

Henkilöstöraportti 2023

Henkilöstöpalvelut

www.hameenlinna.fi



Sisällysluettelo

1	HÄMEENLINNAN VÄKI 2023.....	1
2	Strategia eläväksi	3
3	Osaaminen	7
3.1	Uudistunut perehdytys – tervetuloa osaksi Hämeenlinnan väkeä	7
3.2	Osaava ja uudistuva työurahanke	8
3.3	Työn iloa kehittäjämiehellä kehittäjäyhteisö	8
4	Johtaminen.....	10
4.1	Johtamisakatemia.....	11
4.2	Johtamisen työkalut	12
4.3	Sisäisen viestinnän uudistaminen	13
5	Hyvinvoiva henkilöstö	13
5.1	Henkilöstöliikunta.....	14
5.2	Työkykyjohtaminen	16
5.2.1	Työkyvyttömyyskustannukset.....	18
5.3	Työhyvinvointiohjelma	18
5.4	Työsuojelu ja työturvallisuus.....	19
5.5	Työterveyshuolto.....	21
5.6	Koulutussuunnittelu	22
5.7	Kannustaminen ja palkitseminen	23
6	Rekrytointi.....	26
6.1	Rekrytoinnin tavoitteet	26
6.2	Julkisten rekrytointien toteutuminen	26
6.3	Hakijakokemus	28
6.4	Sijaispalvelu	28
7	Yhteistoiminta.....	29

8	Henkilöstö lukuina	30
8.1	Henkilöstömäärä	30
8.2	Henkilötyövuodet, työn jakautuminen ja poissaolot.....	31
8.3	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	34
8.4	Naisten ja miesten väliset eroavaisuudet palkoissa ja työvapaissa.....	34
8.5	Päätyneet palvelussuhteet ja eläköityminen.....	36
8.6	Henkilöstökulut	38
8.7	Keskeisiä työhyvinvointi lukuja	39

1 HÄMEENLINNAN VÄKI 2023

Olemme tähän henkilöstöraporttiin koonneet tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstöstä ja vuonna 2023 tapahtuneista keskeisimmistä muutoksista ja uudistuksista. Toivon, että henkilöstöraportti antaa hyvän tuen strategiselle johtamisellemme ja että raportti ohjaa johdon ja lähijohtajien työtä. Toivon myös, että raportti tarjoaa henkilöstöstä kattavaa tietoa niin päättäjille, kun henkilöstölle itselleenkin. Raportin sisältämät laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2023 ja ne on koottu johdon tietojärjestelmästä, 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 Kuntatyönantajien suositusta. Kun luet tätä raporttia, huomioithan, että edellisten vuosien tiedot eivät ole kaikin osin vertailukelpoiset, koska edellisen vuoden luvut sisältävät hyvinvointialueelle siirtyneet palvelut.

Strategian mukaisen myönteisen Työn ilon- toimintakulttuurin kehittäminen on jatkunut. ”Hämeenlinnan väkeä”- toimintamalli, jonka kautta syntyy Työn iloa, on vuoden aikana hyvin juurtunut meillä jokapäiväiseen käyttöön. Mitä Hämeenlinnan väelle kuuluu- kysely toteutettiin syksyllä 2023, sen keskiarvo asteikolla 1-4 oli 3,38. Olen iloinen siitä, että tulos on säilynyt hyvällä tasolla ja siinä on tapahtunut jopa pienen pientä muutosta parempaan.

Kaupungin kokonaishenkilöstömäärä oli vuoden 2023 lopussa 1 772 henkilöä, vakituisen henkilöstön osuus tästä oli 77,4%. Vuoden aikana eläköityi 40 henkilöä ja eläkkeelle jääneiden keski-ikä nousi 63,1 vuoteen. Lähivuosien eläköitymisennusteen mukaan eläköitymistähti tulee seuraavien 10 vuoden aikana olemaan 30-50 henkilöä vuodessa.

Sairauspoissaoloissa on tapahtunut iso parannus, sairauspoissaolopäivät/henkilö laskivat jopa viidellä päivällä ja terveysprosentti nousi 19,8%. Tämä vaikutti myös tehdyn työn määrään, joka nousi 78,7 prosentista 83 prosenttiin.

Vuoden aikana minulla on ollut etuoikeus olla mukana palkitsemassa Fiksua- työtä kehittäjiä, on myös erinomaista että pika- ja kertapalkkioiden käyttö edelleen on aktiivista.

Meidän kehittäjäheimo on vuoden aikana vahvistunut, kun uudet kehittäjät ovat suorittaneet tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon. Kehittäjäheimossa on jo toistasataa jäsentä ja kehittämistekoja on vuosien varrella tehty yli 300.

Olen myös ilolla seurannut miten meidän organisaatiossa on hyvässä hengessä käyty erätaukokeskusteluja ja valmennettu omasta toimesta keskustelun ohjaajia.

Sekä henkilöstön saatavuuden että pitovoiman kanssa teemme aktiivisesti töitä. Rekrytoinnin saralle tehdyt muutokset ovat lisänneet meidän keskimääräistä hakijamäärää yli 50 prosentilla.

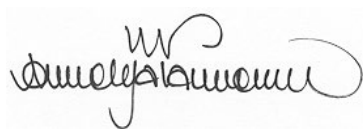
Vuoden 2023 syksyllä neuvottelimme työterveyshuollon palveluiden laajentamisesta. Olen erittäin onnellinen siitä, että vuoden 2024 alusta lähtien pystymme tarjoamaan meidän henkilöstölle työterveyden kautta myös sairaudenhoidolliset palvelut.

Vuoden aikana henkilöstön hyvinvointia on edelleen kehitetty, osaamisen kehittämisessä on otettu askelia eteenpäin, rekrytoinnin kehittäminen on jatkunut ja lähijohtajille on laadittu Työn ilonjohtamisen työkalut.

Olen myös ylpeä HR- tiimin ja luottamusmiesten isosta työstä järjestely- ja kehittämiserien jakamisen osalta. Hyvässä hengessä ja yhteistyössä käydyt neuvottelut mahdollistivat palkkoihin liittyvien korotusten maksamisen aikaisimpana mahdollisena ajankohtana 1.6.2023.

Iso kiitos koko henkilöstölle erinomaisesta työpanoksesta myös vuonna 2023. Pidetään jatkossakin toisistamme huolta ja rakennetaan yhdessä houkutteleva Hämeenlinna.

Ollaan ylpeitä työstämme ja siitä, että olemme Hämeenlinnan väkeä!



Anne Iijalainen

Hämeenlinnan väen henkilöstö- ja valmiusjohtaja



2 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 jokapäiväisessä työssä. Vain hyvinvoivalla lähijohtajalla ja hyvinvoivalla henkilöstöllä on edellytykset tuottaa hyviä palveluita ja kehittää uusia toimintamalleja.



Hämeenlinnan väkeä

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

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.

Työn ilon – toimintakulttuuri syntyy, kun koet olevasi osa Hämeenlinnan väkeä.



Työn ilon-kysely muuttui Mitä Hämeenlinnan väelle kuuluu kyselyksi

Mitä Hämeenlinnan väelle kuuluu- kyselyn (ent. Työn ilon kysely) avulla selvitämme, kuinka meidän työyhteisöillä menee. Vuosittain toistuva kysely toteutettiin kolmannen kerran syys-lokakuussa 2023.

Kyselyn vastausprosentti oli 39% ja tulokset ovat kaikkien näkyvillä Exreport- järjestelmässä. Koko organisaation kyselyn keskiarvo vuonna 2023 oli 3,38 (asteikolla 1–4). Keskiarvossa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta edelliseen vuoteen, jolloin keskiarvo oli 3,35.

Kyselyn osa-alueiden keskiarvot olivat:

Osa-alue	2023	2022
Lupa innostua	3,4	3,4
Teen yhdessä	3,3	3,3
Toimin johdonmukaisesti yhteisesti sovittujen tavoitteiden eteen	3,5	3,4
Arvostan jokaista kohtaamista	3,3	3,3

20.3.2024



Tärkein osa kyselyä ei ole tulos, vaan työyhteisöissä käytävä keskustelu tuloksesta ja kehittämistoimenpiteistä sekä matkan varrella myös niiden toteutumisen varmistaminen. Näin ollen Mitä Hämeenlinnan väelle kuuluu- 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 kyselyä läpi voimavaralähtöisesti.



Vuorovaikutus ja kohtaaminen strategisessa keskiössä

Toimintakulttuurin rakentamisen keskiössä on vuorovaikutuskulttuurin kehittäminen ja vaaliminen.

Haluamme vahvistaa yhteisissä kohtaamisissa

- Ymmärrystä
- Kuuntelua
- Luottamusta
- Yhteisöllisyyttä
- Tilaa kaikille näkemyksille
- Kiireettömyyttä

Erätaukokeskustelu on yksi 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. Erätaukokeskustelujen lisäksi vaalimme hyvää vuorovaikutusta kaikissa kohtaamisissa. Tavoitteena hyvä keskustelukulttuuri kaikilla kohtaamisen areenoilla.

Hämeenlinnan kaupunki kouluttaa Erätaukokouluttajia, jotka muodostavat tukiverkon erätaukokeskustelujen mahdollistajina. Koulutuksen on kahden vuoden aikana käynyt noin 150 henkilöä. Koulutuksia järjestettiin vuoden 2023 aikana viisi 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.

3 Osaaminen

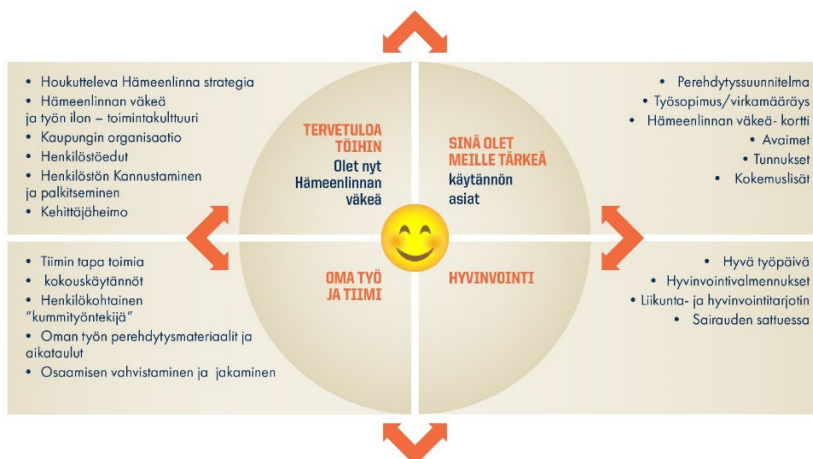
Hämeenlinnan kaupunki haluaa investoida osaamiseen. Osaaminen on ainoa resurssi, joka kasvaa käytettäessä. Osaaminen on keino, jolla luotsaamme tulevaisuuden Hämeenlinnaa eteenpäin. Meidän on luotava toimintamallit ja panostukset, joilla henkilöstön osaaminen näkyy, kasvaa ja virtaa. Toteutimme 2022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

3.1 Uudistunut perehdytys – tervetuloa osaksi Hämeenlinnan väkeä

Syksyllä 2023 loimme Hämeenlinnan väelle uuden perehdytysmateriaalin. Laadukas ja onnistunut perehdytys antaa hyvän aloituksen työntekijän työuralle Hämeenlinnassa. Työntekijä kokee olevansa heti osa Hämeenlinnan väkeä. Tietää oman roolinsa osana Hämeenlinnan kaupungin tarinaa.

Olennaista on, että perehdytyksessä lähdetään liikkeelle strategiasta ja toimintakulttuurista. Siitä mitä on olla Hämeenlinnan väkeä. Perehdytyskokonaisuuden tavoitteena on, että työntekijä pääsee heti kiinni omaan työyhteisöön ja sen tapaan toimia. Saa heti alussa kaikki olennaiset työkalut ja tunnukset käyttöönsä. Oppii tuntemaan Hämeenlinnan kaupungin edut. Työhön, jossa hyvinvointi ja palautuminen on asetettu etusijalle. Työ, jossa saa kehittyä ja kehittää.

Alla oleva perehdytyskuva kokoaa olennaisen perehdytyspaketin sisällöstä. Kävimme perehdytyspaketin läpi lähijohtajien kohtaamisessa syyskuussa 2023.



3.2 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.

Tutkimus toteutettiin kevään 2023 aikana. Tässä tutkimushankkeessa selvitettiin kahden työuramenetelmän vaikutuksia työntekijöiden uudistumishalukkuuteen, osaamiseen, työuraan ja hyvinvointiin kenttäkokeellisessa asetelmassa. Puolet osallistujista arvottiin ryhmään, joka sai käyttöönsä sähköisen työuraoppaan (itseopiskelumateriaali) ja puolet osallistui Lähi- ja verkon välityksellä toteutettavaan ryhmävalmennukseen työpaikallaan (kesto 12 tuntia). Vaikutuksia tutkittiin lyhyellä aikavälillä, puolen vuoden seurannassa sekä rekisteriaineiston avulla.

Syksyllä 2023 Työterveyslaitoksen julkaisi tutkimustulokset, joiden pohjalta lähdimme suunnittelemaan omaa valmennuskokonaisuutta – Rakenna urasi kuin mestariteos. Koulutus alkaa syksyllä 2024.

Tutkimuksen mukaan työpaikalla toteutettava ryhmävalmennus osoittautui hyödylliseksi tavaksi tukea työntekijöiden osaamisen uudistamista. Hyödyt korostuivat työuransa keskivaiheessa olevilla ja niillä osallistujilla, jotka kokivat elämänsä vähemmän hallittavaksi. Tutkimustiivistelmä löytyy [tästä](#).

3.3 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 tuotekehitystyön porukka, eli aalto, starttasi vuonna 2019 ja tällä hetkellä meillä on jo meneillään 5. aalto. Syksyllä 2024 starttaavaan

kuudenteen aaltoon haku on parhaillaan käynnissä. "Kehittäjäheimolaisia" on nyt meidän organisaatiossamme yli 100 henkilöä.

TYÖN ILOA KEHITTÄJÄN MIELELLÄ

noiin **100**

tuotekehityksen
ammattilaista &
kehittäjäheimolaista

1407

päivää kasvua
kehittäjäorganisaatioksi

yli **300**

tuotekehitystyötä
strategian toteuttamiseksi

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. Julkaisu neljännen aallon kehittämisestä löytyy [täältä](#).

Kehittäjäheimo on yhteisö, joka laajentuessaan ja tarjoaa samanmielisten kehittäjien yhteisön kaupungin sisälle. Kehittäjäyhteisö toimii sparraajana ja rinnalla kulkijoina aina uusille tutkintoryhmille. Yhteisö tapaa säännöllisesti kehittämisestä ja keittäjämielisyyden vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi.



4 Johtaminen

Laadukas johtaminen on meillä Hämeenlinnassa yksi tärkeimmistä painopistealueista ja sitä kehitetään systemaattisesti.

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.

Työelämän murroksen ja saadun palautteen pohjalta halusimme uudistua ja luoda lähijohtajille enemmän tilaa johtaa kohti toimintakulttuuria, jossa kaikilla on hyvä tehdä työtä. Yhdessä lähijohtajien kanssa rakensimme Hämeenlinna väkeä johtamisen työkalut tukemaan lähijohtajien työtä ja antamaan heille konkreettisia työkaluja johtamiseen ja kivijalkojen todeksi elämiseen.

4.1 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 webinaarit

Webinaareja toteutettiin vuoden 2023 aikana yhteensä 36 kappaletta. Webinaarit ovat tehokkaita 30 minuutin Teams-tilaisuuksia, joissa alustuksen jälkeen on mahdollista myös keskustella, kysyä ja kommentoida aihetta. Webinaarien aiheita vuonna 2023 olivat mm. Elinvoiman rakentaminen, vakuutukset, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, lasten oikeudet, digityökalut, henkilöstöedut ja viestinnän linjaukset.

Vuoden 2024 alusta lähtien webinaarit ovat koko henkilöstölle avoimia Hämeenlinnan väen webinaareja.

Lähijohtajien kohtaamiset

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 2023 keväällä lähijohtajat Golf Everstissä, kohtaamisen teemana oli keskusteluälykkyyden ja mielen johtaminen. Syksyn kohtaaminen tapahtui Hämeenlinnan väen olohuoneessa, jossa aiheina olivat työntekijäkokemus ja perehdytys.

Laajennettu johtoryhmä

Vuonna 2023 laajennettu johtoryhmä kokoontui kaksi kertaa. Tapaamisissa syvennyttiin keskusteluälykkyyteen ja mielen johtamiseen sekä työstettiin työnantajamielikuvaa ja työntekijäkokemusta.

4.2 Johtamisen työkalut

Lähijohtajien toiveista kokosimme kevään 2023 aikana lähijohtajan työhön olennaisia työkaluja. Niiden avulla lähijohtaja voi elää todeksi kivijalkojen kolme pääteemaa. Mahdollistaminen, huippuosaaminen ja menestyminen.



Johtamisen työkalujen avulla lähijohtaja voi tehdä myös oman tiimin johtamisen tilannearvion ja kehittämissuunnitelman.

Tarkemmat kuvaukset ja materiaalit on koottu Hämeenlinnan väkeä intraan [Henkilöstöjohtamisen tueksi osioon](#)

4.3 Sisäisen viestinnän uudistaminen

Sisäinen viestintä on osa hyvää henkilöstöjohtamista ja tukee tavoitellun toimintakulttuurin vahvistamista. Keväällä 2023 käynnistettiin sisäisen viestinnän kehittämistyö ja ensimmäisenä uudistuksena toteutettiin syksyllä 2023 kaupungin intran uudistus. Uusi Hämeenlinnan väkeä – intra on rakennettu tukemaan jokaisen Hämeenlinnan väkeen kuuluvan perehdytystä ja integroitumista osaksi henkilöstöä.

Lähijohtajien työn helpottamiseksi uuteen intraan rakennettiin lisänä henkilöstöjohtamisen tueksi - osio, joka kokoaa kaikki henkilöstön johtamisen työkalut, prosessit ja mallit, joiden avulla lähijohtaja voi varmistaa omien tiimien työnteon ja hyvinvoinnin johtamista. Sisäisen viestinnän kehittämistä jatketaan myös tulevina vuosina ja tavoitteena on ennen kaikkea saavuttaa viestinnällisesti koko Hämeenlinnan väki ja parantaa sekä visuaalista, että vuorovaikutteista viestintää monikanavaisesti.

5 Hyvinvoiva henkilöstö

Hämeenlinnan kaupunki on valtakunnallisestikin saanut huomiota siitä, että henkilöstön hyvinvointiin on panostettu innovatiivisin keinoin. Meillä on käytössä jatkuvasti kehittyvät käytänteet ja selkeät tavoitteet työhyvinvoinnin tukemiselle ja kehittämiselle sekä työkykyjohtamiselle.

Hämeenlinnan kaupunki huomioi liikunnan osana työhyvinvointia ja nostaa työntekijän fyysisen aktiivisuuden merkitystä työkyvyn ylläpidon ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä. Osoituksena henkilöstöliikuntaan panostamisesta Hämeenlinnan kaupunki sai vuonna 2022 Suomen Aktiivisin työpaikka sertifikaatin. Kartoituksessa huomioidaan henkilöstöliikunnan kokonaisuus yhdeksän osa-alueen kautta. 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. Sertifikaattiin oikeuttava kartoitus päivitetään alkuvuodesta 2024.



5.1 Henkilöstöliikunta

Hämeenlinnan väen hyvinvointi on tärkeä asia ja voimavara, joka mahdollistaa osaltaan hyvän työpäivän. Haluamme nostaa ennakoivana toimena fyysisen aktiivisuuden osaksi työhyvinvointia. Kannustamme työntekijöitä ja työyksiköitä 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. Liikuntatuokioita voidaan toteuttaa monin tavoin mm. pitämällä kävelykokouksia, taukojumppaa, venyttelyä, rentoutusta, käytetään portaita – ei hissiä. Fyysinen aktiivisuus ja työkyvyn ylläpito ovat työyhteisön ja organisaation yhteisiä asioita ja samalla työntekijällä itsellään on merkittävä vastuu niistä.

Järjestämme työntekijöille runsaasti erilaisia liikunta- ja virkistysmahdollisuuksia. Liikuntatarjottimen palvelut on tarkoitettu koko Hämeenlinnan väelle. Liikuntaan ja fyysiseen aktiivisuuteen sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantamiseen panostetaan yhteistyössä valittujen kumppaneiden kanssa. Vuoden 2023 aikana valmennukset ja palvelut keskittyivät liikkumisen, palautumisen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ympärille.

Vuonna 2023 järjestimme muun muassa liikuntaviikon, jonka aikana työntekijöillä oli mahdollisuus kokeilla monipuolisesti erilaisia liikuntamuotoja. Liikuntaviikon aikana järjestettiin myös perinteinen liikuntailtapäivä. Kaupungin palveluksessa 20, 30 tai 40 vuotta olleita muistettiin perinteisesti polku- tai kuntopyörällä, 2 vrk kuntolomalla, viikon palkallisella vapaalla tai 400 euron lahjarahalla.

Palvelusvuosilahjan sai 63 henkilöä. Tänä vuonna Liikuntapäivä järjestettiin Hämeenlinnan uimahallin alueella. Järjestimme Hämeenlinnan väelle myös palautumisen teemaviikon, jonka aikana työyhteisöjä kannustettiin keskustelemaan työkaverien kanssa siitä mitä palautuminen heille tarkoittaa ja kannustamaan toisia palautumisen tekoihin. Taidemuseo oli mukana palautumisen teemaviikolla. Siellä pääsi pysähtymään taiteen äärelle ja osallistumaan Mindfulness -hetkeen taidenäyttelyn yhteydessä. Järjestimme myös läsnäolosta lepoon – Anna itsellesi luova hetki rentoutua hetken Omatassa, jonka luova työskentelytila oli myös avoinna Hämeenlinnan väelle viikon aikana. Kaupungintalo Wetterin olohuoneeseen järjestettiin ohjelmaa palautumiseen liittyen.

Vuonna 2023 liikuntatarjottimen kustannukset olivat yhteensä 28 975,41 (49 318 € vuonna 2022).

Hyvinvoiva henkilöstö 2023 kokonaisuus

Hyvinvointi- valmennus	Liikunta- tarjotin	50+ Hyvinvointi- päivät	Teemavuoden tapahtumat	Hyvä työpäivä	Liikuntaviikko ja palautumisen teema viikko
<p>Tavoitteeksi terveempi elämä -valmennusryhmät</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 valmennusryhmää • Liikkuvampi minä • Nivelet liikkuviksi • Palautuva minä • Suuri muutos <p>Hyvinvointivalmennus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kokonaisvaltainen hyvinvointi • Stressinhallinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumbat • Kuntosalit • Peliryhmät • Uimahallit • Palvelun tarjoajat 	<p>Hyvinvointipäivät 50+ -vuotiaalle työntekijöille</p> <p>Päivillä saat runsaasti tietoa, ideoita ja kokemusta oman hyvinvointisi kehittämiseen.</p>	<p>Hyvinvointivuoden 2023 kickoff-tapahtuma</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Break Pro - taukoliikuntasovellus • 30 min liikuntaa/vko • Kävelykokoukset • Tiimin omat toteutukset 	<ul style="list-style-type: none"> • Liikuntaviikon lajikokeilut • Liikuntapäivä • Palautumisen teemaviikko

Tavoitteeksi terveempi elämä -valmennus toteutettiin paikallisen LIKE-liikuntakeskuksen kanssa vahvistamaan henkilöstön hyvinvointia ja ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä. Valmennuksen tavoitteena on kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen. Pääpainona fyysisen aktiivisuuden 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. Valmennusryhmiin osallistui yhteensä 127 henkilöä.

Vuonna 2023 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, liikuntaan/liikkeeseen ja tunnetaitoihin.

Valmennusta pidettiin yhdelle ryhmälle keväällä ja toiselle syksyllä 2023. Kevään ryhmässä osallistujia oli kymmenen ja syksyn ryhmässä yhdeksän.

Järjestimme edellisten vuosien tapaan Eerikkilän urheiluopiston kanssa yhteistyössä henkilöstön 50+ 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. Hyvinvointipäivät ovat eräänlainen uusi alku niille, joille omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on jäänyt arjen pyörytyksessä sivuun ja palkinto niille, jotka ovat kunnostaan huolehtineet. Kolme päivää kestäviin 50+ hyvinvointipäiviin osallistui vuonna 2023 yhteensä 40 henkilöä.

5.2 Työkykyjohtaminen

Hyvinvointi on tärkeä voimavaramme ja henkilöstön työkyvyn, sekä työhyvinvoinnin kehittäminen on koko työyhteisön yhteinen asia. Työhyvinvoinnin johtaminen ja työkyvyn tukeminen koostuu johtamisen toimenpiteistä, joilla edistetään työhyvinvointia ennakoivasti ja tuetaan työkykyä, jos se heikkenee. Yksikön työkykyä tuetaan noudattamalla ns. aktiivisen tuen mallia. Aktiivisen tuen toimintatapa on Hämeenlinnassa osa normaalia lähijohtajan työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista. 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. Aktiivinen tuki perustuu lähijohtajan ja työntekijän väliseen aktiiviseen keskusteluun ja varhaiseen tukeen, joka perustuu varhaisiin signaaleihin mahdollisista työkykyriskeistä.

Lähijohtajilla on käytössä työkykyjohtamisjärjestelmä Sirius työkykyjohtamisen hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamisen tukena työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Sirius-järjestelmän kautta voi toteuttaa aktiivisen tuen toimintatapaa ja sairauspoissaolorajojen täyttymisen seurantaan.

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

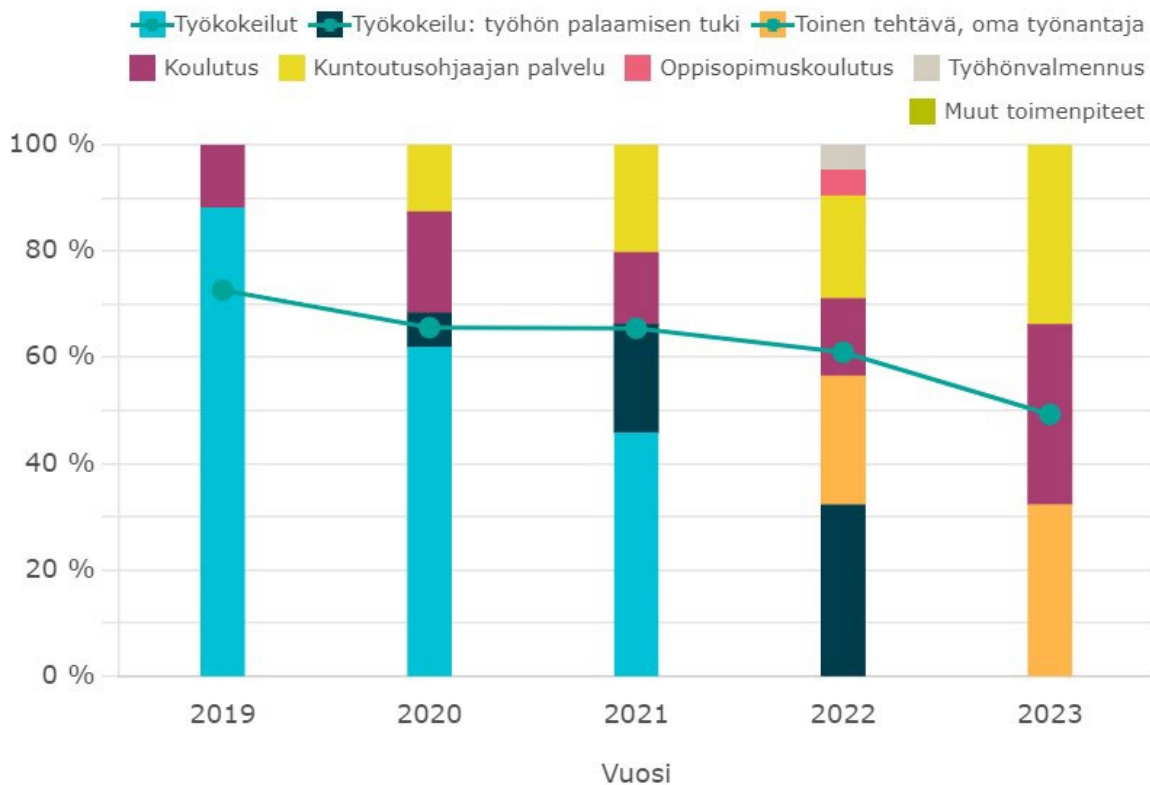
vaarantamatta tekemään soveltaen omaa työtään tai jotakin muuta työtä, lähijohtaja tarjoaa heti ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä lähtien Toivu Työssä- toimintamallin työtehtäviä.

Toivu työssä päiviä oli kuluneena vuonna 1 156 kalenteripäivää (1 810 pv v. 2022), joka on keskimäärin 96,3 pv/kk (150, 8 pv/kk v. 2022). Toivu työssä mallin mukaista työtä teki vuoden 2023 aikana 42 henkilöä, vuonna 2022 henkilöitä oli 62. Jakson keskimääräinen pituus oli 11 päivää (vuonna 2022 keskimäärin 29,2 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

Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työkyvyttömän henkilön työelämässä pysymistä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Osasairauspäivärahäkäytännössä työntekijälle maksetaan osittaisen sairauspoissaolon ajalta täyttä palkkaa ja työnantaja hakee korvauksen Kelasta. Osa-aikatyö voidaan sopia alkamaan aikaisintaan omavastuuajan jälkeen (1+9 arkipäivää).

5.2.1 Työkyvyttömyyskustannukset

Kumulatiiviset arvot 1000€	12/2021	12/2022	12/2023	Ero ed. vuosi	Ero %
Työkyvyttömyyskustannukset	-16 550	-19 287	-7 027	-12 260	63,6%
Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset	-15 458	-18 691	-6 707	-11 984	64,1%
Tapaturmavakuutusmaksut	-1 077	-582	-306	-276	47,4%
KuEL-varhemaksut	0	0	0	0	
Vael-työkyvyttömyysmaksut	-15	-15	-14	-1	4,9%
Henkilöstökorvaukset	2 290	2 772	880	1 893	68,3%
Sairausvakuutuskorvaukset	2 060	2 358	793	1 565	66,4%
Kuntoutusrahat	0	0	0	0	
Tapaturma- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	130	165	42	123	74,6%
Muut KELAN:n korvaukset	100	250	45	205	81,9%
YHTEENSÄ	-14 259	-16 514	-6 147	-10 368	62,8%
Ennakonpidätyksen alaiset palkat	132 167	134 640	71 135	63 505	47,2%
Kustannusten osuus palkkasummasta	11	12	9		

Kaari-laskurin työkyvyttömyyskustannukset

5.3 Työhyvinvointiohjelma

Hämeenlinnan kaupungin työhyvinvointiohjelma tukee henkilöstön työssä jatkamista, työssä viihtymistä ja työhön sitoutumista. Työhyvinvoinnin aktiivisella edistämisellä on keskeinen merkitys henkilöstön pysyvyyden turvaamisessa. Ohjelman tarkoituksena on työhyvinvoinnin kehittäminen ja tukeminen. Työhyvinvointiohjelmassa on keskeiset työvälaineet ja toimintamallit kaupungin työntekijöiden ja työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Ohjelman avulla kaupungin johto, lähijohtajat, henkilöstö, työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto luovat yhdessä työhyvinvoinnin lisäämiseksi kannustavan ja kehitysmuotoisen ilmapiirin. Vuodesta 2024 alkaen työhyvinvointiohjelma ja työsuojelun toimintaohjelma ovat yhdistetty yhdeksi kokonaisuudeksi, nimellä työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma. Työhyvinvointi ja työsuojelu kulkevat rinnakkain, joten ohjelmien yhdistäminen tukee niiden vaikuttavuutta.

5.4 Työsuojelu ja työturvallisuus

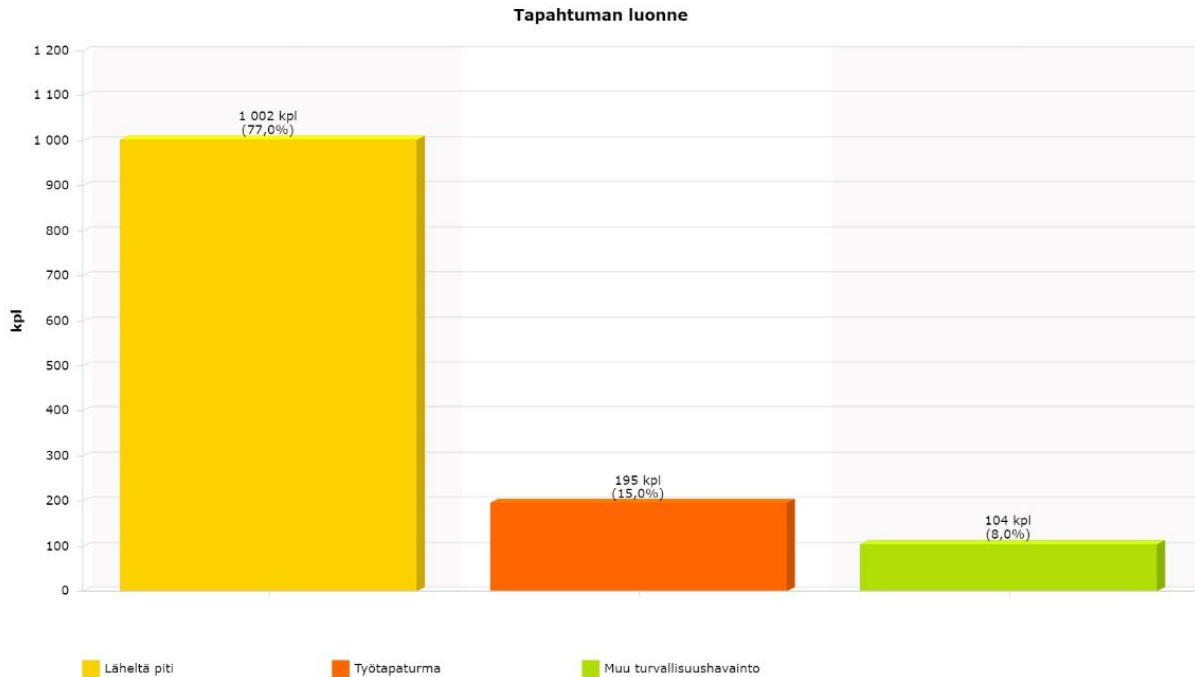
Hämeenlinnan kaupungin työsuojeluorganisaatio muodostui työsuojelupäälliköstä sekä kahdesta päätoimisesta ja yhdestä osa-aikaisesta työsuojeluvaltuutetusta. Kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä 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 työhyvinvointia, työturvallisuutta ja työterveyttä työpaikoilla työnantajan ja henkilöstöryhmien välisellä yhteistyöllä sekä tekemällä esityksiä ja suosituksia työnjohdolle ja päättävälle elimelle työturvallisuutta ja työterveyttä vaarantavien epäkohtien poistamiseksi.

Työturvallisuushavainnot

Työturvallisuudessa yksi keskeisimmistä tavoitteista Hämeenlinnan kaupungilla on ollut ennaltaehkäisevä toiminta. Tavoitteeseen on pyritty mm. korostamalla riskien arvioinnin tekemistä ja läheltä piti - tilanteiden ilmoittamista, sekä tehostamalla tapaturmaprosessia. Näiden kautta vaikutetaan myös työtapaturmien määrään laskevasti ja tapahtuneista tilanteista pyritään oppimaan. Hämeenlinnan kaupungilla kaikki työturvallisuusilmoitukset kirjataan sähköiseen Wpro järjestelmään. Wpro järjestelmään kirjataan erikseen läheltä piti -tilanteet, työtapaturmat, muut turvallisuushavainnot ja ammattitautiepäilyt. Ilmoitusten lisäksi tärkeä toimintatapa on käsitellä tapahtunut työtapaturma työpaikalla läpikäymällä tapahtumien kulku, taustalla vaikuttaneet syyt ja toimenpiteet vastaavien tilanteiden ehkäisemiseksi. Myös työsuojeluvaltuutetut seuraavat omien alueidensa työtapaturmia ja ovat tarvittaessa yhteydessä ko. työntekijään ja tämän lähijohtajaan.

Vuoden 2023 aikana työyksiköissä tehtiin WPro-järjestelmään kaikkiaan 1 301 työturvallisuusilmoitusta. Kaikista työturvallisuusilmoituksista useimmissa vaaratyyppinä oli väkivalta (1010 kpl). Väkivallan uhkaan liittyviltä tekijöiltä ei voida toimialoilla täysin välttyä, joten tärkeässä roolissa ovat henkilöstön kouluttautuminen väkivallan uhkaan varautumiseen, sekä valmiudessa toimia uhkaavassa tilanteessa. Lisäksi oleellista on riskien arvioinnin pohjalta suunnitella ja kirkastaa työyhteisön käytäntöjä sekä toimintamalleja uhka- ja vaaratilanteissa.

Toiseksi eniten ilmoituksia tehtiin vaaratyyppillä putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen (97 kpl) ja kolmanneksi eniten vaaratyyppillä äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (89 kpl).



Varsinaisia vakuutusyhtiön korvaavia tapahtumia oli vuonna 2023 yhteensä 167 kpl. Useimmiten tapaturmia aiheuttivat väkivaltaan liittyvät tilanteet ja toisena henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen.

Riskien arvioinnilla työhyvinvointia ja -turvallisuutta

Työpaikan riskien arvioinnin tekemisellä voidaan vahvistaa ennaltaehkäisevästi työhyvinvointia ja -turvallisuutta. 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. Riskien hallinnassa on kolme vaihetta, joita ovat

vaarojen ja haittojen tunnistaminen, tunnistettuun vaaraan liittyvän riskin merkityksen arviointi työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle, sekä riskien torjunta tai pienentäminen.

5.5 Työterveyshuolto

Työterveyspalveluiden kumppanina ja palveluntuottajana meillä toimii Terveystalo Oy. Työterveyshuolto painottui vielä vuonna 2023 lakisääteisiin ennaltaehkäiseviin, ns. korvausluokka I:n, palveluihin. Työterveyshuollon palveluiden tavoitteista ja sisällöistä sovitaan vuosittain laadittavassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Toimintasuunnitelma laaditaan yhdessä Terveystalon edustajien ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Vuodesta 2024 lähtien työterveyshuollon palvelut laajenevat sisältämään myös yleislääkäritasoiset sairauenhoidolliset palvelut.

Toimintasuunnitelman mukaisesti henkilöstöpalveluiden ja Terveystalon edustajat ovat säännöllisesti käyneet läpi ajankohtaisia asioita sekä seuranneet avainlukuja ja toimintasuunnitelman tavoitteiden toteutumista. Lisäksi toimialajohtajat ovat kvartaaleittain tavanneet Terveystalon edustajia.

Vuonna 2023 työterveyshuollon kulut olivat kokonaisuudessaan yhteensä 683 000 euroa, joka tarkoittaa 385,50€/hlö/vuosi.

Työterveyshuollon kustannukset jakaantuivat seuraavasti:

Kela I ja Kela II kustannukset yhteensä olivat yhteensä 509 499 euroa.

Kela II, yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut: 122 073 €, 24% (vuonna 2022: 163 471 18%)

Työterveyshuollosta hankittiin myös toimintasuunnitelmaan kirjattujen palveluiden lisäksi lisäpalveluita esim. mielenterveyden palveluita, lyhytpsykoterapiaa, henkilöstökyselyjä ja valmennuksia sekä kohdennettuja työnohjaus ja muita palveluista 173 501 eurolla.

Työterveyshuollon suoritteet	kpl
Terveys- ja seurantakäynnit (KL1)	490
Työfysioterapeutin käynnit (KL1)	227
Työterveyspsykologin käynnit (KL1)	250

Sairauskäynnit (KL2)	682
Työtapaturmakäynnit	141
Käyntisyyn työhön liittyvyys	689
Käyntisyyn vaikutus työkykyyn lähivuosina	163

Työterveyshuollon suoritteet

5.6 Koulutussuunnittelu

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

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

Koulutussuunnitelman kehittäminen jatkuu 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.

Työnantajan on mahdollista saada osaamisen kehittämistoimiin lakiin perustuvaa taloudellista tukea. Tuen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

Palkallisia koulutuspäiviä vakituisen henkilöstön osalta vuonna 2023 kertyi 1 470 päivää (v. 2022 2 505 päivää). Koulutuspäivien määrässä on hieman laskua edelliseen vuoteen verrattuna, mutta lukua osaltaan selittää se, että noin puolet vuoden 2022 henkilöstöstä siirtyi vuoden 2023 alusta hyvinvointialueen palvelukseen.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli 584 (vuonna 2022 yhteensä 1 761).

Opintovapaapäiviä kertyi vuonna 2023 yhteensä 6 815 kalenteripäivää (2022 12 667).

20.3.2024

Poissaolon syy	2022	Päivää/hlö	2023	Päivää/hlö
Koulutus, palkallinen	2 505	0,72	1 470	0,83
Opintovapaalain muk. opintovapaa, palkaton	12 667	3,63	6 815	3,85
Yhteensä	15 172		8 285	

Koulutuspäivät/ henkilöstö ja opintovapaapäivät/ vakituinen henkilöstö

5.7 Kannustaminen ja palkitseminen

Meidän kannustamis- ja palkitsemisohjelman sisältää sekä aineettoman että aineellisen palkitsemisen. Aineetonta palkitsemista ovat esim. työn mielekkyys, palaute työstä, vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuudet työssä sekä työaikajoustot. Aineellinen palkitseminen sisältää henkilöstöedut, tuloksiin sidotut palkkiot ja palkinnot sekä maksettavan palkan.

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

Palkitsemisen kokonaisuus

Kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto

Kaupunginjohtajan 3 000 euron innovaatiopalkinto myönnetään erittäin merkittävästä uudesta toimintatavasta, työmenetelmästä tai tuotteesta, joka tukee Hämeenlinnan kaupungin strategiaa

tavoitteita ja edistää tuloksellisuutta. Tärkeää on, että palkinnon kohde on jo viety käytäntöön ja sen tuloksista on näyttöä.

Hämeenlinnan kaupungin syntymäpäivänä 19.1.2024 palkinto jaettiin kuudennen kerran. Palkinnon sai rakennusvalvontapäällikkö Timo Lahti monilähdepohjaisesta tietojohdamisen mallista.

Fiksua työtä – kehittäjäpalkinto

Fiksua työtä -palkitsemisryhmä kokoontui keväällä 2023 ja teki päätökset yhteensä neljästä, syksyn 2022 ja alkutalven 2023, kehittämisteon palkitsemisesta. Palkittuja henkilöitä oli yhteensä 17 ja heidät palkittiin 300–400 euron suuruisella kertapalkkiolla. Vuoden 2023 kehittämisehdotukset palkitsemisryhmä käy läpi alkuvuodesta 2024.

Kaikki kehittämisteot julkaistiin Fiksua työtä -sivustolla.

Pikapalkkio

Pikapalkkio on tunnustus yksittäiselle työntekijälle erinomaisesta normaalit työtehtävät 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 214 kappaletta (vuonna 2022 1005 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.

Kertapalkkioita maksettiin 57 kappaletta suuruudeltaan 100–500 euroa. (55 kpl vuonna 2022).

Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton myöntää ansiomerkit vuosittain ansiomerkkiä hakeneille. Vuonna 2023 ansiomerkin hakijoita oli 10.

Henkilöstöetuudet

Henkilöstöllä oli käytössään monipuoliset henkilöstöetuudet, mm. Epassi etuus 100 €/hlö, liikunta- ja kulttuurietuudet, vapaa-ajan mökkien vuokraus, Tawast Golfin pelioikeudet, aition käyttö HPK:n kotiotteluissa, työnantajan tuki työpaikkaruokailuun (Epassi Lounas) 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 11 kpl polkupyörälainapäätöksiä 12 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.

6 Rekrytointi

6.1 Rekrytoinnin tavoitteet

Hämeenlinnan kaupungin rekrytoinnin tavoitteina on:

1. Hakijakokemuksen parantaminen
2. Hakijamäärien kasvattaminen
3. Houkuttelevan työnantajakuvan vahvistaminen työnhakijamarkkinoilla
4. Rekrytoinnin hallinnollisen työn laadun parantaminen

Vuosi 2023 oli ensimmäinen täysi kalenterivuosi uuden rekrytointikumppanin Jobilla Oy:n kanssa, jonka kautta kaupungin rekrytoinnit toteutetaan julkihaussa keskitetysti.

Työnhakijakokemusta on vahvistettu kehittämällä rekrytointiprosessia, valmentamalla lähijohtajia, lisäämällä keskitetysti hakijaviestintää ja keräämällä hakijakokemusta. Kaupungin avoimien tehtävien markkinoinnissa hyödynnetään rekrytointikumppanin tarjoamia markkinointikampanjoita, joiden avulla kaupungin avoimet tehtävät saavat lisänäkyvyyttä ja vahvistavat samalla kaupungin työnantajakuvaa. Rekrytointiprosessin kehittämistyö jatkuu edelleen tulevana vuosina.

6.2 Julkisten rekrytointien toteutuminen

Jobilla Oy:n kautta julkisessa haussa oli vuonna 2023 yhteensä 209 rekrytointia, ja näihin tuli yhteensä 3316 hakemusta. Hakijoita oli keskimäärin avointa julkihakua kohti 15,9. Vuonna 2022 keskimääräinen hakijamäärä oli 8,2 hakijaa / rekrytointi, joten hakijamäärän kasvu on 93,9%. Hakijamäärän kasvua selittää toisaalta rekrytointien näkyvyyden lisääminen ja toisaalta työvoimapoliittiset muutokset, joissa työttömien tulee hakea aktiivisemmin avoimia työpaikkoja. Aikaisempina vuosina hakijamäärään vaikutti myös sote- ja pelastusalan rekrytointien pienempi hakijamäärä. Kaupunkiin jääneiden palveluiden keskimääräinen hakijamäärä oli vuonna 2022 10,61 hakijaa/ rekrytointi. Siitä huolimatta suhteutettu hakijamäärän kasvu oli 50%.



Esimerkki rekrytointimarkkinoinnista sosiaalisessa mediassa.

Keskimääräiset hakijamäärät julkisessa haussa olleissa rekrytoinneissa

- Vuonna 2023 hakijoita keskimäärin 15,9
- Vuonna 2022 hakijoita keskimäärin 8,2
- 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	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Kaupunkirakenne	975	649	36	45	27,1	36,8
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	2075	1749	157	179	13,2	12,0
Konsernipalvelut	266	180	16	19	16,6	6,5
Yhteensä	3316	2578	209	243	15,9	10,6

Rekrytointien hakijamäärät/avoin haku

6.3 Hakijakokemus

Vuoden 2023 syksyllä aloitettiin julkisten rekrytointien osalta hakijakokemuksen mittaaminen sellaisissa rekrytoinneissa, joissa oli hyödynnetty some-markkinointia. Ensimmäisiin hakijakokemuskyselyihin vastanneita oli 50 työnhakijaa. Vastanneiden työnhakijoiden mukaan:

Tavoittaminen ja kiinnostuminen

- 82% koki saavansa riittävästi tietoa haettavasta tehtävästä työpaikkailmoituksessa.
- 64% koki, että ilmoitus lisäsi mielenkiintoa Hämeenlinnan kaupungista työnantajana.

Hakemuksen jättäminen

- 82% koki hakemisen olevan helppoa.

Hakijaviestintä

- 54% koki saavansa riittävästi tietoa rekrytoinnin aikana rekrytoinnin etenemisestä
- 70% koki hakijaviestinnän ystävälliseksi.

Aikataulu

- 66% koki, että rekrytointi eteni sujuvasti aikataulussa.

Kiinnostus hakea uudestaan kaupungin avoimiin tehtäviin

- 66% koki hakijakokemuksen pohjalta, että voisi hakea työtä jatkossakin Hämeenlinnan kaupungilta.

Rekrytointikeskusteluihin edenneiden osalta

- 100% keskusteluissa käyneistä koki, että hakijoihin suhtauduttiin ystävällisesti ja positiivisesti rekrytointikeskusteluissa.
- 93,3% koki, että sai riittävästi lisätietoa tehtävästä rekrytointikeskustelun aikana.

6.4 Sijaispalvelu

Alle kolmen kuukauden sijaisuuksien osalta Hämeenlinnan kaupungilla on sopimus Tempore Oy:n (entinen Sarastia Rekry Oy) kanssa. Sijaispalvelut ovat käytössä Varhaiskasvatuspalveluissa, ja lisäksi vähäisissä määrin lasten ja nuorten psykososiaalisen tuen palveluissa ja talous- ja

hallintopalveluissa. Sijaispalveluiden tilausmäärä väheni hyvinvointialueuudistuksen myötä, kun sote-alan sijaistilaukset siirtyivät Oma Hämeelle.

Tempore Oy järjestelmään tallennettiin vuoden 2023 aikana yhteensä 5 182 sijaistilausta ja tilausten täyttöaste oli 57,62% (2986 kpl). Edellisvuonna kaupungille jääneiden palveluiden sijaistilausmäärä oli 3 822, ja täyttöaste 63,47% (2426 kpl). Kappalemääräisesti sijaistilauksia täytettiin edellisvuotta enemmän, mutta täyttöaste tilattujen sijaisvuorojen osalta laski. Kaikkineen sijaistilausten määrä kasvoi edellisvuoteen 35,6% ja suurin tarve 96,6% tilauksista tuli kaupungin varhaiskasvatuksen tulosalueelta.

Palvelut	Sijaistilaukset 2023	Täytetyt tilaukset 2023	Täyttöaste 2023	Sijaistilaukset 2022	Täytetyt tilaukset 2022	Täyttöaste 2022
Varhaiskasvatuspalvelut	5008	2913	62,22%	3735	2349	66,17%
Lasten ja nuorten psykososiaalisen tuen palvelut	159	58	40,00%	18	8	44,44%
Talous- ja hallintopalvelut	15	15	100%	69	69	100,00%
Yhteensä	5182	2986	57,62%	3822	2426	63,47%

Sijaistilausten määrä

Tempore Oy:n kautta tehtyjen sijaistilausten kustannukset olivat yhteensä 1 115 718 e. Edellisvuoden ostojen kustannukset olivat 5 208 893 euroa, joista kaupunkiin jääneiden palveluiden ostot olivat 891 303 e. Sijaispalvelujen ostot kasvoivat näin ollen 25%.

7 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, kaksi toimialajohtajaa, henkilöstö- ja valmiusjohtaja, ja työhyvinvointipäällikkö. Henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen päaluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuonna 7 kertaa. Pääluottamusmiestapaamisia oli vuoden 2023 aikana 6 kertaa.

Syksyllä 2023 toimintansa aloitti TE25 yt- seurantaryhmät, jossa seurataan TE- palveluiden rakentumista ja siihen liittyviä henkilöstömuutoksia.

Tämän lisäksi välitöntä yhteistoimintaa on käyty työpaikoilla yksilöiden ja tiimin kanssa sekä yt- seurantaryhmissä ja muissa yhteisissä tapaamisissa.

8 Henkilöstö lukuina

8.1 Henkilöstömäärä

Hämeenlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2023 lopussa 1 772 henkilöä. Henkilöstöstä 77,4 % (82,3 % vuonna 2022) 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 2023 vakituisen henkilöstön osuus oli pienempi kuin edellisenä vuotena mutta korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (75,0 %). Työllistettyjen määrä oli vuonna 2023 yhteensä 44 henkilöä.

Henkilöstömäärältään suurimmat ammattiryhmät olivat opetushenkilöstö ja päivähoidon ammattitehtävissä työskentelevät.

	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
31.12.2023	1372	77,4	352	19,9	44	2,5	4	0,2	1772

Henkilöstömäärä (vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt, oppisopimusopiskelijat)

20.3.2024

TOIMIALA	2023	2022	2021
KONSERNIPALVELUT	123	112	102
KAUPUNKIRAKENNELAUTAKUNTA	221	221	266
SIVISTYS- JA HYVINVOINTILAUTAKUNTA	1 428	1 397	1 379
Yhteensä	1 772	1 730	1 747

Henkilöstömäärä toimialoittain

Ammattiryhmä	Vakituinen	Muu	Yhteensä
Opetushenkilöstö	454	98	552
Päivähoidon ammattitehtävät	181	80	261
Koulun avustavat ammattitehtävät	98	66	164
Päivähoidon opetus/kasvatushlö	136	26	162
Tekn. lähijohtajat, suunnittelijat	88	4	92
Toimistohenkilöstö	67	18	85

Henkilöstömäärät suurimmissa ammattiryhmissä

Hämeenlinnan kaupungin strategiset yhtiöt	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilötyövuodet yhteensä
Hämeenlinnan Asunnot Oy	14	0	8,8
Hämeenlinnan Pysäköinti Oy	4	0	3,5
Hämeenlinnan Seudun Vesi Oy	62	5	67,7
Verkatehdas Oy	21,9	2	21,9
Linnan Kehitys Oy ja Linnan Kiinteistökehitys Oy	25	2	26
Hämeenlinnan liikuntahallit Oy	36	3	39

Hämeenlinnan kaupungin konserniyhtiöiden henkilöstömäärä 2023

8.2 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)

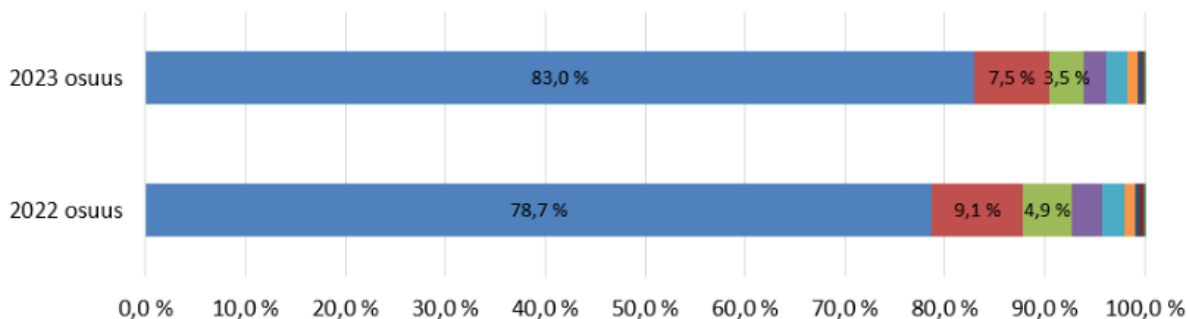
HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 x (osa-aikaprosentti/100)

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

HTV	2022/12	2023/12	muutos	muutos%
HTV 1	3 214,6	1 640,2	1 574,5	-49,0
HTV 2	3 080,9	1 570,8	1 510,1	-49,0
HTV 3	2 563,8	1 362,7	1 201,1	-46,8

Henkilötyövuodet ja vertailu edelliseen vuoteen

Työajan jakautuminen

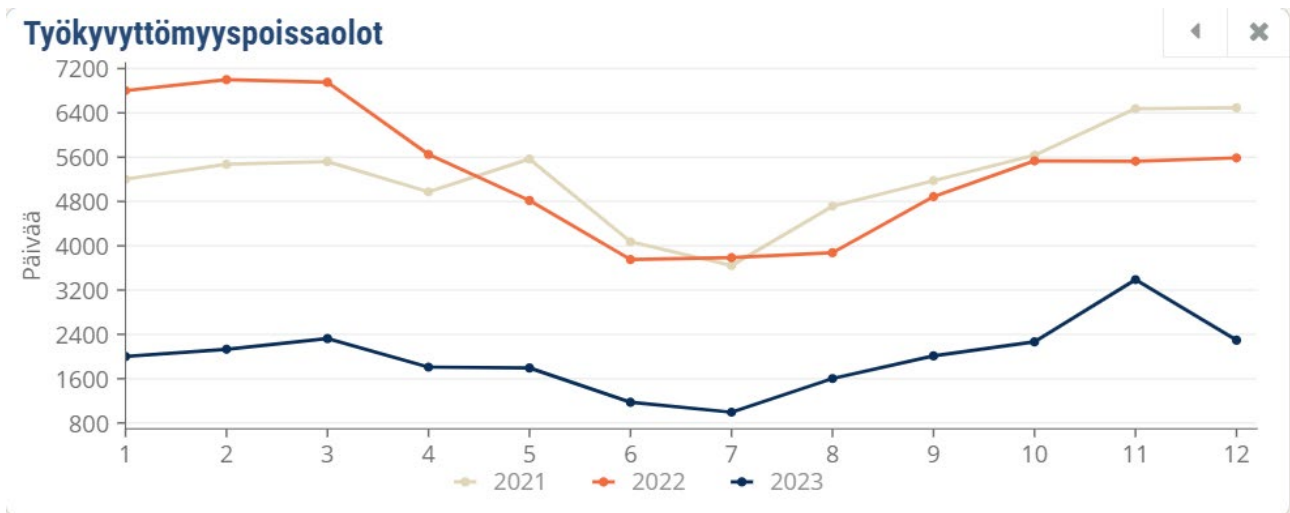


	2022 osuus	2023 osuus
Tehty työ	78,7 %	83,0 %
Lomat	9,1 %	7,5 %
Sairaus	4,9 %	3,5 %
Perhevapaat	3,1 %	2,3 %
Muut	2,3 %	2,0 %
Opintovapaa	1,0 %	1,1 %
Koulutus	0,4 %	0,5 %
Kuntoutustuki	0,4 %	0,1 %
Työtapaturma	0,1 %	0,1 %
Osapäiväkoulutus	0,1 %	0,0 %
Kuntoutus	0,0 %	0,0 %

Kokonaistyöaika on jaoteltu syyn mukaan. Vuonna 2023 tehdyn työn määrä oli 83,0 % (78,7 % vuonna 2022), joten tehdyn työn määrä nousi 4,3 prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna. Poissaoloista sairauspoissaolojen määrä 3,5 % (4,9 % vuonna 2022) on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna.

Päiviä	Poissaolot, kalenteripäivinä 2022	Prosentti-osuus	Poissaolot, kalenteripäivinä 2023	Prosentti-osuus
1-7	28 179	43,9%	10 496	44,1%
8-29	21 096	32,9%	6 971	29,3%
30-59	7 982	12,4%	2 968	12,5%
60-89	3 648	5,7%	1 113	4,7%
90-179	3 039	4,7%	2 039	8,6%
Yli 180	3 721	5,8%	2 608	11,0%
Yhteensä	64 173	100,0%	23 792	100,0%

Sairauspoissaolot Kt:n suosituksen mukaan



Työkyvyttömyyspoissaolot

Sairauspoissaolojen luvuissa tapahtui vuonna 2023 merkittävä muutos parempaan. Sairauspoissaolojen määrä/henkilö laski jopa 5,0 päivää 13,4 päivään/hlö (18,4 pv/hlö vuonna 2022). Suurin syy poissaolojen vähentymiseen oli koronan väistyminen. Sairauspoissaoloja oli yhteensä 23 792 päivää.

Sairauspoissaolojen pituuksissa suurin muutos tapahtui yli 180 päivää kestävässä sairauslomissa, joiden osuus kaikista sairauspoissaoloista oli 11%.

Sairauspoissaoloprosentti laski 3,7 prosenttiin (5,1 % vuonna 2022). Henkilöstön terveysprosentti, eli sen henkilöstön osuus, joilla ei ole lainkaan vuoden aikana ollut sairauspoissaoloja, oli vuonna 2023 oli 46,5%. Vuonna 2022 tämä luku oli 26,7%.

Keskimääräinen sairauspoissaolo kunta-alalla vuonna 2022 oli 20,7 päivää/henkilö.

8.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2023 on pysynyt lähes samana edellisvuoteen nähden. Henkilöstöstä oli naisia 78,7 % ja miehiä 21,3 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,6 vuotta, keski-ikä nousi edellisestä vuodesta 2022 1,5 vuotta. Henkilöstöstä suurinta ikäryhmää edusti 50–59 – vuotiaat kuten edellisenäkin vuonna.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
46,4	46,3	46,4	46,4	46,7	46,7	46,9	47,5	47,1	48,6

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2014–2023

Ikäjakauma	2022/12	2023/12	Vrt %	Muutos
-30	190	66	-65,3%	-124
30-39	617	237	-61,6%	-380
40-49	802	396	-50,6%	-406
50-59	870	461	-47,0%	-409
60-64	375	200	-46,7%	-175
65-69	18	12	-33,3%	-6

Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

8.4 Naisten ja miesten väliset eroavaisuudet palkoissa ja työvapaissa

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

- Johtaminen
- Rekrytointi
- Palkkaus
- Koulutus ja urakehitys
- Ilmapiiri
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Työolot
- Saavutettavuus

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

Sopimus-koodi	Naiset lkm	Miehet lkm	Teht.koht. palkka Naiset	Teht.koht. palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonais-ansio Naiset	Kokonais-ansio Miehet	Palkkaero %
KVTES	634	107	2569	3221	-20,25	2728	3394	-19,6
OVTES	412	129	3257	3389	-3,88	4033	4387	-8,1
Tekniset	61	75	3349	3077	8,84	3758	3461	8,6
Tuntipalkat	9	54	14	14	-1,75	15	16	-5,8

Naisten ja miesten keskimääräiset palkat sopimusaloittain

Edellä on kuvattuna naisten ja miesten keskimääräiset palkat sopimusaloittain. Palkkavertailu on tehty lokakuun 2023 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 lisä- ja ylityökorvaukset mukaan luettuina. Kunta-alan kuukausipalkkaisen henkilöstön keskimääräinen kokonaisansio oli Kuntatyönantajien tilaston mukaan 3 540 euroa/kk vuonna 2022 (3 454 /kk vuonna 2021). Vuoden 2023 tilastotietoja ei ole vielä saatavissa.

Kokonaisansio	Naiset	Miehet
	8 957 €	9 701 €

Ylimmän johdon keskimääräiset palkat

Ylimpään johtoon lasketaan kuuluvaksi kaupunginjohtaja, toimialajohtajat ja konsernipalvelujen vastuualueiden johtajat. Ylimpään johtoon kuului 3 naista 4 miestä. Johdon palkoissa miesten keskiansiota nostaa kaupunginjohtajan korkeampi palkka.

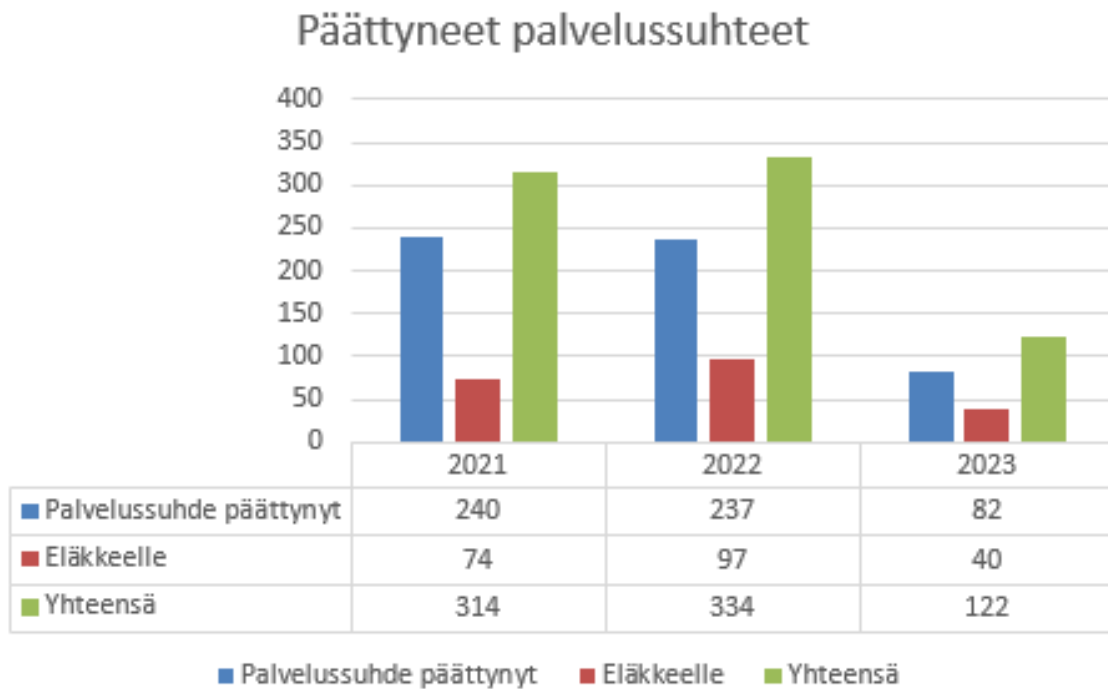
Vapaa	Kalenteripäivät yhteensä	Kalenteripäivät naiset	Poissaolo % naiset	Kalenteripäivät miehet	Poissaolo % miehet
Opintovapaa	7 066	5 995	84,8	1 071	15,2
Perhevapaa	14 708	13 924	94,7	784	5,3
Koulutus	2 407	1 922	79,9	485	20,1
Vuorotteluvapaa	702	668	95,2	34	4,8

Naisten ja miesten käyttämät erilaiset vapaat

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 2023 oli naisia 78,7 %.

8.5 Päättyneet palvelussuhteet ja eläköityminen

Vakituisen henkilöstön päättyneitä palvelussuhteita oli vuonna 2023 yhteensä 82. Eläkkeelle siirtyi 40 henkilöä.



Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
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

20.3.2024

2021	75	63,8
2022	97	62,9
2023	40	63,1

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 63,1 vuotta.

Vuosi	Vanhuus-eläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Osakuntoutustuki
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
2023	37	6	5	5	-

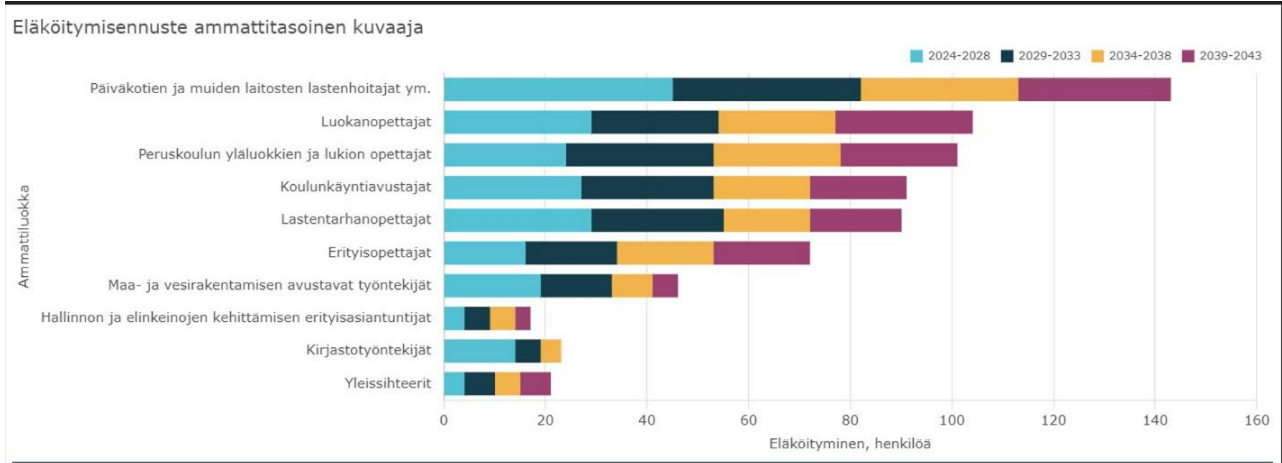
Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain (Kevan tilasto)

Toimiala	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
KONSERNIPALVELUT		3	2	3	2	1	1	2	3
KAUPUNKIRAKENNE	9	3	5	14	7	6	8	9	7
SIVISTYS- JA HYVINVOINTI	23	25	32	35	27	35	42	43	45
Yhteensä	32	31	39	52	36	42	51	54	55

Eläköitymisennuste vuosille 2025–2033

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.

20.3.2024



Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Suhteellisesti eniten eläkkeelle siirtymistä tapahtuu lastenhoitajien, luokanopettajien sekä peruskoulun yläluokkien opettajien osalta.

Tavoitteena ennaikaisen eläköitymisen vähentäminen

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

Kevan kuntoutusoikeuspäätöksiä tehtiin vuoden 2023 aikana yhteensä 9 kpl.

8.6 Henkilöstökulut

Tilinpäätöksessä henkilöstökulut ovat 88 414 848 € eli 157 348 € euroa budjettia suuremmat.

Kulut	Budjetti 2023	Tilinpäätös 2023	Poikkeama	Tilinpäätös 2022
Henkilöstökulut yhteensä	88 257 500 €	88 449 705 €	- 192 205 €	168 047 000€
Tasausmaksu	3 699 400 €	3 804 491 €	- 105 091 €	6 325 320 €
Työvoiman vuokraus	663 600 €	1 116 660 €	- 453 060 €	5 965 146€
Lääkäripalveluiden ostot				1 079 614 €

Henkilöstökulut vuonna 2023

Henkilöstökulut	Tilinpäätös 2023	Tilinpäätös 2022	Tilinpäätös 2021
Palkat	70 003 820 €	132 741 314 €	130 426 835 €
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	15 732 682 €	30 131 965 €	29 754 369 €

20.3.2024

Muut henkilösivukulut	2 713 203 €	5 173 593 €	5 540 031 €
Henkilöstökorvaukset	930 114 €	2 823 570 €	2 334 994 €
Henkilöstökulut yhteensä	88 449 705 €	168 047 000 €	165 721 234 €

Palkat ja sivukulut

Palkkalajiryhmä	2022/12	2023/12	Vrt %	Muutos
Peruspalkka	109 291 729,25	57 945 896,79	-47,0%	-51 345 832,46
Lisät ja palkkiot	14 435 956,10	10 109 566,17	-30,0%	-4 326 389,93
Lomarahat ja -korvaukset	7 609 260,21	3 743 998,85	-50,8%	-3 865 261,36
Työaikalisä	7 377 913,35	985 407,39	-86,6%	-6 392 505,96
Yli- ja lisätyöt	1 968 936,72	357 502,26	-81,8%	-1 611 434,46
Ravintoetu	502 511,02	553 954,63	10,2%	51 443,61
Lomat	342 506,96	336 768,76	-1,7%	-5 738,20
Autoetu	13 335,00	13 320,00	-0,1%	-15,00
Työtapaturma	9 060,37	1 596,16	-82,4%	-7 464,21
Puhelinetu	3 255,83	3 039,20	-6,7%	-216,63
Kuntoutus	-22 097,11	-10 711,90	-51,5%	11 385,21
Koulutus	-31 589,76	-626,48	-98,0%	30 963,28
Sairaus	-102 188,91	-85 850,58	-16,0%	16 338,33
Vuorotteluvapaa	-188 540,19	-61 543,57	-67,4%	126 996,62
Kuntoutustuki	-368 581,86	-23 368,04	-93,7%	345 213,82
Opintovapaa	-1 214 469,09	-628 429,77	-48,3%	586 039,32
Perhevapaat	-2 629 954,56	-486 186,67	-81,5%	2 143 767,89
Muut poissaolot	-7 289 773,74	-4 313 217,78	-40,8%	2 976 555,96
Yhteensä	129 707 269,59	68 441 115,42	-47,2%	-61 266 154,17

*Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista***8.7 Keskeisiä työhyvinvointi lukuja**

Tunnusluku	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Koulutusapuraha	9 kpl	18 kpl	10 kpl	9 kpl	17 kpl	9 kpl
Liikuntatarjotin	28 975,41	49 318 €	27 758 €	38 409 €	49 747 €	51 250 €
Työterveyshuollon kustannukset	385,50€/hlö	257 €/hlö	284 €/hlö	323 €/hlö	372 €/hlö	399 €/hlö
Työtapaturmat	195 kpl	310 kpl	268 kpl	191 kpl	193 kpl	241 kpl

Keskeisiä tunnuslukuja työhyvinvoinnista



Hämeenlinnan kaupunki
Wetterhoffinkatu 2
13101 Hämeenlinna
www.hameenlinna.fi

