raporttisuositusta. Tämä helpottaa kuntien välistä vertailua henkilöstöasioissa.

Toivon, että tämä kertomus osaltaan auttaa Hyvinkään kaupunkia ja sen toimialoja varautumaan tulevaisuuteen ja kehittämään henkilöstöään niin että olemme jatkossakin hyvä ja kilpailukykyinen työnantaja.

Lämpimät kiitokseni Hyvinkään kaupungin koko henkilöstölle hyvin tehdystä työstä kaupunkilaisten parhaaksi.

Sari Kuittinen-Tihilä

Henkilöstöjohtaja

1 JOHDANTO

1.1 Hyvinkään Pelikirjan (kaupunkistrategian) valmisteluprosessikuvaus

Uusi kaupunkistrategia (Hyvinkään Pelikirja) valmisteltiin vuoden 2016 aikana toimialarajat ylittävänä yhteistyönä.

Pelikirjan valmistelutyötä ohjasi koko vuoden ajan poliittinen ohjausryhmä, joka muodostui kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen puheenjohtajista ja varapuheenjohtajista. Lisäksi kaupunginvaltuutetuille suunnattujen seminaarien ja esittelytilaisuuksien myötä työn tueksi saatiin runsaasti näkemyksiä myös muilta valtuutetuilta. Pelikirja hyväksyttiin valtuustossa joulukuussa 2016.

Valmistelutyön koordinointi toteutettiin kaupunginjohtajan ohjauksessa. Strategiatyön valmisteluryhmään kuului edustajia sivistyksen, tekniikan ja ympäristön, sosiaali- ja terveystoimen sekä keskushallinnon puolelta. Valmisteluryhmän jäsenillä oli keskeinen rooli Pelikirjan valmistelussa kaupungin johtoryhmän rinnalla. Valmisteluryhmän puheenjohtajana toimi kaupunginjohtaja ja sihteerinä kaupunginkanslian suunnittelija. Kaupunginjohtaja ja suunnittelija osallistuivat myös poliittisen ohjausryhmän kokouksiin. Käytäntö mahdollisti sujuvan tiedonkulun valmisteluprosessin ja poliittisen ohjausryhmän välillä.

Työn käynnistyessä henkilöstölle järjestettiin avoin tapahtuma, jossa kerrottiin pelikirjatyötä koskevista tavoitteista ja suunnitelmista sekä tarjottiin mahdollisuus esittää kehittämisideoita valmistelutyön tueksi. Strategiatyön käynnistyessä henkilöstölle suunnattiin myös laaja-alainen kysely, jonka tuloksia hyödynnettiin muun muassa toimintaympäristöanalyysia laadittaessa. Henkilöstöjärjestöjen edustajat olivat mukana kyselyn laatimisessa. Pelikirjatyön edetessä henkilöstön edustajat saivat tietoa ja mahdollisuuden osallistua hankkeen etenemiseen etenkin johtoryhmätyöskentelyn sekä yhteistyötoimikunnan kautta.

Pelikirjatyön viestintäkanavana hyödynnettiin etenkin kaupungin intranet-sivuja ja henkilöstölehteä. Intranet-sivuston kautta oli mahdollisuus osallistua myös aiheita koskevaan keskusteluun. Lisäksi pelikirjatyöstä pidettiin toimialakohtaisia tilaisuuksia esimerkiksi toimialojen johtoryhmien jäsenille ja toimialakohtaisten kehittämispäivien yhteydessä. Työn edetessä erilaisia tilaisuuksia järjestettiin myös kuntalaisille.

Pelikirjaa valmisteltaessa toimintaympäristöä koskevaa tietoa pyrittiin hakemaan eri lähteistä. Apuna käytettiin myös oman organisaation eri alojen asiantuntijoita. Pelikirjan tiivis valmistelu-aikataulu ja varsin uudenlainen, osallistava toteutustapa, edellyttivät työhön osallistuneelta henkilöstöltä vahvaa sitoutumista sekä ennen kaikkea sujuvaa yhteistyötä eri tahojen kesken. Pelikirja valmisteltiin pääosin omana työnä.

Uuden Hyvinkään Pelikirjan lähtökohdat

Pelikirjan keskeisenä tavoitteena on luoda yhteinen pohja Hyvinkään tulevaisuudenkuvasta, keskeisistä tavoitteista, valinnoista ja yhteisestä tavasta toimia. Pelikirjan avulla kerromme, mitä asioita kaupunki toiminnallaan tavoittelee, mitä asioita tulevina vuosina halutaan painottaa ja mitä kaupunki aikoo tehdä tulevaisuuden päämääriensä saavuttamiseksi.

Pelikirja on kaupungin keskeinen johtamisen ja ohjauksen väline. Periaatteena on, että kaikki organisaatiota koskevat keskeiset vuositavoitteet laaditaan jatkossa sen pohjalta. Vuositavoitteiden lisäksi Pelikirjan toimeenpanoa tukevat määrätyt ohjelmat ja suunnitelmat, kuten henkilöstösuunnitelma. Pelikirjan toteutumista tullaan seuraamaan suunnitelmallisesti esimerkiksi osavuositarkastusten ja tilinpäätösten yhteydessä.

Hyvinkään Pelikirjan rakenne ja keskeinen sisältö

Hyvinkään Pelikirja rakentuu pelikartasta, kolmesta kärjestä, peruspalveluista, kuudesta tukipilarista ja yhteisestä Hyvinkään tavasta toimia (kuva alla).

Pelikirjan kärjillä tarkoitamme, että Hyvinkää panostaa etenkin houkuttelevuuden lisäämiseen, yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön sekä yhteisöllisyyden ja Hyvinkää-hengen kehittämiseen (Minä, me ja Hyvinkää). Uuden strategiakauden kehittämistyömme tulee painottumaan seitsemään valtuuston hyväksymään kärkihankkeeseen.

Tässä pelikarttamme, yhteiset tavoitteemme ja tapamme toimia vuosille 2017-2027:



Yhteisen pelitapamme perustana on, että toimimme asiakkaidemme parhaaksi. Työskentelemme hyvinkääläisiä asukkaita, yrityksiä, yhdistyksiä, matkailijoita ja muita asiakkaitamme varten. Teemme työtämme sata lasissa, mikä meillä Hyvinkäällä tarkoittaa tehokkuutta, innostusta ja sitoutuneisuutta. Kokeilemme ja uudistumme. Uskallamme tehdä asioita uudella tavalla. Haluamme oppia uutta ja kehittää toimintojamme aktiivisesti. Suuntaamme luottavaisesti kohti tulevaa. Pelaamme reilua peliä, meidän kanssamme on mukava tehdä yhteistyötä.

Toimintaamme tukevat toiminnot olemme nimenneet Pelikirjan tukipilareiksi: demokratia ja osallisuus, talous, henkilöstö, turvallisuus, kestävä kehitys ja sähköiset palvelut. Tukipilarit vaikuttavat kaikkien toimintayksiköiden toimintaan.

Pelikirjan tehtävänä on ohjata meitä toimimaan tavoilla, jotka saavat hyvinkääläiset kokemaan ylpeyttä kotikaupungistaan. Tahtotilanamme on Hyvinkään tunnettuuden vahvistaminen. Pelikirja tehdään todeksi yhteisvoimin osana päätöksentekoa, johtamista ja arjen palvelutuotantoa. Esi- miesten ja koko henkilöstön rooli tulee olemaan ratkaiseva sen suhteen, miten hyvin tässä onnistumme. Pelikirjan toteuttamista koskeva tarkempi suunnittelutyö käynnistetään heti vuoden 2017 alusta lukien.

1.2 Henkilöstöjohtamisen rakenteet

Palkkausjärjestelmä

Hyvinkään kaupungissa sovelletaan ja maksetaan palkkoja KVTES, TS, TTES, OVTES sekä LS sopimusten perustella. Eri sopimusaloihin kuului 31.12.2016 palkansaajia seuraavasti:

	2016	Osuus 2016, %
KVTES	1 870	68,5 %
OPETTAJAT	545	20,0 %
TEKNINEN ALA	127	4,7 %
TTES	114	4,2 %
LÄÄKÄRIT	75	2,7 %
Kaikki yhteensä	2 731	100,0 %

Ilman sosiaali- ja terveystoimessa työskentelevää henkilöstöä eri sopimusalojen henkilöstö on seuraavan kaltainen:

Kaupunki ilman sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä	2016	Osuus 2016, %
KVTES	1 003	56,0 %
OPETTAJAT	545	30,4 %
TEKNINEN ALA	127	7,1 %
TTES	114	6,4 %
LÄÄKÄRIT	3	0,2 %
Kaikki yhteensä	1 792	100,0 %

Voimassa olevat kunta-alan virka- ja työehtosopimukset astuivat voimaan 1.3.2014. Sopimuskausi muodostuu kahdesta jaksosta loppuen vuoden 2017 alussa. Ensimmäiset 22 kk (1.3.2014–31.12.2015) muodostavat ensimmäisen jakson ja toiset 13 kk (1.1.2016–31.1.2017) toisen jakson. Kunta-alan palkkoja korotettiin ensimmäisellä jaksolla sopimuskorotuksella, jonka kustannusvaikutus koko kunta-alalla oli keskimäärin 0,8 %.

Uudistetut vuosilomamääräykset astuivat voimaan maaliskuussa 2014 ja ne on otettu huomioon kunta-alan sopimuksissa 2014–2016. Vuosilomalain muutokset koskevat vuosiloman siirtoa työkyvyttömyyden vuoksi sekä vuosilomapalkan määräytymistä. Kokonaisuutenaan sopimukset nostavat kunta-alan työvoimakustannuksia ensimmäisen 22 kuukauden aikana keskimäärin 1,2 %.

Hyvinkään kaupunki toimii palkkauksen perusteiden järjestämisessä kunta-alan suositusten ja määräysten mukaisella tavalla. Kaupungissa on tehty usean vuoden ajan systemaattista kehittämistyötä tehtävänvaativuuden arviointijärjestelmän (TVA) luomisessa ja päivittämisessä. Tarkasteluvuonna hyväksyttiin Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) hallinnon asiantuntijoiden ja toimistohenkilöstön TVA-kriteeristö sekä päivitettiin sosiaalihuollon, päivähoiton, ateria- ja puhtauspalveluiden sekä päiväkodin henkilöstön TVA-kriteeristöä.

2 TULOSELLISUUDEN VARMISTAMINEN

2.1 Henkilöstömäärän kehitys

Henkilöstön määrää ja rakennetta kuvaavat tunnusluvut kertovat tilanteen 31.12.2016. Luvuissa ei ole mukana työllistettyjä, ellei toisin ole mainittu. Tunnusluvuilla kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta koko kaupungin tasolla kokonaisuutena sekä palvelussuhteittain ja toimialoittain.

	2012	2013	2014	2015	2016	Muutos ed. vuodesta	
Vakinaiset	2 389	2 409	2 346	2 272	2 239	-33	-1,5 %
Määräaikaiset	480	480	482	469	492	23	4,9 %
Yhteensä	2 869	2 889	2 828	2 741	2 731	-10	-0,4 %
						0	
<i>Työllistetyt</i>	54	48	39	25	25	0	0,0 %
Kaikki yhteensä	2 923	2 937	2 867	2 766	2 756	-10	-0,4 %

Hyvinkään kaupungilta palkkaa saavan henkilöstön määrä 31.12.2016 oli 2 731 henkilöä (ilman työllistettyjä). Henkilöstömäärä on laskenut vuodesta 2015 vuoteen 2016 10 työntekijällä. Kahdessa vuodessa eli vuodesta 2014 lähtien henkilöstömäärä on vähentynyt 97 työntekijällä (3,4 %).

Hyvinkään kaupungin henkilöstömäärän on vähentynyt viimeisen viiden vuoden aikana 150 vakituisella työntekijällä. Otettaessa tarkastelussa huomioon myös määräaikaiset työntekijät, kaupungin henkilöstömäärä on pienentynyt 138 henkilöllä viidessä vuodessa. Kaupungin asukasluku on vastaavana aikana kasvanut 1008 asukkaalla. Työllistettyjen määrä oli 25, eli sama kuin edellisenä vuonna.

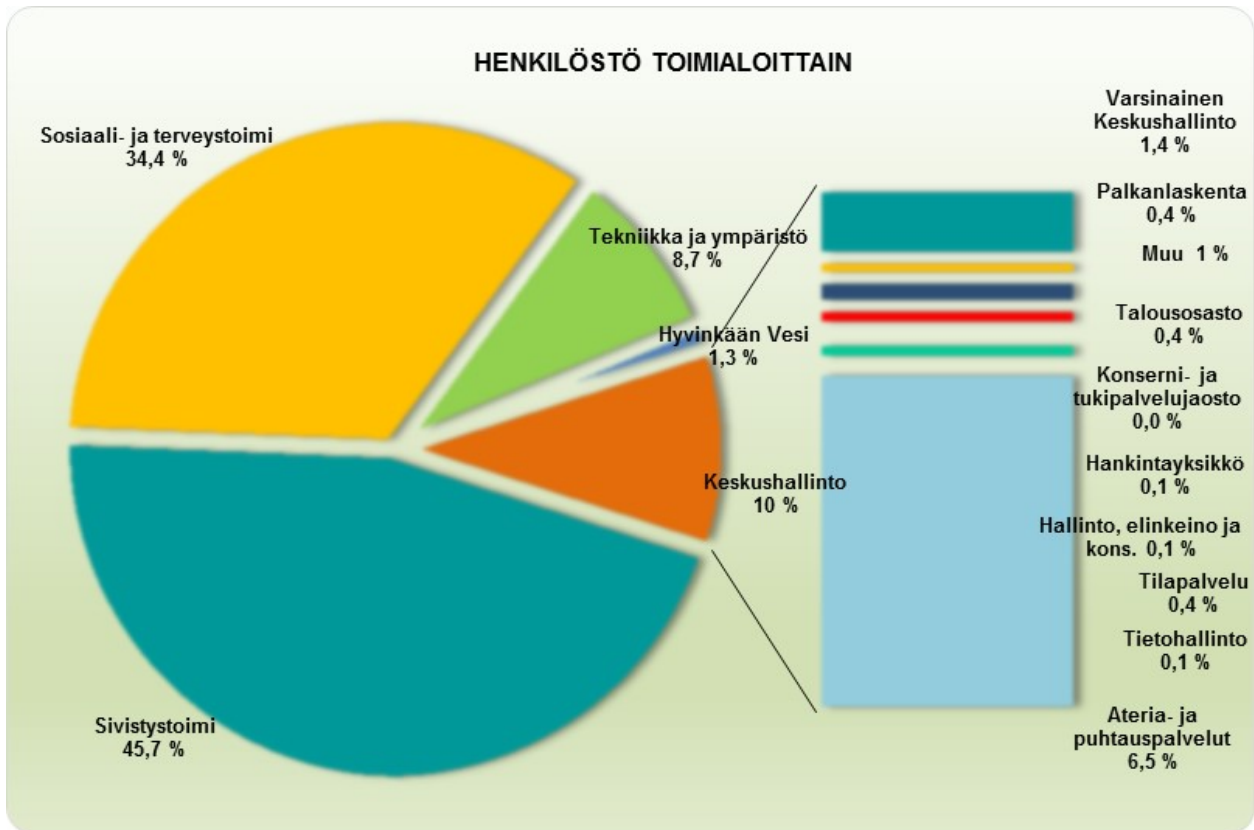
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet (%)			
	2014	2015	2016
Vakinaiset	83,0	82,9	82,0
Määräaikaiset	17,0	17,1	18,0
sijaiset	8,3	9,0	8,8
muut	8,7	8,1	9,2
Yhteensä	100	100	100
Henkilöstön määrä	2 828	2 741	2 731
ilman työllistettyjä			

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä oli vakituisessa palvelussuhteessa 82 % (2239). Määräaikaista henkilöstöä oli vuodenvaihteessa 18 % (492) henkilöstön kokonaismäärästä.

Henkilöstön määrä toimialoittain

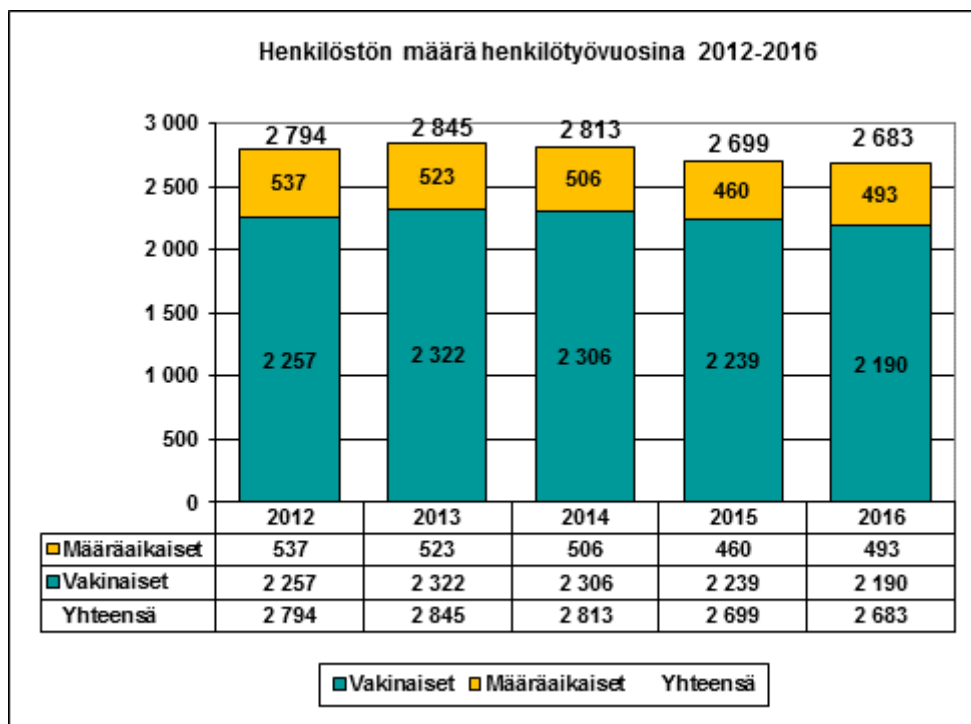
Tarkastellessa henkilöstömäärää toimialoittain nousee esille se, että henkilöstön määrä on vähentynyt eniten tekniikan ja ympäristön toimialalla sekä sosiaali- ja terveystoimessa.

2016	Vakinaiset	Muutos ed. vuodesta		Sijaiset	Muutos ed. vuodesta		Määräaik.	Muutos ed. vuodesta		Yht.	Muutos ed. vuodesta	
Keskushallinto	258	0	0,0 %	8	-8	-50 %	6	3	100 %	272	-5	-1,8 %
Sivistystoimi	975	-1	-0,1 %	80	7	10 %	192	23	14 %	1 247	29	2,4 %
Tekniikka ja ympäristö	223	-6	-2,6 %	3	-3	-50 %	12	-2	-14 %	238	-11	-4,4 %
Sosiaali- ja terveystoimi	750	-27	-3,5 %	150	-1	-1 %	39	5	15 %	939	-23	-2,4 %
Hyvinkään Vesi	33	1	3,1 %	0	0	0 %	2	-1	-33 %	35	0	0,0 %
Yhteensä	2 239	-33	-1,5 %	241	-5	-2 %	251	28	13 %	2 731	-10	-0,4 %



HTV / tehdyn työn määrä

Tunnusluku kuvaa ja mittaa seuraavaa: Koko kalenterivuoden kokoaikatyössä ollut henkilö on ns. yksi ”vuosityöntekijä”. Koko kalenterivuoden osa-aikatyössä ollut henkilö; työaika/säännöllinen viikkotyöaika, esim. $20/38,25 = 0,52$ vuosityöntekijää. Osan kalenterivuotta kokoaikatyössä ollut; palveluksessaolopäivät /365. Esim. $122 \text{ pv (1.3.–30.6)} / 365 = 0,33$ vuosityöntekijää.



Vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt vuonna 2016 33 työntekijällä. Tehdyn työn määrää HTV mittarilla mitattuna osoittaa sen, että tehdyn työn määrä on vähentynyt 49 vuosityöntekijän työpanosta vastaavalla määrällä. Vakituisen henkilöstön **työpanos**, josta on vähennetty poissaolot, oli vuonna 2016 **1 657,4** (edellisenä vuonna **1 699,9**).

Kaupungin henkilöstön määrä on vähentynyt 10 työntekijällä, HTV:na mitattuna 16 vuosityöntekijän verran ja työpanos 14 työntekijän verran. (Työpanos oli vuonna 2014 2217,2. Vuonna 2015 luku oli 2127,5 ja vuonna 2016 2113,1).

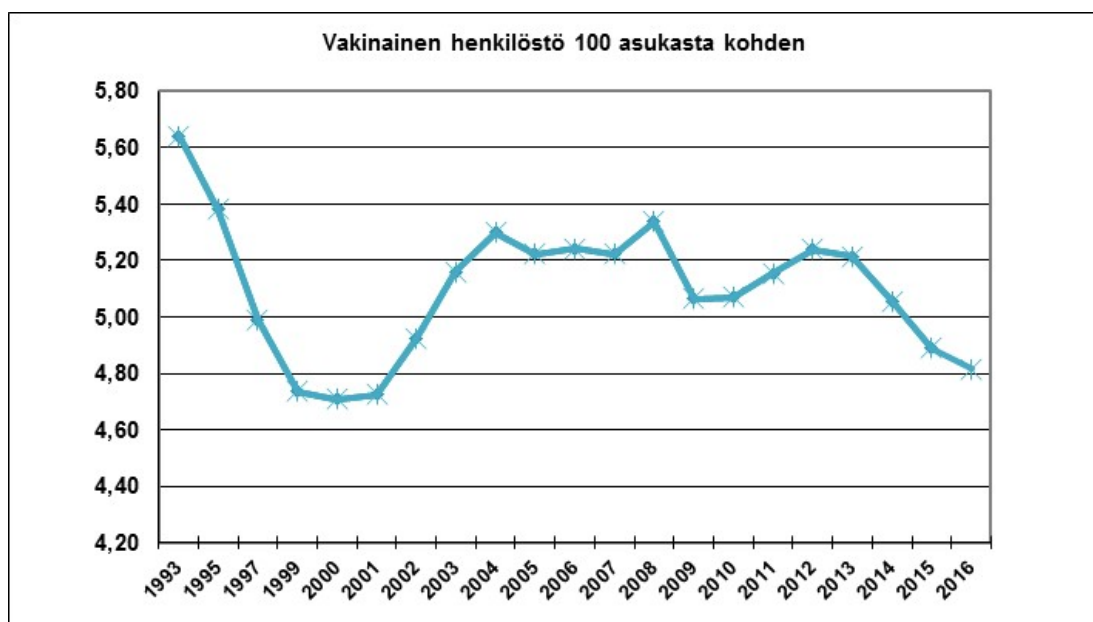
Henkilöstö keskimäärin

Vakiintunut tapa tarkastella henkilöstöä ja talouden tunnuslukuja on tilikauden viimeisen päivän vertaaminen edelliseen tilikauden vastaavaan ajankohtaan. Yhden näkökulman tarkasteluun tuo keskimääräinen työntekijämäärä. Hyvinkään kaupungin palveluksessa olleen henkilöstön määrä on tällä mittarilla tarkasteltuna vähentynyt kahdella työntekijällä edellisvuodesta.

Henkilöstöä keskimäärin	2014	2015	2016	Muutos ed. vuoteen	
Vakinaiset	2387	2310	2250	-60	-2,6 %
Määräaikaiset	536	482	540	58	12,0 %
Yhteensä	2923	2792	2790	-2	-0,1 %

Pelkkä henkilöstön määrä tunnuslukuna ei kerro miten tehokkaasti kaupungin palvelutuotanto kyettään tuottamaan. Henkilöstön määrä suhteutettuna asukaslukuun kertoo asiasta enemmän. Tunnusluvun ongelmana on aikasarjan edetessä olosuhteiden muutos. Muutosta tapahtuu, kun erilaisia palveluita mahdollisesti järjestetään entistä enemmän ostopalveluina. Ostopalveluihin sitoutunut, organisaation ulkopuolella tehtyä henkilötyötä ei ole mahdollista seurata.

Hyvinkään kaupunki on ulkoistanut suhteellisen vähän toimintoja, mutta ulkoistuksia ja muita toiminnan organisoinnin muutoksia on toki toteutettu. Muun muassa ammatillisen koulutuksen siirtyminen Hyria Oy:lle vaikutti kaupungin henkilöstömäärään pienentävästi. Kuitenkin vakinaisen henkilöstön ja asukasluvun suhdetta kuvaava suhdeluku osoittaa viimeisen kahden vuoden osalta sen, että kasvavalle kaupungin väestölle palvelut on tuotettu vähemmällä henkilöstöllä.



Palvelussuhteen luonne / vakinaiset / määräaikaiset

	Henkilöstömäärä yhteensä			Muutos	
	2015	2016	%	15/16	
KESKUSHALLINTO					
*Keskushallinto					
Vakinaiset	57	70	96	13	22,8 %
Sijaiset	1	2	3	1	100,0 %
Muut määräaikaiset	0	1	1	1	100,0 %
<i>Yht.</i>	58	73	100	15	25,9 %
Konserni- ja tukipalvelut					
Vakinaiset	201	188	94	-13	-6,5 %
Sijaiset	15	6	3	-9	-60,0 %
Muut määräaikaiset	3	5	3	2	66,7 %
<i>Ateria- ja puhtauspalvelut</i>					
<i>Vakinaiset</i>	173	170			
<i>Sijaiset</i>	15	6			
<i>Muut määräaikaiset</i>	0	1			
<i>Yht.</i>	219	199	100	-20	-9,1 %
Keskushallinto yht.	277	272		-5	-1,8 %
SIVISTYSTOIMI					
Vakinaiset	976	975	78	-1	-0,1 %
Sijaiset	73	80	6	7	9,6 %
Muut määräaikaiset	169	192	15	23	13,6 %
Sivistystoimi yht.	1 218	1 247	100	29	2,4 %
TEKNIikka JA YMPÄRISTÖ					
Vakinaiset	229	223	94	-6	-2,6 %
Sijaiset	6	3	1	-3	-50,0 %
Muut määräaikaiset	14	12	5	-2	-14,3 %
Tekniikka ja ympäristö yht.	249	238	100	-11	-4,4 %
SOSIAALI-JA TERVEYSTOIMI					
Vakinaiset	777	750	80	-27	-3,5 %
Sijaiset	151	150	16	-1	-0,7 %
Muut määräaikaiset	34	39	4	5	14,7 %
Perusturva yht.	962	939	100	-23	-2,4 %
HYVINKÄÄN VESI					
Vakinaiset	32	33	94	1	3,1 %
Sijaiset	0	0	0	0	0,0 %
Muut määräaikaiset	3	2	6	-1	-33,3 %
Hyvinkään Vesi yht.	35	35	100	0	0,0 %
Kaikki yhteensä	2 741	2 731		-10	-0,4 %
* Keskushallinto: kaupungin kanslia, erityispalvelut, talousosasto, viestintä, henkilöstökeskus, työkokeilussa ja uudelleen sijoitettavana olevat					

Kaupungin palveluksessa oli 31.12 määräaikaisia työntekijöitä 492. Määräaikaisten työntekijöiden määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisuuden perusteena sijaisuus oli 241 työntekijällä. Muilla määräaikaisuuden perusteilla oli töissä 251 henkilöä.

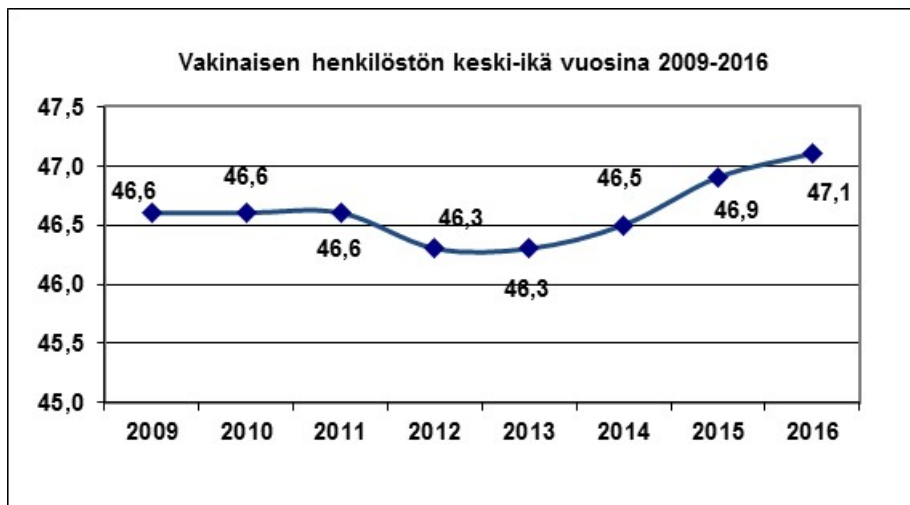
Palkattomalla virka- tai työvapaalla 31.12.2016 oli 175 henkilöä (v. 2014 luku oli 330 ja vuonna 2015 luku oli 332). Em. työntekijöillä on useimmissa tapauksissa sijaiset.

Koko henkilöstö / %	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
Kokoaikaiset	2 511	87,5	2 531	87,6	2 436	86,1	2 342	85,4	2 350	86,0
Osa-aikaiset	358	12,5	358	12,4	392	13,9	399	14,6	381	14,0
	2 869	100,0	2 889	100,0	2 828	100,0	2 741	100,0	2 731	100,0

Osa-aikatyötä tekevien määrä on laskenut 18 henkilöllä (4,5 %). Kun vastaavasti kokoaikaisen henkilöstön määrä on laskenut 8 henkilöllä (0,3 %), on osa-aikaisen henkilöstön osuus laskenut 14,0 prosenttiin kaikista työntekijöistä.

2.2 Henkilöstörakenne

Henkilöstön ikärakenne



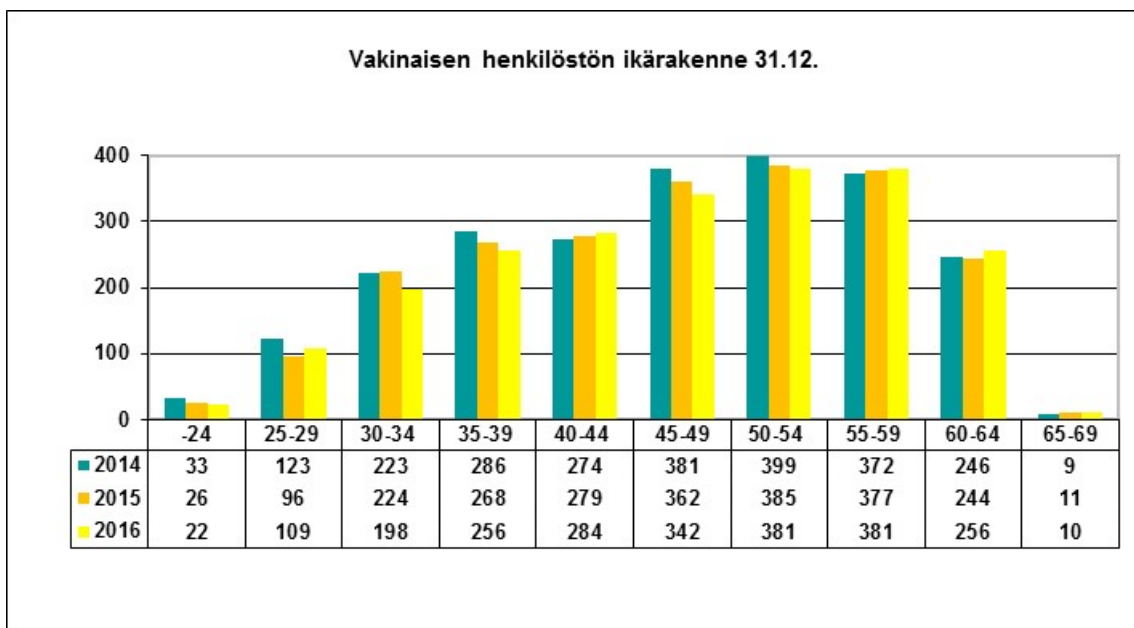
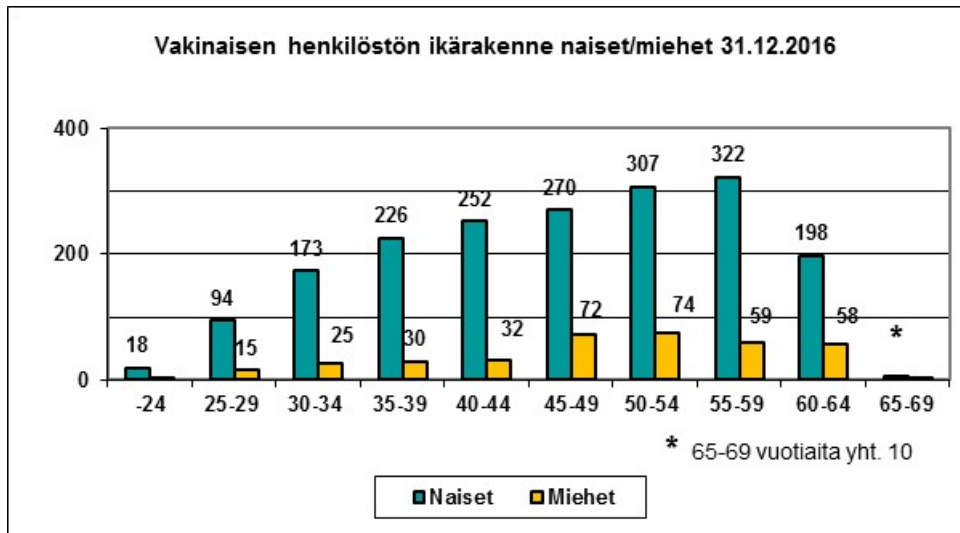
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on laskenut hitaasti vuodesta 2009 lukien. Vuonna 2014 keski-ikä kuitenkin kääntyi lievään nousuun ja oli vuonna 2016 47,1 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on ollut keski-ikänsä noin kymmenen vuotta nuorempaa kuin vakituinen henkilöstö. Vuoden 2016 määräaikaisen henkilöstön keski-ikä on 39,8 vuotta (ed. vuonna 39,5 vuotta). Koko henkilöstön keski-ikä on 45,8 vuotta. Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on vuonna 2015¹ 45,8 vuotta ja vuosina 2013 ja 2014 46,7 vuotta. Vuoden 2016 keski-ikä lukuja ei ole vielä saatavissa.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on korkein Hyvinkään Vedellä ja tekniikan ja ympäristön toimialalla. Matalin keski-ikä on sosiaali- ja terveystoimessa.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä			
	2014	2015	2016
Keskushallinto	49,8	50,0	49,8
Sivistystoimi	45,9	46,4	46,8
Tekniikka ja ympäristö	49,3	49,4	50,1
Sosiaali- ja terveystoimi	45,0	45,4	45,4
Hyvinkään vesi	49,8	51,4	50,3
Vakinaisten keski-ikä	46,5	46,9	47,1

¹ KT kuntatyönantajat

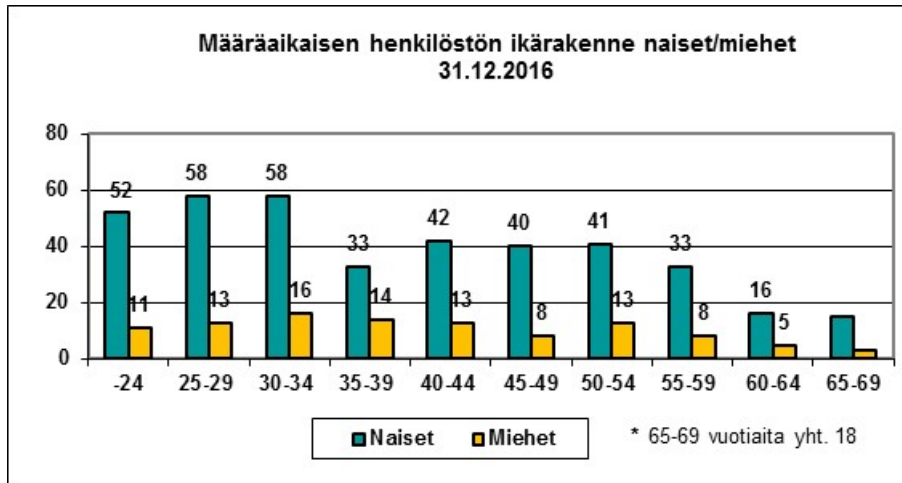
Ikäryhmissä 45-49, 50- 54 ja 55 – 59 -vuotiaat (vakituinen henkilöstö) on eniten työntekijöitä eli yhteensä 1.104 työntekijää. Vuosi sitten lukumäärä oli 1.124 eli vähennystä oli yhteensä 20 työntekijää.



Vakinaisen henkilöstön osalta vuonna 2016 suurimmat suhteelliset henkilöstömäärän pienentymiset kohdistuivat alle 24 -vuotiaisiin työntekijöihin (määrä väheni neljällä työntekijällä ,15,4 %) ja 30-34 vuotiaiden ryhmään (työntekijöiden määrä väheni 26:lla 11,6%) edelliseen vuoteen verrattuna.

Hyvinkään kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 45,9 % on yli 50 -vuotiaita. Yli 50 -vuotiaiden suhteellinen osuus kasvoi 1,1 %-yksiköllä.

Hyvinkään kaupungin palveluksessa olevien yli 65-vuotiaiden vakinaisten työntekijöiden määrä on pysynyt melko samana suhteutettuna koko henkilöstömäärään:

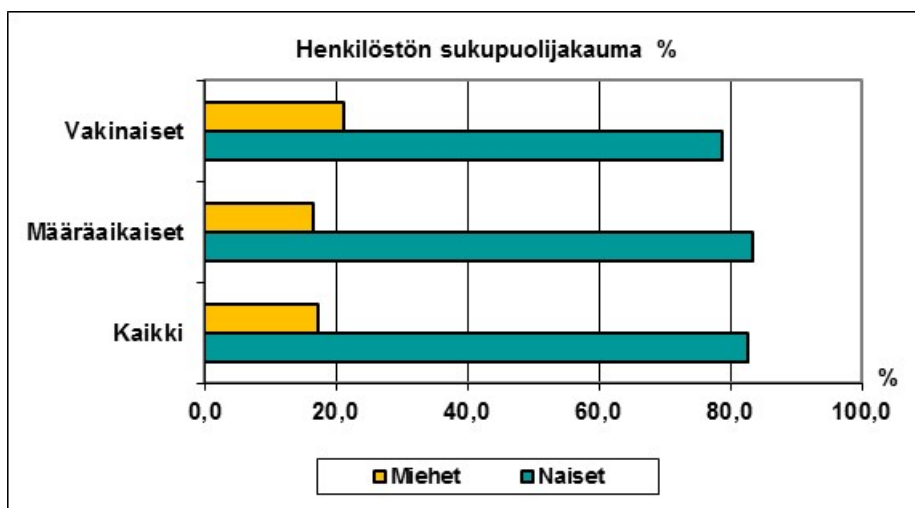


Määräaikaisen henkilöstön ikärakenne poikkeaa merkittävästi vakituisen henkilöstön ikäjakaumasta. Määräaikaisia tehtäviä tekevstä henkilöstöstä valtaosa on alle 40-vuotiaita.

Henkilöstön ikärakenne 2016 Palvelujakson tyytin mukaan						
Ikä	Vakinaiset	%	Määräaikaiset	%	yht.	%
-24	22	1,0	63	12,8	85	3,1
25-29	109	4,9	71	14,4	180	6,6
30-34	198	8,8	74	15,0	272	10,0
35-39	256	11,4	47	9,6	303	11,1
40-44	284	12,7	55	11,2	339	12,4
45-49	342	15,3	48	9,8	390	14,3
50-54	381	17,0	54	11,0	435	15,9
55-59	381	17,0	41	8,3	422	15,5
60-64	256	11,4	21	4,3	277	10,1
65-	10	0,4	18	3,7	28	1,0
Yht.	2 239	100,0	492	100,0	2 731	100,0

Suurin ikäluokka kaupungin palveluksessa olevista ovat siis 50–54 -vuotiaat työntekijät.

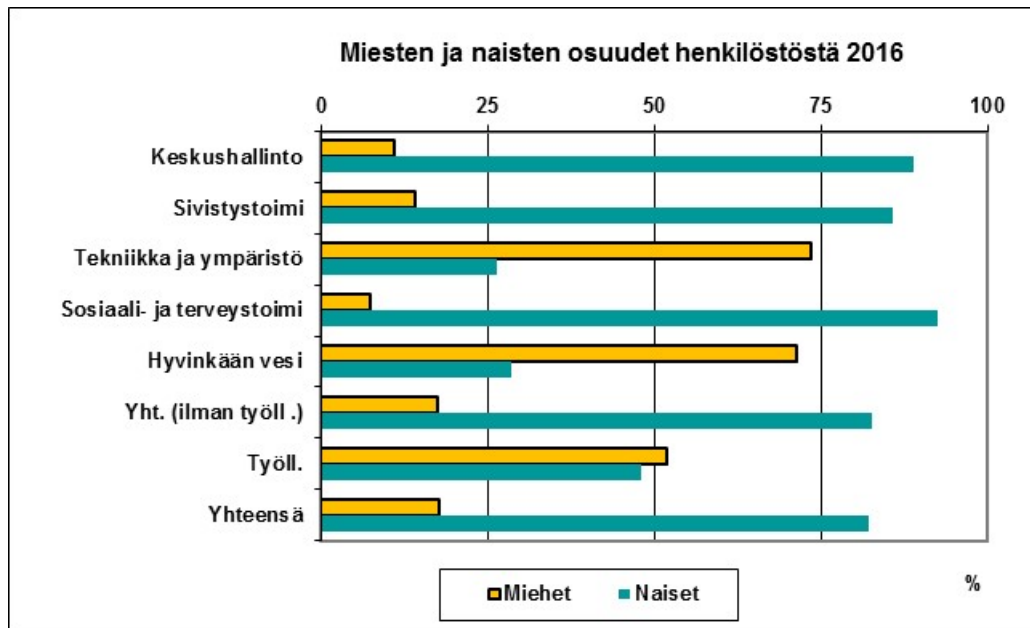
Henkilöstön sukupuolijakauma



Sukupuolijakaumaltaan Hyvinkään kaupunki on hyvin naisvaltainen työyhteisö. Miesten osuus kaikista työntekijöistä on 17,4 %. Miesten osuus koko henkilöstöstä kasvoi hieman v. 2016 aikana.

	2014	2015	2016
Miehet	16,5	16,8	17,4
Naiset	83,5	83,2	82,6

Sukupuolten välisen tasa-arvon (määrän kannalta tarkasteltuna) naisvaltaisissa toimialoissa on perusturva ja vastaavasti miehissä on tekniikka ja ympäristö.



2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Ulkoinen tulovaihtuvuus oli vuonna 2014 2,7 % ja vuonna 2015 2,6 %. Ulkoinen lähtövaihtuvuus oli vuonna 2014 7,5 % ja vuonna 2015 7,6 %. Vuonna 2016 tulovaihtuvuus oli 3,7 % ja lähtövaihtuvuus oli 7,9 %. Lähtövaihtuvuus sisältää myös eläkkeelle siirtyneet.

Toimiala	Alkaneet palvelus-suhteet	Päättyneet palvelus-suhteet	Tulovaihtuvuus -%			Lähtövaihtuvuus -%		
	2016	2016	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Keskushallinto	11	23	4,3	1,1	2,0	8,9	10,6	12,2
Sivistystoimi	25	41	2,6	1,9	2,3	4,2	4,8	4,4
Tekniikka ja ympäristö	3	12	1,3	2,9	0,8	5,4	7,8	6,3
Sosiaali- ja terveystoimi	46	100	5,9	4,0	4,0	13,3	10,3	10,1
Hyvinkään Vesi	0	1	0,0	0,0	3,1	3,0	0,0	3,1
Yhteensä	85	177	3,7	2,6	2,7	7,9	7,6	7,5

Hyvinkään kaupunki sijaitsee alueella, jossa osaavasta työvoimasta kilpaillaan voimakkaasti ja työpaikkoja on suhteellisen hyvin tarjolla. Toimintaympäristön lisäksi vaihtuvuuteen vaikuttavat monenlaiset tekijät; Hyvinkään työnantajakuva, palkkaukselliset tekijät sekä henkilö- tai perhekoh- taiset tekijät. Ulkoinen lähtövaihtuvuus muodostuu 80 %:sti henkilöstön irtisanoutumisesta (54,8 %) ja vanhuuseläköitymisestä (24,9 %). Irtisanoutuneiden määrä kasvoi 10 henkilöllä ja vanhuuselä- keelle siirtyneiden määrä väheni 21 henkilöllä.

Hyvinkään kaupunki otti käyttöön vuonna 2015 sähköisen lähtökyselyn kaupungin palveluksesta poislähtevien mielipiteiden kartoittamiseksi. Webropolilla toteutettava lähtökysely mahdollistaa rap- porttien saamisen ja saatujen palautteiden hyödyntämisen. Työntekijöiltä tiedustellaan lähtöky- selyssä, miten tyytyväisiä he ovat olleet työyhteisöön, työtehtäviin, kehitysmahdollisuuksiin ja palk- katasoon.

Vuoden 2016 aikana lähdön syinä oli työpaikan vaihto, eläkkeelle lähtö ja määräaikaisen työsuh- teen päätyminen. Muina syinä olivat vakituisen viran saaminen muualta, muutto toiselle paikka- kunnalle, henkilökohtaiset syyt ja viran lakkauttaminen.

Työyhteisöön kohdistuvissa kysymyksissä

- Parhaimman arvosanan sai väite ”suhteet työtovereihin olivat hyvät” (4,6)
- Matalat arvosanat sai väite ”sain suunnitelmallista perehdytystä aloittaessani työni” (3,46)
- Avoimissa vastauksissa tuli esille myös uuden työntekijän perehdyttämisen merkitys työhön sitoutumiseen. Työntekijät kokevat, että oma työtaakka ja kiire ovat esteenä hyvälle perehdyt- tämislle.

Työtehtäviin kohdistuvissa kysymyksissä

- Parhaimmat arvosanat sai väite ”työni on monipuolista” (4,43). Myös yhteistyö esimiehen kans- sa oli saanut hyvät pistemäärät (4,29).
- Avoimissa vastauksissa työntekijöiltä tuli palautetta siitä, että esimiehet ovat heikosti tavoitetta- vissa. Henkilöstö toivoo, että esimiehet ovat enemmän läsnä ja että esimieheltä saa tukea haasteellisissa tilanteissa. Lisäksi esimieheltä odotetaan, että hän vie asioita eteenpäin silloin- kin, vaikka hän pystyisi itse puuttumaan haastaviin tilanteisiin. Monet vastaajat kokivat, että heillä ei ole tarpeeksi aikaa saada työtään tehdyksi. Vaikutusmahdollisuuksissa koettiin myös parantamisen tarvetta.

Kehitysmahdollisuuksiin kohdistuvissa kysymyksissä

- Parhaimman arvosanan väite ” tehtäväni oli riittävän haasteellista ja vastuullista.
- Kehityskeskusteluissa esimiesten kanssa koettiin kehittämisen tarvetta, sillä ei ollut riittävää hyötyä.
- Alhaisimmat arvosanat saivat urakehitysmahdollisuudet ja palkka. Myös väite ” henkilökohtai- sesta osaamisesta / taidoista palkittiin riittävästi” sai alhaisen arvosanan (2,83):
- Avoimissa vastauksissa tuli esille, että toivottiin enemmän palautetta ja myös kiitosta, erityisesti esimieheltä.

Asiat, joita poislähtijät eniten arvostavat valitessaan työpaikkaa, ovat työhyvinvointi (4,66) ja työn sisältö (4,57). Työpaikan vakinaisuudella ja sijainnilla on poislähtijöiden mielestä myös paljon mer- kitystä.

Hyvinkään kaupungin toimintatavassa tavoitteena on henkilöstön hyvä ja riittävä perehdyttäminen ja toimiva kehityskeskustelukäytäntö. Näihin prosesseihin liittyviä käytäntöjä ja ohjeistusta tullaan kehittämään kevään 2017 aikana.

Rekrytointi

Kaupungin kannalta on tärkeää arvioida toiminnoittain tulevaa rekryointitarvetta. Pelkästään eläköitymisen tai nykyisen suuruisen lähtövaihtuvuuden perusteella rekryointitarve on vuosina 2017-2018 noin 170 henkeä. Tämä on noin 8 % kaupungin vakituisten työntekijöiden määrästä. Todellinen rekryointitarve on tätä pienempi, sillä kaupungin talouden tasapainottaminen merkitsee sitä, että tulovaihtuvuus on vuoden 2016 tapaan lähtövaihtuvuutta pienempi: kaikkiin avautuviin tehtäviin ei palkata korvaavaa työpanosta. Vakituksen henkilöstön osalta rekrytointi suoritetaan toimialoilla. Rekrytointia ohjaa täyttölupakäytäntö, jossa päätösvaltainen toimielin on henkilöstöjaosto.

Rekrytointitoimisto rekrytoi Hyvinkään kaupungin kotihoidon, terveyskeskussairaalan, vanhainkotien, päiväkotien ja peruskoulujen yksiköille henkilökuntaa erimittaisiin sijaisuuksiin, sijoittaa kotihoidon, vanhainkotien ja terveyskeskussairaalan varahenkilöt yksiköihin akuuttien sijaistarpeiden perusteella sekä huolehtii terveyskeskussairaalan varahenkilöiden työvuorosuunnittelusta. Rekrytointitoimisto hoitaa keskitetysti myös koko kaupunkia koskevat työntarjoamisveloitteen mukaiset toiminnot sekä siihen liittyvät vuorotteluvapaasijaisuuksien täyttämiset. Lisäksi rekrytointitoimisto toimii tukiyksikkönä vakinaisen henkilökunnan rekrytoinneissa ja hallinnoi pääkäyttäjän ominaisuudessa Kuntarekry -rekrytointiohjelmaa. Rekrytointitoimisto edustaa kaupunkia erilaisissa rekrytointitapahtumissa.

Alkuvuodesta 2016 toimistoa työllisti nuorten kesätyöhaku. Toimisto vastasi 70 kesätyöntekijän rekrytointiprosessista. Rekrytointitoimiston toiminnan volyyymi on kasvanut viime vuosien aikana, kuten alla olevasta taulukosta käy ilmi.

Kotihoito, palvelukeskukset ja tk-sairaala	2014	2015	2016
Rekryointipyyntöt	7 662	8 377	10 036
Toteutuneet pyynnit	7 168	7 806	8 909
Toteutumaprosentti	93,6	93,2	88,8
Päivähoito	2014	2015	2016
Rekryointipyyntöt	774	1 031	1 210
Toteutuneet pyynnit	739	1 016	1 168
Toteutumaprosentti	95,5	98,6	96,5
Peruskoulut	2014	2015	2016
Rekryointipyyntöt	810	1 039	995
Toteutuneet pyynnit	784	1 004	976
Toteutumaprosentti	96,8	96,6	98,1
Ateria - puhtauspalvelut (toukok. 2015 kukien)		2015	2016
Rekryointipyyntöt		1 440	1 362
Toteutuneet pyynnit		1 409	1 306
Toteutumaprosentti		97,9	95,9
Kaikki yhteensä	2014	2015	2016
Rekryointipyyntöt	9 246	11 887	13 603
Toteutuneet pyynnit	8 691	11 235	12 359
Toteutumaprosentti	94,0	94,5	90,9
Vuoden aikana haastatteluja yhteensä:	342	463	430

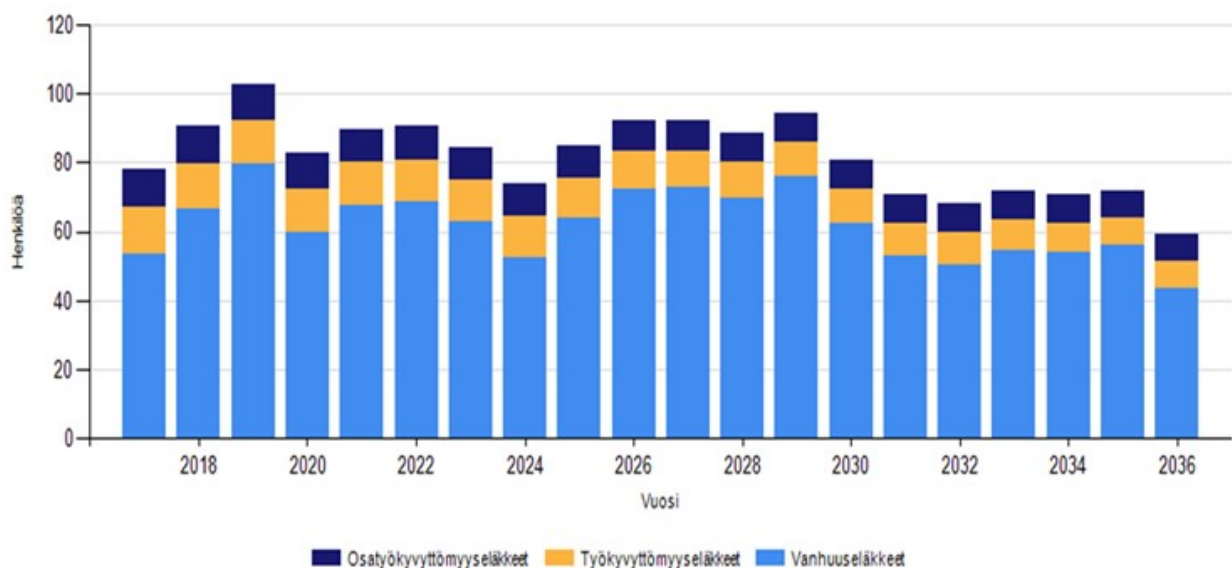
Pitkät sijaisuudet (yli 13 pv)	2015	2016
Kotihoito, palvelukeskukset ja tk-sairaala	15	20
Päivähoito	10	32
Peruskoulut	5	19
Ateria- ja puhtauspalvelut	58	49
Yhteensä	88	120

2.4 Eläköityminen

Eläkelainsäädännön mukaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63 – 68 vuoden iässä. Keva laatii ennusteita kuntien nykyisen henkilöstön eläkepoistumasta, joissa ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työntekijät. Eläke-ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2015 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2017 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.



Eläköitymisennuste 2017 – 2036



Vuosina 2017 - 2021 siirty eläkkeelle ennusteen mukaan yhteensä noin 445 henkilöä eli vuosittain keskimäärin 3,3 % henkilöstöstä. Eläkepoistumalukuihin sisältyy vanhuuseläkkeelle siirtyvien lisäksi osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät. Eläkepoistuma-arvion mukaan vuosina 2016 - 2026 eläkkeelle siirtyy 870 henkilöä.

Hyvinkään kaupungilla KEVAN ennusteen mukaan suurimmat ammattiryhmät eläkkeelle jäävissä vuosina 2017 -2026 ovat perus- ja lähihoitajat (104 henk./ 28,7 % koko ammattiryhmästä), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (74 henk. / 25,3 %), lastenhoitajat (55 henk. / 28,9 %).

2.5 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstökustannukset

	2013	2014	2015	2016	muutos %
Henkilöstökustannukset yhteensä	127 093 712	126 618 250	122 107 323	121 684 995	-0,3
Palkat ja palkkiot yhteensä	98 020 656	97 019 734	93 891 740	93 420 123	-0,5
Vuosiloma-ajan palkat	7 662 975	8 073 795	8 143 618	7 773 541	-4,5
Terveysperusteisten poissaolojen palkat	3 228 357	3 317 974	3 160 541	3 436 960	8,7
Perhevapaiden palkat	650 785	601 000	673 504	522 144	-22,5
Muut lakisääteiset poissaolojen palkat	66 286	68 712	70 021	75 215	7,4
Henkilöstökulut %:na toimintakuluista	39	37	36	36	0,3
Palkkojen osuus toimintakuluissa %	30	30	28	28	0,1
Palkat asukasta kohden	2 122	2 091	2 020	2 005	-0,8
Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	30 524 933	30 786 603	29 516 201	29 582 843	0,2
KVTEL&VEL	17 032 896	17 581 486	17 362 533	17 067 478	-1,7
Varhe	821 735	970 958	997 960	1 090 325	9,3
Eläkeperusteinen	7 031 376	6 284 058	6 043 124	5 619 932	-7,0
Muut henkilösivukulut	5 638 926	6 033 494	5 112 584	5 805 108	13,5
Muut kustannukset					
Rekrytointikustannukset	19 254	8 768	9 429	27 106	187,5
Henkilöstöinvestoinnit					
Työterveyshuolto netto	794 093	746 630	737 226	822 930	11,6
Koulutus ja kehittäminen	1 059 557	1 008 977	808 909	806 046	-0,4
Muut (virkistys, työpaikkaruokailu, suojavaatteet luontaisedut)	602 682	680 652	699 778	630 974	-9,8

Henkilöstökustannukset vähenivät vuonna 2016 edellisvuoteen verrattuna 422.328 eurolla eli vähennyistä oli 0,3 %.

Henkilöstökustannukset, muutos ed. vuotee	2012	2013	2 014	2 015	2016
tuhatta euroa	5 828	5 545	-475	-4 511	-422
prosenttia	5,0 %	5,0 %	-0,4 %	-3,6 %	-0,3 %

Vertailun vuoksi todettakoon, että yhden verotuloprosentin (kunnallisvero) tuotto kaupungille on noin 8 milj. euroa.

Vuosiloma-ajalta maksetut palkat sekä lomakorvaukset ja lomarahat olivat n. 7,8 milj. euroa. Lisäksi vuosilomasijaisten palkkakulut olivat n.1,5 milj. euroa. Henkilöstökulujen suhteellinen osuus toimintakuluista on lähes sama kuin edellisenä vuonna. Palkattomien vapaaehtoisten vapaiden (ns. 361 vapaat) tuoma henkilöstömenosäästö oli vuonna 2014 n. 369.000 euroa ja vuonna 2015 n. 542.000 euroa. Vapaita pidettiin vuonna 2014 yhteensä 4.193 päivää, ja vuonna 2015 yhteensä 4.563 päivää. Vuonna 2016 palkattomia vapaaehtoisia vapaita pidettiin 3.977 päivää, säästö n. 492.600 euroa, jossa on mukana sivukulut.

Keskiansiot

Keskiansiot sopimuksittain v. 2015 (keskimääräinen kokonaisansio lisineen) kunta-alalla² olivat seuraavat: KVTES 2743 e/kk, OVTES 3798 e/kk, TS 3221 e/kk, lääkärisopimus 7380 e/kk ja Kunta keskimäärin 3112 e/kk.

TEHDYN TYÖN HINTA 2016					
Palkansaajaryhmä	Säännöllinen työaika		Lisä- ja ylityöaika		Muutos-%
	Varsinaiset palkat	Muut palkanosat	Palkat	Palkat yhteensä	
KVTES	48 605 916	6 160 954	366 471	55 133 341	0,4
LÄÄKÄRIT	3 923 466	1 057 504	5 161	4 986 131	-0,9
OPETTAJAT	18 154 030	1 566 384	1 856 393	21 576 807	0,2
TEKNINEN ALA	4 883 946	489 881	56 573	5 430 400	-0,9
TTES	3 374 027	497 676	223 005	4 094 708	-1,3
TYÖLLISTETYT	618 421	31 255	897	650 573	-19,7
alle 13 pv	1 188 437	345 863	19 803	1 554 102	9,9
Kaikki yhteensä	80 748 243	10 149 517	2 528 302	93 426 062	0,1

Muita henkilöstömenoja

Luontaisedut ovat opettajien sekä ruokapalveluhenkilöstön ateriaetukustannuksia. Rekrytointikustannukset ovat kuluneen vuoden aikana hakuilmoitusten sekä soveltuvuustestaukseen kirjattuja kustannuksia; summa ei sisällä rekrytointiyksikön kustannuksia.

Muut välilliset kustannukset	2014	2015	2016	muutos%
Luontaisedut	340 667	417 962	372 657	-10,8
Suojavaatetukset	179 767	137 382	133 833	-2,6
Rekrytointikustannukset	8 768	9 429	27 106	187,5
Työterveyshuolto	1 317 653	1 328 461	1 419 571	6,9
Saatu KELA korvaus	571 023	591 235	596 640	0,9
TTH / työntekijä netto €	264	269	301	11,9
Varhemaksut	970 958	997 960	1 090 325	9,3

Työterveyshuollon palvelut ostetaan kaupungin omalta työterveyspalveluja tuottavalta yksiköltä. Palveluun sisältyy lakisääteinen työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Työterveyshuollon kustannukset ylittivät ns. Kela-korvausten kattorajan. Entistä suurempi osuus työterveyshuollon kustannuksista jäi kaupungin maksettavaksi. Kelan korvaus kattoi v. 2009 47 % työterveyshuollon kustannuksista; vuonna 2016 enää 42 % (arvio).

Tekemättömän työn kustannuksia

Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset, varhe -maksut (työkyvyttömyyseläkkeelle jäävistä ja kuntoutustuella olevista), tapaturmavakuutusmaksut ja työterveyshuollon kustannukset (työkyvyn ylläpito) ovat henkilöstökustannuksia, joiden kehitys on esitetty alla olevassa taulukossa.

² KT kuntatyönantajat

	2014	% palkka- summasta	2015	% Palkka- summasta	2016	% Palkka- summasta
Terveysperusteiset poissaolot	3 317 974	3,4	3 160 541	3,4	3 436 960	3,7
Varhemaksut	970 958	0,9	997 960	1,1	1 090 325	1,2
Tapaturmavakuutusmaksut	553 921	0,6	320 477	0,3	393 132	0,4
TTH /brutto	1 317 653	1,4	1 328 461	1,4	1 419 571	1,5
	6 077 113	6,5	5 807 439	6,2	6 339 988	6,8

3 LAADUKAS TYÖELÄMÄ

3.1 Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

Työhyvinvointia tukee jokaisen kaupungin työntekijän toiminta työyhteisössä. Kaupunki työnantajana järjestää hyvät ja turvalliset työolosuhteet, jota arvioivat ja kehittävät myös työsuojelu ja työterveyshuolto. Tyytyväinen henkilöstö on motivoitunutta, sitoutunutta ja toimii luovasti ja tehokkaasti. Työn tuottavuus ja laatu paranevat, samoin asiakastyytyväisyys, kun henkilöstön työhyvinvointi on otettu huomioon. Työhyvinvoinnin kehittäminen lisää työntekijöiden jaksamista ja mahdollistaa työssä jatkamisen. Sen avulla voidaan parantaa kansanterveyttä sekä vähentää sairaus-, tapaturma- ja eläkekuluja.

Työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä olivat myös päätökset, joilla päätettiin vuonna 2016 aloittaa työhyvinvointikorttikoulutukset ja sisällyttää liikuntaresepti työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Työhyvinvointikorttikoulutus on startti työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikoilla. Koulutus sopii koko työyhteisölle ja työhyvinvoinnin kehittämiseen osallistuville. Koulutuksessa käydään läpi työhyvinvoinnin perusasiat ja käsitteet, työhyvinvoinnin edistäminen käytännössä, eri toimijoiden roolit, oikeudet ja vastuut sekä keskeiset säädökset. Kaikki hyötyvät työhyvinvoinnin kehittämisestä. Työhyvinvointikorttikoulutus toteutetaan TTK:n ohjeiden mukaisesti ja Hyvinkään kaupungilla on kaksi kouluttajakoulutuksen saanutta. Työhyvinvointikortin sai suoritettua 33 henkilöä.

Työyhteisöjen toimivuuden vahvistamiseksi käytetään myös työnohjausta. Työnohjaus on työhön, sen tavoitteisiin, työyhteisöön ja työroolien liittyvien kysymysten ja tunteiden tiedostamista, jäsentämistä ja ongelmien ratkaisua yhdessä koulutetun työnohjaajan kanssa. Työnohjaaja auttaa ohjattavaa näkemään itsensä ja työnsä aiempaa tarkemmin. Työnohjauksen avulla kehitetään kykyä käsitellä työssä esiintyviä ristiriitoja ja avataan uusia näkökulmia. Tavoitteena on auttaa ohjattavia perustehtävän kirkastamisessa, ajan hallinnassa ja tukea ammatillista kehittymistä. Työnohjaus auttaa onnistumaan ja jaksamaan työssä.

Työnohjaus voi käynnistyä työntekijän, työyhteisön tai esimiehen aloitteesta. Toimialoilla on v.2016 käytetty sekä yksilö-että ryhmätasoisia työnohjausta vaihtelevasti.

Henkilöstön virkistystoiminta ja muistaminen

Virkistystoimintaan käytettiin n. 88.200 €. Tästä henkilöstökeskuksen keskitettyä virkistystoiminnan määrärahaa oli 79 000 €, joka käytettiin henkilökunnan virkistyskäyttöön varatun Sääksin leirikeskusten toimintaan ja henkilökunnan KKI -toimintaan sekä tuettiin henkilöstön uimalakäyntejä. Henkeä kohden määrärahaa oli 32,30 euroa.

Henkilöstölle on laadittu oma KKI ohjelmasuunnitelma vuosille 2016-2020. KKI:n virkistystoiminnan vuoden 2016 määräraha 9.000 € käytettiin erilaisten liikunnallisten kampanjoiden, kurssien ja tapahtumien toteutukseen sekä terveyttä edistäviin välinehankintoihin. Keskeisenä osana henkilöstön KKI -projektia ovat eri toimipisteisiin nimetyt hyvinvointikuriirit (n.100) eli liikuntayhdyshenkilöt, jotka toimivat omalla "kuriirialueellaan" sekä tiedottajina että liikuntaan kannustajina. Liikuntatie-

toutta työntekijöille välitetään myös Ossi intranetin ja Hyviisin kautta. Esimerkkinä toiminnasta mainittakoon Hymis-kampanja, jolla maaliskuussa henkilöstöä kannustettiin liikkumaan työyhteisön kanssa yhdessä, kampanjaan osallistui 40 ryhmää ja n.400 henkilöä.

Kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi tuki henkilöstön liikuntaa maksuttomien harjoitteluvuorojen muodossa kuntosaleilla, liikuntasaleissa ja –hallissa sekä jäähallilla ja tarjosi syksyllä ohjauksen ja allasvuoron kahteen vesivoimisteluun viikoittain.

Palkitsemiskäytännön mukaisesti henkilökuntaa palkittiin 10, 20, 30 ja 40:n Hyvinkään kaupungin palvelusvuoden mukaan ja merkkipaalua juhlistettiin juhlatilaisuuden, musiikin sekä lahjojen merkeissä. Juhlan ja muistamislahjan lisäksi 20 ja 30 vuotta palvelleet saivat yhden palkallisen vapaapäivän ja 40 vuotta palvelleet saivat kaksi palkallista vapaapäivää. Palvelusvuosipalkitsemisen lisäksi kaupunki muistaa henkilöstöään 50- ja 60 -vuoden merkkipäivän kohdalla lahjalla, jonka arvo määräytyy sen mukaan, kuinka kauan henkilö on ollut kaupungin palveluksessa. Tarkasteluvuoden aikana n. 200 henkilöä täytti 50 tai 60 vuotta.

Sisäinen viestintä

Sisäisessä viestinnässä tärkein rooli on henkilökohtaisella viestinnällä sekä toimivilla ja säännöllisillä kokouskäytännöillä. Näiden tavoitteena on edistää yhteisten tavoitteiden ja tulosten saavuttamista, vuorovaikutusta ja tiedottaa ajankohtaisista asioista.

Kaupungin sisäisen tiedottamisen välineinä ovat toimineet Intranet ”Ossi”, Ossiin liitetyt linkit, HR-työpöytäohjelmisto Helene sekä henkilöstölehti Hyviisi.

Ajankohtaisista asioista järjestetään myös toimialojen omia esimiestilaisuuksia sekä henkilöstöpalveluiden organisoimia esimiesinfoja. Esimieskirjeillä ja toimialakohtaisilla kk-kirjeillä viestitään lyhyesti kullakin hetkellä tärkeistä asioista.

Lähes jokaiselle työntekijälle on oma kaupungin sähköpostiosoite. Lisäksi on ryhmäkohtaisia sähköpostiosoitteita.

3.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toiminta on ollut vuoden 2016 toimintasuunnitelman tavoitteiden mukaista. Tavoitteina on ollut kuntoutuksen ja työhön paluun tuen kehittäminen yhteistoiminnassa työnantajan kanssa, työyhteisöjen ja esimiestyön tukeminen työn muutoksissa sekä terveystarkastustoiminnan kehittäminen.

Ikäryhmätarkastukset toteutettiin toista kertaa sähköisellä terveystarkastuksella. Vastausprosentti oli 52,6, mikä koheni 5,2% edellisestä vuodesta. Kaikilla ikäryhmillä työkykyä uhkaavina tekijöinä on erityisesti tuki- ja liikuntaelinvaihat/sairaudet, vain 27%:lla ei ole oireilua. Työkyvyn menettämisen riskissä olleet kutsuttiin varsinaiseen terveystarkastukseen. Terveystarkastuksissa keskityttiin riskitekijöihin. Tavoitteena on löytää varhaisessa vaiheessa työkyvyn menettämisen riskissä olevat työntekijät.

Työterveyshuollon yksilöasiakaskäynnit sekä työpaikka-, työyhteisö- sekä ohjaus- ja neuvontakäynnit vuosilta 2014 – 2016

	Asiakaskäynnit			Työpaikkaselvitykset ja ohjaukset tunteina		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Terveystarkastukset ja työkykyä ylläpitävä toiminta						
työterveyslääkäri	2257	1150	1567	229	287,5	376,5
työterveyshoitaja	1323	1002	864	739	820	674,5
työfysioterapeutti	1352	1059	1250	623,5	470,5	441
psykologi	366	306	390	156	272	297
erikoislääkärit			161			
Sairaanhoito						
työterveyslääkäri	3473	3288	3362			
työterveyshoitaja	1457	1262	1188			
työfysioterapeutti	2	0	0			
psykologi	-	0	0			
erikoislääkäri	-					
Yhteensä	10 232	8067	8776	1747,5	1850	1789

Työterveyslääkäreiden terveystarkastuksista 71% suuntautui osatyökykyisten tarkastuksiin. Terveystarkastusten määrä nousi n. 400:lla. Työterveysneuvottelujen määrä on noussut selkeästi, mikä näkyy työpaikkaselvitys-, neuvonta- ja ohjaustuntimäärien nousuina. Työterveysneuvotteluissa selvitetään työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssään ja löytää ratkaisuja ennenaikaisiin eläköitymisiin.

Työterveysneuvottelut työ- ja toimintakyvyn tukena

Työterveysneuvotteluja käytiin vuonna 2016: työterveyslääkäri 198,5 tuntia, työterveyshoitajat 237,5 tuntia, työfysioterapeutit 36 tuntia ja työterveyspsykologi 28 tuntia. Työterveysneuvottelujen syinä oli 75%:lla tuki- ja liikuntaelinoireet tai -sairaudet. Jatkotoimenpiteinä pääsääntöisesti on ollut työntekijän palaaminen alkuperäiseen työhön, työnkuvan tai työajan keventäminen. Osasairauspäivärahan turvin työhön palasi 14 työntekijää, osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 10 työntekijää. Uusi työ on löytynyt 13 työntekijälle. Sairauslomat ovat joissakin tapauksissa pitkittyneet, kun pääsy leikkaushoitoon tai jatkotutkimuksiin on viivästynyt tai kuntoutuminen on vaatinut tietyn ajan.

Sairaanhoitokäyntien päädiagnoosit olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 29,5%, hengityselinsairaudet 26,5% ja mielenterveysongelmat 7,5%. Yleislääkäritasoista sairaanhoitopalvelua ostettiin yrityksiltä, joilla on sairaanhoitosopimus, mikäli työterveyshuolto ei itse pystynyt tarjoamaan palvelua. Erikoislääkärikonsultaatiopalvelut (ortopedia, fysiatria, psykiatria, neurologia, ihotaudit, korva-nenäkurkkutaudit) on ostettu hoitomahdollisuuksien arvioimiseksi ja työkyvyn arviointiin yksityisiltä lääkäreiltä hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä. Käyntejä oli 161 kpl, edellisenä vuonna konsultaatiopalveluja ostettiin 51 kpl.

Organisatoriset muutokset ovat lisänneet työterveyspsykologin tuen tarvetta erityisesti työyhteisötasolla. Työyhteisötapaamiset ovat lisääntyneet 31% edelliseen vuoteen verrattuna.

Työterveyshuollon edustus on ollut seuraavissa kaupungin työryhmissä

- Sisäilmatyöryhmä
- KKI-työryhmä
- Yhteistyötoimikunta
- Toimialojen yhteistyöryhmät
- Tupakkatyöryhmä

Työfysioterapeuttien vetämiä ryhmiä olivat keväällä Alaraaja –ryhmä ja niskaryhmä. Syksyllä pidettiin Selkäryhmä. Ryhmiin osallistujat valitaan tiettyjen kriteereiden mukaisesti. Valinnat tekevät työterveyshoitaja ja työfysioterapeutit yhdessä. Tavoitteena on ohjata työntekijöille oikeat harjoitteet, joilla vähennetään oireilua ja vahvistetaan lihaskuntoa ja siten edistetään työkykyisyyttä

Lisäksi työpaikoilla oli pidetty tietoiskuja liikunnasta ja ergonomiasta. Näyttöpäätelasilähetteen sai yhteensä 50 työntekijää. Työfysioterapeutit tekevät yksilövastaanotoilla tutkimuksen, ohjauksen ja neuvonnan lisäksi työkykyarvioihin liittyviä erilaisia fyysisen työ- ja toimintakyvyn mittauksia ergopro-ohjelmalla (polkupyöräergometritestit sekä erityyppiset lihaskunto- ja liikkuvuustestit). Testauksia tehtiin 93 kpl. Ateria- ja puhtauspalveluille tehtiin suunnattu ergonomia-luento, jossa käytiin läpi työergonomiaa (mm. työpisteiden videointia) sekä oman kunnon kohentamista. Luentoja oli neljä.

Kuntoutus

KELA:n järjestämiä (ASLAK ja TYK) kuntoutuksia on suunniteltu ja toteutettu yhteistyössä eri kuntoutuslaitosten kanssa. Työntekijöitä on ohjattu myös yksilöllisille kuntoutuskursseille tarpeen mukaan.

- Varhaiskasvatuksen (päiväkoti) Aslak-kurssi päättyi v. 2016 ja seuranta v. 2017
- Hyvinkään – Mäntsälän kaksi TYK-kurssi toteutui v. 2016 ja seuranta v. 2017
- Opettajien ASLAK päättynyt 3/2015 => seuranta tehty v. 2016

Työterveyshuolto on osallistunut kutsuttuna kuntoutuskurssien yhteistyökokouksiin ja yhteistoimintapäiville. Kuntoutuksen jälkeen noin vuoden päästä kutsutaan Kelan kuntoutuksessa ollut kuntoutuja kontrolliin, jossa kartoitetaan kuntoutuksen jälkeinen tilanne. Kontrollin pitävät työfysioterapeutti ja työterveyshoitaja.

Ensiapukurssit

Hätäensiavun 8 tunnin kurssseja järjestettiin neljä kertaa henkilöstölle SPR:n ohjelman ja sisällön mukaisesti.

Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on määritelty toiminnan keskeiset tavoitteet vuosittain. Toiminnan arviointikriteerit:

Työpaikan työterveystoimintaa arvioidaan	toteutunut kyllä/ei/osittain
Työkyvyn seurannan toimintamallin toteutuminen - yhteisesti sovittujen hälytysrajojen toteutuminen - toimenpiteiden toteutuminen	Toteutunut osittain/mallia on työstetty yhteistyössä työnantajan kanssa
Työpaikan sairauspoissaolojen seuranta - työpaikan ilmoituskäytäntöjen toteutuminen - työterveyshuollon yhteenveto sairauspoissaoloista ja palaute	Toteutunut osittain/ilmoituskäytäntöjen tehostamista ja kouluttamista vuoden aikana. Sairauspoissaolotilasto (syyt) tuotettu ja palaute annettu.
Työkykytietojen analysointi määrävälein - työterveysneuvottelut - neuvotteluissa sovittujen toimenpiteiden toteutuminen - työperäiset ja työhön liittyvät sairaudet, havainnot, toimenpiteet	Työterveysneuvottelut ja seuranta on tapahtunut sovitusti. Työterveyshuollon potilastietojärjestelmä ei tue työperäisten ja työhön liittyen sairauksien raportointia.
Asiakastyytyväisyys	Toteutettu syyskuussa 2016

Esimiehille suunnattiin asiakastyytyväisyyskysely työpaikkaselvityksistä ja –raporteista. Työfysioterapeuttien ryhmätoimintoihin osallistuneille toteutettiin kaksi asiakastyytyväisyyskyselyä vuoden aikana.

Työterveyshuolto on Conmedic-laatuverkoston jäsen ja osallistuimme verkoston järjestämään asiakastyytyväisyyskyselyyn ja siten saimme vertailutulokset muiden verkoston työterveyshuoltojen tuloksiin nähden. Samoin verkosto tuottaa työterveyshuoltojen toiminnasta vertailutietoa Outcome-indikaattorein (työssä selviytyminen). Tietopohjana on Kevan tuottamat raportit. Tulosten pohjalta löytyvät jatkokehittämiskohteet.

Työterveyshuollon ja henkilöstökeskuksen edustajat arvioivat toteutunutta toimintaa yhteistapaamisissa. Työterveyshuollon itsearvioinnissa käytettiin Työterveyslaitoksen Laatuavainta.

Työterveyshuollon toiminnasta oli ennaltaehkäisevässä Kela I –korvausluokassa 51,77%.

3.3 Poissaolot

Poissaolot eri syistä

Henkilöstön poissaolot vähenivät edellisvuodesta 0,4 %. Poissaolopäivistä palkallisia oli 65,3 % ja palkattomia 34,7 %. Kun poissaoloja tarkastellaan poissaolosyyn perusteella, havaitaan poissaoloissa vähenemistä seuraavasti: vuosiloma- ja säästövapaita kertyi 5015 päivää (5,7 %) edellisvuotta vähemmän ja tapaturmapäiviä kertyi 494 päivää (13,7 %) edellisvuotta vähemmän. Poissaolot kasvoivat seuraavasti: sairauspoissaolopäiviä oli 4.714 päivää (10,1 %) edellisvuotta enemmän ja koulutuspoissaoloja 2.934 päivää (33,9 %) edellisvuotta enemmän.

POISSAOLOT	2015		2016		Muutos-% (päivät)
	Palkat*	Päivät	Palkat*	Päivät	
Asevelvollisuus ym	2 634	23	4 434	36	56,5 %
Julkinen tehtävä	2 619	53	1 948	38	-28,3 %
Koulutus	375 995	8 655	393 598	11 589	33,9 %
Kuntoutus	0	4 533	0	5 913	30,4 %
Lomautus	0	442	0	344	-22,2 %
Osa-aikaiset poissaolot	0	2 744	0	2 919	6,4 %
Perhevapaat	673 504	41 530	522 144	39 466	-5,0 %
Sairauslomat	2 882 373	36 657	3 166 486	40 371	10,1 %
Tapaturmat ja ammattitaudit	278 168	3 616	270 474	3 122	-13,7 %
Tasoisuvapaat	80 010	903	85 792	955	5,8 %
Työssä muualla	0	1 370	0	1 557	13,6 %
Virkavapaus / työloma/vuorotteluv.	0	19 677	0	18 144	-7,8 %
Vuosil / lrv säästövp	8 143 618	88 624	7 773 541	83 609	-5,7 %
Muut poissaolot	39 849	697	49 245	689	-1,1 %
	12 478 770	209 524	12 267 662	208 752	-0,4 %

Koulutus 2016	Vakinaiset pv	Määräaik. pv	Yhteensä pv
Täydennyskoulutus, ulkoinen	2 043	199	2 242
Täydennyskoulutus, sisäinen	570	66	636
Uudelleen koulutus	3	0	3
Jatkokoulutus	376	14	390
Ammattiyhdistyskoulutus	183	3	186
Yhteinen koulutus	30	4	34
Muu koulutus	7 969	129	8 098
Yhteensä	11 174	415	11 589

Koulutuspäivät	2014	2015	2016
vakinaiset	9 678	8 127	11 174
määräaikaiset	602	528	415
yhhteensä	10 280	8 655	11 589

Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2016 vakinaisen henkilöstön terveysperusteiset poissaolot nousivat hieman, ollen 15,3 kalenteripäivää/henkilö. Poissaolot nousivat edellisestä vuodesta 0,1 päivää eli 0,7 %.

Sosiaali- ja terveystoimessa sekä ateria- ja puhtauspalveluissa oli suurimmat poissaolot henkeä kohden. Vuodelle 2014 keskushallinnon luvuista on erotettu ateria- ja puhtauspalveluhenkilöstö (n 200 henkilöä). Tämä selittää sen, miksi keskushallinnon terveysperusteiset poissaolot henkeä kohden ovat laskeneet, sillä ateria- ja puhtauspalveluiden henkilöstön työ on fyysisesti raskaampaa kuin keskushallinnossa keskimäärin.

Toimiala	Muutos ed. vuoteen 2012		Muutos ed. vuoteen 2013		Muutos ed. vuoteen 2014		Muutos ed. vuoteen 2015		Muutos ed. vuoteen 2016	
	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
Keskushallinto	21,5	9,7	17,2	-20,0	16,7	-2,9	17,2	3,0	8,8	-48,8
Sivistystoimi	13,1	-3,0	11,4	-13,0	13,0	14,0	11,6	-10,8	11,9	2,6
Tekniikka ja ympäristö	14,2	-3,4	14,4	1,4	11,3	-21,5	13,0	15,0	12,4	-4,6
Sosiaali- ja terveystoimi	17,8	-14,4	19,1	7,3	18,6	-2,6	18,6	0,0	18,2	-2,2
Hyvinkään vesi	14,3	5,9	6,9	-51,7	4,4	-36,2	10,6	140,9	15,5	46,2
Ateria- ja puhtauspalvelut					18,1		22,0	21,5	26,9	22,3
Koko kaupunki	16	-4,8	15,1	-5,6	15,3	1,3	15,2	-0,7	15,3	0,7
Pv/ henkilö -tiedot saatu jakamalla vuoden terveysperusteiset poissaolopäivät vuoden henkilöstömäärällä (2410)										
Terveysperusteiset poissaolot sisältävät myös työtaturmien ja ammattitautien aiheuttamat sairauspoissaolot										

Suhteutettuna HTV (henkilötyövuosi) lukuun, terveysperusteisia poissaoloja oli v.2015 16,0 kalenteripäivää ja v.2016 16,9 kalenteripäivää.

Terveysperusteiset poissaolot									
Vakinaiset Sairauspoissaolot	2013		2014		2015		2016		%
	pv	%	pv	%	pv	%	pv	%	
1- 3 päivää	7 611	20,6	7 293	19,7	7 518	21,0	7 507	20,3	
4-5 päivää	2 963	8,0	3 065	8,3	2 925	8,2	3 099	8,4	
6-60 päivää	14 684	39,7	15 478	41,8	15 393	42,9	15 080	40,8	
61 - 90 päivää	2 204	6,0	2 406	6,5	2 652	7,4	3 147	8,5	
91-180 päivää	4 781	12,9	3 537	9,6	3 989	11,1	4 308	11,7	
yli 180 päivää	4 124	11,2	4 690	12,7	2 864	8,0	3 358	9,1	
osa-aikaisten s-poissaolot	610	1,6	552	1,5	502	1,4	475	1,3	
Yht.	36 977	100,0	37 021	100,0	35 843	100,0	36 974	100,0	

Vakinaisen henkilöstön poissaoloista 20,3 % on lyhytaikaisia, enintään kolmen päivän pituisia. Lyhyiden poissaolojen määrän on laskenut hieman. Vakinaisten ja kokoaikaisten poissaoloista 28,7 % on enintään viiden päivän poissaoloja, joihin ei pääsääntöisesti edellytetä lääkärintodistusta. Pituudeltaan 4-60 -päivän poissaoloja oli vakinaisella ja kokoaikaisella henkilöstöllä 49,2 % (51,8 % vuonna 2015) poissaoloista ja yli 60 päivän poissaoloja 29,2 % (26,9 % vuonna 2015).

Vakinaisen henkilöstön terveysperusteisten poissaolopäivien määrä 2016 oli 36 974 päivää ja poissaolleita henkilöitä oli yhteensä 1785. Yhtä poissaollutta työntekijää kohden poissaolopäiviä kertyi yhteensä 20,7. Koko henkilöstön (vakituiset ja määräaikaiset yhteensä/ ilman työllistettyjä) terveysperusteisten poissaolojen lukumäärä oli 43 055 kalenteripäivää ja terveysperusteisia poissaoloja poissaollutta kohden oli 18,8 päivää. Vakinaisesta henkilöstöstä siis 20,3 % ei ollut yhtään terveysperusteista poissaolopäivää.

Ikäryhmä	Vakinaiset 31.12.2016	Poissaolleiden lukumäärä	Henkilöitä, joilla ei poissaoloja	Poissaolopv / hlö poissaolleet	Poissaolopv/hlö vakainainen henkilöstö
-24	22	12	10	15,1	8,2
25-29	109	74	35	15,7	10,6
30-34	198	153	45	21,4	16,5
35-39	256	214	42	17,0	14,2
40-44	284	228	56	18,3	14,7
45-49	342	280	62	17,5	14,3
50-54	381	310	71	21,6	17,6
55-59	381	291	90	26,4	20,1
60-	266	223	43	22,6	19,8
Yht.	2 239	1 785	454	20,7	16,5

Sairauspoissaolo-syysseuranta v.2016

- työterveyshuollosta
- Hyvinkään terveyskeskuksen eri toimipisteistä
- henkilöstökeskuksen lähettämistä muiden hoitotahojen tekemistä sairauslomatoistuksista siltä osin kuin työntekijä on antanut luvan tietojen lähettämiseen työterveyshuoltoon.

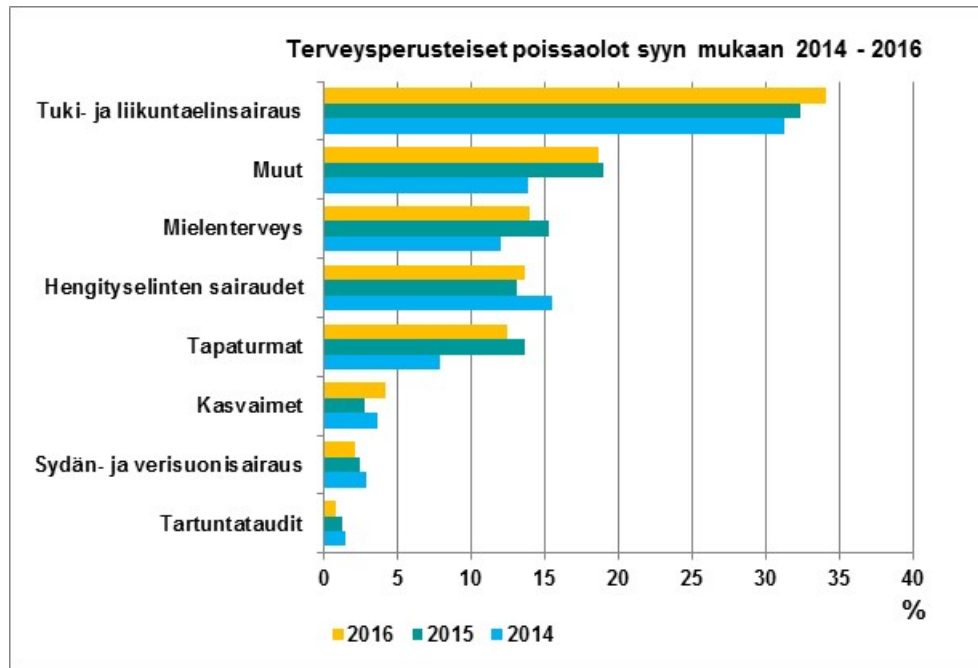
Yhteenvedon pohjana on 26 648 sairauspoissaolopäivää. Yhteenvedossa ei ole sairauspoissaoloja, jotka henkilöstö on pitänyt omalla ilmoituksellaan.

Sairauspoissaolojen syysseuranta on toteutettu Pegasos-tietojärjestelmän mahdollistamissa puitteissa.

Merkittävimmät poissaoloja aiheuttaneet sairausryhmät v.2016 olivat

1. tuki- ja liikuntaelinsairaudet	34.1 %	(v.2015 32.4 %)
2. mielenterveyden häiriöt	14.0 %	(v.2015 15.3%)
3. hengityselinten sairaudet	13.6 %	(v.2015 13.0 %)
4. tapaturmat	12.4 %	(v. 2015 13.7%)

Yhteenvedon raporttien sairausluokissa kohta tapaturmat sisältävät kaikki tapaturmat, työ- ja vapaa-ajan tapaturmia ei ole voitu erotella. Kohta tartuntataudit sisältää diagnoosimerkinnällään A- ja B -alkuiset sairaudet, merkittävin syy sairausluokassa on maha-suolikanavan infektiot. Hengitystieinfektiot ovat hengityselinten sairauksien ryhmässä. Kohta muu sisältää diabeteksen ja muut aineenvaihduntasairaudet, hermoston sairaudet, silmä- ja korvasairaudet, ruuansulatuselinten sairaudet, ihosairaudet, virtsa- ja sukuelinten sairaudet, raskaudesta johtuvat poissaolot ja muut yleiset oireet.



	2014	% palkka-summasta	2015	% Palkka-summasta	2016	% Palkka-summasta
Terveysperusteiset poissaolot	3 317 974	3,4	3 160 541	3,4	3 436 960	3,7
Varhemaksut	970 958	0,9	997 960	1,1	1 090 325	1,2
Tapaturmavakuutusmaksut	553 921	0,6	320 477	0,3	393 132	0,4
TTH /brutto	1 317 653	1,4	1 328 461	1,4	1 419 571	1,5
	6 077 113	6,5	5 807 439	6,2	6 339 988	6,8

3.4 Työtapaturmat

Lakisääteinen tapaturmavakuutus siirtyi 1.1.2016 LähiTapiolaan. Vakuutusyhtiön ennakkotietojen mukaan kertomusvuonna sattui kaikkiaan 188 työtapaturmaa, ammattitautiepäilyjä ei ollut. Tapaturmien määrä väheni hieman edellisvuoteen verrattuna. Silloin työtapaturmia oli 198. Ennakkotietojen mukaan työtapaturmista sattui työssä 152 (edellisvuonna 126), työmatkalla 32 (edellisvuonna 62) ja työtehtävistä johtuvan matkustamisen yhteydessä 4.

Sairauspäivien määrä laski edellisvuoden 1533 päivästä 1290 päivään. Tapaturmakorvaukset olivat vuonna 2016 yhteensä 169 543 euroa, kun ne olivat edellisvuonna 206 988 euroa.

Tapaturmista 57 tapauksessa henkilö kaatui tai putosi. Vahingoittunut ruumiinosa oli 60 tapauksessa alaraaja ja 48 tapauksessa yläraaja. Tapaturman sattuessa henkilö oli 94 tapauksessa liikukumassa. Vammoista yleisimmät olivat sijoiltaan menot ja venähdykset (87 tapausta) sekä haavat ja pinnalliset vammat (82 tapausta).

Työtapaturmat ja ammattitaudit 2012-2016			
	Työtapat. määrä (kpl)	Korvauspäivät	Korvauspäiviä tapaturmaa kohden
2012	191	1268	7
2013	198	1175	6
2014	156	713	5
2015	198	1533	8
2016	188	1290	7

Työtapaturmat ja ammattitaudit 2012 – 2016

3.5 Työsuojelutoiminta

Työsuojelun toimintaohjelma ja toimintasuunnitelma

Kaupunkitasoinen työsuojelun toimintaohjelma työsuojeluhenkilöstön toimikaudelle 2014 – 2017 hyväksyttiin yhteistyötoimikunnan kokouksessa 10.4.2014. Toimintaohjelmassa on toimikauden päätavoitteiksi nostettu

- esimiesten turvallisuusjohtamisen ja työsuojeluosaamisen edelleen kehittäminen,
- työtapaturmien vähentäminen,
- työsuojeluasiamiesten ja –parien toiminnan tukeminen ja kehittäminen,
- riskien tunnistamisen, arvioinnin ja hallinnan kehittäminen, ja
- raportoinnin kehittäminen.

Työsuojelun toimintasuunnitelmaan vuodelle 2016 liitettiin ensimmäistä kertaa työsuojelun tuloskortti. Tulokortille kirjatuista tavoitteista toteutuivat

- kaupungin sisäisen työhyvinvointikorttikoulutuksen käynnistyminen
- työsuojelutietoisuuden lisääminen (esimiesbrunssi
- työsuojeluasiamiesten/työsuojeluparien koulutus

Vuonna 2016 otettiin käyttöön Riskipisteohjelman uusi versio.

Tulokortille kirjatuista tavoitteista vuonna 2016 ei sen sijaan toteutunut

- päihdeohjelman päivittäminen
- kaupunkitason perehdytysohjeen laatiminen.

Näiden tavoitteiden toteutuminen siirtyi vuodelle 2017.

Toimintaohjelma ja –suunnitelma ovat luettavissa kaupungin intranetistä työsuojelun sivuilta (Keskushallinto - Henkilöstöasiat - Työsuojelu).

Työsuojelun yhteistoiminta

Kaupunkiorganisaation tasolla työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsittelee yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnan jäseninä ovat työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen nimeämien edustajien lisäksi asiantuntijajäseninä työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuollon edustajat ja työhyvinvointikoordinaattori.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuonna kymmenen (10) kertaa. Yhteistyötoimikunta käsittelee mm. työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja –kertomukset sekä kaupunkitason strategia-asiakirjat, erilaiset säännöt ja ohjeet, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat,

henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sekä mahdolliset YT- prosessit. Yhteistyötoimikunta ei kuitenkaan ole päättävä elin.

Kullakin toimialalla on oma yhteistyöryhmänsä, joka käsittelee toimialaa koskevia työsuojelun yhteistoiminta-asioita. Työsuojeluvaltuutetut kuuluvat vastuualueidensa mukaisesti yhteistyöryhmiin. Vuonna 2016 keskushallinnon yhteistyöryhmä ei kokoontunut, sosiaali- ja terveystoimen yhteistyöryhmä kokoontui viisi (5) kertaa, sivistyksen yhteistyöryhmä viisi (5) kertaa ja tekniikan ja ympäristön yhteistyöryhmä kolme (3) kertaa.

Turvallisuuspäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut osallistuivat mahdollisuuksien mukaan yksiköiden työpaikkakokouksiin esitellen ajankohtaisia työsuojelun aiheita. Lisäksi työpaikkakokouksissa käsiteltiin työhön, työhyvinvointiin ja työympäristöön liittyviä turvallisuus- ja terveellisyysteemoja.

Työsuojelukoulutus

Vuonna 2016 järjestettiin neljä (4) hätäensiapukurssia (á 8 tuntia) työterveyshuollon toimesta. Niihin osallistui yhteensä 53 henkilöä. Lisäksi kaupungintalolla oli ensisijaisesti turvallisuusvalvojiksi nimetyille kaksi (2) parin tunnin koulutustilaisuutta toimenpiteistä sydänpysähdystilanteessa ja defibrillaattorin käytöstä.

Koulujen turvallisuusvastaaville järjestettiin koulutustilaisuus. Koulutustilaisuudessa käsiteltiin koulujen vuosikelloja ja ajankohtaisia kuulumisia, Hyrian koulutustarjontaa ja kuultiin luento uhka- ja väkivaltatilanteista kouluissa.

Varhaiskasvatus järjesti henkilöstölleen lasten hätäensiapukoulutuksen. Koulutukseen osallistui noin 150 työntekijää ja järjestäjänä toimi Hyria Aikuiskoulutus.

Perusturvan turvallisuusvastaaville järjestettiin kaksi tapaamista, toinen oli huhtikuussa ja toinen syyskuussa. Tapaamisissa käsiteltiin työsuojelun ajankohtaisaiheita sekä yksiköiden turvallisuuskuulumiset.

Väkivallan torjunta ja ennaltaehkäisy –koulutus jatkui koko kertomusvuoden. Kyseessä on teoriaa ja käytännön harjoitteita sisältävä noin kolmen tunnin koulutuskokonaisuus. Se on tarkoitettu ensisijaisesti työntekijöille, jotka työtehtäviä hoitaessaan ovat vaarassa kohdata väkivaltatilanteita. Koulutus tapahtuu työyksiköissä ja koulutus räätälöidään yksikölle sopivaksi.

Työsuojelun esimiesbrunssi syksyllä käsiteltiin turvallisuusjohtamisessa hyödyllisiä tiedon lähteitä (oman riskienarvioinnin tuloksena syntyvä toimenpideohjelma, työterveyshuollon työpaikkakäynnin raportin suositukset, työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta syntyvät kehittämistoimenpiteet sekä työsuojeluviranomaisen suorittaman tarkastuksen tarkastuskertomuksessa esitetyt toimintaohjeet). Lisäksi käytiin läpi työturvallisuuslain velvoitteita niin työnantajalle kuin työntekijällekkin.

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastukset

Syksyn aikana Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastaja teki kaikkiaan 13 viranomaisaloitteista tarkastuskäyntiä kotihoidon ja ympärivuorokautisen hoidon yksiköissä. Tarkastusten tuloksena oli 38 toimintaohjetta. Asiakasaloitteisia tarkastuksia ei ollut.

Eniten toimintaohjeita kohdistui psykososiaalisen kuormituksen arviointiin (12 kpl) ja vaarojen arviointiin (10 kpl). Työterveyshuollon työpaikkaselvityksen tekemistä koskevia toimintaohjeita kirjattiin viisi (5) kappaletta ja perehdyttämistä koskevia toimintaohjeita neljä (4) kappaletta. Muut toimintaohjeet kohdistuivat yksittäisiin tapauksiin.

Psykososiaalisen kuormituksen ja vaarojen arviointiin kohdistuvien toimintaohjeiden määrä selittyy ainakin osittain sillä, että riskienarvioinnin kysymyspatterit on ollut edelleen kehittämisen koh-

teena. Tavoite on, että työpaikoilla tehtävä arviointi kohdistuu pääasiassa työympäristöön, työhön ja työn tekemiseen liittyviin riskeihin.

Kehotuksiin tarkastukset eivät johtaneet.

Työpaikkakäynnit

Työterveyshuolto toteutti työpaikkaselvityksiä toimintasuunnitelmansa mukaisesti yhteistyössä työsuojelun edustajien kanssa. Työpaikkaselvitystoiminta sisältää työpaikkakäynnit ja –selvitykset, erilaisten kyselyiden toteuttamisen, sairauspoissaolojen syyseurannan, yhteistyön työsuojelun edustajien kanssa sekä ko. toimintaan liittyvän kirjallisen raportoinnin.

Työpaikkakäyntien ja –selvitysten kohteina oli neljä Koti-, asumis- ja sairaalapalveluiden (Kotas) yksikköä, yhdeksän Ateria- ja puhtauspalveluiden kohdetta, Sivistystoimen hallinto, kuusi koulua ja erityisopetus, kaksi kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelualueen kohdetta, neljä päiväkotia, perhepäivähoitajat ja Varhaiserityiskasvatus, kaksi Perhe- ja sosiaalipalveluiden yksikköä, viisi Tekniikan ja ympäristön toimialan yksikköä sekä kaksi Hyvinkään Veden kohdetta.

Työpaikkaselvitykset tehtiin erilaisilla kokoonpanoilla kohteesta riippuen moniammatillista asiantuntemusta hyödyntäen. Lisäksi työfysioterapeutit ovat toteuttaneet itsenäisesti ergonomiaselvityksiä eri työpaikoilla ja osallistuneet moniammatillisesti toteutettuihin työpaikkaselvityksiin ergonomian asiantuntijoina. Myös työterveyspsykologi on osallistunut moniammatillisen tiimin jäsenenä useisiin työpaikkaselvityksiin.

Työpaikkakäynneistä tehdyt raportit toimenpide-ehdotuksineen toimitettiin kunkin kohteen esimiehelle sekä turvallisuuspäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle ja tarvittaessa muille asianosaisille. Tarvittaessa raportit on esitelty kyseisessä kohteessa palautetilaisuudessa.

Sisäilmatyöryhmän toiminta

Sisäilmatyöryhmä on virallisesti perustettu kaupunginjohtajan päätöksellä vuonna 2008 kaksivuotiskaudeksi. Nykyinen sisäilmatyöryhmä on nimetty vuosille 2015 – 2016. Kyseessä on monialainen työryhmä, jonka jäsenet edustavat työsuojelun lisäksi työterveyshuoltoa, ympäristöterveydenhuoltoa, tilapalvelua ja ateria- ja puhtauspalveluita. Työryhmän puheenjohtajana toimi turvallisuuspäällikkö ja sihteerinä terveystarkastaja.

Sisäilmatyöryhmä teki kertomusvuonna 18 tarkastuskäyntiä. Kokouksia sisäilmatyöryhmä piti kuusi (6) kertaa. Työterveyshuolto teki sisäilmastokyselyn kolmessa (3) kohteessa.

Epäily kohteen sisäilmaan liittyvästä epäkohdasta syntyy useissa tapauksissa työterveyshuollossa, kun työterveyshoitaja tai –lääkäri havaitsee yhden tai useamman työntekijän oireilevan. Toinen tyypillinen epäilyn syntymekanismi on, että työyksikön esimies epäilee toistuvien poissaolojen johtuvan sisäilmaongelmista.

Sisäilmatyöryhmä tekee kohteissa aistivaraista havainnointia ja haastattelee tilojen käyttäjiä. Työterveyshuollon toimesta tehdään sisäilmastokyselyitä. Tilapalvelu teettää tarvittaessa sisäilmatutkimuksia ja sisäilman riskikartoituksia. Tarkastuskäyntien ja tutkimusten tulosten perusteella toimenpiteinä on esimerkiksi teetetty tiloihin tehostettu siivous, tarkastettu ja säädetty ilmasto, vaihdettu ilmanvaihdon suodatin tehokkaamman luokan suodattimeen, puhdistettu ilmanvaihtokanavat ja/tai puhdistettu viemäriputkisto. On huomattava, että tilojen käyttäjällä on vastuu tilojen siisteydestä ja siivottavuudesta.

Muuta

Kuukausitapaamiset

- Työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut ja turvallisuuspäällikkö ovat tavanneet kerran kuukaudessa käsittelemään ajankohtaisia teemoja.

Alueellinen työsuojeluyhteistyö

- Työsuojelupäälliköt ja –valtuutetut kokoontuivat Vihdissä 13.5.2016 ja Hyvinkäällä 18.11.2016. Tapaamisissa käsiteltiin osallistujakuntien ajankohtaisia työsuojeluasioita.

Kuuma-kuntien työsuojeluvaltuutetut tapasivat 6.4.2016 Järvenpäässä.

3.6 Aktiivisen tuen toimintamalli

Työkykyä tukeva toiminta

Hyvinkään kaupungilla on ollut käytössä työkyvyn tukemisen mallit vuodesta 2009 lähtien. Toimintamallia päivitettiin 2014. Uusi toimintatavan selkeyttäminen ja tiivistäminen aloitettiin vuonna 2016 ja sitä jatketaan vielä keväällä 2017. Uudesta toimintamallista tullaan käyttämään nimeä ”VÄYLÄ” Nimi viittaa ennakoivaan työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamiseen sekä varhaiseen välittämiseen. Malli on koostunut varhaisesta tuesta, työhön paluun tukemisesta ja tehostetusta tuesta. Uuteen toimintamalliin lisätään päivittäisjohtaminen, rekrytointi, työhöntulotarkastus, kehityskeskustelut ja ennakoiva työkyvyn johtaminen. Korvaavan työn mallin käyttöönoton selvittely on aloitettu loppuvuodesta 2016.

Varhainen tuki tarkoittaa varhaista työkykyä heikentävien tekijöiden tunnistamista ja niiden puheeksi ottamista sekä ratkaisujen hakua työkyvyn heikentymisen ehkäisemiseksi. Tehostettua tukea tarvitaan silloin, kun työyksikön toimenpiteet eivät riitä työssä jatkamisen tukemisessa ja tarvitaan lisää toimijoita ja resursseja. Työhön paluun tuen avulla pyritään varmistamaan työntekijän työelämässä pysyminen ja luomaan hänelle joustava työhön paluu pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Tukitoimien ja uudelleen sijoittamisen selvittelyssä toimii työhyvinvointikoordinaattori. Hän tapaa henkilökohtaisesti työntekijöitä, joilla on työkyvyn kanssa ongelmia, selvittelee osatyökykyisten sijoittumismahdollisuuksia ja on mukana työterveysneuvotteluissa.

Työkyvyn vahvistamisen tukitoimia voivat olla:

- osasairauspäiväraha
- työaikajärjestelyt
- työkokeilu Kevan ammatillisena kuntoutuksena tai kaupungin uudelleensijoitusrahalla
- työkuormituksen vähentäminen, työtehtävien keventäminen
- työtehtävien muuttaminen
- paremmat työvälineet tai apuvälineet
- ergonomiset parannukset
- työnohjaus
- työjärjestelyt omassa työssä tai työyksikössä
- Kelan lääkinällinen kuntoutus, TYK-kuntoutus
- koulutus uuteen tehtävään tai ammattiin Kevan ammatillisena kuntoutuksena.

Työntekijän työrajoitteisuus, osatyökykyisyys, voi johtaa työntekijän uudelleensijoitukseen. Useimmiten on sekä työntekijän että työnantajan edun mukaista, että työntekijälle löytyy sopiva työ ja vältetään ennen aikainen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen. Ammatillinen kuntoutus voi auttaa

osatyökykyisiä henkilöitä jatkamaan työssä joko nykyisissä tai uusissa työtehtävissä. Ammatillinen kuntoutus saattaa koskea ketä tahansa jossain vaiheessa työuraa.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen ja osa-aikaisen työn yhdistelmä on parempi vaihtoehto kuin kokoaikainen työkyvyttömyyseläke. Tällöin työntekijä saa paremman eläkkeen ja työnantaja puolestaan säästää varhaiseläkemenoperusteisissa ennakkomaksuissa. Osatyökyvyttömyysajalta varhemaksua ei peritä. Yksi työkyvyttömyystapaus maksaa kunnalle n. 60 000 euroa varhemaksuna 1000 euron eläkettä kohden. Varhemaksua peritään, vaikka työntekijä ei olisi enää kaupungin palveluksessa, jos sairaus on alkanut kaupungin palveluksessaoloaikana.

Henkilöstökeskuksen käytettävissä olevaa uudelleensijoittamisen määrärahaa on käytetty joustavasti työkokeiluihin ja koulutukseen täydentämään Kevan rahoittamaa ammatillista kuntoutusta. Toimialoilla ei ole erillisiä määrärahoja osatyökykyisten uudelleen sijoitusten tukemiseen.

	2012	2013	2014	2015	2016
Tulot	16 291	47 066	52 418	24 266	48 643
Menot	-88 338	-86 955	-116 813	-72 031	-260 435
Netto	-72 047	-39 889	-64 395	-47 764	-211 793

Kaupungin omaa määrärahaa käytettiin ammatilliseen kuntoutukseen ja uudelleen sijoittamiseen yhteensä 211 793 euroa. Bruttomenot olivat 260 435 euroa ja tulot 48 643 euroa, josta suurin osa oli Kevan ammatillisen kuntoutuksen korvausta ja loput oppisopimuskorvausta. Kevan kustantaman työkokeilun pituus on yleensä kolmesta kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Tällaisia työkokeiluja oli yhteensä 31 henkilöä.

3.7 Henkilöstökyselyt

Kertomusvuoden aikana on tehty kyselyjä mm. osaamisesta ja työhyvinvoinnista -fiilis-TUTKA sekä palautekyselyjä järjestetyistä koulutuksista. Lähtöhaastatteluilla on kartoitettu lähdön syitä. Näiden lisäksi toimialoilla on omia sisäisiä kyselyitä.

Työhyvinvointikyselyt

Laajaa työhyvinvointikyselyä ei tehty vuonna 2016. Kevyempi henkilöstökysely – fiilistutka – toteutettiin toukokuussa 2016. Kyselyn tarkoituksena on saada ajantasaista tietoa työyksiköiden tilasta, työn tekemisen tunnelmasta ja työarjen sujumisesta. Näin työnantajalla on mahdollisuus nykyistä varhaisemmassa vaiheessa tarjota kyselytulosten perusteella räätälöityä tukea työyhteisölle heidän omassa tilanteessaan. Vastausten perusteella suuri osa ilmoitti tulevansa hyvällä mielellä töihin ja koki myös työn perustehtävät selkeiksi. Työn vaatimukset ja omat voimavarat ovat jokseenkin tai täysin tasapainossa. Eniten korjattavaa ja kehitettävää oli esimieheltä saatavassa tuen laadussa ja määrässä, työilmapiirissä, työyhteisön asenteissa sekä toisen työn arvostamisessa. Osa vastaajista oli pohtinut hakevansa muuta työpaikkaa tai jo hakenut niitä.

Fiilistutkan tuloksia on analysoitu ja kehittämistoimia on pohdittu sekä henkilöstökeskuksessa että toimialoilla. Näiden pohjalta on tehty toimialoilla kehittämistoimenpiteitä.

Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi ovat olennaisia mahdollistajia tehokkaalle toiminnalle. Vuoden 2017 aikana uudistamme henkilöstön työtyytyväisyyskyselyt.

4 OSAAVA HENKILÖSTÖ

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan koko kaupungin henkilöstön osalta Hyvinkään kaupungin palveluiden tuottamiseksi nyt ja tulevaisuudessa. Henkilöstön osaamisen kehittäminen lähtee uuden työntekijän perehdyttämisestä ja päättyy eläkkeelle siirtyvän henkilön osaamisen siirtämiseen muille työntekijöille. Työn muuttuvat vaatimukset ja uudet haasteet edellyttävät jatkuvaa oppimista. Keskeinen osa osaamisen johtamista on tulevien osaamistarpeiden ennakointi, mahdollisten osaamisriskien kartoittaminen, muutostilanteisiin varautuminen ja työntekijöiden sekä työyhteisöjen uudistumiskyvyn lisääminen.

Hyvinkään kaupunki laatii vuosittain lain (KuntaYTL 4 a §) velvoittaman henkilöstö- ja koulutus-suunnitelman, joka valmistellaan yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Osaamisen kehittäminen Hyvinkään kaupungilla perustuu:

- strategiaan
- henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan
- talousarvioissa asetettuihin tavoitteisiin ja toimintasuunnitelmaan
- lakisääteisen toiminnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen
- muutostilanteiden ennakoimiseen
- osaamistarpeiden tunnistamiseen

Osaamisen kehittämisessä Hyvinkään kaupungilla on käytettävissään seuraavia toimenpiteitä:

- Perehdyttäminen ja työnopastus
- Sisäinen ja ulkoinen koulutus sekä opintomatkat, seminaarit, konferenssit
- Itseopiskelu
- Verkkokoulutukset, webinaarit
- Kouluttajana toimiminen
- Oppisopimuskoulutus
- Työnohjaus
- Työkokeilut
- Verkostoyhteistyö

4.1 Koulutuspäivien määrät ja kustannukset

Koulutuspäiviä kaupungin henkilöstölle kertyi vuonna 2016 kaikkiaan 11.589 kalenteripäivää, mikä on noin 34 % enemmän kuin edellisvuonna (ed. vuonna 8.655). Koulutuspäivistä oli

- työnantajan kustantamaa ammatillista koulutusta 2 878 päivää eli 24,8 % (ed. vuonna 2.729 pv ja vuonna 2014 3464 pv)
- palkattomalla opintovapaalla oli 52 henkilöä ja heillä palkattomia opintovapaita 7.314 päivää, joka on 63,1 % koulutuspäivistä (ed. vuonna 5.047 pv)
- muuta koulutusta yht. 1.397 pv eli 12,1 %

Vakinaisen henkilöstön koulutuspäiviä oli 11.174 pv (ed. vuonna 8.127 pv). Näistä oli

- työnantajan kustantamaa ammatillista täydennyskoulutusta 2.613 pv eli 23,4 % (ed. vuonna 2.464pv)
- palkattomia opintovapaapäiviä 7.287 eli 65,2 % (ed. vuonna 4.805 pv)
- muita koulutuspäiviä 1274 pv eli 11,4 %.

Työnantajan kustantaman ammatillisen koulutuksen palkkakustannusten ja koulutuspäivien kehitys esitetään seuraavassa taulukossa (sosiaali- ja terveydenhuollon lakisääteinen täydennyskoulutus sisältyy lukuihin):

Vuosi	Palkkakustannukset	Koulutuspäivät
	€	pv
2016	336 279	2 878
2015	319 257	2 729
2014	396 789	3 464

Palkkakustannusten lisäksi kaupunki kirjasi kuluina henkilöstön koulutukseen 476.333 euroa.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstö- ja koulutussuunnitelman henkilöstöryhmät lukumäärittäin 31.12.2016 tilanteen mukaan.

Koulutussuunnitelman mukaiset henkilöstöryhmät	2016
Sosiaalitoimen ja terveydenhuollon henkilöstö	814
Kasvatus, kulttuuri- ja ohjaushenkilöstö	1 158
Teknisen alan henkilöstö	208
Hallinnon henkilöstö	381
Ateria- ja puhtauspalvelun henkilöstö	170
Yhteensä	2 731

Työttömyysvakuutusrahastolta haettavien koulutuskorvausten määrä näkyy alla olevasta taulukosta. Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli n. 607.000 euroa ja siitä saatava 10 %:n koulutuskorvaus vähennetään työntajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

	Koulutuskesto	Korvauspäivät					Keskimääräinen työntekijämäärä hlö
	(h)	0 pv	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	
Kaikki yhteensä (hkölk)	35 834,2	293	405	286	588	2741	2113
Korvaukseen oikeutetut (hlölk)	1 279,0						
Kesto riittämätön korvaukseen (hlölk)	293,0						
Saatu korvaus 60.700							

4.2 Esimiestyö ja johtaminen

Hyvä esimiestyö on tärkeää johtamisen, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden näkökulmasta. Esimiestyön edellytyksiä voidaan tukea muun muassa hyvällä johtamisella sekä riittävällä koulutuksella ja tiedottamisella. Esimiestyön rooli on korostunut viime vuosina, jolloin organisaatiossa on toteutettu muutoksia ja kaupungin taloutta on tasapainotettu.

Esimiesten tueksi henkilöstökeskus järjestää esimiehille säännöllisesti esimiesinfoja ja lähettää esimieskirjeitä. Vuonna 2016 esimiesinfoja oli neljä ja aiheena oli mm. johtaminen, pelikirja, rekrytointi, työhyvinvointi, talous, työllisyys, sote-uudistus, somen käyttö, kilpailukyky sopimus, muutosten ennakointi. Lisäksi toimialojen esimiehet kokoontuvat toimialakohtaisten käytäntöjensä mukaisesti säännöllisesti.

Vuonna 2016 Henkilöstökeskus järjesti esimiehille koulutusta sairauspoissaolojen hallinnasta ja puheeksi ottamisesta. Esimiestyön juridisesta vastuusta annettiin koulutusta aiheesta esimiehen velvollisuudet ja vahingonkorvausvastuu. Palvelusuhdepäällikkö toteutti esimiesbrunnin aiheesta koeajan käyttö palvelussuhteessa ja koeajan purku. Neljä esimiestä suoritti Kuuma Jetin johtami-

sen erikoisammattitutkinnon. Yhdeksän esimiestä osallistui seudulliseen esimiesvalmennusohjelmaan ”Leaderina kuntaorganisaatiossa”, jonka toteutti Yhteisövoima Oy.

Esimiestyö ja johtaminen ovat painopistealueena v.2017.

Johtamisen ja esimiestyön kehittämisen polku luotiin vuoden lopussa 2016, ja sitä lähdetään toteuttamaan v. 2017 alusta. Tavoitteena on luoda yhtenäinen Hyvinkään kaupungin johtamistapa ja yhtenäiset johtamisen käytännöt.

4.3 Henkilöstön koulutus

Toimialojen ja keskushallinnon henkilöstön ja erilaisten ammattiryhmien ammatillista osaamista vahvistavat sisäiset ja ulkoiset koulutukset on toteutettu pääosin toimialan toimesta. Henkilöstökeskuksen järjestämä koulutus on pääsääntöisesti tarkoitettu koko kaupungin henkilöstölle. Vuonna 2016 henkilöstökeskuksen järjestämä koulutus kohdistui pääsääntöisesti esimiestyön kehittämiseen.

Keskushallinto järjesti koulutuksia mm. konsernijohdon kehittämisestä, ostolaskujen käsittelystä Rondossa, vakuutusturvasta ja vakuutusasioiden hoitamisesta, talouden suunnittelusta ja ennustamisesta, kassajärjestelmän käytön koulutusta ja alitilityskassojen vaihtorahamenetelmän uusinnasta. Yhteistyössä Hyvinkään opiston kanssa järjestettiin toimisto- ja hallintohenkilöstölle sekä esimiehille MS Office-työkalujen parempaan käyttöosaamiseen tähtäävä koulutus. Tämä oli teemana v.2016.

Työterveyshuollossa järjestettiin työterveyshoitajille koulutusta ratkaisukeskeisestä toiminnasta. Kaksi työterveyshoitajaa suorittivat laatuvaastavien koulutuksen vuoden 2016 aikana. Tämän perusteella perustettiin laatutyöryhmä kehittämään työterveyshuollon sisäisiä prosesseja, sisäistä auditointia ja asiakastyytyväisyyden selvittämistä. Kevan asiantuntijalääkäri koulutti työterveyslääkäreitä työkyvyn arvioinnista sekä hyvästä B-lausunnosta. Samalla kerralla kuntoutusasiantuntija puhui ammatillisesta kuntoutuksesta. Koko henkilöstölle oli työnäkökoulutusta.

Sosiaali- ja terveystoimen toimialalla toteutettiin yhteisesti järjestettyjä koulutuksia vaativan asiakkaan kohtaamisesta, tietoturvasta ja tietosuojasta sekä Lean koulutusta eri muodoissa. Päihde- ja mielenterveyspalveluiden henkilöstö on osallistunut kriisityön koulutukseen. Suun terveydenhuollon henkilöstöllä on ollut koulutusteemoina kehittävä dialogi ja ensiaputaidot.

Varhaiskasvatuksessa on ollut keskeisimpinä koulutussisältöinä toimintakulttuurin kehittäminen ja kehittävä palaute. Lisäksi on ollut vaativan erityisopetuksen henkilöstön koulutusta. Varajohtajien koulutus lisäsi johtajan ja varajohtajan yhteistoimintaa ja varajohtajien yhteisiä käytäntöjä päiväko-deissa ja toimenkuva selkiintyi.

Hyvinkään Vedessä keskeisin yhteinen koulutus oli syyskuussa järjestetty vesilaitoksen kehittämispäivä, jossa keskeisenä teemana oli yhteistyötaitojen kehittäminen ja kommunikaatio.

Ateria- ja puhtauspalveluissa panostettiin henkilöstön ergonomiakoulutukseen, jotta sairauspoissaoloja pystyttäisiin jatkossa vähentämään. Erityisesti keittiötyöhön kohdistuvaa ergonomiakoulutusta järjestettiin Ateriapalvelun työntekijöille. Kaikki ohjaajat osallistuivat työpaikkavalmentajakoulutukseen. Työpaikkaohjaajille järjestettiin koulutusta vuorovaikutuksen keinoin. Moniosaajakoulutuksesta valmistui ryhmä 7 ja 8. ryhmä aloitti koulutuksen.

5 HENKILÖSTÖÄ KOSKETTANEET MUUTOKSET

Sosiaali- ja terveystalvet:

Aikuissosiaalityön suurin muutos koski perustoimeentulotuen siirtymistä Kelan hoidettavaksi 1.1.2017 alkaen. Kyse oli sosiaalihuollon historian tähän saakka suurimmasta muutoksesta, jolla oli vaikutus etuuskäsittely- ja maksuliikennetyöhön. Kunnallisen yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintaneuvotteluprosessi alkoi toukokuussa ja se saatettiin päätökseen elokuun lopussa 2016. Prosessin myötä osa työntekijöistä siirtyi Kelan palvelukseen ja osa jäi Hyvinkään kaupungin tai konsernin palvelukseen. Toiminnalliset muutokset sosiaaliohjauksen, sosiaalityön ja asiakasneuvonnan osalta jatkuvat vuonna 2017.

Toinen suuri muutos aikuissosiaalityössä tapahtui pakolaisten ja vastaanottokeskuksista kuntiin siirtyvien oleskeluluvan saaneiden henkilöiden alkuvaiheen kotouttamistyön osalta. Toukokuun alussa Hyvinkäälle saapuivat vuoden 2016 kiintiöpakolaiset. Sen lisäksi kaupunki solmi heinäkuun alussa Uudenmaan ELY-keskuksen kanssa sopimuksen 111 myönteisen turvapaikkapäätöksen saaneen henkilön vastaanottamisesta Hyvinkäälle. Koko alkuvaiheen kotouttamistyö organisoitiin ja resursoitiin uudelleen vastaamaan uuden tilanteen vaatimaa tarvetta. Toiminnan ja prosessien kehittämistyö jatkuu vuonna 2017.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Edellä on esitetty eri näkökulmista henkilöstön tilaa, rakennetta, työhyvinvointia ja siihen liittyviä tukitoimia. Esiin nousee joitakin erityisiä kehittämisteemoja. Näistä osa on uusia ja osa vanhoja, osa on luonteeltaan pitkäkestoisia kehittämisteemoja, jotka tulee huomioida usean vuoden ajan. Näistä havainnoista ja kehittämisteemoista johto voi valita keskeiset henkilöstötavoitteet seuraaville vuosille.

Kehittämistoimenpiteiksi nousee muun muassa seuraavat asiat:

- Henkilöstön määrän, rakenteen ja osaamisen yhteensovittaminen toisaalta uusien palvelutalpoihin ja -tarpeisiin ja toisaalta käytettävissä oleviin taloudellisiin voimavaroihin
- Tekemättömän työn ja huonon tai menetetyn työkyvyn kustannusten pienentäminen
- Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen
- Pehdyttämisen kehittäminen
- Jatkotutkimuksiin ja leikkaushoitoon pääsemisen nopeuttaminen esimerkiksi ostopalveluita käyttämällä
- Rekrytointien onnistumisten varmistaminen
- Muutosjohtamisen ja muutosvalmiuden kehittäminen
- Henkilöstövaihtuvuuden hyväksikäyttö osana muutoksen hallintaa

7 TALOUSARVIOON SISÄLTÄYNEIDEN TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA

Strategiset tavoitteet	2016 painopistealue, toimenpiteet	Kriittiset menestystekijät (kaupunkitaso)	Mittarit Mittareiden tavoitetasot	Vastuutaho/t	Reportointi
------------------------	-----------------------------------	---	--------------------------------------	--------------	-------------

HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA OSAAMINEN

Henkilöstöressurssien tehokas käyttö sekä henkilöstökulujen hallinta	Henkilöstökulut toteutuvat suunnitellusti Toimintojen järjeistämisen	Toimialojen talousarvioesityksiin sisältyvät tasapainottamistoimet päätetään toteuttaa ja toteutetaan	Talousarvion henkilöstökulut toteutuvat suunnitellusti (enintään 121 247 000 €)	Toimialajohtajat	<p>➤ Tavoite toteutui. Kaupungin henkilöstökulujen (ilman Vesi-liikelaitosta) toteuma oli 119 681 848 euroa.</p>
Henkilöstöressurssien tehokas käyttö sekä henkilöstökulujen hallinta	Työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisen tiivistäminen	Otetaan käyttöön toimenpiteet <ul style="list-style-type: none"> - varhaisen puuttumisen malli tehostuu, samoin mallin kouluttaminen ja toimivuuden seuranta - työkykylausunnot ja -arviointi tehokkaasti - avoimiin toimiin ja virkoihin rekrytointissa hyödynnetään ensisijaisesti organisaation sisäisiä työkykyisiä - uudelleensijoittamääräraha tasolle, joka mahdollistaa riittävän pitkät palvelussuhteet 	<p>Varhe-maksujen ja sairauspoissaolajaisien henkilöstökulut vähenevät yhteensä 100.000 euroa vuoteen 2015 nähden (3 seuraavan vuoden tavoite 500.000 euroa)</p> <p>Fiilis-tutkan arvosana kysymyksiin 5 (työn vaatimukset ja omat voimavarat tasapainossa) ja 11 (esimiehen tuki) paranee vuoden 2015 kyselyyn nähden</p> <p>Ulkoinen lähtövaihtuvuus (ilman eläköitymistä) on vuonna 2016 enintään 6,5 %</p>	<p>Henkilöstöjohtaja oimialajohtajat</p>	<p>➤ Tavoite ei toteutunut. Varhe-maksut ja sairauspoissaolajaisien palkkamenojen summa on kasvanut 1-12/2016 274 228 € (11,5 %) ed. vuoden vastaavaan. Vuoden 2016 summa oli 2.662.577 euroa.</p> <p>➤ Fiilis-tutka -kysely toteutettiin toukokuussa ja sen perusteella tavoite on toteutunut. Kysymys 5, vastausten painotettu keskiarvo parani 1,5 %. Kysymys 11, esimieheltä saa tukea 73,7 % vastaajista (v 2015 70,0 %)</p> <p>➤ Tavoite saavutettiin. Ulkoinen lähtövaihtuvuus ilman eläköityneitä oli tarkastelukaudella 5,3 %.</p>