
Henkilöstökertomus 2015



Kauniaisten kaupunki
Grankulla stad

Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
1.1. Kaupungin arvot ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet	3
1.2. Organisaatio	3
1.3. Henkilöstöjaosto.....	4
1.4. Toimialojen vuosikatsaus	4
2. Henkilöstö	6
3. Osaamisen ja suorituksen johtaminen	10
4. Palkkaus ja palkitseminen	11
4.1. Kunta-alan sopimukset.....	11
4.2. Henkilöstömenot	12
4.3. Palkkatuki ja työllistäminen	13
4.4. Palkitseminen ja palvelussuhde-edut	13
4.4.1. Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittämisen.....	13
4.4.2. Henkilöstökoulutus.....	14
4.4.3. Henkilökunnan omaehtoisen liikunnan ja kulttuuripalvelujen hankkimisen tukeminen	15
4.4.4. Henkilökunnan muistaminen	16
4.4.5. Palvelussuhdeasunnot	16
4.4.6. Työsuhdematkalippuseteli	16
5. Työhyvinvointi	16
5.1. Työterveyshuolto.....	16
5.2. Sairauspoissaolot.....	18
5.3. Työsuojelutoiminta	19
5.4. Työtapaturmat.....	20
5.5. Työtyytyväisyys.....	20
6. Yhteistoiminta	21
7. Työyhteisöviestintä	21
8. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	22
9. Eläköityminen	23

1. Johdanto

Kaupungin päämäärien ja strategian toteuttamisen tueksi henkilöstötyössä kiinnitetään erityistä huomiota johtamiseen ja työkuultuuriin työpaikoilla. Henkilöstön näkemyksiä johtamisesta ja organisaation toimivuudesta tutkitaan säännönmukaisesti.

Työpaikkaselvitysten yhteydessä kartoitetaan myös työpaikan fyysisten tekijöiden lisäksi sen ilmapiiri ja tuloksellisuutta mahdollisesti estävät tekijät.

Valtuuston toimikaudekseen laatimien tavoitteiden vuosittainen operationalisointi lausutaan talousarviossa. Samassa yhteydessä vahvistetaan henkilöstöresursointi. Toimialat ovat velvoitettuja arvioimaan resurssien käyttöä toimintansa, tuloksellisuuden ja tuottavuuden kohentaminen huomioiden. Henkilöstösuunnittelussa huomioidaan toiminnan mahdollisen lakisääteisen henkilöstömitoituksen lisäksi valtakunnalliset suositukset ja seudullinen vertailu.

Olemassa olevaa henkilöstöresurssia tarkasteltaessa huomioidaan lakisääteinen henkilöstön kehittämis- ja koulutustoiminta, henkilöstön ikä ja eläköitymisvuodet, työkykyisyys, sairastavuus ja työyksikkökohtainen henkilöstön vaihtuvuus.

Työsuojelu yhdessä työterveyshuollon kanssa pyrkii kehittämään innostusta ja välineitä omaehtoisen terveydenedistämisen tukemiseen tavanomaisten, työpaikan fyysisiin ja mentaalisiin rakenteisiin suuntautuvan arviointityön lisäksi.

Vuoden erityinen painopiste oli tuloksellisuuteen perustuvan palkitsemisen kehittäminen. Kauniaisissa on perinteisesti kaikilla sopimusaloilla ollut käytössä kannustavaan palkkaukseen perustuva käytäntö. Tavoitteena oli terävöittää henkilökohtaista tuloksellisuuden näkökulmaa.

Aiemmin sovitut kunta-alan sopimusten palkankorotukset toteutettiin 1.7.2015. Suurimalla sopimusosalalla, kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä oleville ei toteutettu yleiskorotusta vaan korotus kohdentui hallinnon ja sivistystoimen palkkahinnoitteluihin. Maan uuden hallituksen avauksen myötä työmarkkinaosapuolet kävivät useaan otteeseen neuvotteluja yhteiskuntasopimuksesta tavoitteena sopia kilpailukykyä edistävästä toimenpiteistä mm. työn yksikköhintaa laskemalla. Vuoden aikana käynnistyi myös ns. pakkolakien valmistelu koskemaan työehtojen muuttamista.

Hyvän johtamisosaamisen edistämiseksi järjestettiin johtamisen erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta yhteistyössä Kirkkonummen kunnan ja Omnian kanssa.

Yhteistoiminta omaishoitajaliiton kanssa jatkui tavoitteena kehittää keinoja miten kaupunki työntajana voi tukea omaishoitajana toimivaa henkilökuntaansa. Yhteistyötahona hankkeessa on myös mm. Helsingin yliopisto.

1.1. Kaupungin arvot ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet

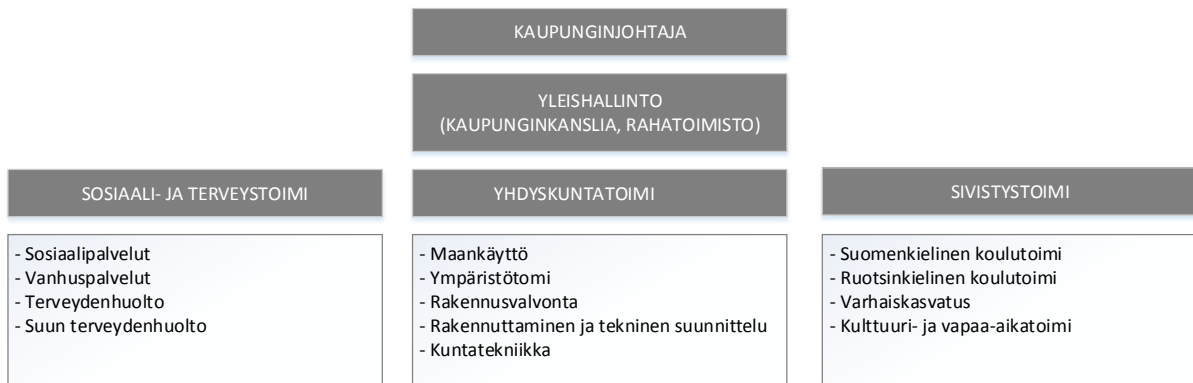
Kauniainen on tulevaisuuteen suuntaava, kulttuuriperintöä kunnioittava ja ihmisläheinen kaupunki, jonka viihtyisä ympäristö ja ajanmukaiset kaksikieliset palvelut edistävät yhteistä hyvinvointia. Kaupunginvaltuusto on vahvistanut toimintaa ohjaaviksi arvoiksi:

- Turvallisesti lähellä läpi elämän
- Aito yhteisöllisyys
- Elävä kaksikielisyys
- Luonnonläheisyys
- Ketterä kehittyminen

Valtuustokauden 2013 - 2016 henkilöstöpolitiikan painopisteenä on kehittää hyvää johtamista ja työolojen laatua tavoitteena mahdollistaa henkilökunnan työhyvinvointi ja työkykyisyys, tuloksellinen toiminta ja työurien pidentyminen. Henkilöstön työssä suoriutumista tuetaan koulutuksen, valmennuksen ja työnohjauksen keinoin samalla edistämällä monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta korostavien työyhteisöjen hyvinvointia.

1.2. Organisaatio

Kaupungin organisaatio on jaettu kolmeen **toimialaan** huolehtimaan sivistystoimen, sosiaali- ja terveystoimen ja yhdyskuntatoimen palveluista. Yleishallinnon tehtävänä on luottamushenkilötoiminnan ja luottamuselinten työskentelyedellytysten yhteensovittaminen sekä käytännön hallinnosta ja taloudesta huolehtiminen.



Kuvio 1: Kauniaisten kaupungin organisaatiokaavio vuonna 2015

Keskitetyn **henkilöstö- ja palkkahallinnon** osa-alueita olivat mm. henkilöstö- ja palkkapolitiikka, johtamisen tukeminen ja henkilöstön kehittäminen, palkkatukijärjestelmä ja tukityöllistäminen, palkkahallinto ja operatiivinen palkkaliikenne. Henkilöstöhallinto vastaa myös työterveyshuollosta ja työsuojelusta, jotka pyrkivät varmistamaan organisaation optimaalisen toiminnan resurssiensa puitteissa. Osana henkilöstön kehittämistä toimii myös työhyvinvointia ja työkykyä edistävän toiminnan tukeminen.

1.3. Henkilöstöjaosto

Kaupunginhallitus on nimennyt alaisensa henkilöstöjaoston huolehtimaan kaupungille työntantajana kuuluvista keskitetysti hoidettavista henkilöstöasioista sekä kehittämään ja koordinoimaan kaupungin henkilöstöpolitiikkaa.

Varsinaiset jäsenet

Finn Berg, pj.

Tiina Rintamäki-Ovaska, vpj

Johanna Hammarberg

Henkilökohtaiset varajäsenet

Stefan Stenberg

Marianne Kivelä

Anna Lena Karlsson-Finne

Kaupunginjohtaja on jaoston pysyvä asiantuntija. Henkilöstöjaoston esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö.

1.4. Toimialojen vuosikatsaus

Yleishallinnon henkilöstömitoituksessa (60,9 vakanssia) ei ole tapahtunut muutoksia; vakansseista noin puolet on ruoka- ja puhdistuspalveluissa. Käyttömenojen hillitsemiseksi kaupunginkansliassa koko vuoden täyttämättä ollut sijaisuus on hoidettu sisäisin tehtäväjärjestelyin. Taloushallinnossa keväällä avoimeksi tullut tehtävä jätettiin täyttämättä ja tehtävää on hoidettu rahatoimiston ja kanslian olemassa olevan henkilökunnan keskinäisin tehtäväjärjestelyin. Järjestelyt ovat toimineet kiitettävästi koko yleishallinnon henkilöstön myötävaikutuksella. Tiedossa ollutta Villa Bredan laajentamisrakentamista silmällä pitäen avoimeksi tulleet ruokapalvelutehtävät on hoidettu vuokratyövoimalla helpottamaan vakinaisen keittiöhenkilökunnan sijoittumista vuoden 2016 alusta.

Sosiaali- ja terveystoimen vuoden 2015 merkittävin henkilöstöä koskenut muutos liittyi vanhuspalvelujen rakennemuutokseen. Vuoden aikana valmistauduttiin Villa Bredan vanhainkodin toiminnan päättämiseen jättämällä avoimeksi tulleita vakansseja (2 sairaanhoitajan ja 3 lähihoitajan) täyttämättä ja palkkaamalla niihin pitkäaikaisia sijaisia. Vakitukselta henkilökunnalta kysyttiin toiveita sijoittumisesta Villa Bredan rakennusprojektin aikana ja heille kaikille saatiin järjestettyä heidän toiveidensa mukainen työtehtävä vanhuspalveluista, terveystoimista tai ruoka- ja puhdistuspalveluista. Siirto koski osastonhoitajaa, seitsemää (7) lähihoitajaa ja kahta (2) laitoshuoltajaa. Villa Bredan valmistuminen ajoittunee kevääseen 2018.

Yhdyskuntatoimen henkilöstösuunnitelma vuonna 2015 sisälsi 57 henkilöä, edelleen vastaten vuoden 2003 tasoa (57,5). Kaupungin työilmapiirikysely toteutettiin jälleen vuonna 2015. Yhdyskuntatoimen kokonaistulos oli erittäin hyvä (3,75), ja edelleen hieman parantunut vuoden 2013 edellisestä kyselystä. Erityisen hyväksi (koko toimialalla arvosanan 4 ylittäneet) koettiin työvälaineiden ajanmukaisuus ja riittävyys, keskinäinen luottamus, tehtävien mielekkyys ja vastaaminen osaamistasoon, mahdollisuus saada koulutusta, kuuluminen työryhmään/tiimiin ja säännölliset kehityskeskustelut esimiehen kanssa, sekä parhaimpina kaikista väittämät Kauniainen on hyvä työntantaja ja Koen tekeväni arvokasta työtä. Heikoimmat tulokset liittyivät ristiriitojen avoimeen käsittelyyn, palkkaukseen, riittävän palautteen saamiseen ja tiedonkulkuun, joskin kaikissa näissäkin kysymyksissä tulos ylitti arvosanan 3. Kukin tulosalue on laatinut listaukset omista vahvuuksistaan, joista tulee pitää kiinni sekä asioista, joita tulee käytettävissä olevin keinoin parantaa ja joihin tulee jatkossa kiinnittää enemmän huomiota.

Kaupungin rakennuttajapäällikkö irtisanoutui marraskuussa. Rekrytointi käynnistettiin välittömästi ja uusi henkilö valittiin virkaan helmikuussa 2016. Myös rakennuttajainsinöörin virka oli loppuvuodesta avoinna vuoden määräajalle ja sijainen saatiin valittua. Maankäytön tulosalueella aloitti syyskuussa uusi maankäyttösihteeri edeltäjän jäätyä eläkkeelle. Kunnosapitoyksikössä yksi henkilö jäi eläkkeelle alkuvuodesta ja hänen tilalleen saatiin palkattua uusi työntekijä vuoden alussa. Kaksi työntekijää jäi pidempiaikaiselle sairauslomalle vuoden alussa. Tätä henkilöstövajausta paikattiin kausityöntekijöillä.

Sivistystoimen henkilökunnassa on 425 henkilöä ja 25 esimiestä. Sivistystoimen johtoryhmä kokoontuu kerran viikossa. Sivistystoimen Koko Hela Grani-verkoston tapaamiset 2 kertaa/v ja sivistystoimen kaikkien esimiesten tapaamiset 2 kertaa/v edistävät yhteisen vision ja toimintakulttuurin kehittämistä, tavoitteena hyvä luottamus-, jakamis- ja kokeilukulttuuri. Opetuspäälliköt, varhaiskasvatuspäällikkö sekä kulttuuri- ja vapaa-aikapäällikkö pitävät säännöllisiä kokouksia oman tulosalueensa esimiesten kanssa. Sivistystoimen strategiset linjaukset koskevat edelläkävijyyttä, hyvinvointia ja elävää kaksikielisyyttä.

Koko Hela Grani –hanke (2014-16) on koko sivistystoimen yhteinen digitalisaatiohanke, missä ollaan kartoitettu opettajien digiosaamista, kehitetty digiosaamisen mittareita ja kehitetty ja testattu it-pedagogisen tuen eri malleja. Koko Hela Grani -verkostoon osallistuu edustajia jokaisesta yksiköstä, yhteensä kymmenesosa sivistystoimen koko henkilöstöstä. Vuoden 2015 aikana opetushenkilökunnan digiosaaminen kehittyi merkittävästi. Lapset puheeksi koulutusta on järjestetty sivistystoimen piirissä säännöllisesti ja yhteistyössä sosiaali- ja terveystoimen kanssa.

Syksyn aikana analysoitiin sivistystoimen Henty-tulokset kaikissa yksiköissä ja sivistystoimenjohtaja kävi kehittämiskeskusteluja kaikkien tulosaluepäällikköiden kanssa tulosalueiden tuloksista ja toimenpiteistä. Sivistystoimen rekrytointi on vuoden aikana onnistunut hyvin. Sivistystoimen perehdyttämissuunnitelma uusille työntekijöille on kaupungin perehdytysoppaan lisäksi otettu käyttöön sivistystoimessa.

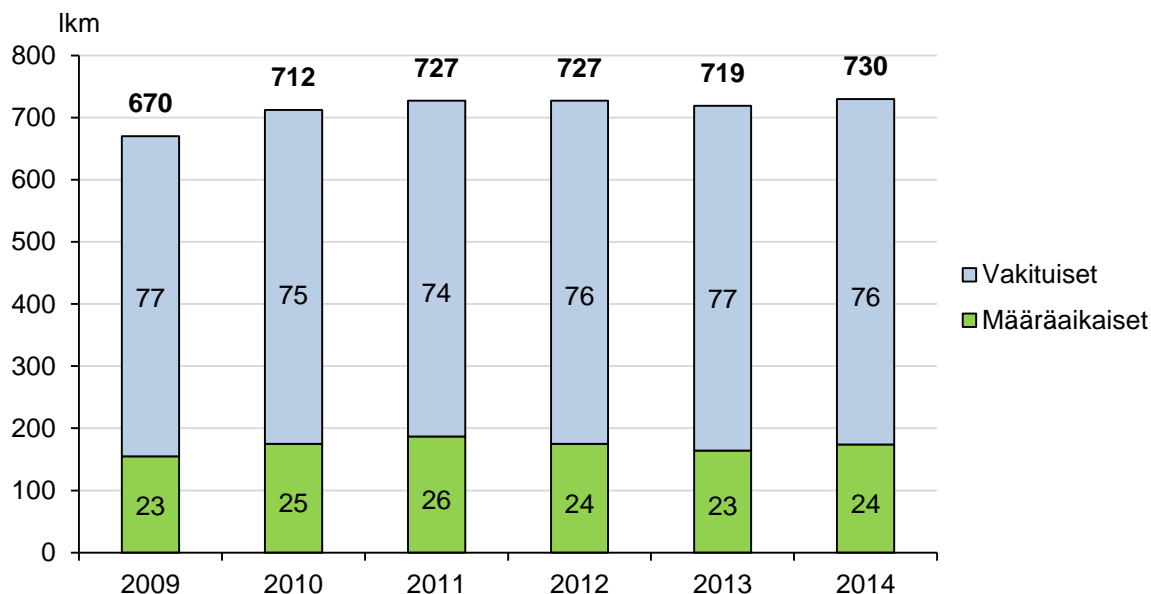
Sansinpellon päiväkodin toiminta käynnistyi helmikuun lopussa 2015, jolloin päättyi kolmen päiväkotien toiminta. Vakansseja vähennettiin samalla kolmella luonnollisen poistuman kautta. Lapsimäärän kasvun vuoksi lokakuun alusta 2015 suomenkieliseen varhaiskasvatukseen perustettiin kaksi uutta lastentarhanopettajan virkaa, jotka sijoitettiin aluksi Sansinpellon päiväkotiin. Päiväkodinjohtajien, lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien osaamisesta tehtiin osaamiskartoitus yhteistyössä Omnian kanssa. Lastentarhanopettajien kelpoisuusaste nousi vuoden aikana sekä ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa (joulukuussa 65%) että suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa (joulukuussa 84%). Lastenhoitajien kelpoisuusaste laski ruotsinkielisessä (joulukuussa 59%) mutta nousi suomenkielisessä (joulukuussa 89%) varhaiskasvatuksessa.

Koulujen toiminnassa on painottunut voimakkaasti opetussuunnitelmatyöskentely, mihin koko henkilökunta on osallistunut. Kaikki koulut sekä opetushallinto ovat olleet aktiivisia kansallisissa kehittämiskouluverkostoissa, esim. Opetushallituksen Topkompetens-, KuntaKesuKuntoon- ja Majakka-verkostoissa. Täydennyskoulutusta on myös järjestetty yhdessä muiden PKS-kuntien ja muiden lukioiden ja toimijoiden kanssa. Henkilöstömäärissä ei ole muutoksia ruotsinkielisissä kouluissa, Kasavuoren koulussa ja Kauniaisten lukiossa. Mäntymäen koulussa henkilöstömäärä lisääntyi kahdella (luokanopettaja ja nuorisotyöntekijä) valmistavan luokan aloitettua toimintansa marraskuussa. Lisäksi Mäntymäen kouluun perustettiin yksi luokanopettajan virka lisääntyneen oppilasmäärän takia elokuussa. Kelpoisten opettajien osuudet ovat pysyneet edellisen vuoden tasolla: 100 % Mäntymäen koulun osalt, 95 % Kasavuoren koulun osalta, 97 % lukion osalta, 84 % Granhultsskolan osalta, 90 % Hagelstamska skolan osalta ja 100 % GGs:n osalta.

Ohjattu liikunta siirtyi liikuntapalveluista kansalaisopistoon 1.1.2015. Siirtymisen myötä kaksi työntekijää (liikuntasuunnittelija ja liikunnanohjaaja) siirtyivät liikunnan puolelta kansalaisopistoon. Liikuntapalveluihin palkattiin vuoden aikana uusi hallimestari ja kulttuuripalveluihin uusi kulttuurituottaja.

2. Henkilöstö

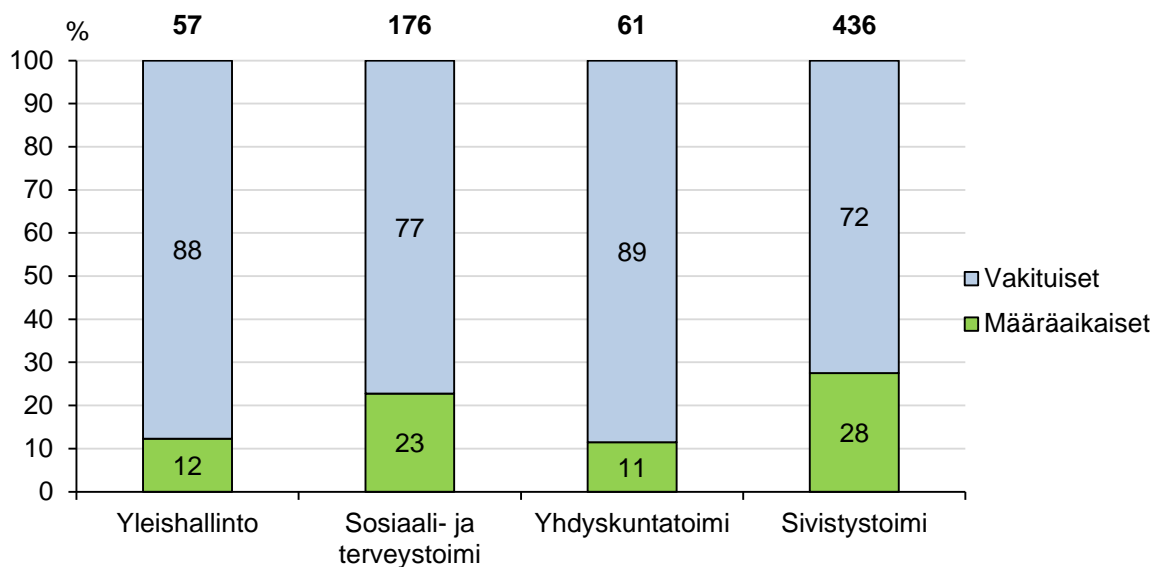
Henkilökunnan määrä **31.12.2015 oli 730** (edellisenä vuonna 719). Lukuun sisältyvät kaikki tuona päivänä voimassa olleet vakituiset (76 %) ja määräaikaiset palvelussuhteet (24 %).



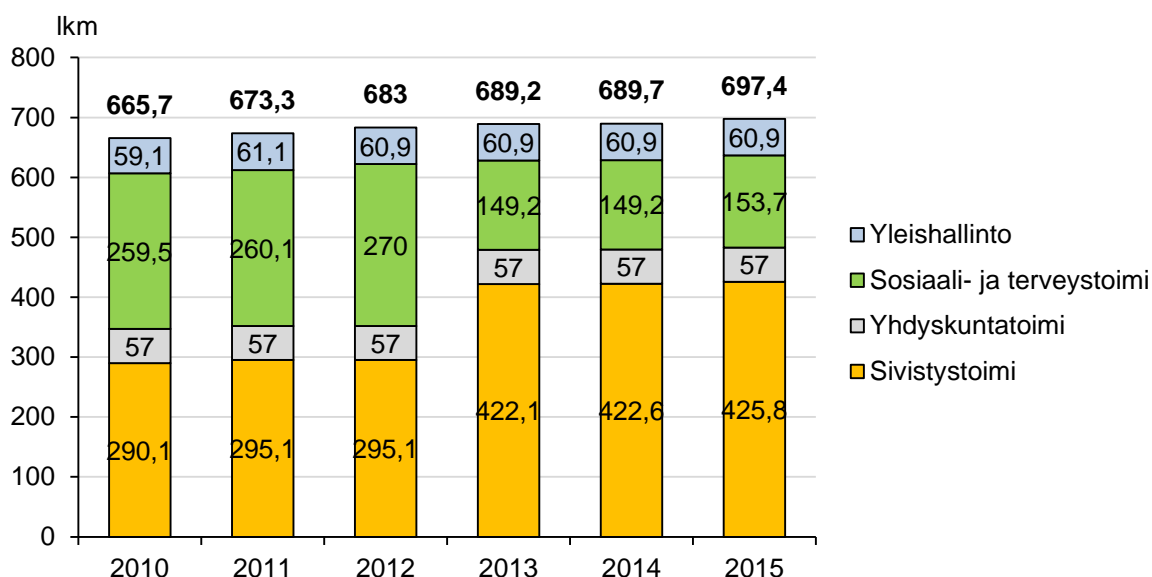
Kuvio 2: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %osuudet henkilökunnasta vuosina 2010-2015

Henkilökunnan määrä sisältää kaikki kaupungin henkilökunnan voimassa olevat palvelussuhteet 31.12. Lukuun sisältyvät näin ollen esim. kaikki perhevapailta olevat ja näiden sijaiset. Määräaikaisina lasketaan myös koeajalla olevat vakinaiset työntekijät.

Henkilöstöpoliittisten linjausten mukaan henkilöstö palkataan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin. Henkilöstöstä enin osa oli vakinaisessa palveluksessa. Määräaikaisista enin osa toimi sijaisina, erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa ja kouluissa. Osa määräaikaisista palkataan ilman vakanssia, mistä johtuu henkilökunnan ja vakanssien lukumääräinen ero. Ilman vakanssia palkataan avustajia mm. erityisen tuen tarpeessa oleville lapsille usein äkillisen tarpeen vaatiessa, esim. kesken lukukauden.



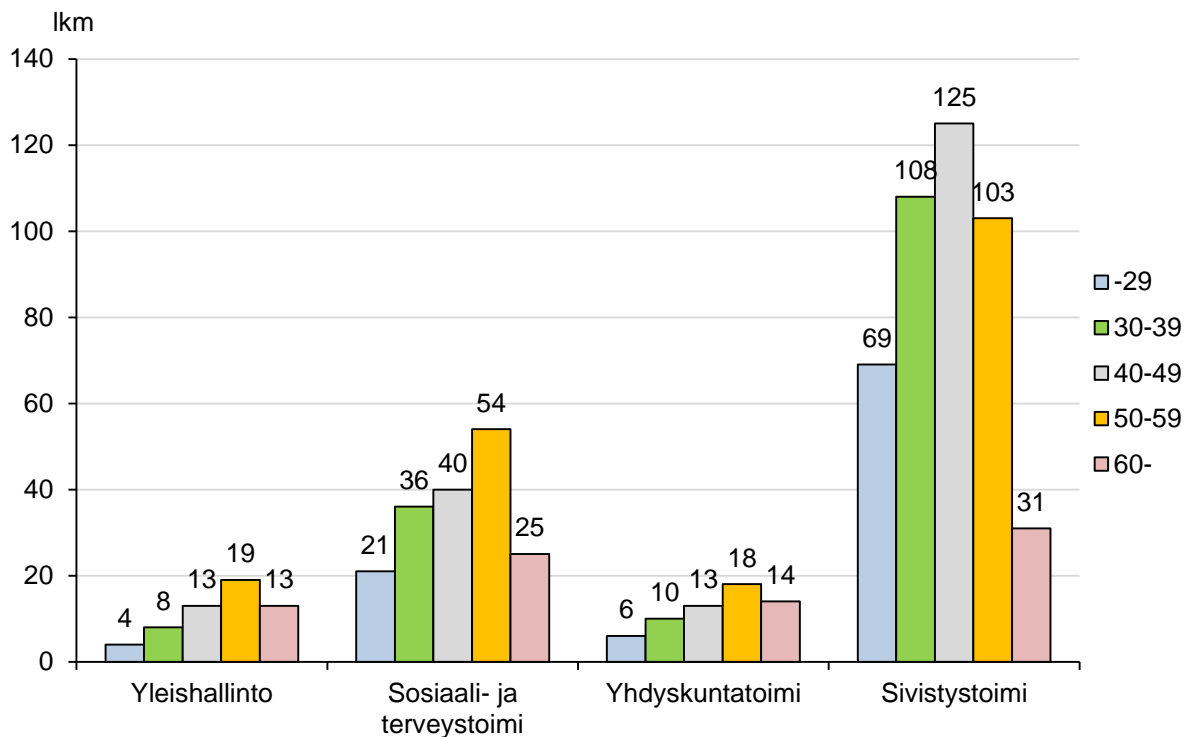
Kuvio 3: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2015



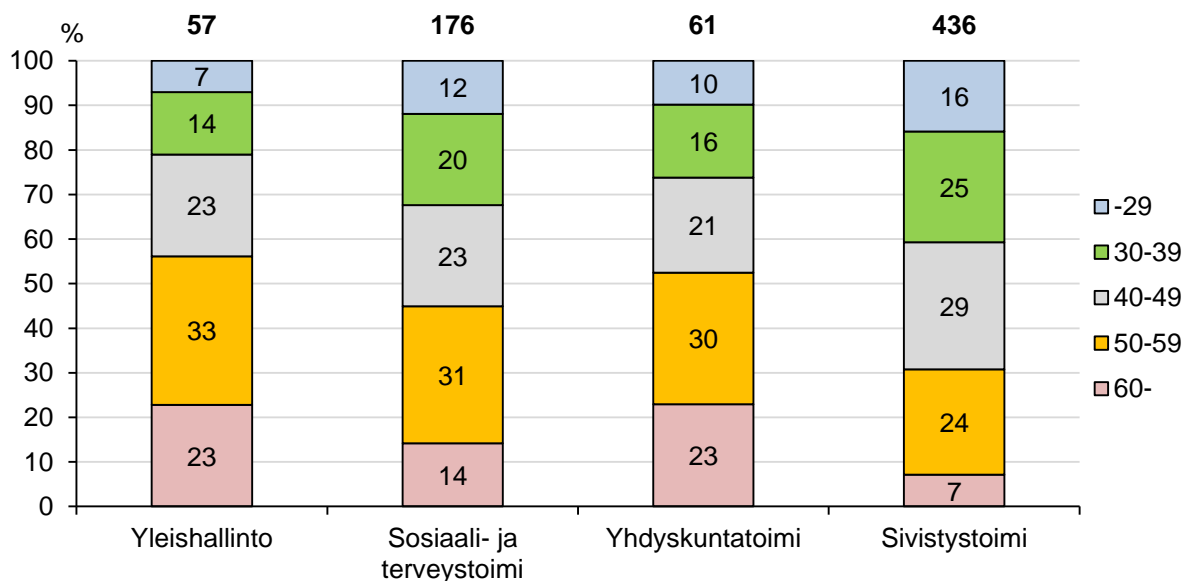
Kuvio 4: Vakanssien määrä vuosina 2010-2015¹

Henkilöstöhallinto tuottaa toimialoille omat ikärakennetaulukot, jolloin voidaan ennakoiden suunnitella tehtävien uudelleenjärjestelyjä ja henkilöstön sijoittumista eri tehtäviin, mahdollista uudelleen koulutusta jne. tavoitteena varmistaa riittävä osaaminen ja resursointi toimialoilla. Vastuu suunnittelusta on toimialoilla.

¹ Varhaiskasvatus ja sen 127 vakanssia siirtyi sosiaali- ja terveystoimesta sivistystoimeen 1.1.2013.



Kuvio 5: Henkilökunnan ikäjakauma (lkm) toimialoittain vuonna 2015

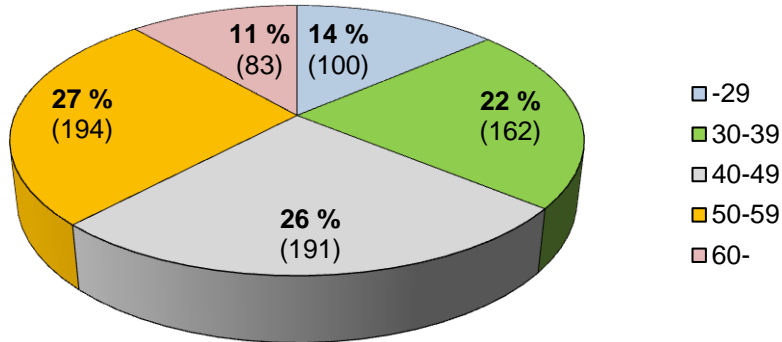


Kuvio 6: Henkilökunnan ikäjakauma (%) toimialoittain vuonna 2015

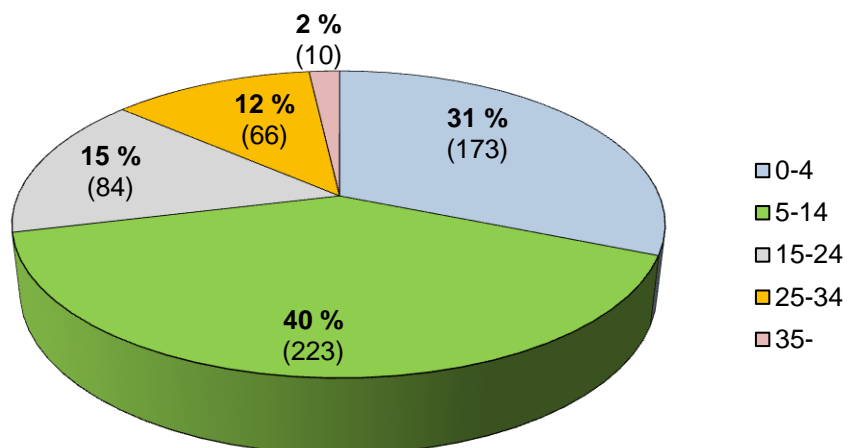
Henkilökunnan ikärakennetta, eläköitymisestä aiheutuvaa mahdollista osaamisvajetta ja niihin liittyviä toimenpiteitä käsitellään tarkemmin yhdessä esimiesten ja henkilöstöhallinnon kanssa toimialojen henkilöstösuunnitteluun liittyen. Suomessa tällä hetkellä eläkeikä on 63-68 vuotta. Kauniaisissa iän perusteella eläköityneiden keski-ikä oli 65,2 vuotta.

Henkilökunnan keski-ikä on **44,4 vuotta**. Suurin ikäryhmä on 50-59 -vuotiaat. Keskimääräinen palvelussuhteen kestoaika oli 11,5 vuotta.

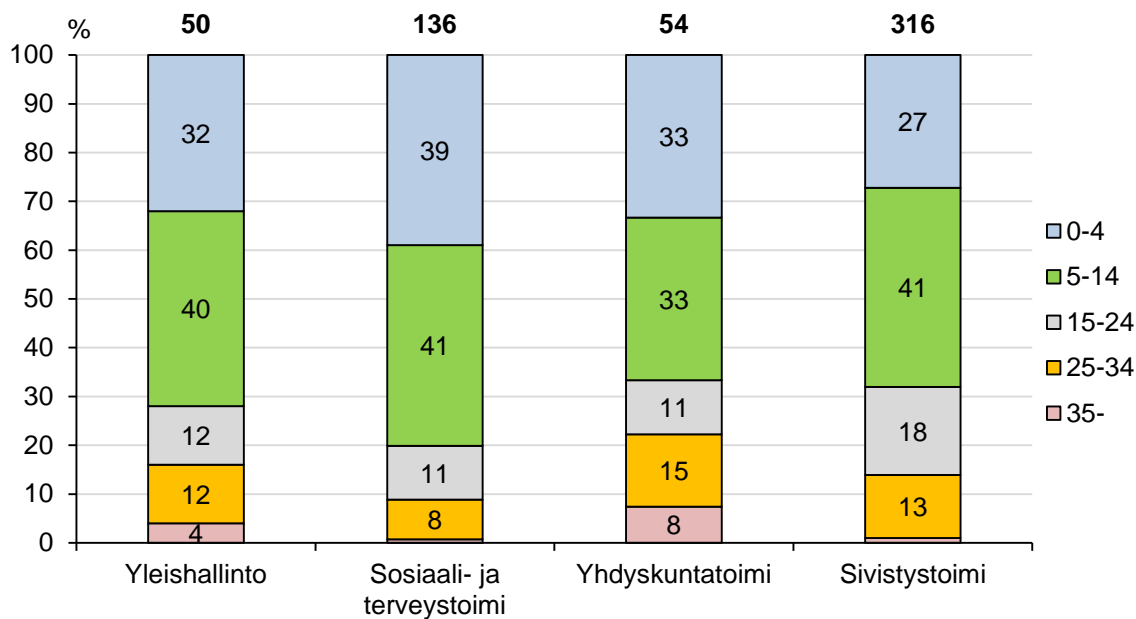
Kauniaisissa 2015 vuoden lopulla 2,9 % vakituksessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä oli maahanmuuttajataustaisia. Maahanmuuttajataustaisiksi lasketaan vakiintuneen käytännön mukaan henkilöstöstä ne, joilla on kotikielenä joku muu kuin suomi tai ruotsi.



Kuvio 7: Henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2015



Kuvio 8: Vakituksien henkilökunnan palvelusuhteen kesto vuonna 2015



Kuvio 9: Vakituisen henkilökunnan palvelusuhteen kesto toimialoittain vuonna 2015

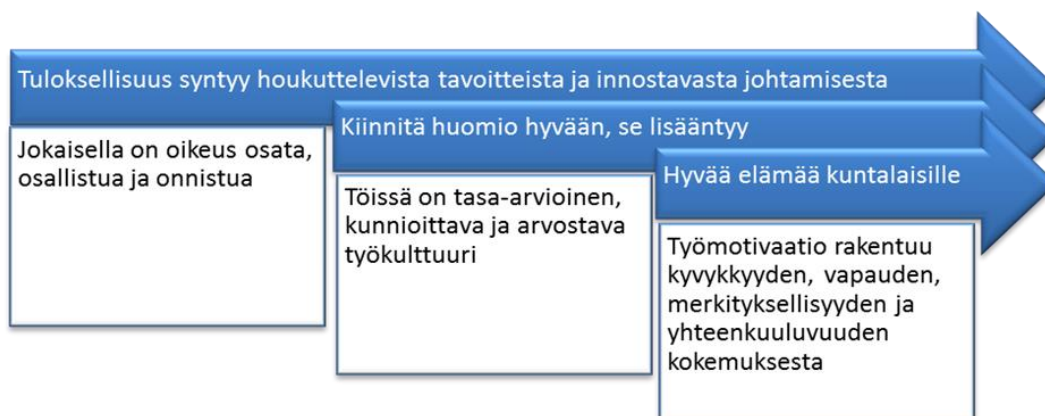
3. Osaamisen ja suorituksen johtaminen

Työnantajana kaupunki tarjoaa henkilöstölleen mahdollisuuden osaamisen lisäämiseen ja ylläpitämiseen samalla kun koko organisaatiota ja työyhteisöjä kehitetään.

Kaupungin strategiaprosessiin kuuluu työyhteisöjen itsearviointi ja kehittämistarpeiden määrittely suhteessa kaupungin arvoihin ja päämääriin. Työyhteisöt suunnittelevat ja arvioivat toimintaansa ja määrittelevät tavoitteiden toteuttamiseksi tarvittavan työyhteisön ja yksittäisen henkilön osaamisen. Arviointi auttaa löytämään työyhteisölliset ja yksilölliset kehityshaasteet suhteessa tavoitteisiin ja strategiaihin.

Esimiesten alaisensa henkilökunnan kanssa käymät kehitys-, tavoite- ja arviointikeskustelut ovat tärkeä johtamisen väline. Yhteiset keskustelut toimivat osaamisen ja suorituksen johtamisen tärkeimpänä välineenä ja niiden yhteydessä arvioidaan myös henkilökohtainen työsuoritus ja sovitaan yhdessä mahdollisista kehittämisalueista.

Kaupungin henkilöstöjohtamisen periaatteet



Keskitetyn henkilöstökoulutuksen painopistealueena on ollut johtamisen erikoisammattitutkintoon valmistava esimieskoulutus, joka päättyi keväällä 2015 ja uusi ryhmä aloitti syksyllä. Koulutus toteutetaan yhteistyössä Kirkkonummen kunnan ja Omnian kanssa. Keskitettyä henkilöstökoulutusta on niin ikään järjestetty myös työsuhteasioista ja työhyvinvoinnista.

Työyhteisöjen kehittämiseen varattua resurssia kohdennettiin myös esimiesten, henkilöstön ja työyhteisöjen työnohjaukseen ja konsultaatioon.

Henkilöstöhallinto vastaa keskitetystä koulutuksesta. Toimialat ja tulosalueet vastaavat alojensa ammatillisesta täydennyskoulutuksesta.

Vuotta aiemmin tehdyn henkilöstön työilmapiirin tulosten pohjalta suunniteltiin työyksikkökohtaisia kehittämishankkeita. Hankkeista raportoitiin sekä henkilöstöjaostolle että tarkastuslautakunnalle.

Omaishoitajuutta työnantajan taholta tukevassa ja tutkivassa hankkeessa henkilöstöhallinto toteutti aihetta koskevan kyselyn. Monivuotinen omaishoitajahanke päättyi vuoden lopulla. Hankkeen myötä kehitettiin omaishoitajuuteen liittyvä tietopankki kaupungin henkilöstön ja esimiesten tueksi.

Kaupunki työnantajana takaa henkilökunnalle mahdollisuuden olla mukana suunnittelemassa toimintojen uudelleenjärjestämistä ja kehittämistä. Tämä tapahtuu sekä toimialoilla että työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisissä tapaamisissa. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat on tehty uuden lain edellyttämällä tavalla ja toimialojen henkilöstösuunnittelua kehitetään edelleen. Suorituksen johtamisen ja palkitsemisen arvioiminen olivat keskeisiä kehittämisalueita vuoden aikana.

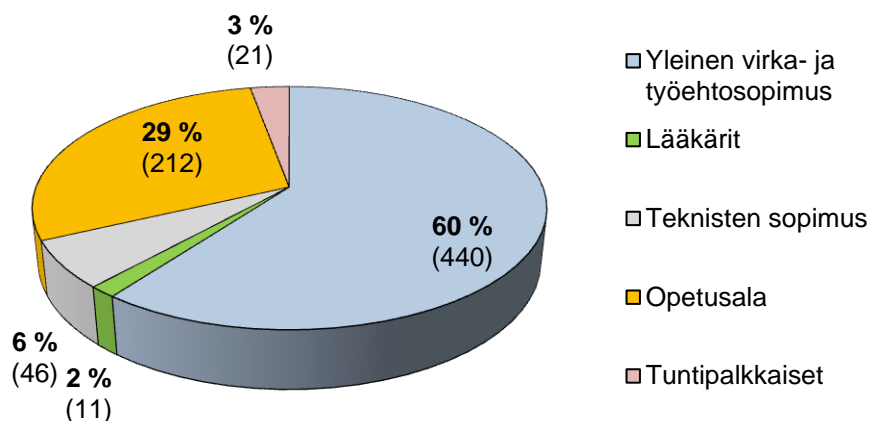
4. Palkkaus ja palkitseminen

4.1. Kunta-alan sopimukset

Kunta-alan sopimukset ovat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus, opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimus, teknisen henkilöstön sopimus, tuntipalkkaisen henkilöstön sopimus ja lääkärisopimus.

Enin osa henkilöstöstä runsaat 60 %, kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Seuraavaksi suurin sopimusala Kauniaisissa on opetusala noin 29 %.

Kunta-alan palkkaus perustuu tehtäviin ja niiden vaativuuteen sekä työtuloksiin, ammatinhallintaan ja palveluaikaan. Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuus ja sen lisäksi mm. seudun ja ao. ammattialan yleinen palkkataso. Henkilökohtaista lisää voidaan maksaa henkilökohtaisten työtulosten ja ammatinhallinnan ja muiden paikallisesti määriteltyjen henkilökohtaisten taitojen perusteella. Palkkapoliittisena tavoitteena on palkan hyvä yksilövastaavuus eli palkan määräytyminen kunkin työntekijän ja viranhaltijan työn vaativuuden ja henkilökohtaisten työsaavutusten mukaan. Tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso. Tehtävien vaativuutta verrataan saman hinnoittelukohdan / palkkaryhmän sisällä.



Kuvio 10: Henkilökunta kunta-alan sopimusten piirissä Kauniaisissa vuonna 2015

Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen lisän perusteina voivat olla hyvät työtulokset, erityistaidot ja – tiedot mikäli näitä voidaan käyttää laajemmin hyväksi työyhteisössä, tai muut työn onnistumisen kannalta tärkeät tekijät (esim. yhteistyökyky, vastuuntunto, joustavuus ja kehityshakuisuus). Harkinnanvaraista lisää voidaan myöntää myös kun henkilö ottaa myös erityistä henkilökohtaista vastuuta osaamisensa kehittämisestä, tiedon ylläpitämisestä ja jakamisesta työyhteisön hyväksi.

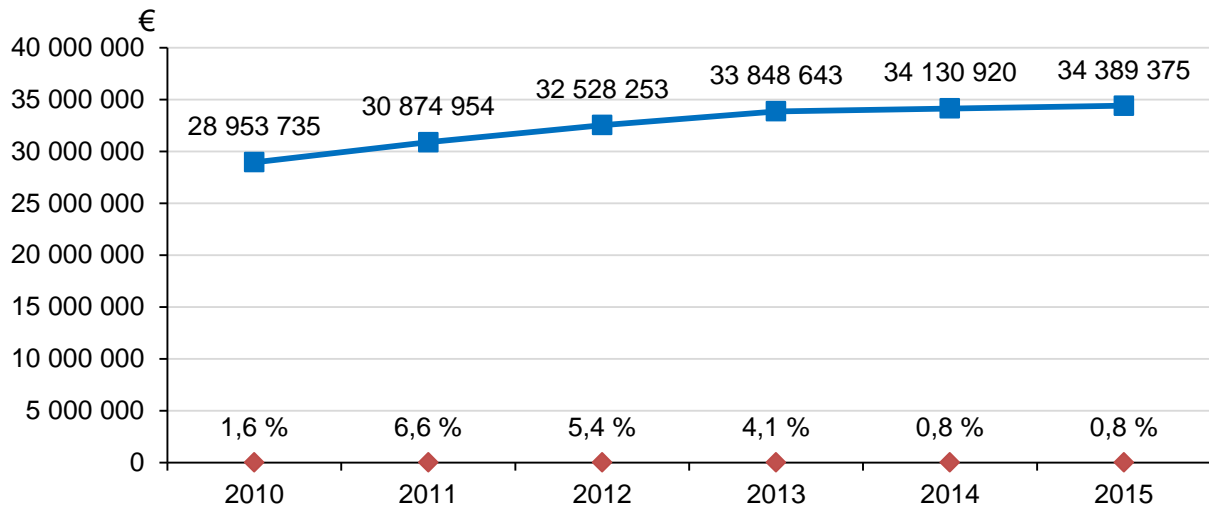
4.2. Henkilöstömenot

Kunta-alan sopimukset ovat voimassa 31.1.2017 saakka. Sopimuskausi muodostuu kahdesta jaksosta, joista ensimmäinen jakso oli 1.3.2014 - 31.12.2015 (22 kk) ja toinen jakso on 1.1.2016–31.1.2017 (13 kk). Sopimuksen voimassaolo jatkuu 31.1.2017 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Aiemmin sovitut kunta-alan sopimusten palkankorotukset toteutettiin 1.7.2015. Suurimmalla sopimusosalalla, kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä oleville ei toteutettu yleiskorotusta vaan korotus kohdentui joihinkin hallinnon ja sivistystoimen palkkahinnoittelujen alarajatarkistuksiin.

Taulukko 1: Henkilöstömenot vuonna 2015

	TP 2014	TA 2015	TP 2015	TP/TA Erotus 2015	TP/TA Toteuma-% 2015
Yleishallinto	-3 159 279	-3 239 789	-3 002 542	237 247	92,7 %
Sosiaali- ja terveystoimi	-8 655 682	-8 967 937	-8 821 647	146 290	98,4 %
Yhdyskuntatoimi	-3 090 936	-3 412 361	-3 098 624	313 737	90,8 %
Sivistystoimi	-19 225 024	-19 555 986	-19 466 563	89 423	99,5 %
YHTEENSÄ	-34 130 920	-35 176 073	-34 389 375	786 698	97,8 %



Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2010-2015

4.3. Palkkatuki ja työllistäminen

Henkilöstöhallinto on yhdessä toimialojen kanssa valmistautunut työlainsäädännön muutoksiin 1.1.2015 alkaen. Lainsäädännön muutosten myötä kuntien työmarkkinatuen kuntaosuus on kasvanut ja kasvaa huomattavasti. Työllisyidenhoitoa jatketaan ja kehitetään edelleen TE-toimiston ja uuden monialaisen työvoiman palvelukeskuksen kanssa. Loppuvuonna KH hyväksyi vuoden määräaikaisen hankkeen, jonka aikana on tarkoitus luoda Kauniaisiin työllistymistä edistävien palvelujen malli sekä edelleen kehittää palkkatuella työllistämisen keinoja. Hankkeen vetovastuu on ensisijaisesti sosiaalipalvelujen tulosalueella.

Vuoden aikana kaupunki tuki kuuden henkilön työllistämistä erilaisten palkkatuen avulla.

4.4. Palkitseminen ja palvelussuhde-edut

4.4.1. Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittämisen

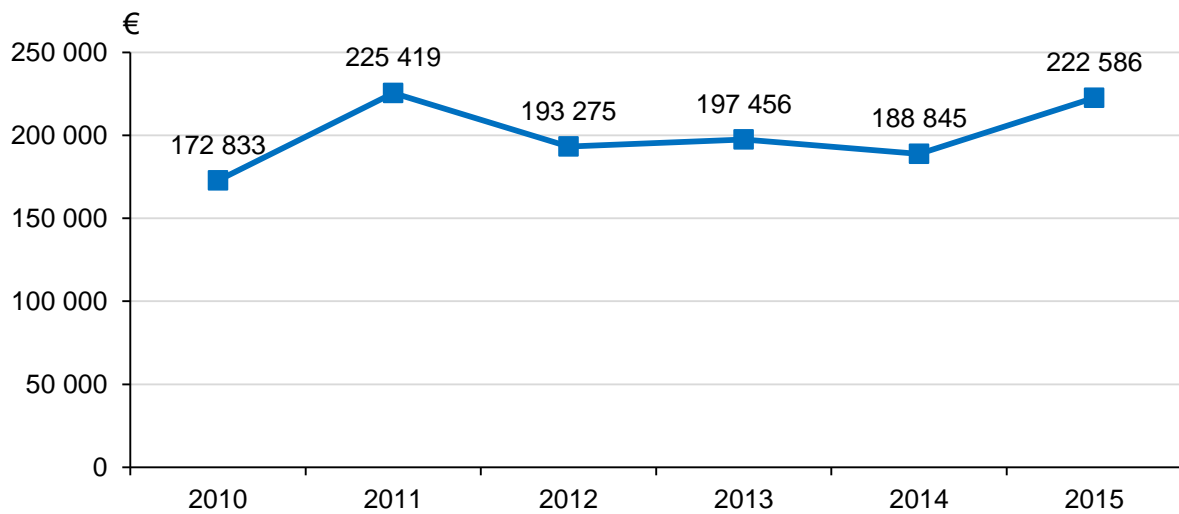
Kauniaisissa käytetään kertapalkkiota merkittävänä palkitsemisen muotona muun kannustavan palkkauksen ohella.

Henkilöstöjaosto on linjannut kertapalkkion käytön nopean ja välittömän palkitsemisen muotona.

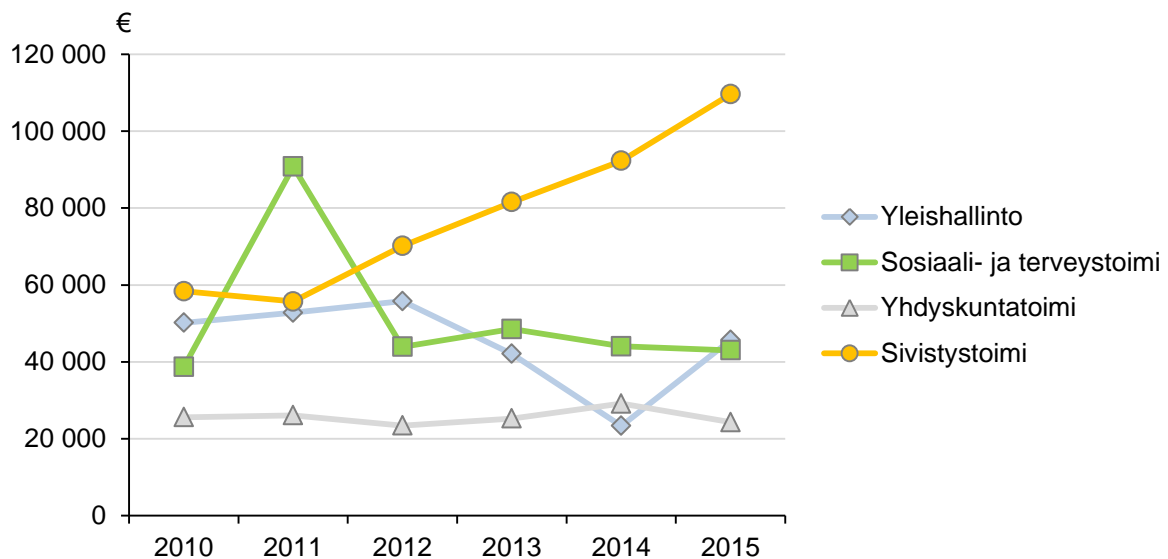
Kertapalkkion tavoitteena on henkilöstön työmotivaation lisääminen sekä tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantaminen ja sitä voidaan kohdentaa ryhmän tai yksilön palkitsemiseen. Kertapalkkioihin kannustavan palkkauksen elementtinä voidaan käyttää 0,4 % kunnan kuukausipalkkaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkojen yhteismäärästä aiemmin käytössä olleen kannustuslisäjärjestelmän tapaan. Palkkiota on sovittu maksettavaksi kaikilla sopimusaloilla.

Tuloksellisen toiminnan, hyvän johtamisen sekä kannustavan palkkauksen kehittämiseksi suorituksen johtamista kehitetään ensisijaisesti kehitys-, tavoite- ja arviointikeskustelujen avulla. Johtamisen tueksi valmisteltiin uusi arviointimalli ja arviointi- ja tavoitekeskustelun mallilomake uudistettiin.

4.4.2. Henkilöstökoulutus



Kuvio 12: Henkilöstökoulutuksen kustannukset vuosina 2010-2015



Kuvio 13: Henkilöstökoulutuksen kustannukset toimialoittain vuosina 2010-2015²

Henkilöstöhallinto vastaa koko organisaation keskitetystä henkilöstökoulutuksesta ml. johtamiskoulutus, valmennukset, työyhteisöjen kehittäminen sekä mittavasta sähköisiin päätöksentekoprosesseihin liittyvästä koulutuksesta. Kahden viime vuoden suuri panostus oli laaja johtamisen erikoisammattitutkintoon johtava koulutus, johon useat esimiehet osallistuivat ja joka osallisti ohjauksen muodossa laajasti viranhaltijajohtoa ja kollegoita. Koulutus toteutettiin oppisopimuskoulutuksena eikä siitä aiheutunut varsinaisia osallistumiskustannuksia kurssimaksujen tms. muodossa. Käytetty työaika palkkakustannuksineen ei ole koulutuskululaskennassa mukana. Samaa yhteistoimintamallia hyödynnettiin ja uusi koulutusryhmä Kirkkonummen kanssa aloitti syksyllä. Sosiaali- ja

² Varhaiskasvatus ja sen 127 vakanssia siirtyi sosiaali- ja terveystoimesta sivistystoimeen 1.1.2013.

terveystoimen henkilöstöllä on pakollinen lain edellyttämä täydennyskoulutus. Myös sivistystoimella, erityisesti opettajilla on kunta-alan sopimukseen perustuva täydennyskoulutusvelvoite. Pääkaupunkiseudulla on paljon eri viranomaisten järjestämää osallistujille maksutonta koulutusta.

Vuoden 2014 alussa astui voimaan laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Laki sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta. Työttömyysvakuutusrahasto korvaa toteutuneesta koulutuksesta työnantajalle osan palkkakuluista kolmen päivän osalta henkilöä kohden. Vuonna 2015 korvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi yhteensä 1221 kpl (1065 päivää edellisenä vuonna), ja kertymään laskettiin

- 1 koulutuspäivän osalta 97 henkilöä
- 2 koulutuspäivän osalta 82 henkilöä ja
- 3 koulutuspäivän osalta 320 henkilöä (268 ed.v.).

Yhteensä 499 henkilöä 700:sta osallistui koulutuksiin, 320 henkilöä (45 %) osallistui laissa tavoitellun kolmen päivän verran. Vuodelta 2015 Kauniaisten kaupungin koulutuskorvauksen summa on 24 100 euroa (edellisenä vuonna 21 500 euroa).

4.4.3. Henkilökunnan omaehtoisen liikunnan ja kulttuuripalvelujen hankkimisen tukeminen

Kaupunki tulee henkilökunnan omaehtoista liikumista ePassin muodossa 100 euroa/vuosi. Passin käyttö on mahdollista myös kulttuuripalvelujen hankkimiseen. Kaupungin henkilökunnasta 442 käytti ePassia 1167 kertaa vuonna 2015. Näistä 63 % käytettiin liikuntapalveluihin ja 37 % kulttuuripalveluihin.

Henkilökunnalla on mahdollisuus käyttää kaupungin uimahallia ja osallistua ohjattuun toimintaan (mm. vesijumppa) maksutta.

Liikuntakerho on yksi Kauniaisten kaupungin työntekijöiden henkilöstökerhoista. Se tukee taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia kaupungin joukkueiden osallistuessa työpaikkaurheilun palloilusarjoihin ja työntekijöiden osallistuessa massaliikuntatapahtumiin heidän edustaessaan Kauniaisten kaupunkia.

Vuonna 2015 kerhon tuki jakautui seuraavasti:

- Länsiväyläjuoksu	18 hlöä
- Finlandiahihto	1
- Paavo Nurmi Marathon	1
- Pääkaupunkijuoksu	1
- Tour de Helsinki –pyöräily	1
- Espoon Rantamaraton	1
- Vihtijärvihölkä	1

yhteensä 24 hlöä ja 705 €

Omaehtoisen terveyden edistämisen tukemista jatkettiin myös tarjoamalla henkilökunnalle mahdollisuus maksuttomaan juoksukouluun yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

4.4.4. Henkilökunnan muistaminen

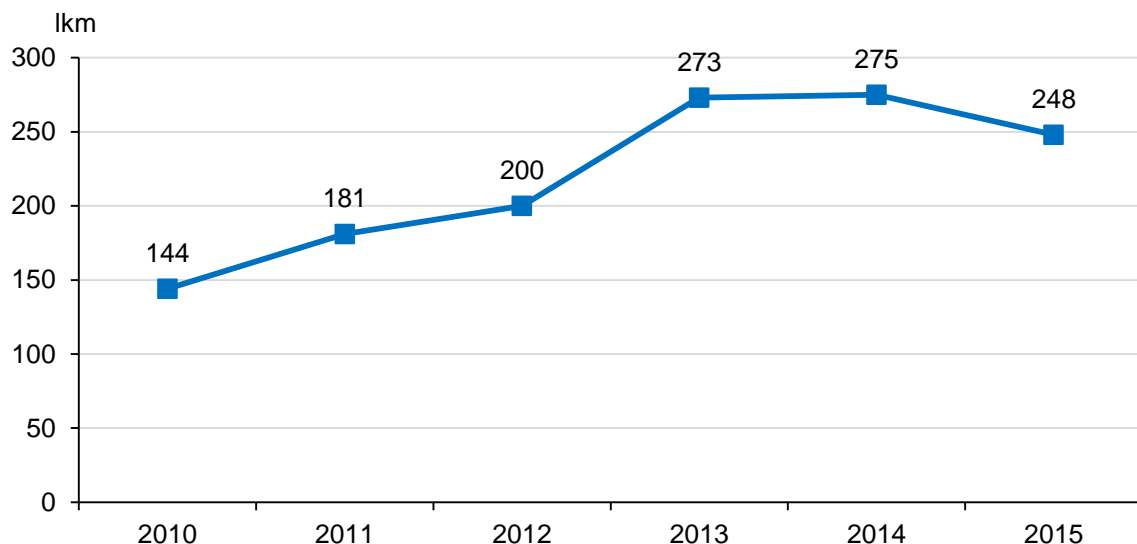
Suomen Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin sai yksi henkilö 40 vuoden palveluksesta ja viisi henkilöä 30 vuoden palveluksesta. Hopeisen ansiomerkin sai kahdeksan henkilöä 20 vuoden palveluksesta. Lisäksi työnantaja huomioi 50 vuotta täyttäviä ja eläkkeelle lähtevää henkilökuntaansa. Käytössä on myös ns. palkkioloma, joka myönnetään pitkän palvelusajan perusteella.

4.4.5. Palvelussuhdeasunnot

Kauniaisten kaupungilla on yhteensä 62 palvelussuhdeasuntoa, joista 24 on suorassa omistuksessa, 25 kiinteistöosakeyhtiöissä ja 13 välivuokrattua (VVO 5 kpl, KEVA 8 kpl³). Tällä hetkellä palvelussuhdeasunnoista on vuokrattu neljä kaupungin vuokra-asunnoiksi, yhdeksän eläkeläisille väistöasunnoiksi ja yksi HSY:n työntekijälle.

4.4.6. Työsuhdematkalippuseteli

Työsuhdematkalippusetelin hankki 248 henkilöä vuoden aikana. Kaupungin tuen suuruus, riippumatta henkilön asuinkunnasta ja käyttämästä joukkoliikenteen kulkuvälineestä, on kaikille samansuuruinen, enintään 25 % Espoo-Kauniaisen sisäisen tariffin mukaisesta lipun hinnasta, tällä hetkellä 10 euroa. Työsuhdematkalippuetu annetaan niille henkilöille, jotka käyttävät julkista liikennettä asunnon ja työpaikan välistä matkustamista varten.



Kuvio 14: Työsuhdematkalippusetelin käyttäjien määrä vuosina 2010-2015

5. Työhyvinvointi

5.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki edellyttää työnantajaa tarjoamaan työterveyshuoltoa, joka edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja

³ Kevan välivuokrattuja asuntoja on yhteensä 22 kpl (Koy Kalliokrouvi), joista 8 vuokrattu henkilökunnalle ja 14 kpl on kaupungin yleisinä vuokra-asuntoina. Ko. asunnot kuitenkin ensisijaisesti vuokrataan palvelussuhdeasunnoiksi (tarpeen ja kysynnän mukaan).

turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. Henkilöstöjaoston tehtävänä on päättää työterveyshuollon sisällöstä ja laajuudesta.

Kaupungin tarjoamassa työterveyshuollossa painopiste on ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyongelmiin puuttumisessa. Yhteistyö Lääkärikeskus Aavan kanssa on toiminut kiitettävästi koko sopimuskauden. Lääkärikeskuksen Tapiolan toimipiste on ollut kaupungin työterveyshuollon toimipiste.

Työpaikkaselvitykset tehtiin vuoden aikana kouluihin. Sisäilmaan liittyviä haasteita selviteltiin yhteistyössä työsuojelun ja kaupungin sisäilmatyöryhmän kanssa.

Varhaisen välittämisen -mallin mukainen toiminta on jatkunut hyvin. Esimiehet ovat olleet aktiivisia ja työterveysneuvotteluja on pidetty tavoitteena henkilöstön sairastavuuden vähentäminen ja työhyvinvoinnin ja työkykyisyyden edistäminen.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteet olivat v. 2015:

1. Ikääntyvät työntekijät pysyvät työkuntoisina
2. Parempi työkyky riskialoilla (ruoka- ja puhdistuspalvelut + kiinteistö ja kunnossapitopalvelut)
3. Yhteistyö lisääntyy johdon kanssa

Tavoitteisiin päästiin osittain. Henkilökunnalla on mahdollisuus sähköisen terveystarkastuksen avulla saada tietoa terveydentilastaan ja tarvittaessa konsultoida työterveyshuoltoa. Rakennuskonttorin henkilöstölle pilotoitiin terveyden edistämisen- ja hyvinvointiohjelma, ”Elämäsi Kuntoon” -ryhmä. Yhteistyö johdon kanssa käynnistyi ja työterveyshuolto kävi johtoryhmien kokouksissa.

Haasteita aiheutui työpaikkojen sisäilmaongelmista. Niitä oli useammassa kohteessa ja tutkimuksiin sekä työntekijöiden terveyden seurantaan panostettiin paljon. Työterveyshuolto toimi yhteistyössä työsuojelun ja sisäilmatyöryhmän kanssa kaikissa sisäilmaan liittyvissä asioissa. Yhteistyöllä päästiin nopeasti etenemään tutkimuksissa.

Työsuojelutoimikunnan kanssa työterveyshuolto kehitti riskien raportointitapaa, työsuojelun toimintaohjelmaa, sekä päivitti päihdeohjelman. Esimiehille järjestettiin Kevan koulutus varhaisesta välittämisestä ja kuntoutuksesta.

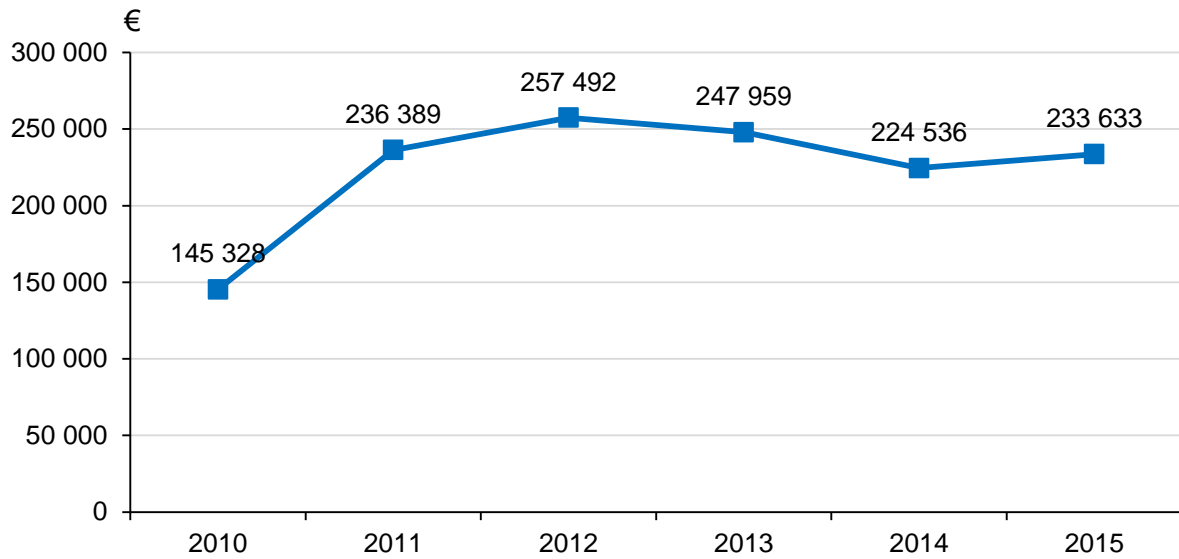
Henkilöstön työtyytyväisyys tutkimus (Henty) tehtiin jälleen parin vuoden tauon jälkeen (FCG). Sen purkamista hiottiin yhdessä henkilöstöpäällikön ja työsuojelun kanssa. Lisäksi henkilöstötutkimus esiteltiin laajassa johtoryhmässä. Työterveyspsykologi luotsasi parissa työyhteisössä kehittämisideoita sen tiimoilta.

Työterveyshuolto osallistuu tarvittaessa henkilöstön koulutus- ja tiedotustilaisuuksiin.

Sairauspoissaolot johtuivat vuonna 2015 pääosin tuki- ja liikuntaelinvaivoista, mielen-terveysongelmista sekä flunssista.

Henkilökunnalle tarjottiin mahdollisuus taas ottaa influenssarokote. Lisäksi erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa panostettiin rokottamaan henkilöstöä laajasti. Yhteensä rokotettuja on noin 160 henkilöä.

Työntekijät on lähetetty valtakunnallisiin kuntoutuksiin tarpeen mukaan. Omia kuntoutusryhmiä ei ole perustettu.



Kuvio 15: Henkilökunnan työterveyshuollon kustannukset vuosina 2010-2015

5.2. Sairauspoissaolot

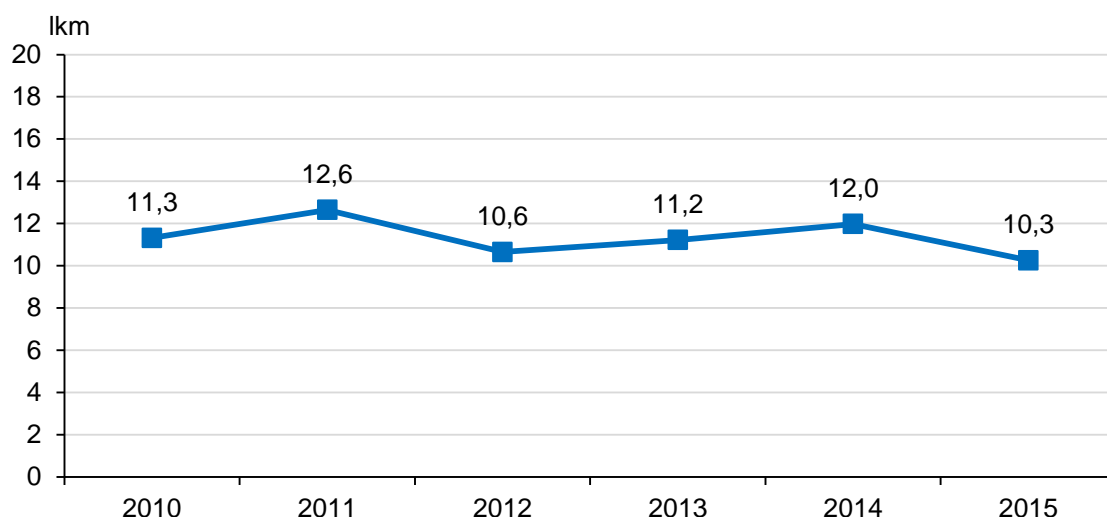
Poissaoloihin pyritään vaikuttamaan mm. varhaisen välittämisen mallin avulla. Työhön paluu pitkiltä sairauslomilta vaatii usein työntekijän, esimiehen, työterveyshuollon ja tarvittaessa henkilöstöhallinnon yhteistyötä.

Henkilöstö- ja palkkahallinto tuottaa erikseen toimialoille sairauspoissaolot varhaisen välittämisen mallin mukaisesti.

Taulukko 2: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden toimialoittain vuonna 2015⁴

	Sairauspoissaolopäivät	Henkilöt	Päivät/Henkilö
Yleishallinto	580	70	8,3
Sosiaali- ja terveystoimi	2 636	202	13,0
Yhdyskuntatoimi	1 277	106	12,0
Sivistystoimi	4 406	490	9,0
YHTEENSÄ	8 899	868	10,3

⁴ Henkilöiden määrä sisältää kaupungin kaikki työntekijät, mukaan lukien vuoden aikana lopettaneet.



Kuvio 16: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden vuosina 2009-2015

Taulukko 3: Eripituisten sairauslomien päivät ja kerrat toimialoittain vuonna 2015

	1-3 päivää		4-7 päivää		8-14 päivää		15-30 päivää		yli 30 päivää		Kaikki	
	Yht.	Kerrat	Yht.	Kerrat	Yht.	Kerrat	Yht.	Kerrat	Yht.	Kerrat	Yht.	Kerrat
Yleishallinto	139	71	98	18	67	7	159	8	117	2	580	106
Sosiaali- ja terveystoimi	741	386	456	86	716	71	570	29	153	3	2 636	575
Yhdyskuntatoimi	188	100	118	24	229	19	343	15	399	9	1 277	167
Sivistystoimi	1 592	912	720	140	673	64	754	35	667	15	4 406	1 166
YHTEENSÄ	2 660	1 469	1 392	268	1 685	161	1 826	87	1 336	29	8 899	2 014

5.3. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminnalla tuetaan työyhteisöjen omaehtoista itsenäistä toimintaa. Sen tavoitteena on, että työyhteisöt itse jatkuvasti arvioivat ja kehittävät omaa toimintaansa, työympäristöään ja henkilöstöään. Toimintaa, työympäristöä ja henkilöstöä kehitetään työturvallisuuden, työkyvyn ja hyvinvoinnin sekä tuloksellisuuden kannalta suotuisalla ja kestäväällä tavalla. Työsuojelun tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi parantaa työympäristöä ja työolosuhteita sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

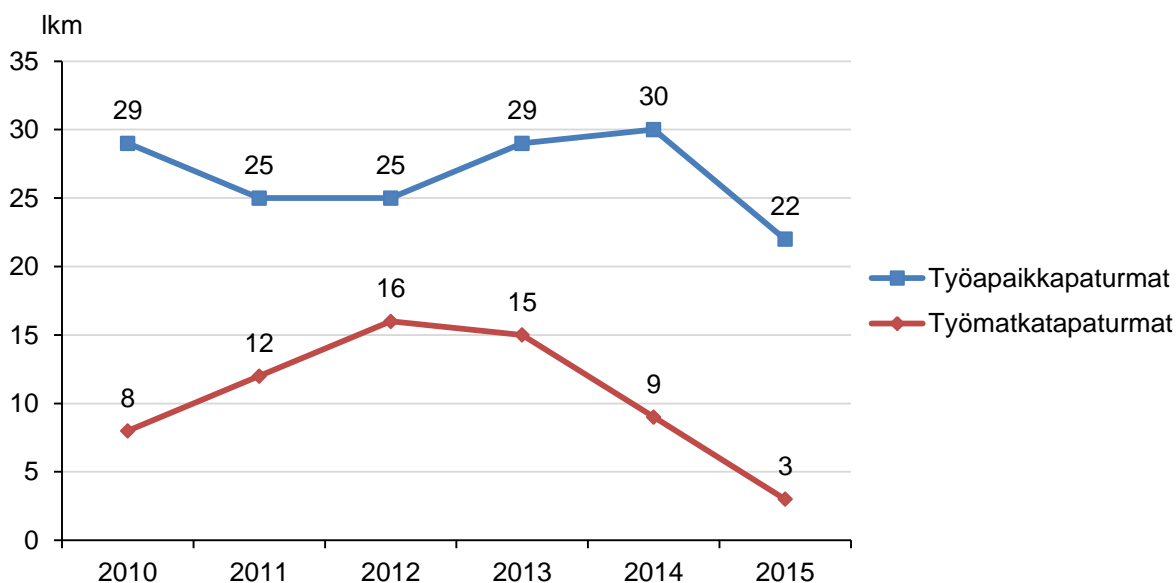
Työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä työsuojeluasioissa toimii työsuojelutoimikunta. Työsuojelu yhdessä työterveyshuollon kanssa koulutautui työsuojelulainsäädäntöön ja käytäntöihin. Henkilöstöpäällikkö toimii myös kaupungin työsuojelupäällikkönä.

Työsuojelu toimii läheisessä yhteistyössä mahdollisiin sisäilmaongelmiin ja kosteusvaurioihin nimetyn työryhmän kanssa.

Pääkaupunkiseudun yhteisenä tavoitteena on mm. kehittää yhteisiä hyviä käytäntöjä työhyvinvoinnin edistämisen alalla. Työhyvinvoinnista ja työsuojelusta vastaavat viranhaltijat tapaavat säännönmukaisesti.

5.4. Työtaturmat

Vuonna 2015 sattui 22 työpaikkataturmaa (edellisenä vuonna 30). Työmatkataturmia oli 3 (edellisenä vuonna 9). Vakuutusyhtiö Pohjolan kanssa on käynnistynyt aiempaa laajempi yhteistyö työturvallisuuden ja riskienhallintamenetelmien kehittämiseksi.



Kuvio 17: Työpaikkataturmat ja työmatkataturmat vuosina 2010-2015

5.5. Työtyytyväisyys

Henty-tutkimus eli henkilökunnan työilmapiiritutkimus tehtiin vuonna 2015. Vastausaktiivisuus oli 63 %. Tutkimus on aiemmin tehty vuosina mm. 2013, 2010, 2008 ja 2005.

Koko kaupungin tasolla kolme parasta arvosanaa saivat seuraavat:

- koen tekevänäi arvokasta työtä (4,63)
- nykyiset työtehtäväni ovat mielekkäitä (4,35)
- tunnen kuuluvani työryhmään/tiimiin (4,21)
- työni vastaa osaamistasoani (4,21).

Kehittämishaasteita on koko kaupungin tasolla seuraavissa kohdissa:

- ristiriidat käsitellään avoimesti (3,03)
- palkkauksessa on otettu huomioon henkilökohtaiset työtulokset (3,12)
- yksikköjen tiedonkulku (3,37).

Henty- tuloksia on käsitelty kaupungin johtoryhmissä, toimialoilla ja työyksiköissä tavoitteena pohtia oman työyhteisön vahvuuksia ja kehittämiskohteita sekä miten kehittämishaasteisiin

voidaan vastata. Tuloksia tarkastellaan myös työterveyshuollon ja työsuojelun toimintaohjelmaa ja suunnitelmia tehtäessä.

6. Yhteistoiminta

Kaupungin edustuksellinen lakisääteinen yhteistyöelin on **yhteistyökomitea**. Lisäksi henkilöstön edustajien tulee olla mukana yksittäistä yksikköä tai ammattiryhmää koskevan asian käsittelyssä. Olennaista on henkilöstön edustajien osallistuminen valmisteluun.

Yhteistyökomiteassa käsiteltiin mm. talousarviota, henkilöstöpolitiikkaa ja koko kunnan kehittämistä koskevia hankkeita. Komitea kokoontui vuoden aikana 8 kertaa. Henkilöstöpäällikkö toimii yhteistyökomitean puheenjohtajana.

Yhteistoimintalain tarkoitus on "edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa, turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet sekä edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua".

Lain mukaan kunnassa on vuosittain laadittava sellainen henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käyvät ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet. Työsuhdemuotoja ovat toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, määräaikainen palvelussuhde ja osa-aikatyö.

Kauniaisissa henkilöstö palkataan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelusuhteisiin, henkilöstösuunnitelma on talousarviokirjassa ja että em. työsuhdemuotojen käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa 31.12. mukaan.

Lain mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on käsiteltävä ainakin sellaiset asiat, jotka koskettavat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien yhteistyössä
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos niillä voi olla henkilöstövaikutuksia (esim. ulkopuolisen työvoiman käyttö)
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista

7. Työyhteisöviestintä

Hyvin hoidettu työyhteisöviestintä tukee johtamista ja sillä on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Johdolla on keskeinen merkitys avoimen ja vuorovaikutteisen kulttuurin luomisessa. Työhyvinvointiin vaikuttavat viestinnän vastavuoroisuus, avoimuus ja nopeus sekä työyhteisön luottamuksellinen ilmapiiri. Parhaimmillaan työyhteisöviestintä edistää avoimen ja vuorovaikutteisen kulttuurin luomista ja vahvistaa yhteisöllisyyttä ja motivaatiota.

Sisäisen viestinnän pääpaino on verkkoviestinnän kehittämisessä ja merkittävien viestintäkanava on intranet perinteisiä esimiesfoorumeja ja työpaikkakokouksia unohtamatta. Sosiaalisen media käyttöä on entisestään lisätty. Uusille työntekijöille järjestetään vuosittain tutustumistilaisuuksia, joissa kerrotaan kaupungin päätöksenteosta, organisaatiosta ja työskentelykulttuurista. Sisäisen viestinnän välineitä ovat myös tiedotteet, kyselyt, sähköpostit ja kehitys- ja tavoitekeskustelut.

8. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus

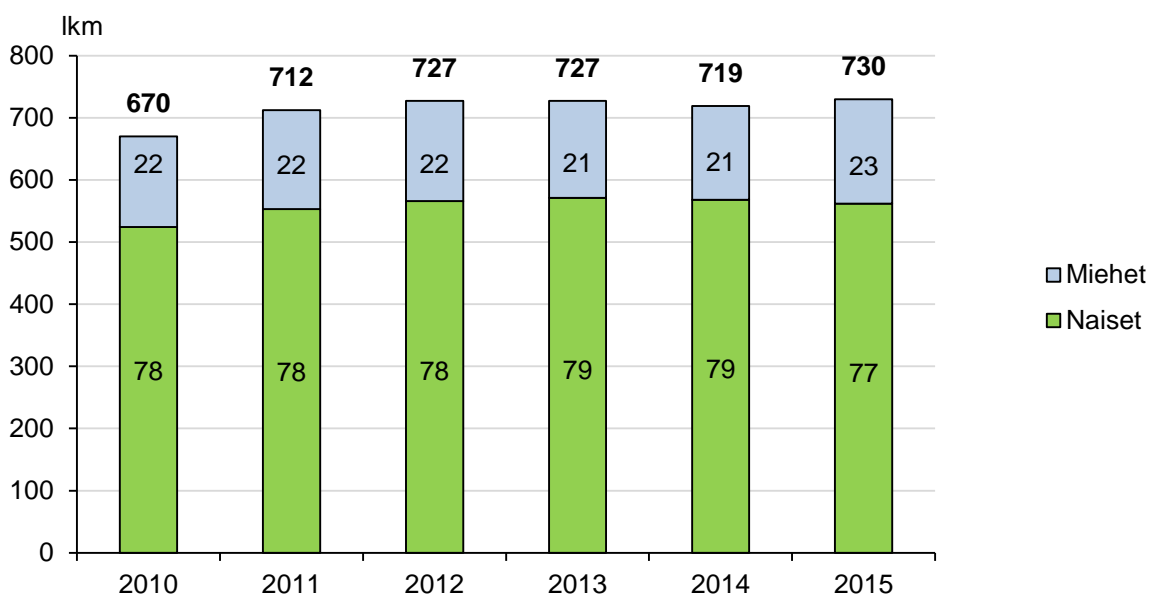
Kaupungin strategisena linjauksena on edistää henkilöstön hyvinvointia. Kauniainen työnantajana tukee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjintää. Tavoitteena on myös kannustavan, arvostavan ja erilaisuutta hyväksyvän työkuulttuurin kehittäminen.

Naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että miehiä ja naisia kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikan arjen erilaisissa tilanteissa. Naisilla ja miehillä on työpaikalla samat edut, oikeudet ja velvollisuudet.

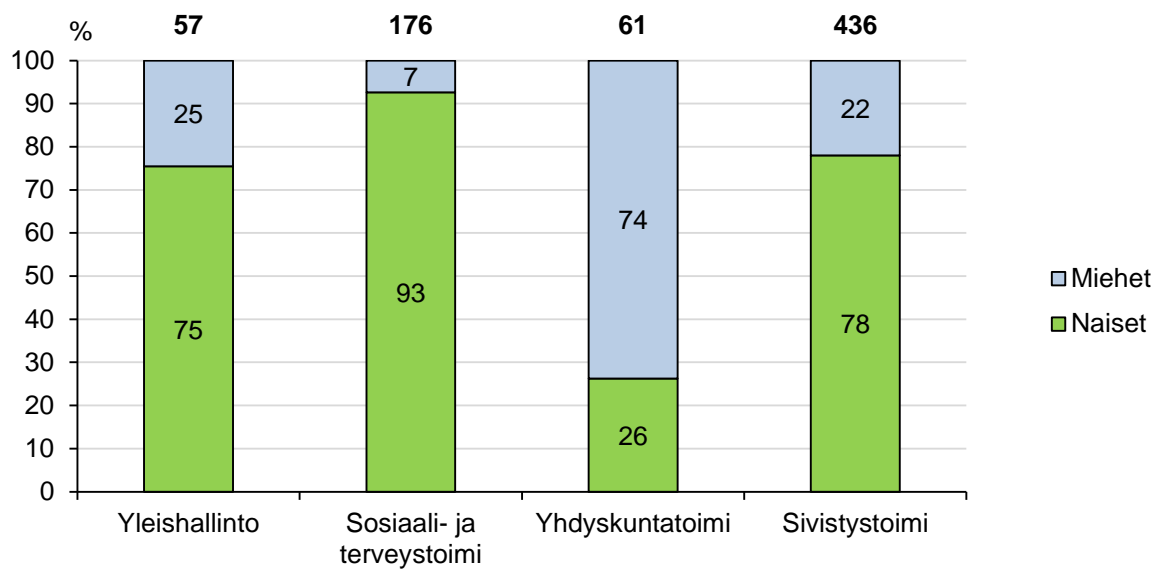
Työnantaja huolehtii, ettei kukaan työntekijä joudu epäedulliseen asemaan henkilöönsä, taustaansa tai yksityiselämänsä liittyvien syiden vuoksi. Näitä syitä ovat mm. sukupuoli, ikä, etninen tausta ja poliittinen toiminta.

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistumisen tavoitteena on tasa-arvoisen näkökulman ja ajattelutavan juurtuminen kaikkeen työpaikan henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon ja kehittää sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, jotka tukevat tasa-arvon edistämistä osana kaupungin toimintaa.

Henkilöstöstä naisia oli 77 %, miehiä 23 %.



Kuvio 18: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta vuosina 2010-2015



Kuvio 19: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2015

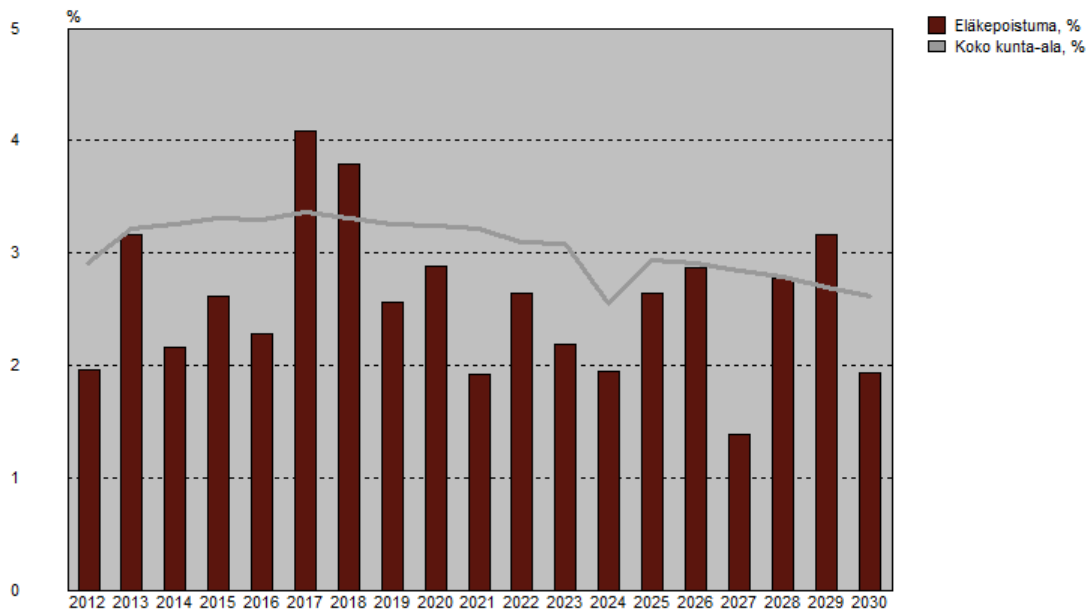
9. Eläköityminen

Taulukko 4: Vakituisten henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2015

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
Yleishallinto	50	16,0	(8)	2,0	(1)
Sosiaali- ja terveystoimi	136	5,9	(8)	0,7	(1)
Yhdyskuntatoimi	54	5,6	(3)	3,7	(2)
Sivistystoimi	316	6,6	(21)	1,9	(6)
YHTEENSÄ	556	7,2	(40)	1,8	(10)

Kunta-alan eläkepoistuma

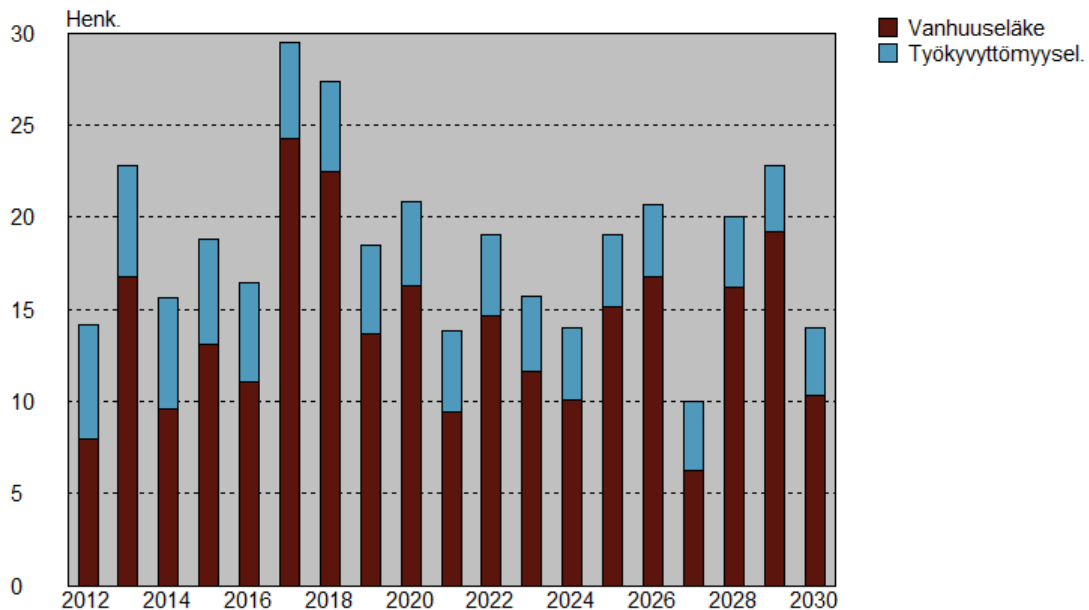
Kauniaisten kaupunki
2012-2030
%



Kuvio 20: KEVA:n ennuste Kauniaisten kaupungin eläkepoistumasta vuosina 2012-2030

Kunta-alan eläkepoistuma (KuEL ja VaEL)

Kauniaisten kaupunki
2012-2030
Henk.



Kuvio 21: KEVA:n ennuste Kauniaisten kaupungin eläkepoistumasta vuosina 2012-2030 (KuEL ja VaEL)

Huomattavaa on, että KEVAN arvio työkyvyttömyyseläkkeiden osalta ei näytä toteutuvan. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon, työsuojelun, työn kehittämisen ja hyvän johtamisen avulla pyritään edistämään henkilöstön työturvallisuutta ja työkykyisyyttä sekä vähentämään ennenaikaisia työkyvyttömyysperustaisia eläköitymisiä.

Vuoden 2015 aikana eläköityi iän perusteella 10 henkilöä. Heidän keski-ikänsä oli 65,2 vuotta. Vuoden aikana ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kolme henkilöä.

Taulukko 5: Vakituisten henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuosina 2010-2015

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
2015	556	7,2	(40)	1,8	(10)
2014	555	8,3	(46)	2,3	(13)
2013	552	6,7	(37)	1,6	(9)
2012	540	8,3	(45)	1,5	(8)
2011	537	6,9	(37)	0,6	(3)
2010	515	8,7	(45)	1,9	(10)

Henkilöstöhallinto edellyttää, että kaikille organisaatiosta lähteville tarjotaan mahdollisuus palautteen antoon lähtöhaastattelun muodossa. Palaute voidaan jättää myös nimettömänä. Saatu palaute käsitellään toimialajohdon kanssa. Tavoitteena on, että palautteiden avulla voidaan arvioida ja kehittää edelleen työyhteisöjen toimintaa. Palautteenantomahdollisuuden käyttäminen on ollut aika vähäistä.

Virkojen ja toimien täyttölupamenettely koskee tehtäviä, joita ei ole hyväksytty talousarvion henkilöstöliitteessä. Lisäksi kaikilla toimialoilla edellytetään tarkastelemaan toimintoja ja prosesseja kriittisesti myös taloudellisuus- ja tehokkuusnäkökulmasta.

Toimialajohto pitää päätöksentekoa ja joustavoitettua rekrytointia määrärahan puitteissa kannustavana ja oikea-aikaisen johtamisen mahdollistajana.