



 HÄMEENLINNAN
KAUPUNKI

Henkilöstöraportti 2022

Henkilöstöpalvelut

www.hameenlinna.fi

Sisällysluettelo

HÄMEENLINNAN VÄKI 2022.....	1
1 STRATEGIA ELÄVÄKSI	1
2 JOHTAMINEN	6
2.1 Johtamisakatemia.....	7
2.2 Lähijohtajien kohtaamiset ja työpajat.....	8
2.3 Laajennetun johtoryhmän tapaamiset.....	9
3 HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ	9
3.1 Hyvinvoiva henkilöstö	9
3.1.1 Työhyvinvointiohjelma.....	9
3.1.2 Kestävät työurat Hämeenlinnassa	10
3.1.3 Työkyvyttömyyskustannukset.....	17
3.1.4 Työturvallisuus ja työsuojelu	17
3.1.5 Työterveyshuolto	23
3.2 Koulutussuunnittelu	24
3.3 Kannustaminen ja palkitseminen	25
3.4 Rekrytointi	29
3.4.1 Rekrytoinnin uudistaminen hakijakokemuksen parantamiseksi	29
3.4.2 Julkisten rekrytointien toteutuminen	30
3.4.3 Sijaispalvelu.....	31
3.4.4 Ulkoistettujen henkilöstöpalveluiden ostojen kustannukset	32
3.5 Yhteistoiminta	32
4 HENKILÖSTÖ LUKUINA	33
4.1 Henkilöstömäärä	33
4.2 Henkilötyövuodet, työn jakautuminen ja poissaolot.....	35
4.3 Naisten ja miesten väliset eroavaisuudet palkoissa ja työvapaissa.....	38

4.4	Päättyneet palvelussuhteet ja eläköityminen.....	40
4.5	Henkilöstökulut	43

HÄMEENLINNAN VÄKI

2022

Työelämässä viime vuosina tapahtunut valtava murros ja Suomen historian yksi suurimmista hallinnollisista muutoksista ovat haastaneet meitä, mutta olemme myös vuonna 2022 hoitaneet työmme erinomaisesti.

Syksyllä meille myönnettiin Suomen Aktiivisin työpaikka-sertifikaatti. Sertifikaattia edeltää laaja kartoitus, jonka vain muutama kunta on läpäissyt ennen meitä. Sertifikaatti on palkinto meidän pitkäjänteisestä työstä henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisessä ja osoitus siitä, että olemme edelläkävijöitä tällä saralla!

Koko kaupungin organisaatio valmistautui vuoden aikana Hyvinvointialuemuutokseen. Muutos toteutettiin vuodenvaihteessa 2022-2023, jolloin kaupungin henkilöstöstä noin 1 700 henkilöä siirtyi hyvinvointialueelle ja kaupungin palvelukseen jäi noin 1 800 henkilöä.

Strategian mukaisen myönteisen Työn ilon-toimintakulttuurin kehittäminen on jatkunut. Aktiiviseen käyttöön on otettu jo edellisistä kaupunkistrategioista tuttu "Olen Hämeenlinnan väkeä". Kun Hämeenlinnan väkeen liittyvät hyvät elementit toteutuvat syntyy lopputuloksena Työn iloa.

Työn ilon työyhteisökysely toteutettiin toistamiseen syksyllä 2022 ja sen keskiarvo asteikolla 1-4 oli 3,35, joka oli hieman korkeampi kuin edellisvuoden 3,29

Kaupungin kokonaishenkilöstömäärä on vuoden 2022 aikana lisääntynyt 28 henkilöllä ja vakituisen henkilöstön osuus oli 82,3%. Vuoden aikana eläköityi 97 henkilöä, joka määrällisesti on 22 henkilöä edellisvuotta enemmän. Lähivuosien eläköitymisennusteen mukaan eläköitymistähti tulee seuraavien 10 vuoden aikana olemaan 30-50 henkilöä vuodessa.

Ilahduttavaa on, että sekä pika- että kertapalkkioiden käyttö on lisääntynyt huomattavasti. Pikapalkkioita myönnettiin vuoden aikana ensimmäistä kertaa yli 1 000 kpl. Myös toiminnan kehittäminen on jatkunut, kehittäjäheimo vahvistui ja on tehnyt suuren määrän kokeiluja. Fiksua työtä kehittäjäpalkinnon sai yhteensä 55 henkilöä ja kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto luovutettiin Valoilmiö- kaupunkifestivaalin viiden henkilön tuotantotiimille.

Henkilöstön saatavuuden haasteet ovat nousseet. Rekrytoinnin saralla otimme merkittäviä kehitysaskelia hakijaystävällisessä rekrytoinnissa. Uuden kumppanin myötä hakijamäärä/avoin tehtävä nousi loppuvuodesta jopa 58 prosentilla 12,67 hakijaan.

Myös positiivisen henkilöstökokemuksen kehittämistyötä on vuoden aikana tehty.

Tilinpäätöksessä henkilöstökulut olivat 165 047 t euroa, joka on noin 573 t euroa budjetoitua pienemmät.

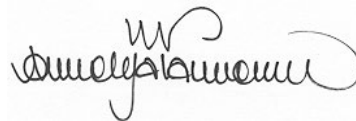
Työhyvinvoinnin mittareissa sairauspoissaolot ovat nousseet 5 prosentista 5,1 prosenttiin ja sairauspoissaolopäiviä oli jopa 18,4 pv/hlö. Varsinkin alkuvuodesta koronapoissaoloja oli paljon mutta loppuvuodesta sairauspoissaolojen kokonaismäärä laski huomattavasti. Sairauspoissaolojen vähentämiseksi olemme tiivistäneet yhteistyötä Terveystalon kanssa erityisesti mielenterveyden palvelujen osalta. Käytössä on sekä matalan kynnyksen Mielen chat & sparri sekä lyhytpsykoterapia.

Sairauspoissaolojen lisääntymisen takia tehdyn työn osuus laski 0,3 prosentilla 78,7 prosenttiin.

Olemme tähän henkilöstöraporttiin koonneet tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstöstä ja vuonna 2022 tapahtuneista keskeisimmistä muutoksista ja uudistuksista. Toivottavasti henkilöstöraportti antaa meille kaikille hyvän tuen strategiselle johtamisellemme, toivon myös, että raportti ohjaa johdon ja lähijohtajien työtä sekä tarjoaa

henkilöstöstä kattavaa tietoa niin päättäjille, kun henkilöstölle itselleenkin. Raportin sisältämät laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2022 ja ne on koottu johdon tietojärjestelmä Exreportista, kirjanpidon järjestelmistä sekä KEVA:n ja kuntatyönantajien tilastoista. Tietojen kokoamisesta ja raportin kirjoittamisesta on vastannut koko henkilöstöpalveluiden tiimi. Jotta kuntien välinen vertailu olisi mahdollista, henkilöstöraportti noudattaa KT Kuntatyönantajien suositusta. Iso kiitos koko henkilöstölle joustamisesta ja erinomaisesta työpanoksesta vuoden 2022 aikana.

Meidän ympärillämme tapahtuu koko ajan muutoksia mutta Hämeenlinnan väellä on työkalut muutosten ennakoimiseen ja taklaamiseen. Tehdään työtä yhdessä, tuotetaan hyvät peruspalvelut, kehitetään ja kehitytään ja ollaan Hämeenlinnan väkeä!



Anne Iijalainen

Henkilöstö- ja valmiusjohtaja

1 STRATEGIA ELÄVÄKSI

Hämeenlinnan väki tekee Hämeenlinnan kaupungin strategian todeksi. Kaupungin lähijohtajat ovat keskeisessä asemassa ja johtamisosaamisen systemaattiseen kehittämiseen on panostettu vuodesta 2019 lähtien. Tavoitteenamme on saada strategia toteutumaan joka päiväisessä työssä. Vain hyvinvoivalla lähijohtajalla ja hyvinvoivalla henkilöstöllä on edellytykset tuottaa hyviä palveluita ja kehittää uusia toimintamalleja.



Työn ilosta Hämeenlinnan väkeä toimintakulttuuriksi

Vuoden 2022 aikana Työn ilon toimintapa uudistui. Aktiiviseen käyttöön otettiin jo edellisistä kaupunkistrategioista tuttu Hämeenlinnan väkeä. Työn ilo syntyy, kun olet osa Hämeenlinnan väkeä!

Toimintakulttuurimme kehittämisessä keskeistä on myönteisyys. Toimintakulttuuri, jossa jokainen saa olla oma itsensä, on lupa kehittää, kehittyä ja kokeilla, työ on merkityksellistä ja siihen voi vaikuttaa. Panostamme onnistumisiin, positiivisuuteen ja potentiaaliin, luomalla mahdollisuuksia kehittyä ja kehittää perustehtävää, sen sijaan että miettisimme missä emme ole hyviä, missä pitää kehittyä ja missä on ongelmia. Tutkimustulosten mukaan innostunut työntekijä on 16 % tehokkaampi työssä ja hän on myös luovempi ja voi itse paremmin.

Meidän toimintakulttuurin kehittämisen tavoitteena on saada Hämeenlinnan strategian kivijalka toteutumaan kaikkien työssä. Toimintakulttuurin teemat ovat edelleen; lupa innostua, teen yhdessä, arvostan jokaista kohtaamista, toimin yhdessä sovittujen tavoitteiden eteen ja olen Hämeenlinnan väkeä. Näiden toteutuminen on onnistuneen johtamistyön tulos.

Työn ilon kysely

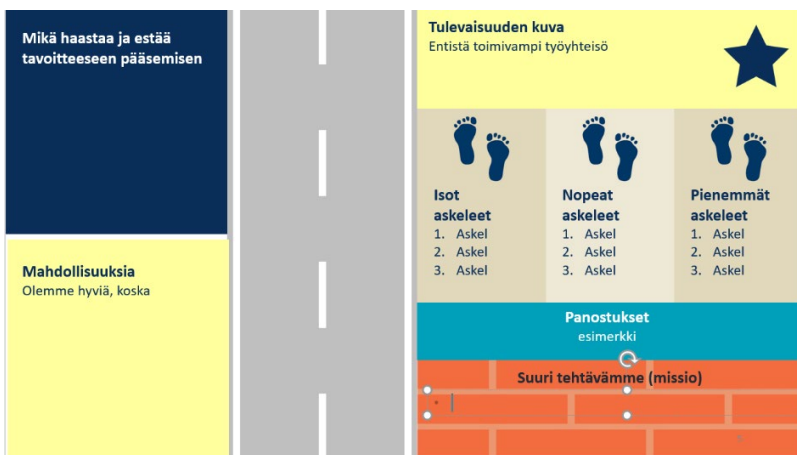
Työn ilon työyhteisökysely toteutettiin toisen kerran syksyllä 2022. Kysely korvaa aiemman sosiaalisen pääoman kyselyn sekä joka kolmas vuosi tehdyt työhyvinvointikyselyt. Kysely toistuu vuosittain ja sen avulla selvitämme, kuinka meidän työyhteisöillä menee. Jatkossa työyhteisökysely tehdään nimellä ”Miten Hämeenlinnan väellä menee?” Kyselyn vastausprosentti oli 41,6% ja tulokset ovat kaikkien näkyvillä Exreport- järjestelmässä.

Koko organisaation kyselyn keskiarvo vuonna 2022 oli 3,35 (asteikolla 1–4). Keskiarvo on hieman noussut, se oli 3,29 vuonna 2021. Kyselyn osa-alueiden keskiarvot olivat (suluissa edellisen vuoden tulos):

- Lupa innostua 3,4 (3,3)
- Teen yhdessä 3,3 (3,2)
- Toimin johdonmukaisesti yhteisesti sovittujen tavoitteiden eteen 3,4 (3,3)
- Arvostan jokaista kohtaamista 3,3 (3,2)

Tärkein osa kyselyä ei ole tulos, vaan työyhteisöissä käytävä keskustelu tuloksesta ja kehittämistoimenpiteistä sekä matkan varrella myös niiden toteutumisen varmistaminen. Näin ollen Työn ilon kyselyn purku on oleellinen osa kyselyn vaikuttavuutta ja keino pysähtyä oman tiimin hyvinvoinnin ääreen. Tärkeää on myös vuoden aikana pysähtyä tarkastelemaan kehittämistoimenpiteiden toteutumista.

Lähijohtajilla on käytössään alla oleva Työn ilon tiekartta, jonka avulla he voivat yhdessä henkilöstön kanssa käydä Työn ilon kyselyä läpi voimavaralähtöisesti. Työn ilon kyselyn voi purkaa ja keskusteluun voi osallistua, vaikka ei olisi kyselyyn vastannutkaan.



Erätaukokeskustelut ja vuorovaikutus strategisessa keskiössä

Toimintakulttuurin rakentamisen keskiössä on vuorovaikutuskulttuurin kehittäminen ja vaaliminen.

Haluamme vahvistaa yhteisissä kohtaamisissa;

- Ymmärtää toisiamme
- Tulla kuulluksi
- Lisätä luottamusta
- Vahvistaa yhteisöllisyyttä ja
- Kuunnella paremmin myös hiljaisia ääniä

Erätauko on uusi tapa käynnistää ja käydä rakentavaa keskustelua. Erätauon avulla saat työyhteisön ja työyhteisön eri rajapinnat käymään yhteistä arvokasta keskustelua. Erätaukokeskustelua voidaan käydä työyhteisön sisällä tai keskustelutilaisuus voi olla myös asiakkaan tai muiden sidosryhmien kanssa. Kaikkialla tarvitaan keskustelua ja yhteistä ymmärrystä. Parhaimmillaan keskustelusta syntyy ennalta-arvaamattomia oivalluksia ja uutta ajattelua sekä ymmärrystä.

Kaupunki on mukana myös Ylen [Hyvin Sanottu](#) -hankkeessa, joka omalta osaltaan rakentaa ja vahvistaa Hämeenlinnan vuorovaikutuskulttuuria.

Hämeenlinnan kaupunki kouluttaa Erätaukokouluttajia, jotka muodostavat tukiverkon erätaukokeskustelujen mahdollistajina. Koulutuksen on kahden vuoden aikana käynyt yli 100 henkilöä. Koulutuksia järjestettiin vuoden 2022 aikana kolme kaksiosaista koulutusta.

Työyhteisöt ovat käyttäneet erätaukokeskustelukonseptia kaikilla tulosalueilla. Keskusteluja on käyty hyvin erilaisissa tilanteissa mm. osana uuden työntekijän perehdytystä, osana virkistyspäivää, päätöksenteon tukena ja uuden projektin aloituksessa.

Osaaminen tulevaisuuden valttikorttina

Hämeenlinnan kaupunki haluaa investoida osaamiseen. Osaaminen on ainoa resurssi, joka kasvaa käytettäessä. Osaaminen on keino, jolla luotsaamme tulevaisuuden Hämeenlinnaa eteenpäin. Meidän on luotava toimintamallit ja panostukset, joilla henkilöstön osaaminen näkyy, kasvaa ja virtaa. Toteutimme 2022 keväällä henkilöstölle ja lähijohdolle kyselyn osaamisen nykytilasta ja

tulevaisuuden odotuksista. Tulosten perusteella osaamisen kehittämismatkalle lähteminen oli perusteltua.

Osaava ja uudistuva työurahanke

Hämeenlinnan kaupunki lähti mukaan Työterveyslaitoksen tutkimukseen, jossa tavoitteena on arvioida kahden työuramenetelmän vaikutuksia työntekijöiden osaamisen uudistumiseen, työuralla uudistumiseen sekä työhyvinvointiin.

Työelämän nopea kehittyminen luo paineita työurien jatkuvuuteen ja työntekijöiden osaamisen uudistumiseen. Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat työntekijät, jotka kokevat osaamisensa ja kehittymismahdollisuutensa heikoksi. Tässä tutkimushankkeessa selvitetään kahden työuramenetelmän vaikutuksia työntekijöiden uudistumishalukkuuteen, osaamiseen, työuraan ja hyvinvointiin kenttäkokeellisessa asetelmassa. Puolet osallistujista arvotaan ryhmään, joka saa käyttöönsä sähköisen työuraoppaan (itseopiskelumateriaali) ja puolet osallistuu verkkovälitteiseen ryhmävalmennukseen työpaikallaan (kesto 12 tuntia). Vaikutuksia tutkitaan lyhyellä aikavälillä, puolen vuoden seurannassa sekä rekisteriaineiston avulla.

Tutkimustuloksia voimme hyödyntää syksyllä 2023 osaamisen kehittämisessä.

Työn iloa kehittäjämiehellä kehittäjäyhteisö

Toimintaympäristön muuttuessa, tarvitsemme innostuneita, rohkeita, kokeilunhaluisia kehittäjiä mukaan kehittämään kaupungin toimintaa, ideoimaan, innovoimaan, tekemään rohkeita kokeiluja ja innostamaan muita Työn ilosta. Näin syntyi ensimmäisen aallon Työn iloa kehittäjän mielellä-kehittäjäheimo, johon kuuluvat kehittäjät suorittavat tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon ja valmistuvat tuotekehityksen ammattilaisiksi. Ensimmäinen aalto sai seurakseen toisen aallon sekä kolmannen aallon. "Kehittäjäheimolaisia" on nyt meidän organisaatiossamme yli 100 henkilöä. Valmennus kestää reilun vuoden ja se suoritetaan oppisopimuskoulutuksena, joka tarkoittaa, ettei koulutuksesta synny työnantajalle kustannuksia. Valmennus sisältää 12 päivää lähiopiskelua ja sparrausta sekä valmennuksen ulkopuolella tehtäviä kokeiluja ja tehtäviä.

Kehittäjäheimo on yhteisö, joka laajentuessaan ja tarjoaa samanmielisten kehittäjien yhteisön kaupungin sisälle. Yhteisö tapaa säännöllisesti kehittämisen ja keittäjämielisyyden vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi.

2 JOHTAMINEN

Laadukas johtaminen on meillä Hämeenlinnassa yksi tärkeimmistä painopistealueista ja sitä kehitetään systemaattisesti. Johtamisen kehittäminen on jatkuvaa ja varsinkin viime vuosina tapahtunut työelämän murros on vaikuttanut huomattavasti myös johtamiseen ja sen kehittämiseen.

Kaupungin strategisten tavoitteiden onnistunutta toteuttamista ja Työn ilon toimintakulttuurin rakentamista tukee mahdollistava johtaminen. Mahdollistavalla johtamisella varmistamme henkilöstömme hyvinvoinnin, mutta myös henkilöstön pito- ja vetovoiman. Perustana johtamiselle toimii laajennetun johtoryhmän laatimat ja kaupunginhallituksen hyväksymät Hämeenlinnan kaupungin johtamisen kivijalat, jotka myös kertovat lähijohtajille mitä heidän johtamistyöltään odotetaan ja edellytetään.

USKALLA JOHTAA
Johtamisen kivijalat

MENESTYMINEN
Johtajana johdan jämäkästi ja varmistan, että jokainen työntekijä ymmärtää kaupungin ison päämäärän ja oman työn merkityksen osana sitä. Tärkeää on voida olla oma itsensä, kokea tekevänsä tärkeää työtä. Turvallinen työyhteisö antaa tilaa rohkealle kokeilemiselle, jossa on lupa epäonnistua ja yrittää uudelleen

MAHDOLLISTAMINEN
Johtajana näytän oikean suunnan, annan tilaa työn tekemiseen ja kehittämiseen sekä autan henkilöstöä innostumaan ja onnistumaan sekä ylittämään itsensä omassa työssään. Tärkeää on myönteinen, keskusteleva ja me-henkinen vuorovaikutus. Tehdään työtä fiksusti uudistuen!

HUIPPUOSAAMINEN
Johtamisella varmistan, että osaamisemme on huippuluokkaa ja työme kiinnostaa uusia osajia kasvamaan vielä paremmiksi joukossamme. Tärkeää on rakentaa kulttuuria, jossa kaikki osaaminen on käytössä, sitä jaetaan ja se kehittyy koko ajan.

HÄMEENLINNAN KAUPUNKI

KH 15.12.2019

Työelämän murroksen ja saadun palautteen pohjalta halusimme uudistua ja luoda lähijohtajille enemmän tilaa johtaa kohti toimintakulttuuria, jossa kaikilla on hyvä tehdä työtä. Vuoden 2022 aikana alkoi Hämeenlinna väkeä johtamisen työkalujen rakentaminen yhdessä lähijohtajien kanssa. Työkalut tukevat lähijohtajien työtä ja antavat heille konkreettisia keinoja johtamiseen ja kivijalkojen todeksi elämiseen.

2.1 Johtamisakatemia



Johtamisakatemian kokonaisuus pitää sisällään seuraavat johtamista kehittävät osa-alueet:

- Lähijohtajien perehdyttäminen johtamiseen, sisäiset valmennukset ja webinaarit
- Laajennetun johtoryhmän ja virkavastuullisten lähijohtajien säännölliset tapaamiset
- Tulosaluekohtaiset johtamisvalmennukset
- Johtajien hyvinvointi
- Kaupungin järjestämät osasuoritukset yliopistotasoisesta johtamiskoulutuksesta
- Tutkintokoulutus

Johtamisakatemian webinaareja toteutettiin vuoden 2022 aikana yhteensä 35 kappaletta. Webinaarit ovat tehokkaita 30 minuutin Teams-tilaisuuksia, joissa alustuksen jälkeen on mahdollista myös keskustella, kysyä ja kommentoida aihetta. Webinaarien teemoissa on pureuduttu usealle johtajan tarvitsemalle osaamisalueelle, kuten strategiaan, henkilöstöjohtamiseen, digitalisaatioon, viestintään, päätöksentekoon, saavutettavuuteen, tietoturvaan, digitalisaatioon ja talouteen. Vuoden 2022 aikana johtamisakatemian webinaarit avattiin koko henkilöstölle. Webinaarit ovat aiheesta riippuen keränneet 30-120 osallistujaa ja palaute teemoista ja tehokkaasta ajankäytöstä on ollut myönteistä.

2.2 Lähijohtajien kohtaamiset ja työpajat

Lähijohtajien kohtaamisten tavoitteena on vahvistaa johtamista ja antaa meidän lähijohtajille työkaluja johtaa Johtamisen kivijalkojen mukaan. Tavoitteena on myös antaa lähijohtajille mahdollisuuden pysähtyä, tavata uusia ja vanhoja kollegoja. Kohtaamiset sisältävät myös lähijohtajien oman työhyvinvoinnin osion.

Vuoden 2022 keväällä lähijohtajat kokoontuivat Pohjantähtiareenalla. Kohtaamisen teemoja olivat:

- mahdollistava johtaminen uudessa ajassa
- rohkeus pysähtyä oman johtamisen äärelle
- mikä on johtamisessa olennaista
- pysähtymisen merkitystä omaan työhyvinvointiin

Osa keskusteluista käytiin Erätaukomenetelmän mukaisesti ja samalla lähijohtajat tutustuivat Erätaukomenetelmään. Hyvinvointiosio alkoi alustuksella palautumisen merkityksestä ja sen jälkeen oli mahdollisuus valita liikunnallinen tunti TRX - kehonhallinta, jooga tai sauvakävelyä.

Syksyn kohtaaminen tapahtui Verkatehtaalla, jossa aiheina oli uusi kaupunkistrategia, rohkea johtaminen ja turvallinen työyhteisö sekä Työn ilo 2.0 ja johtaminen

Lähijohtajien hyvinvointivointiosiossa keskityttiin mielen johtamiseen, tarjolla oli:

- Mindfulness harjoitteiden kautta mielen palautuminen
- Psykologisen turvallisuuden luominen tiimiin
- Mielen palautuminen kehollisesti
- Elämän äärellä taidenäyttely
- Luova yhteys itseän

Kutsuimme loppusyksystä lähijohtajat pienryhmätyöpajoihin Wetterille. Työpajat olivat jatkoa syyskuun lähijohtajien kohtaamiselle Verkatehtaalla. Kahvikupin äärellä työpajoissa keskusteltiin Hämeenlinnan väen tarinan luomisesta, johtajuuden vahvistamisesta ja strategian toimintakulttuurin toteutumisesta.

2.3 Laajennetun johtoryhmän tapaamiset

Vuonna 2022 laajennettu johtoryhmä kokoontui kaksi kertaa. Tapaamisten aiheina oli mm. psykologisen turvallisuuden ja rohkean johtamisen syventäminen, Työn ilon kehittäminen ja johtaminen sekä Erätauko- menetelmä.

3 HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

3.1 Hyvinvoiva henkilöstö

Hämeenlinnan kaupunki on valtakunnallisestikin saanut huomiota siitä, että henkilöstön hyvinvointiin on panostettu myös innovatiivisin keinoin. Työhyvinvointia edistetään työhyvinvointiohjelman mukaisesti.

Hämeenlinnassa on toimivat käytänteet ja selkeät tavoitteet työkykyjohtamiselle ja mm. ammatillisen kuntoutuksen palveluja käytetään ja työhön paluu mahdollistetaan eri keinoja käyttäen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Tunnusluku	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Koulutusapuraha	18 kpl	10 kpl	9 kpl	17 kpl	9 kpl	15 kpl
Liikuntatarjotin	49 318 €	27 758 €	38 409 €	49 747 €	51 250 €	39 807 €
Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja II)	257 €/hlö	284 €/hlö	323 €/hlö	372 €/hlö	399 €/hlö	395 €/hlö
Työtapaturmat	310 kpl	268 kpl	191 kpl	193 kpl	241 kpl	235 kpl

Keskeisiä tunnuslukuja työhyvinvoinnista

3.1.1 Työhyvinvointiohjelma

Ohjelman tarkoituksena on työhyvinvoinnin kehittäminen ja tukeminen. Työhyvinvointiohjelmassa on keskeiset työvälineet ja toimintamallit kaupungin työntekijöiden ja työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Ohjelman avulla kaupungin johto, lähijohtajat, henkilöstö, työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto pyrkivät yhdessä luomaan työhyvinvoinnin lisäämiseksi kannustavan ja kehitysmönteisen ilmapiirin.

Hämeenlinnan kaupungin työhyvinvointiohjelma tukee henkilöstön työssä jatkamista, työssä viihtymistä ja työhön sitoutumista. Työhyvinvoinnin aktiivisella edistämällä on keskeinen merkitys henkilöstön pysyvyyden turvaamisessa.

3.1.2 Kestävät työurat Hämeenlinnassa

Hämeenlinnan kaupunki haluaa olla mahdollistamassa kestäviä työuria työntekijöilleen. Kestävät työurat toimintamalli tähtää juuri tähän. Keskeisessä asemassa on työhyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen, sekä työkykyjohtaminen. Ennakoivat työkykyjohtamisen toimet ja hyvinvoinnin vaaliminen luovat tärkeää perustaa kestäville työurille ja samalla työkykyjohtaminen on osa arjen lähijohtajatyötä.

Tehdään hyvinvointia yhdessä



Hämeenlinnan kaupunki haluaa nostaa liikunnan osaksi työhyvinvointia ja nostaa työntekijän fyysisen aktiivisuuden merkitystä työkyvyn ylläpidossa ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä. Osoituksena henkilöstöliikuntaan panostamisesta Hämeenlinnan kaupunki sai vuonna 2022

Suomen Aktiivisin työpaikka sertifikaatin. Kartoituksessa huomioidaan henkilöstöliikunnan yhdeksän osa-alueen kokonaisuus. Näitä ovat liikunnan ja hyvinvoinnin asema, johtaminen ja resursointi, yhteistyö työterveyshuollon kanssa, liikunnan olosuhteet, liikuntapalvelut, liikunnan viestintä, liikuntaan aktivointi ja fyysisen aktiivisuuden edistäminen, liikunnan tuen määrä henkilöstölle sekä henkilöstön liikunta-aktiivisuus.

Hämeenlinnan kaupunki kannustaa työntekijöitään ja työyksiköitään liikkumaan työajalla. Jo pienikin aktiivisuus päivän aikana tuo merkittäviä terveyshyötyjä. Parhaimmillaan liikkua voi työn lomassa ja sitä varten ei tarvitse lähteä pois työpaikalta tai edes vaihtaa liikuntavaatteita. Liikkua voi työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Liikunta ei saa häiritä työntekoa ja sen tulee olla suunniteltu sellaiseksi, että sen suorittamisesta ei aiheudu haittaa työlle. Parhaimmat hyödyt saavutetaan, kun liikunta on säännöllistä ja pitkäjänteistä.

Liikunnan avulla voit vaikuttaa omaan vireystilaasi. Liikunta mm. vilkastuttaa verenkiertoa, aktivoi lihaksia, keventää painetta tukirangassa ja kiihdyttää aineenvaihduntaa. Työyhteisön aktiivisuus liikkumisen kulttuurin synnyttämisessä ja ylläpitämisessä on olennaista.

Liikuntatuokioita voidaan toteuttaa monin tavoin mm. pitämällä kävelykokouksia, taukojumppaa, venyttelyä, rentoutusta, käytetään portaita – ei hissiä. Kouluissa ja päiväkodeissa liikuntaa tulee luontevasti työssä; välituntivalvonnat, liikuntatunnit, päiväkodeissa ulkoilu ja liikunta lasten kanssa.

Hämeenlinnan kaupunki järjestää työntekijöilleen runsaasti erilaisia liikunta- ja virkistysmahdollisuuksia. Liikuntatarjottimen palvelut on tarkoitettu kaikille Hämeenlinnan kaupungin palveluksessa oleville henkilöille. Kriteerinä etujen saamiseksi on voimassa oleva palvelussuhde. Liikuntaan ja fyysiseen aktiivisuuteen sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantamiseen panostetaan yhteistyössä valittujen kumppaneiden kanssa. Vuoden 2022 teemana oli palautuminen, jolloin keskityimme henkilöstön palautumiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Uni ja palautuminen nousivat yhtenä toivotuimpana teemana syksyllä 2021 tehdyn aktiivinen ja hyvinvoivahenkilöstö kyselystä.



Vuonna 2022 työnantaja järjesti muun muassa liikuntaviikon, jonka aikana työntekijöillä oli mahdollisuus kokeilla monipuolisesti erilaisia liikuntamuotoja. Liikuntaviikon aikana järjestettiin myös perinteinen liikuntapäivä. Kaupungin palveluksessa 20, 30 tai 40 vuotta olleita muistetaan perinteisesti liikuntailtapäivässä polku- tai kuntopyörällä, 2 vrk kuntolomalla tai 400 euron lahjarahalla. Liikuntapäivä järjestettiin toukokuussa Linnanpuistossa. Sää oli aurinkoinen ja henkilöstöä oli mukavasti liikkeellä.

Hyvinvointialueelle siirtyneitä, joilla täyttyi 20, 30 tai 40 vuotta kaupungilla vuoden 2022 loppuun mennessä muistettiin vielä syksyllä palvelussuhdelahjalla. Vuonna 2022 palvelusvuosilahjan sai 167 henkilöä.

Vuonna 2022 liikuntatarjottimen kustannukset olivat yhteensä 49 318 € (27 758 € vuonna 2021).

Hyvinvointivalmennukset vuonna 2022

Aktiivinen ja hyvinvoiva henkilöstö Palautumisen teemavuosi 2022

Hyvinvointi- valmennus	Liikunta- tarjotin	58+ Hyvinvointi- päivät	HeiaHeia- sovellus	Hyvä työpäivä	Liikuntaviikko ja palautumisen teema viikko
Valmennuslähdet 3 x 2 kk - Hyvinvoinnin kartoitus - Ravinto, liikunta, lepo - Henkinen hyvinvointi - Stressin ja ajanhallinta - Motivaatio ja asenne - Viikoittainen ohjattu liikunta - Workshop 4 x Hyvinvointivalmennus	- Jumpat - Kurssit - Kuntosalit - Peliryhmät - Uimahallit - Palvelun tarjoajat	Hyvinvointipäivät 58+ - vuotiaille työntekijöille Päivillä saat runsaasti tietoa, ideoita ja kokemusta oman hyvinvointisi kehittämiseen.	Koko henkilöstön yhteinen hyvinvoinnin alusta, jossa tuetaan palautumista ja hyvinvointia. Sisältää: - Teemoja - Kampanjoita, esim. uni, palautuminen, aktiivisuus, yhteisöllisyys - Yhteinen keskustelualusta - Hyvinvointipisteiden kerryttäminen - Palkitseminen	- HeiaHeia-hyvinvointisovellus - Break Pro - taukoliikuntasovellus 30 min liikuntaa/vko - Kävelykokoukset - Tiimin omat toteutukset	- Liikuntaviikon lajikokeilut - Liikuntapäivä - Palautumisen teemaviikko

Hyvinvoiva Hämeenlinna valmennus toteutettiin paikallisen LIKE-liikuntakeskuksen kanssa vahvistamaan henkilöstön hyvinvointia ja ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä.

Valmennuksen tavoitteena on kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen. Pääpainona liikunnan lisääminen, terveellinen ruokavalio, painonhallinta, uni ja palautuminen, työnhallinta sekä psykososiaalisen kuormittuneisuuden vähentäminen. Valmennuksen työkaluina oli mm ryhmävalmennukset, lajikokeilut, yksilölliset valmennusohjelmat, luennot, valmentajan tuki, valmennuksen tueksi käytetään sähköisiä palveluita.

Vuonna 2022 toteutettiin myös toinen hyvinvointivalmennuskokonaisuus, jonka teemana oli kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantaminen ja stressistä palautumisen taidot. Painotus oli enemmän mielen hyvinvoinnin huomioimisessa. Valmennuksen sisällöt jakaantuivat rentoutumiseen, läsnäoloon, uneen, ravintoon sekä liikuntaan/liikkeeseen. Valmennus toteutettiin hybridinä syksyllä 2022.

Eerikkilän urheiluopiston kanssa yhteistyössä järjestettiin edellisen vuoden tapaan hyvinvointipäivät. Hyvinvointipäivät on tarkoitettu henkilöstölle, jolla on eläkkeeseen vähintään kaksi vuotta jäljellä ja jotka haluavat kohentaa kuntoa ja hyvinvointia niin, että selviävät työssä hyvinvoivina ja voivat nauttia eläkepäivistä virkeänä ja terveenä. 58+ on tapa huomioida pitkän työuran tehneitä työntekijöitä, eräänlainen uusi alku niille, joille omasta hyvinvoinnista

huolehtiminen on jäänyt arjen pyöryksessä sivuun ja palkinto niille, jotka ovat kunnostaan huolehtineet. Kolme päivää kestäviin 58+ hyvinvointipäiviin osallistui vuonna 2022 yhteensä 48 henkilöä.

Työkykyjohtaminen

Yksikön työkykyä tuetaan noudattamalla ns. aktiivisen tuen mallia. Mallin mukaan työhyvinvointia uhkaaviin tekijöihin ja ilmiöihin tulee puuttua välittömästi niiden tultua ilmi. Puuttumisella tarkoitetaan asioiden käsittelyn välitöntä käynnistämistä, jotta työhyvinvointia uhkaavat tekijät sekä yksilö – että työyhteisötasolla saadaan poistettua tai hallintaan.

Työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden varhaisen tunnistamisen helpottamiseksi lähijohtajilla on käytössään Terveystalon Sirius- työkykyjohtamisen työkalu, joka ilmoittaa, kun jokin hänen työntekijänsä poissaolorajoista täyttyy. Sirius- järjestelmä on lähijohtajien apuväline työkykyjohtamiseen, varhaisen tukemisen mahdollistamiseen ja sairauspoissaolorajojen täyttymisen seurantaan.

Aktiivisen tuen mallin mukainen keskustelu tulee käydä mm. jos työntekijällä on toistuvia lyhyitä sairauspoissaoloja yli viisi kertaa vuodessa tai jos työntekijällä on yli 30 kalenteripäivän yhtäjaksoinen tai kumulatiivinen sairauspoissaolo vuodessa. Työterveyshuoltoon lähijohtajan tulee ilmoittaa, kun työntekijän sairauspoissaolo on kestänyt 30 kalenteripäivää / sairauspäivärahapäivää. Työntekijän työkyvyn arviointi ja selvitys työssä jatkamisen mahdollisuuksista on tehtävä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, kun sairauspoissaolo jatkuu yli 90 päivää.

Aktiivisen tuen mallin keskeinen teema on ennaltaehkäisevän aktiivisen tuen korostaminen.

Aktiivinen tuki perustuu lähijohtajan ja työntekijän väliseen aktiiviseen keskusteluun ja varhaiseen tukeen, joka perustuu varhaisiin signaaleihin mahdollisista työkykyriskeistä.



Toivu Työssä toimintatapa

Toivu työssä toimintamallissa tavoitteena on siirtyä sairauskeskeisestä ajattelusta työkykykeskeiseen ajatteluun. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltaen omaa työtään tai jotakin muuta työtä, lähijohtaja tarjoaa heti ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä lähtien Toivu Työssä- toimintamallin työtehtäviä. Työyhteisössä mietitään yhdessä mitä työtehtäviä on mahdollista tehdä Toivu työssä toimintamallin soveltamisen aikana.

Toivu työssä toimintatavan tarkoitus on tukea Hämeenlinnan kaupungin henkilöstön työkykyä, lisätä tuottavuutta sekä lisätä työhyvinvointia. Toivu työssä toimintamallin mukainen työn kesto voi olla yhdestä päivästä noin kahdeksaan viikkoon.

Toivu Työssä on sekä työntekijän että työnantajan etu:

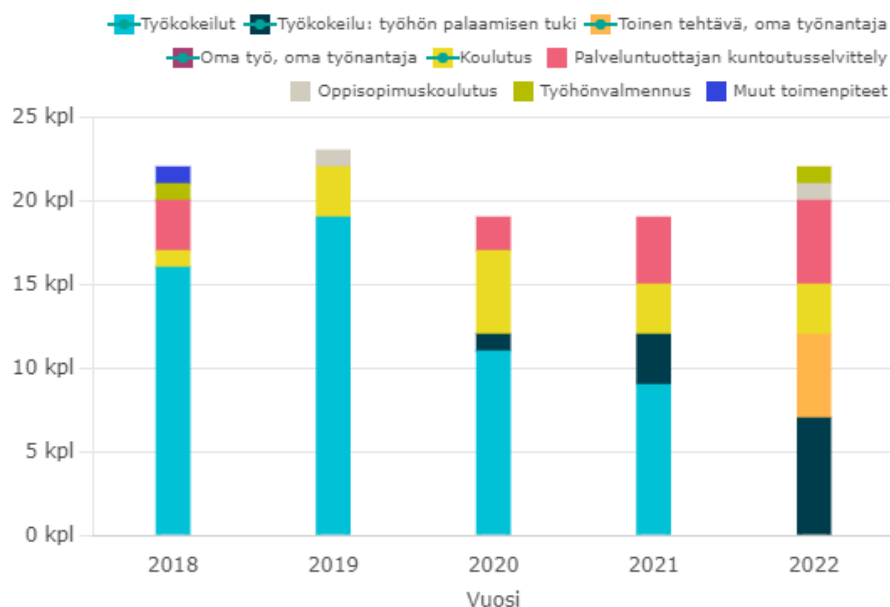
- Työntekijä saa Toivu työstä mallin mukaisesta työstä varsinaisesta työstä saamaansa palkkaa, kun saisi sairauspoissaolosta.
- Työntekijän ei tarvitse olla poissa työstä, kun sairaus tai tapaturma on vain osittain vienyt työkyvyn, tällöin palkalliset sairauspoissaolopäivät säästyvät siihen ajankohtaan, kun niitä todellisuudessa tarvitaan.
- Toivu työssä toimintamalli madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön.
- Työntekijä voi oppia korvaavassa työssä uusia taitoja ja toimintatapoja tai voi keskittyä joihinkin tehtäviin tavanomaista syvällisemmin.
- Työntekijän työpanos on käytössä työpaikalla niissä tehtävissä, mihin työkyky riittää.
- Mikäli toiminta sitä vaatii esimies palkkaa Toivu työssä työntekijälle sijaisen. Esimies arvio sijaistarpeen ja sen otetaanko sijainen koko- vai osapäiväiseksi.

Toivu työssä päiviä oli kuluneena vuonna 1810 kalenteripäivää (1758 pv v. 2021), joka on keskimäärin 150,8 pv/kk. Toivu työssä mallin mukaista työtä teki vuoden 2022 aikana 62 henkilöä, vuonna 2021 henkilöitä oli 56. Jakson keskimääräinen pituus oli 29,2 päivää (vuonna 2021 keskimäärin 31,4 päivää).

Ammatillinen kuntoutus

Pitkittyneissä sairauspoissaoloissa hyödynnetään työhön paluun tukena tyypillisesti Kevan ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia. Tukimuotoja ovat muun muassa työkokeilu, koulutus ja työhön valmennus.

Kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus



Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahäkäytännössä työntekijälle maksetaan osittaisen sairauspoissaolon ajalta täyttä palkkaa ja työnantaja hakee korvauksen Kelasta.

Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työkyvyttömän henkilön työelämässä pysymistä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Jos kokoaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä sairastuu ja tulee työkyvyttömäksi, voi työterveyslääkäri arvioida, kykeneekö työntekijä työjärjestelyiden turvin tekemään työtään osa-aikaisesti (40 – 60 %).

Osa-aikatyöstä sovitaan työterveyslääkärin tai muun työolosuhteet tunnevan lääkärin arvion perusteella (Lääkärinlausunto B). Osa-aikatyö voidaan sopia alkamaan aikaisintaan omavastuuajan jälkeen (1+9 arkipäivää).

3.1.3 Työkyvyttömyyskustannukset

Kumulatiiviset arvot 1000€	12/2020	12/2021	12/2022	Ero ed. vuosi	Ero %
Työkyvyttömyyskustannukset	-14 733	-16 542	-19 248	2 706	-16,4%
Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset	-13 584	-15 450	-18 652	3 202	-20,7%
Tapaturmavakuutusmaksut	-1 134	-1 077	-582	-496	46,0%
KuEL-varhemaksut	0	0	0	0	
Vael-työkyvyttömyysmaksut	-15	-15	-15	0	0,5%
Henkilöstökorvaukset	1 794	2 290	2 772	-482	-21,1%
Sairausvakuutuskorvaukset	1 503	2 060	2 358	-297	-14,4%
Kuntoutusrahat	0	0	0	0	
Tapaturma- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	171	130	165	-35	-26,8%
Muut KELAN:n korvaukset	120	100	250	-150	-150,0%
YHTEENSÄ	-12 939	-14 252	-16 476	2 224	-15,6%
Ennakonpidätyksen alaiset palkat	124 877	132 167	134 640	-2 473	-1,9%
Kustannusten osuus palkkasummasta	10	11	12		

Kaari-laskurin työkyvyttömyyskustannukset

3.1.4 Työturvallisuus ja työsuojelu

Työtapaturmat

Työhyvinvointijohtamisen yksi keskeisimmistä tavoitteista Hämeenlinnan kaupungilla on ollut ennaltaehkäisevä toiminta. Tämän kautta pyritään vaikuttamaan myös työtapaturmien määrään laskevasti. Tavoitteeseen on pyritty mm. korostamalla riskien arvioinnin tekemistä ja läheltä piti -tilanteiden selvittämistä, sekä tehostamalla tapaturmaprosessia. Hämeenlinnan kaupungilla kaikki työturvallisuusilmoitukset kirjataan sähköiseen Wpro järjestelmään. Wpro järjestelmään kirjataan erikseen läheltä piti-tilanteet, työtapaturmat, muut turvallisuushavainnot ja ammattitautiepäilyt.

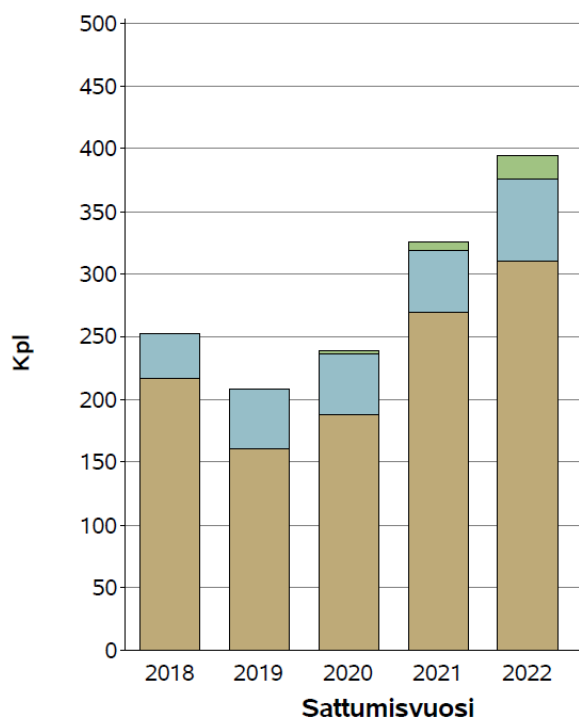
Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien määrässä oli vuoteen 2021 verrattuna nousua. Vuonna 2021 vakuutusyhtiölle tehtyjä työtapaturmailmoituksia oli 326 kpl ja vuonna 2022 ilmoituksia oli 395 kpl. Kasvu on pitkälti seurausta siitä, että toiminnassa on painotettu työssä sattuneen pienenkin vahingon ilmoittamisesta vakuutusyhtiöön. Varsinaisia vakuutusyhtiön korvaavia tapahtumia oli vuonna 2022 yhteensä 177 kpl. Useimmiten tapaturmia aiheuttivat putoaminen, kaatuminen, kompastuminen ja liukastuminen.

Tapaturmista maksetut korvaukset nousivat edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2021 korvauksia maksettiin 145 902 euroa ja vuonna 2022 korvauksia maksettiin 175 311 euroa.

Vakuutusyhtiön maksamat korvaukset 2021	maksetut korvaukset/päivät	maksetut korvaukset/€
Hämeenlinnan kaupunki	636	142 004
Pelastuslaitos	208	33 307
Kaikki yhteensä	844	175 311

Vakuutusyhtiön maksamat korvaukset vuonna 2021

Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä/vertailu sattumisvuoden mukaan



	2018	2019	2020	2021	2022
■ Ammattitauti	-	-	3	7	19
■ Työmatkalla	36	47	48	49	66
■ Työpaikalla	217	161	188	270	310

Työsuojelu

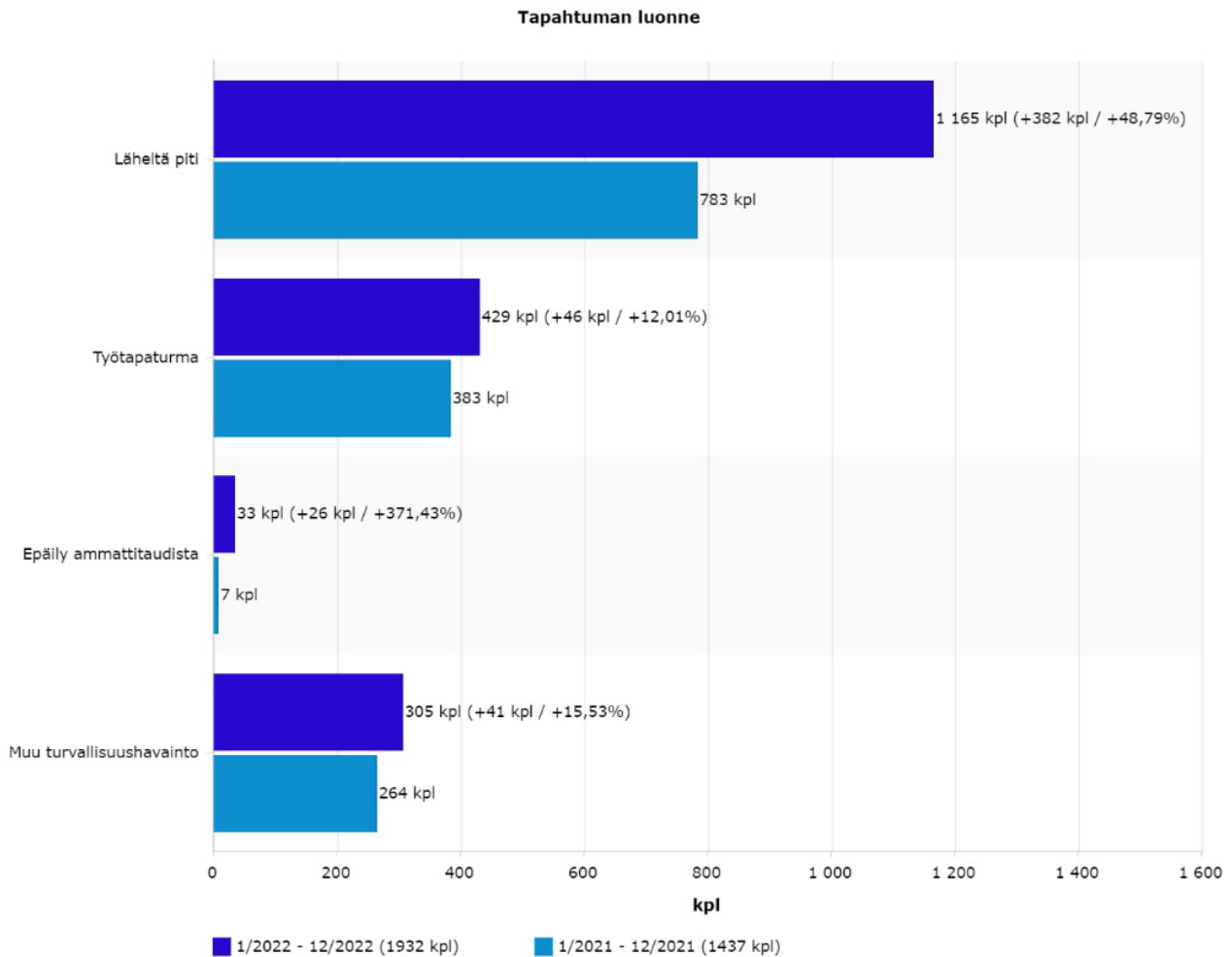
Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Työsuojeluorganisaation tehtävänä on toimia asiantuntijana ja työnantajan apuna työhyvinvointiin ja työsuojelun yhteistoimintaan liittyvissä asioissa. Työsuojeluorganisaation tehtävänä on kehittää ja parantaa työturvallisuutta ja työterveyttä työpaikoilla työnantajan ja henkilöstöryhmien välisellä yhteistyöllä sekä tekemällä

esityksiä ja suosituksia työnjohdolle ja päättävälle elimille työturvallisuutta ja työterveyttä vaarantavien epäkohtien poistamiseksi.

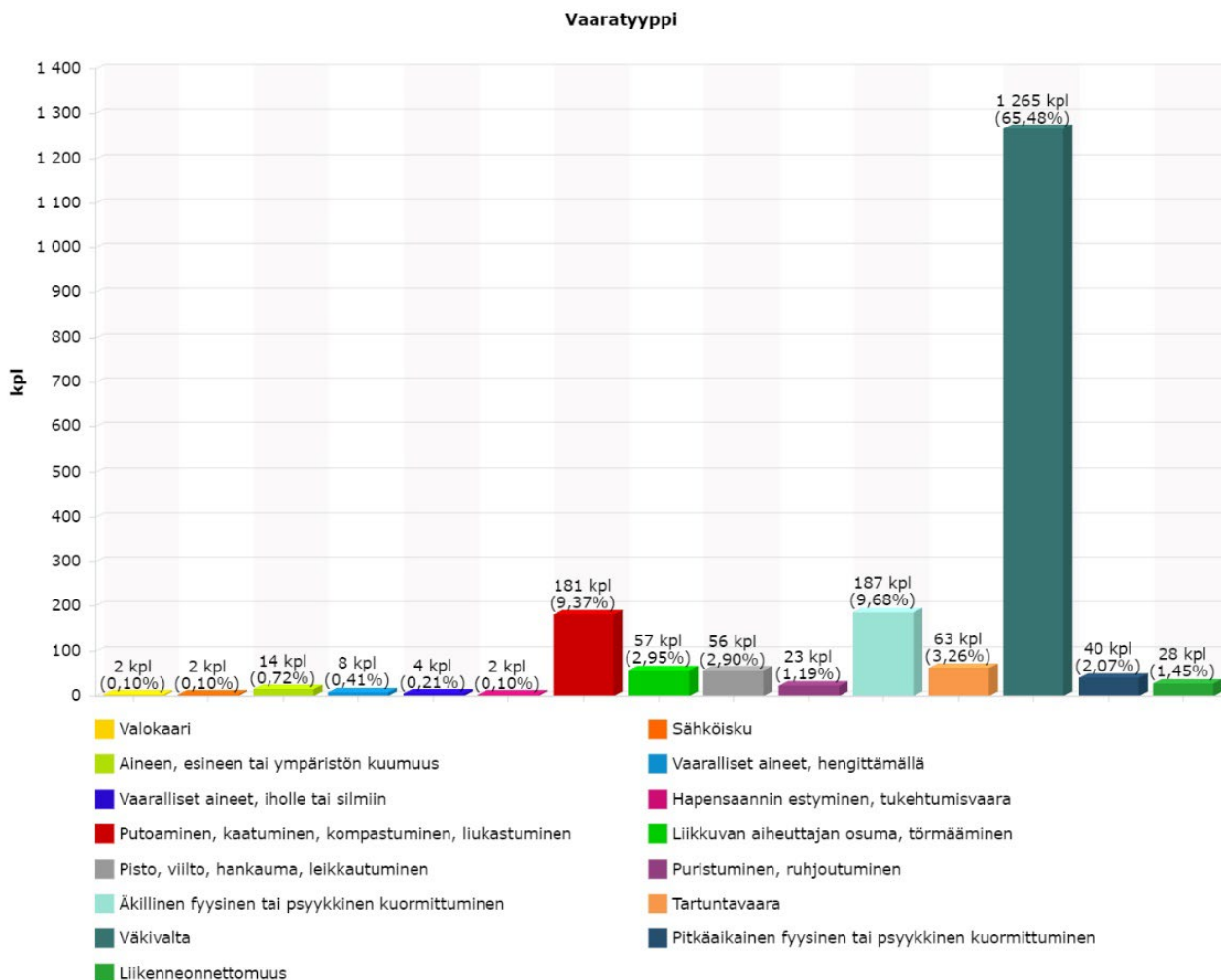
Hämeenlinnan kaupungissa panostetaan työtapaturmien ennaltaehkäisyyn ja jo tapahtuneista tilanteista pyritään oppimaan. Sekä työtapaturmat että läheltä piti – tilanteet kirjataan sähköiseen työturvallisuusjärjestelmään. Tapahtunut työtapaturma käsitellään työpaikalla tarkasti läpikäymällä tapahtumien kulku ja taustalla vaikuttaneet syyt. Lisäksi mietitään tarvittavia toimenpiteitä vastaavan tilanteen ehkäisemiseksi. Myös työsuojeluvaltuutetut seuraavat omien alueidensa työtapaturmia ja ovat tarvittaessa yhteydessä ko. työntekijään ja tämän lähijohtajaan.

Työsuojeluvaltuutetut saavat sähköisen WPro-järjestelmän kautta tiedon omalla vastuualueellaan sattuneista läheltä piti – tilanteista, työtapaturmista, muista turvallisuushavainnoista sekä työyksiköissä tehdyistä riskien arvioinneista. Valtuutetut ovat toimineet aktiivisesti muistuttamalla sekä turvallisuusilmoituksiin johtaneiden tekijöiden analysoinnista työpaikoilla, että säännöllisten riskien arviointien tärkeydestä.

Vuoden 2022 aikana työyksiköissä tehtiin WPro-järjestelmään kaikkiaan 1932 työturvallisuusilmoitusta, joka on 495 ilmoitusta edellisvuotta enemmän. Olemme panostaneet työturvallisuusilmoituksien tekemiseen ja tämä näkyykin luvuissa selvästi. Varsinaisia työtapaturmailmoituksia oli 46 ilmoitusta edellisvuotta enemmän.



Merkittävin kirjattu vaaratekijä (65,5 % kaikista ilmoituksista) työturvallisuusilmoituksissa oli edelleen työntekijään kohdistunut väkivalta tai väkivallan uhka. Edellisenä vuonna ilmoituksia väkivaltaan liittyen tuli 805 kappaletta ja vuonna 2022 niitä tuli 1265 kappaletta, joten tässä on selvä nousu edellisvuoteen verrattuna. Väkivaltaan liittyvää ilmoittamista on painotettu muun ilmoittamisen ohella vuoden 2022 aikana.



Työsuojeluorganisaatio

Hämeenlinnan kaupungin työsuojeluorganisaatio muodostui työsuojelupäälliköstä sekä neljästä päätoimisesta ja yhdestä osa-aikaisesta työsuojeluvaltuutetusta. Kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat työterveyshuollon tekemille työpaikkaselvityskäynneille sekä tarvittaessa osatyökykyisten työntekijöiden tukiprosesseihin.

Wpro työturvallisuusjärjestelmä on keskeinen osa Hämeenlinnan kaupungin työturvallisuustyötä. Työtä tehdään yhteistyössä järjestelmän toimittajan Awanic Oy:n, Sarastian ja Hämeenlinnan kaupungin henkilöstöpalveluiden kanssa.

WPro-järjestelmään kirjataan työturvallisuusilmoitukset, joita ovat läheltä piti – tilanteet, työtapaturmat, muu turvallisuushavainto sekä ammattitautiepäilyt. Työturvallisuusilmoitusten lisäksi järjestelmään kirjataan työympäristön vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi sekä työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitys, potilasturvallisuus-, tietosuojatietoturvailmoitukset, sekä sisäilmahaittahavainnot.

Jokaisen työntekijän velvollisuutena on ilmoittaa työssä havaitsemistaan epäkohdista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työturvallisuusilmoituksesta lähtee automaattisesti sähköpostiviesti lähimmälle lähijohtajalle, ao. työsuojeluvaltuutetulle sekä työsuojelupäällikölle. Työturvallisuusilmoituksen käsittely kuuluu lähijohtajan työsuojeluvastuuseen.

WPro-järjestelmässä on vakuutusyhtiöintegraatio, jonka avulla järjestelmään kirjattu työtapaturmailmoitus lähtee myös vakuutusyhtiön käsittelyyn.

Riskien arvioinnilla tarkoitetaan työssä esiintyvien vaarojen tunnistamista, vaarojen aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä ja riskien merkityksen arviointia. Riskien arviointi on systemaattinen prosessi, jolla työympäristö pyritään tekemään turvalliseksi. Riskien arviointi on ennakoivaa työsuojelua, jossa riskit pyritään havaitsemaan ajoissa, ennen kuin vahinkoja pääsee tapahtumaan. Riskien arviointi kuuluu lähijohtajan työsuojeluvastuuseen eli virkavastuullisilla lähijohtajilla on käyttöoikeudet WPro-järjestelmän riskien arviointi – osioon. Riskien arviointi tulee tehdä kuitenkin yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehdään työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvien vaarojen ja haittojen terveydellisen merkityksen arvioimiseksi.

Työsuojeluvaltuutettujen rooliin kuuluu tehdä havaintoja työpaikan riskien arviointiin sekä osallistua työpaikkaselvityskäynnille ja jatkotoimenpiteiden seuraamiseen. Työsuojeluvaltuutetuilla on käyttöoikeudet oman vastualueensa työyksikkötietoihin.

3.1.5 Työterveyshuolto

Työterveyspalveluiden kumppanina ja palveluntuottajana meillä toimii Terveystalo Oy. Työterveyshuolto painottuu lakisääteisiin ennaltaehkäiseviin, ns. korvausluokka I:n, palveluihin. Yhteistoiminnassa Terveystalon edustajien ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa laaditaan toimintasuunnitelma, jossa on kuvattu palvelun toiminnalliset ja määrälliset tavoitteet. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.

Vuonna 2022 työterveyshuollon kulut olivat kokonaisuudessaan yhteensä 1,371 milj euroa, joka tarkoittaa 393 €/hlö/vuosi.

Työterveyshuollon kustannukset jakaantuivat seuraavasti:

Kela I, työterveyspainotteiset palvelut: 734 128 €, 82% (vuonna 2021: 777 293 €, 79%)

Kela II, yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut: 163 471 €, 18% (vuonna 2021: 204 676 €, 21%)

Työterveyshuollosta hankittiin myös toimintasuunnitelmaan kirjattujen palveluiden lisäksi lisäpalveluita esim. mielenterveyden palveluita, lyhytpsykoterapiaa, henkilöstökyselyjä, koronatestauksia ja rokotuksia sekä kohdennettuja työnohjaus ja muita palveluita.

Työterveyshuollon toiminnan kuvaus

Toimintasuunnitelman mukaisesti henkilöstöpalveluiden ja Terveystalon edustajat ovat säännöllisesti tavanneet, ja tapaamisissa on käyty läpi ajankohtaisia asioita sekä seurattu tavoitteiden toteutumista. Lisäksi toimialajohtajat ovat kvartaaleittain tavanneet Terveystalon edustajia.

Työterveyshuollon suoritteet	kpl
Terveys- ja seurantakäynnit (KL1)	1 296
Työfysioterapeutin käynnit (KL1)	367
Työterveyspsykologin käynnit (KL1)	447
Sairauskäynnit (KL2)	1 740
Työtapaturmakäynnit	281
Käyntisyyn työhön liittyvyys	1 315
Käyntisyyn vaikutus työkykyyn lähivuosina	739

Työterveyshuollon suoritteet

3.2 Koulutussuunnittelu

Koulutukset on järjestetty suunnitelmassa seitsemään eri koulutusteemaan kokonaisuuden tarkastelun sekä suunnittelutyön tukemiseksi:

- Ammatillisen osaamisen vahvistaminen, täydennys- ja ajankohtaiskoulutukset
- Toiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset (sis digitalisaatio)
- Työhyvinvointikoulutukset (sis työnohjaus)
- Johtamiskoulutukset
- Tietojärjestelmien ja -tekniikan koulutukset
- Lakisääteinen koulutus (mm. lupakoulutukset)
- Työturvallisuus- ja työsuojelukoulutukset

Jaottelussa tavoitteena on edistää suunnitelmien tarkastelua jo yksiköiden tietojen keruun vaiheessa. Ammatillisen osaamisen vahvistaminen, täydennys- ja lisäkoulutukset sisältävät koulutuksista suurimman osuuden, jolla vahvistetaan erityisesti yksilöllistä osaamista. Kuitenkin teemojen eriyttämisen myötä voidaan tarkastella, onko joillakin toisilla osa-alueilla vahvistettava koko organisaatiota tukevaa osaamista erikseen järjestettävän koulutuksen kautta.

Koulutussuunnitelmaa pyritään kehittämään edelleen tulevina vuosina. Tavoitteena koulutussuunnittelussa on päästä ennakoivalle tasolle ja muodostaa jaettu ymmärrys siitä, millaista tulevaisuuden osaamista koulutuksilla vahvistetaan ja millaista koulutusta tarvittaessa järjestetään. Uusilla ideoilla on suuri merkitys toimivan koulutussuunnittelun rakentamisessa, jolla yhdessä tuetaan henkilöstömme osaamisen kehittämistä. Jatkokehittämistä varten syntyneitä ajatuksia voi esittää niin henkilöstöpalveluihin, kuin henkilöstön ideoille luodulle VAU-sivustolle.

Työnantajan on mahdollista saada työntekijän koulutuksesta taloudellista tukea. Taloudellinen kannuste koskee kolmea koulutuspäivää vuodessa työntekijää kohti. Koulutuksen täytyy kehittää työntekijän ammatillista osaamista tämän nykyisissä tai tulevissa työtehtävissä. Koulutus tapahtuu työaikana ja sen ajalta maksetaan palkkaa. Tällaisia koulutuksia ovat esimerkiksi ulkopuolisen

järjestämät kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit ja konferenssit sekä työnantajan sisäiset koulutukset. Työhön perehdyttäminen tai opastaminen ei ole taloudelliseen kannusteeseen oikeuttavaa koulutusta.

Koulutuskorvaus on taloudellinen tuki työnantajille osaamisen kehittämistoimiin. Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta. Koulutuksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

Palkallisia koulutuspäiviä vakituisen henkilöstön osalta vuonna 2022 kertyi 2458 päivää (v. 2021 2750 päivää). Koulutuspäivien määrässä on hieman kasvua edelliseen vuoteen verrattuna, mutta on edelleen vähemmän kuin ennen koronapandemiaa. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli 1 761 (vuonna 2021 1 265). Kasvua edelliseen vuoteen on tullut.

Opintovapaapäiviä kertyi vuonna 2022 yhteensä 12 687 kalenteripäivää (2021 14 338).

Poissaolon syy	2021	Päivää/hlö	2022	Päivää/hlö
Koulutus, palkallinen	2 750	0,96	2 458	0,86
Opintovapaalain muk. opintovapaa, plton	14 140	4,93	12 667	4,41
Yhteensä	16 890		15 125	

Koulutuspäivät/ henkilöstö ja opintovapaapäivät/ vakituinen henkilöstö

3.3 Kannustaminen ja palkitseminen

Kannustamis- ja palkitsemisohjelman kokonaisuus käsittää sekä aineettoman että aineellisen palkitsemisen. Aineeton palkitseminen sisältää hyvän johtamisen palveluita; työelämän laatuun liittyviä tekijöitä kuten palaute, kiitos ja kannustus, työn mielekkyys, vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuudet työssä sekä joustot työajassa. Kun taas aineellinen osuus sisältää henkilöstöedut, tuloksiin sidotut palkkiot ja palkinnot sekä maksettavan palkan. Tuloksiin sidotut palkinnot ja palkat.

AINEETON PALKITSEMINEN	AINEELLINEN PALKITSEMINEN		
Työelämän laatu	Henkilöstöedut	Tuloksiin sidotut palkkiot ja palkinnot	Palkka
Esimiehen ja työyhteisön antama palaute	Liikunta ja vapaa-aika	Pikapalkkio	Tehtäväkohtainen palkka, tehtävän vaativuuden mukaan
Mielekäs työ ja kehittymismahdollisuudet, kouluttautuminen	Kulttuuri- ja urheilupahtumat	Kertapalkkio	Henkilökohtainen lisä, hyvästä työsuorituksesta
Mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua	Työpaikkaruokailu	Kehittäjäpalkinto	Työkokemukseen perustuva lisä
Joustavat työajat ja palvelusuhteen pysyvyys	Tietokonelaina ja koulutusapurahat	Kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto	
	Yritysten tarjoamat etuudet		
	Muistamiset		

Palkitsemisen kokonaisuus

Henkilöstön palkitseminen hyvästä työstä

Kaupunginhallitus teki päätöksen palkita kaupungin henkilöstöä myös vuoden 2021 aikana hyvin tehdystä työstä antamalla alkuvuodesta 2022 kaupungin henkilöstölle liikunta- ja kulttuuriseteleiden sähköistä hyvinvointisaldoa 100 euroa/henkilö.

Kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto

Kaupunginjohtajan 3 000 euron innovaatiopalkinto voidaan myöntää erittäin merkittävästä uudesta toimintatavasta, työmenetelmästä tai tuotteesta, joka tukee Hämeenlinnan kaupungin strategisia tavoitteita ja edistää tuloksellisuutta. Tärkeää on, että palkinnon kohde on jo viety käytäntöön ja sen tuloksista on näyttöä.

Innovaatiopalkinto jaetaan Hämeenlinnan kaupungin syntymäpäivänä ja 19.1.2022 palkinto jaettiin viidennen kerran. Palkinnon saivat Valoilmiöt- kaupunkifestivaalin tuotantotiimi Minna Haveri, Laura Kauppinen, Riikka-Leena Puistola ja Auni Tuovinen kulttuurikeskus ARXsta.

Fiksua työtä – kehittäjäpalkinto

Fiksua työtä -palkitsemisryhmä palkitsi v. 2022 kehittämistekoja keväällä ja syksyllä, joiden taustalla oli todellisia uusia, omia innovaatioita, raikkaita uudistukseen tähtääviä ideoita ja tekijöitä, joiden työpanos ylittää perustyön raamit. Palkittujen joukosta löytyy useampia kehittämistekoja, joiden vaikuttavuus kantaa myös oman työyhteisön ulkopuolelle. Valinnoissa painoarvoa saivat työntekijälähtöiset ja käyttöönotetut innovaatiot, jotka selkeästi ovat parantaneet asiakkaiden arkea ja tuoneet säästöjä kaupungille.

Vuoden aikana palkittiin yhteensä 15 kehittämistekoa, joihin osallistui yhteensä 55 henkilöä. Jokainen kehittämistekoon osallistunut henkilö palkittiin omasta kehittämispanoksestaan 300–400 euron suuruisella kertapalkkiolla, joka maksettiin palkanmaksun yhteydessä. Kaikki kehittämisteot julkaistiin Fiksua työtä -sivustolla.

Pikapalkkio

Pikapalkkio on tunnustus yksittäiselle työntekijälle erinomaisesta normaali tyotehtävät ylittävästä toiminnasta. Pikapalkkio on vapaa-ajan virkistykseen tarkoitettu lahjakortti ja sen myöntämisen perusteena voi olla esim. yksittäinen erinomainen työsuoritus, oma-aloitteinen toiminta, lisätyötehtävän suorittaminen, ammattiosaamisen kehittäminen, positiivisen työilmapiirin luominen tai arjen innovaatio.

Pikapalkkioita jaettiin 1005 kappaletta (vuonna 2021 621 kpl).

Kertapalkkio

Kertapalkkio on rahamääräinen palkkio. Sen tarkoitus on palkita henkilöstöä kertaluonteisesti erittäin hyvästä ja esimerkillisestä työsuorituksesta sekä tuottavuutta ja tehokkuutta lisäävistä ideoista tai palvelun erinomaisesta onnistumisesta. Palkittavaa on myös se, että henkilö on omalla toiminnallaan edistänyt muutoksen läpivientiä myönteisesti ja rakentavasti.

Kertapalkkio voi olla yksilö- tai ryhmäkohtainen ja sen suuruus voi olla 100–500 euroa henkeä kohti. Tarkoitus on, että kertapalkkio maksetaan mahdollisimman pian palkittavan suorituksen jälkeen. Kertapalkkion maksamisesta ja suuruudesta päättää toimialajohtaja viranhaltijapäätöksellä esimiehen esityksestä. Toimialajohtajien ja koko konsernipalveluiden osalta päätöksen kertapalkkiosta tekee kaupunginjohtaja.

Kertapalkkioita maksettiin 55 kappaletta suuruudeltaan 100–500 euroa. (Vuonna 2021 47 kpl).

Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton myöntämät ansiomerkit jaettiin merkkien saajille työyksiköissä järjestetyissä juhlatilaisuuksissa joulukuun aikana. Suomen Kuntaliitto myönsi ansiomerkin 24 työntekijälle.

Henkilöstöetuudet

Henkilöstöllä oli käytössään monipuoliset henkilöstöetuudet, mm. liikunta- ja kulttuurietuudet, vapaa-ajan mökkien vuokraus, Tawast Golfin pelioikeudet, aition käyttö HPK:n kotiotteluissa, työnantajan tuki työpaikkaruokailuun (Eazybreak-mobiiliseteli) sekä korottomat tietokone- ja polkupyörä hankintalainat.

Henkilöstöetuna kaupunki tarjoaa enintään kahden vuoden korotonta lainaa tietokoneen tai polkupyörän hankintaan. Polkupyörälainalla on mahdollisuus hankkia omaan käyttöön polkupyörä tai sähköavusteinen polkupyörä varusteineen. Työmatka- ja vapaa-ajan pyöräilyn tukeminen on yksi monista kaupungin toimenpiteistä kohti hiilineutraalia kaupunkia. Vuonna 2022 tietokonelainapäätöksiä tehtiin 8 kpl polkupyörälainapäätöksiä 31 kpl.

Kannustevapaat

Hämeenlinnan kaupungissa on mahdollista pitää harkinnanvaraista kannustevapaata. Kannustevapaa on henkilöstölle ylimääräinen palkaton vapaa, jossa kannustimena työviikon yhtäjaksoisen vapaan jälkeen palkallinen viikonloppu tai viiden yksittäisen kannustevapaan jälkeen yksi palkallinen vapaapäivä.

Vapaan myöntäminen edellyttää, että se on toiminnan kannalta mahdollista eikä sen ajaksi palkata sijaista. Kannustevapaat ovat myös yksi tärkeä keino henkilöstösäästöjen saavuttamiseksi.

Kannustevapaita (palkaton) pidettiin vuonna 2022 yhteensä 3 171 päivää, joka on saman suuntainen kuin vuonna 2021. Kannustevapaiden laskennallinen säästö on 412 200 €.

3.4 Rekrytointi

3.4.1 Rekrytoinnin uudistaminen hakijakokemuksen parantamiseksi

Hämeenlinnan kaupungin rekrytoinnin kehittämistyö eteni uuden rekrytointikumppanuussuhteen solmimiseen Jobilla Oy:n kanssa marraskuussa 2022. Rekrytoinnin uudistamisen tavoitteiksi asetettiin:

1. Hakijakokemuksen parantaminen
2. Hakijamäärien kasvattaminen
3. Visuaalisen ja laadukkaan mainonnan lisääminen (Hämeenlinnan brändin vahvistaminen työnhakijamarkkinoilla)
4. Hallinnollisten rekrytoinnin tukipalveluiden keskittäminen

Tavoitteiden toteutumiseksi, uusi kumppani tarjoaa hakijoille rekrytointijärjestelmän, jolla työnhakijat voivat jättää hakemuksensa mobiilisti toimivalla vastauslomakkeella. Kumppani tuottaa myös sosiaalisen median mainontaa rekrytoinneille lisäpalveluna.

Rekrytoinnin tukipalvelut keskitettiin henkilöstöpalveluihin ja näihin kuuluvat hakijaystävällisyyttä edistävä hakijaviestintä sekä lähijohtajien ja valmistelijoiden työtä keventävä keskitetty rekrytoinnin dokumentin hallinta. Kaupungin oma viestintäyksikkö tuottaa Jobillan markkinoinnin lisäksi muuta rekrytointimarkkinointia, kuten LinkedIn-mainontaa, rekryvideotuotantoa ja tarpeen mukaan lehtimainontaa.

Rekrytointiprosessin kehittämistyö jatkuu edelleen tulevina vuosina ja kehitystä tullaan seuraamaan hakijamäärien seurannan lisäksi myös hakijakokemuksen mittaamisella.

3.4.2 Julkisten rekrytointien toteutuminen

Sarastia Rekry Oy:n kautta julkisessa haussa oli ajalla 1.1.-31.10.2022 yhteensä 393 tehtävää tai joukkohakua (444 v. 2021), ja näihin tuli yhteensä 2786 hakemusta (3785 hakemusta v. 2021). Hakijoiden keskimääräinen luku aikavälillä 1.1.-31.10.2022 oli yhteensä 7,1.

Jobilla Oy:n kautta julkisessa haussa oli ajalla 1.11.-31.12.2022 yhteensä 94 tehtävää tai joukkohakua, ja näihin tuli yhteensä 1191 hakemusta. Hakijoiden keskimääräinen luku kohosi merkittävästi loppuvuonna ollen 12,67. Koko vuoden hakijamäärä jäi kokonaisuudessaan kuitenkin edellisvuotta alemmaksi ollen 8,2 hakijaa/ avoin haku. Trendin uskotaan kuitenkin olevan rekrytoinnin muutosten ja näkyvyyden lisäämisen myötä nousujohteinen.



Keskimääräiset hakijamäärät julkisessa haussa olleissa rekrytoinneissa

- Vuonna 2022 hakijoita keskimäärin 8,2 (Sarastia Rekryn ajalta 7,1, Jobillan ajalta 12,67)
 - Vuonna 2021 hakijoita keskimäärin 8,5
 - Vuonna 2020 hakijoita keskimäärin 9,7
 - Vuonna 2019 hakijoita keskimäärin 11,8
 - Vuonna 2018 hakijoita keskimäärin 13,6
-

Keskiarvot toimialoittain koko vuosi	Hakijamäärät	Avoimet haut	Keskiarvo
Kaupunkirakenne	649	45	36,8
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	1749	179	12,0
Konsernipalvelut	180	19	6,5
Pelastuslaitos	132	11	5,0
Sosiaali- ja terveystieteiden palvelut	1267	233	8,5
Yhteensä	17 725	487	8,2

Rekrytointien hakijamäärät/avoin haku

3.4.3 Sijaispalvelu

Alle kolmen kuukauden sijaisuuksien osalta Hämeenlinnan kaupungilla on sopimus Sarastia Rekry Oy:n kanssa erikseen määriteltujen tulosalueiden ja henkilöstöryhmien kanssa. Sijaispalvelu on käytössä seuraavilla tulosalueilla: ikäihmisten palvelut, sosiaali- ja perhepalvelut, varhaiskasvatuspalvelut sekä opetuspalvelut. Sopimuksessa mukana olevat yksiköt keskittävät alle kolmen kuukauden sijaishankinnan Sarastia Rekry Oy:lle.

Sarastia Rekryn järjestelmään tallennettiin vuoden 2022 aikana yhteensä 20974 sijaistilausta (14612 sijaistilausta v. 2021). Sijaistilausten täyttöaste parani vuonna 2022 ollen 77,82 %. (täyttöaste oli 73,34 % v. 2021)

Suurimpia sijaispalvelun käyttäjiä olivat:

Palveluasuminen

- 2020 tilauksia 2461 ja täyttöaste 90,10 %
- 2021 tilauksia 6151 ja täyttöaste 81,89 %
- 2022 tilauksia 9700 ja täyttöaste 84,12 %

Kotihoito

- 2020 tilauksia 4420 ja täyttöaste 74,98 %
- 2021 tilauksia 6029 ja täyttöaste 67,03%
- 2022 tilauksia 7069 ja täyttöaste 75,68 %

Varhaiskasvatus

- 2020 tilauksia 1164 ja täyttöaste 80,91%
- 2021 tilauksia 2128 ja täyttöaste 64,7 %
- 2022 tilauksia 3735 ja täyttöaste 66,17 %

3.4.4 Ulkoistettujen henkilöstöpalveluiden ostojen kustannukset

Henkilöstöpalveluiden ostot jakautuvat lääkäripalveluiden ostoihin ja Sarastia Rekryn kautta tehtyihin ostoihin, joiden suurimmat käyttäjät ovat ikäihmisten palvelut ja varhaiskasvatus. Henkilöstöpalveluiden ostot kasvoivat vuonna 2022 yhteensä 33,4 % kokonaiskustannusten ollessa 7 044 762 euroa. (vuonna 2021 ostot yhteensä 5 279 221 e).

Sarastia Rekryn kautta tehdyt ostot kasvoivat vuonna 2022 yhteensä 27,5 % 5 965 147 euroon, (vuonna 2021 ostot 4 677 450 e).

Lääkäripalvelujen ostot nousivat 79,4 % 1 079 615 euroon (vuonna 2021 ostot 601 771 e).

3.5 Yhteistoiminta

Hämeenlinnassa yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoimintalain piiriin kuuluvat asiat ja toimii työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettuna työsuojelutoimikuntana. Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja, apulaiskaupunginjohtaja, kolme toimialajohtajaa, henkilöstö- ja hallintojohtaja, palvelussuhdepäällikkö ja työhyvinvointipäällikkö. Henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuonna 7 kertaa. Pääluottamusmiestapaamisia oli vuoden 2022 aikana 7 kertaa.

Vuoden 2022 aikana yhteistoiminnassa seurattiin yt-seurantaryhmän osalta hyvinvointialuemuutosta sekä Hämeenlinna 2023 rakentumista ja siihen liittyviä henkilöstömuutoksia. Tämän lisäksi välitöntä yhteistoimintaa on käyty työpaikoilla yksilöiden ja tiimin kanssa sekä yt-seurantaryhmissä ja muissa yhteisissä tapaamisissa.

4 HENKILÖSTÖ LUKUINA

4.1 Henkilöstömäärä

Hämeenlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2022 lopussa 3 488 henkilöä. Henkilöstöstä 82,3 % (82,9 % vuonna 2021) työskenteli vakinaisessa eli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Hämeenlinnan kaupungin strategisena tavoitteena on tuottaa palvelut tehtäviinsä kelpoisuusehdot täyttävillä ja vakinaisella henkilöstöllä sekä näin osaltaan varmentaa kuntalaisille tarjottavien palvelujen laatua. Vuonna 2022 vakituisen henkilöstön osuus oli pienempi kuin edellisenä vuotena mutta korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (75,4 %). Työllistettyjen määrä oli vuonna 2022 yhteensä 73 henkilöä.

Henkilöstömäärältään suurimmat toimialat olivat sosiaali- ja terveyspalvelut, sekä sivistys- ja hyvinvointipalvelut. Loppuvuodesta 2022 vakinaistettiin Hyvinvointialueen pyynnöstä pitkäaikaisia määräaikaisia palvelusuhteita sote- tehtävissä.

	Vakinaiset		määräaikaiset		työllistetyt		oppisop.		yhteensä
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä
31.12.2017	2846	85,4	439	13,2	43	1,3	5	0,2	3333
31.12.2018	2834	83,8	495	14,6	48	1,4	5	0,1	3382
31.12.2019	2793	82,8	539	16	38	1,1	5	0,1	3375
31.12.2020	2786	81,1	562	16,4	87	2,5	2	0,1	3437
31.12.2021	2867	82,9	521	15,1	53	1,5	19	0,5	3460
31.12.2022	2872	82,3	523	15	73	2,1	20	0,6	3488

Henkilöstömäärä (vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt, oppisopimusopiskelijat)

TOIMIALA	2022	2021
KONSERNIPALVELUT	112	102
KAUPUNKIRAKENNELAUTAKUNTA	221	266
PELASTUSTOIMINTA	348	326
SIVISTYS- JA HYVINVOINTILAUTAKUNTA	1397	1379
SOSIAALI- JA TERVEYSLAUTAKUNTA	1412	1387
Yhteensä	3488	3460

Henkilöstömäärä toimialueittain

Ammattiryhmä	Vakituinen	Muu	Yhteensä
Opetushenkilöstö	459	104	563
Terveystenhuollon vaativat ammattitehtävät	348	33	351
Sosiaalihuollon ammattitehtävät	298	48	346
Terveystenhuollon ammattitehtävät	280	57	337
Päivähoidon ammattitehtävät	181	44	225
Päivähoidon opetus/kasvatushlö	145	16	161

Henkilöstömäärät suurimmissa ammattiryhmissä

Hämeenlinnan kaupungin strategiset yhtiöt	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilötyövuodet yhteensä
Hämeenlinnan Asunnot Oy	14	0	8,7
Hämeenlinnan Pysäköinti Oy	4	0	4,0
Hämeenlinnan Seudun Vesi Oy	64	3	66,9
Verkatehdas Oy (ei sisällä teatteria)	20,3	2,3	20,3
Linnan Kehitys Oy ja Linnan Kiinteistökehitys Oy	24	3	26,6
Hämeenlinnan liikuntahallit Oy	36	3	39

Hämeenlinnan kaupungin konserniyhtiöiden henkilöstömäärä 2022

4.2 Henkilötyövuodet, työn jakautuminen ja poissaolot

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

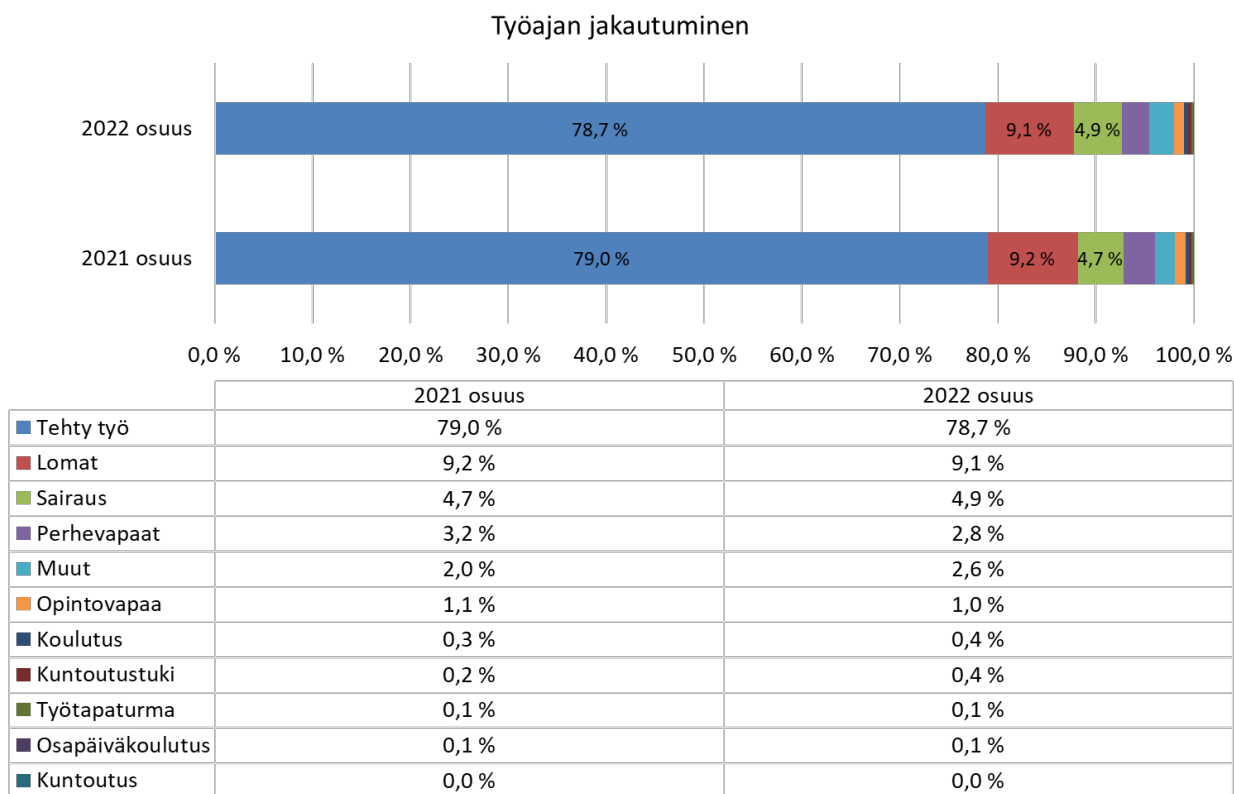
HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365*(osa-aikaprosentti/100)

HTV3 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot ml. vuosiloma ja koulutus) lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

HTV	2021/12	2022/12	muutos	muutos%
HTV 1	3345,1	3329,9	-15,2	-0,5
HTV 2	3201,0	3193,9	-7,1	-0,2
HTV 3	2682,5	2660,9	-21,6	-0,8

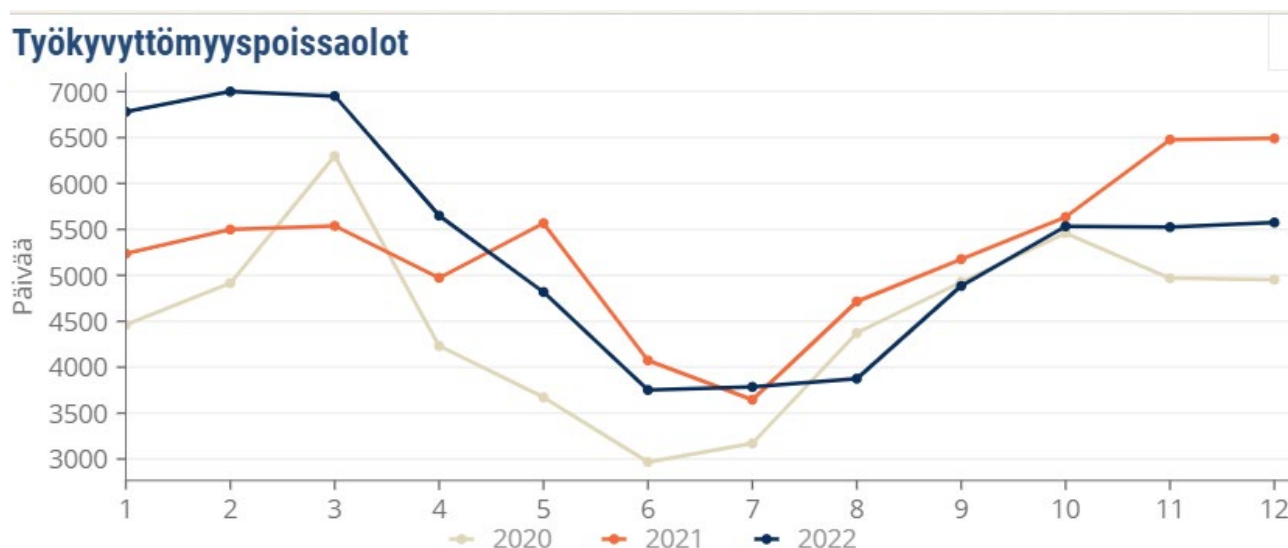
Henkilötyövuodet ja vertailu edelliseen vuoteen



Kokonaistyoaika on jaoteltu syyn mukaan. Vuonna 2022 tehdyn työn määrä oli 78,7 % (79,0 % vuonna 2021), joten tehdyn työn määrä laski 1,3 prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna. Poissaoloista sairauspoissaolojen määrä 4,9 % (4,7 % vuonna 2021) on noussut hieman edelliseen vuoteen verrattuna.

Päiviä	Poissaolot, kalenteripäivinä 2021	Prosentti- osuus	Poissaolot, kalenteripäivinä 2022	Prosentti- osuus
1-7	18 470	29,3%	25 392	39,6%
8-29	15 471	24,5%	17 127	26,7%
30-59	9 071	14,4%	6 762	10,5%
60-89	5 403	8,6%	4 870	7,6%
90-179	10 177	16,1%	8 215	12,8%
Yli 180	15 779	25,10%	11 146	17,4%
Yhteensä	63 028	100,0%	64 123	100,0%

Sairauspoissaolot Kt:n suosituksen mukaan



Työkyvyttömyyspoissaolot

Sairauspoissaolot nousivat vuonna 2022, poissaolojen määrän kasvu johtui suurilta osin alkuvuoden valtavista koronapoissaoloista, koska kaupungin ohje on edelleen ollut, että vähäisilläkin flunssaoireilla tulee olla poissa työstä. Lyhyissä, 1–7 päivän poissaoloissa kasvua edelliseen vuoteen verrattuna oli vajaat 7 000 päivää. Positiivista on, että kaikki yli 30 päivän sairauspoissaolot laskivat huomattavasti ja loppuvuonna sairauspoissaolojen kokonaismäärä laski vuoden 2020 tasolle. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin yhteensä 18,4 pv/henkilö, kun edeltävänä vuonna keskimääräinen luku oli 18,2 pv/henkilö. Poissaolopäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 64 123 (63 028 pv vuonna 2021).

Keskimääräinen sairauspoissaolo kunta-alalla vuonna 2021 oli 16,7 päivää/henkilö, mutta vuoden 2022 osalta tilastotietoa ei ole vielä saatavilla, jotta voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, että onko kaupungin poissaolomäärien kasvu poikkeavaa muihin kuntatyönantajiin nähden. Henkilöstön terveysprosentti, eli henkilöstön osuus, joilla ei ole lainkaan vuoden aikana ollut sairauspoissaoloja, vuonna 2022 oli 28,0% (Exreport, 0-päivää sairastaneet)

Sairauspoissaoloprosentti oli 5,1 % (5,0 % vuonna 2021).

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2022 on pysynyt lähes samana edellisvuoteen nähden. Henkilöstöstä oli naisia 77,8 % ja miehiä 22,2 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,1 vuotta, keski-ikä laski edellisestä vuodesta 0,4 vuotta. Henkilöstöstä suurinta ikäryhmää edusti 50–59 – vuotiaat kuten edellisenäkin vuonna.

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
46,4	46,4	46,3	46,4	46,4	46,7	46,7	46,9	47,5	47,1

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2013–2022

Ikäjakama	2021/12	2022/12	Vrt %	Muutos
-30	179	191	6,7%	12
30-39	601	617	2,7%	16
40-49	778	802	3,1%	24
50-59	893	870	-2,6%	-23
60-64	404	374	-7,4%	-30
65-69	14	18	28,6%	4

Vakinaisen henkilöstön ikäjakama

4.3 Naisten ja miesten väliset eroavaisuudet palkoissa ja työvapaissa

Tasa-arvosuunnitelman yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat yhdeksään asiakokonaisuuteen, joita ovat:

- Henkilöstöjohtaminen
- Rekrytointi
- Palkkaus
- Koulutus ja urakehitys
- Vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet
- Ilmapiiri
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Työolot
- Saavutettavuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettuja tavoitteita ja toimenpiteitä sekä niiden toteutumista seurataan aktiivisesti.

Sopimus - kooodi	Naiset Ikm	Miehet Ikm	Teht.koht. palkka Naiset	Teht.k oht. palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonais ansio Naiset	Kokonais ansio Miehet	Palkkaero %
SOTE- sopimus	1208	148	2613	2596	1	2801	2750	1,9
KVTES	647	123	2467	3122	-21	2635	3286	-19,8
OVTES	557	138	3028	3194	-5	3647	4086	-10,7
Tekniset	62	246	3225	2595	24	3633	2956	22,9
Lääkärit	76	24	5658	6453	-12	6128	7104	-13,7
TTES	7	52	13	14	-5	15	16	-7,8

Naisten ja miesten keskimääräiset palkat sopimusaloittain

Edellä on kuvattuna naisten ja miesten keskimääräiset palkat sopimusaloittain. Palkkavertailu on tehty lokakuun 2022 palkkatiedoista, mukana on kokoaikatyössä olevien henkilöstön palkat. Mukana eivät ole alle 6 henkilön ryhmät. Tehtäväkohtaisella palkalla tarkoitetaan tehtävän vaativuuden mukaista palkkaa ilman mitään palkanlisiä. Kokonaisansio sisältää kaikki lisät lisä- ja ylityökorvaukset mukaan luettuina. Kunta-alan kuukausipalkkaisen henkilöstön keskimääräinen kokonaisansio oli Kuntatyönantajien tilaston mukaan 3 454 euroa/kk vuonna 2021 (3 372 euroa /kk vuonna 2020). Vuoden 2022 tilastotietoja ei ole vielä saatavissa.

Kokonaisansio	Naiset	Miehet
	8 296,4 €	9 457,5 €

Ylimmän johdon keskimääräiset palkat

Ylimpään johtoon lasketaan kuuluvaksi kaupunginjohtaja, toimialajohtajat ja konsernipalvelujen vastuualueiden johtajat. Ylimpään johtoon kuului 4 naista 3 miestä.

Johdon palkoissa miesten keskiansiota nostaa kaupunginjohtajan korkeampi palkka.

Vapaa	Kalenteripäivät yhteensä	Kalenteripäivät naiset	Poissaolo % naiset	Kalenteripäivät miehet	Poissaolo % miehet
Opintovapaa	13054	10733	82,22 %	2321	17,78 %
Perhevapaa	38774	36833	95,00 %	1941	5,00 %
Koulutus	4832	4303	89,10 %	529	10,90 %
Vuorotteluvapaa	1876	1277	68,07 %	599	31,93 %

Naisten ja miesten käyttämät erilaiset vapaat

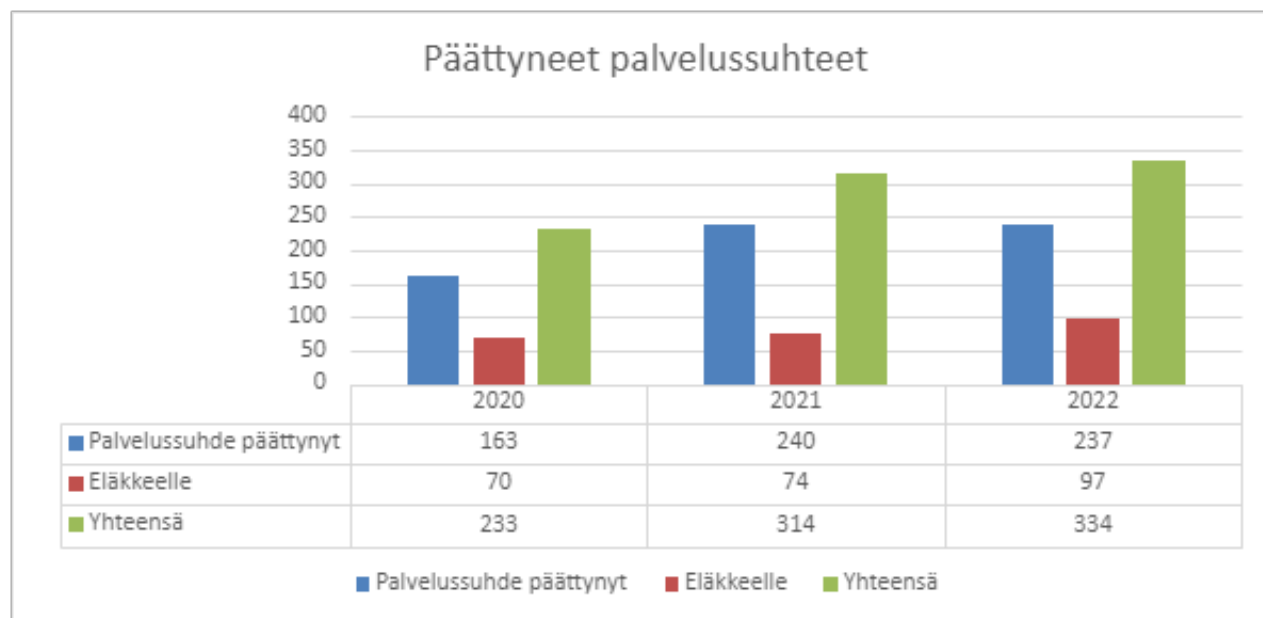
(Koulutustiedoista puuttuu PELA:n luvut, tallennettu eri järjestelmään, v. 2022 yht. 794 päivää)

Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti Hämeenlinnan kaupungissa työtehtävien organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö turvataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille. Tässä yhteydessä tulee huomioida, että koko henkilöstöstä vuonna 2022 oli naisia 77,8 %.

4.4 Päättäneet palvelussuhteet ja eläköityminen

Päättäneet palvelussuhteet

Vakituisen henkilöstön päättäneitä palvelussuhteita oli vuonna 2022 yhteensä 237. Eläkkeelle siirtyi 97 henkilöä.



Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2012	93	60,6
2013	131	60,7
2014	115	61,3
2015	115	60,2
2016	106	60,9
2017	96	61,4
2018	97	61,6
2019	98	61,2
2020	83	62,7
2021	75	63,8
2022	97	62,9

Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä

Taulukossa on kuvattu eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,9 vuotta.

Vuosi	Vanhuus-eläke	Työkyvyttömyys-eläke	Kuntoutus-tuki	Osatyökyvyttömyys-eläke	Osakuntoutus-tuki
2014	86	8	10	9	2
2015	81	4	16	11	3
2016	76	6	6	8	10
2017	74	2	6	7	7
2018	67	7	7	9	7
2019	72	3	12	5	6
2020	65	2	5	4	7
2021	56	6	9	9	5
2022	88	5	10	9	7

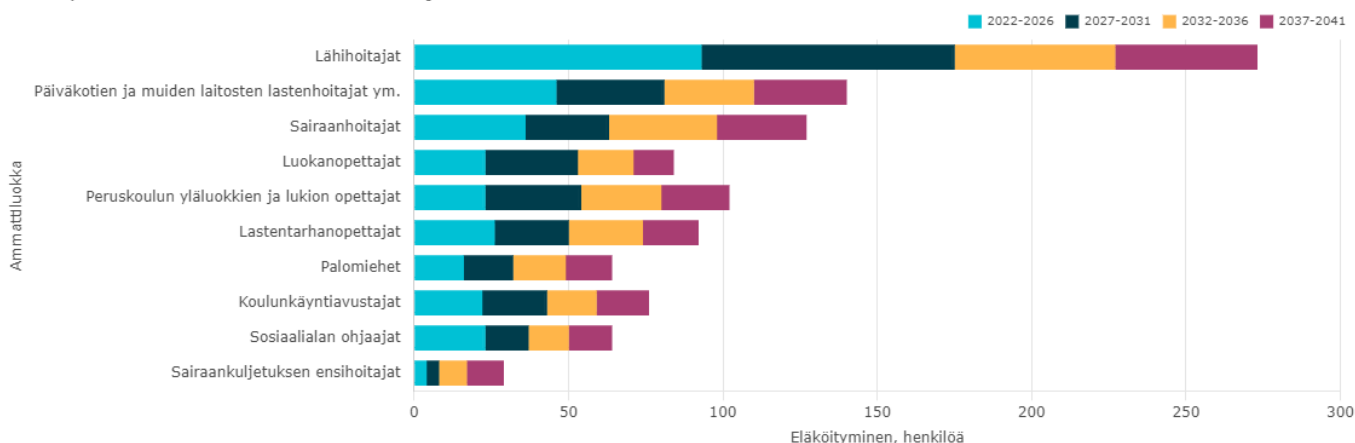
Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain

Toimiala	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
KONSERNIPALVELUT	2	3		3	2	3	2	1	1	3
KAUPUNKIRAKENNE- LAUTAKUNTA	8	4	9	2	6	14	7	6	8	9
SIVISTYS- JA HYVINVOINTI- LAUTAKUNTA	29	18	24	24	37	36	27	36	42	43
Yhteensä	39	25	33	29	45	53	36	43	51	55

Eläköitymisennuste vuosille 2023–2032

Ennusteessa on arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Suhteellisesti eniten eläkkeelle siirtymistä näyttäisi tapahtuvan seuraavissa ammattiryhmissä; lähihoitajat, lastenhoitajat sekä sairaanhoitajat ja luokanopettajat

Tavoitteena ennenaikaisen eläköitymisen vähentäminen

Keva perii palkkaperusteiseen maksuun sisältyvää työkyvyttömyysmaksuosuutta. Maksua aiheutuu työnantajalle työntekijästä, joka jää työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea.

Kevassa oli kuntoutusoikeuspäätöksiä vireillä 30 (32 kpl v 2021).

4.5 Henkilöstökulut

Tilinpäätöksessä henkilöstökulut ovat 168 047 000 € eli 573 000 € euroa budjettia pienemmät. Palkkasumma kasvoi 1,77 % edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstökulujen kasvu yhteensä oli 1,40 %.

Kulut	Budjetti 2022	Tilinpäätös 2022	Poikkeama	Tilinpäätös 2021
Henkilöstökulut yhteensä	168 620 000 €	168 047 000€	573 000 €	165 721 234 €
Eläkemenoperusteiset maksut	6 291 600 €	6 325 320 €	-33 720 €	6 544 398 €
Varhemaksut	0 €	0 €		0 €
Työvoiman vuokraus	3 086 100 €	5 965 146 €	-2 879 046 €	4 677 450 €
Lääkäripalveluiden ostot	800 100 €	1 079 614 €	-279 514 €	601 771 €

Henkilöstökulut vuonna 2022

Henkilöstökulut	Tilinpäätös 2022	Tilinpäätös 2021	Tilinpäätös 2020
Palkat	132 741 314 €	130 426 835 €	123 376 805 €
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	30 131 965 €	29 754 369 €	27 881 865 €
Muut henkilösivukulut	5 173 593 €	5 540 031 €	5 037 595 €
Henkilöstökorvaukset	2 823 570 €	2 334 994 €	1 807 599 €
Henkilöstökulut yhteensä	168 047 000 €	165 721 234 €	156 296 266 €

Palkat ja sivukulut

Palkkalajiryhmä	2021/12	2022/12	Vrt %	Muutos
Peruspalkka	110 495 679	113 749 269	2,9%	3 253 590
Lisät ja palkkiot	14 677 565	14 896 316	1,5%	218 750
Työaikalisa	7 608 624	7 458 533	-2,0%	-150 091
Lomarahat ja -korvaukset	7 423 643	7 874 459	6,1%	450 816
Yli- ja lisätyöt	1 987 184	1 944 140	-2,2%	-43 044
Ravintoetu	486 271	510 715	5,0%	24 443
Lomat	315 996	345 443	9,3%	29 447
Autoetu	16 425	13 335	-18,8%	-3 090
Puhelinetu	3 546	3 448	-2,8%	-98
Työtapaturma	2 647	9 060	242,3%	6 414

17.3.2023

Kuntoutus	-9 910	-23 077	132,9%	-13 167
Koulutus	-11 091	-32 279	191,0%	-21 188
Vuorotteluvapaa	-178 319	-188 540	5,7%	-10 221
Kuntoutustuki	-258 113	-368 582	42,8%	-110 469
Sairaus	-287 152	-106 805	-62,8%	180 347
Opintovapaa	-1 326 668	-1 234 780	-6,9%	91 888
Perhevapaat	-2 989 764	-2 651 914	-11,3%	337 850
Muut poissaolot	-5 707 254	-7 325 339	28,4%	-1 618 085
Yhteensä	132 249 308	134 873 401	2,0%	2 624 093

Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista



Hämeenlinnan kaupunki
Wetterhoffinkatu 2
PL 84
13101 Hämeenlinna
Puh. 03 6211
www.hameenlinna.fi

