
Henkilöstökertomus 2016

KH 29.3.2017



Kauniaisten kaupunki
Grankulla stad

Sisällysluettelo

Johdanto	2
Kaupungin arvot ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet.....	2
Organisaatio.....	2
Henkilöstöjaosto.....	3
Toimialojen vuosikatsaus.....	3
Henkilöstö	5
Osaamisen ja suorituksen johtaminen	9
Palkkaus ja palkitseminen	10
Kunta-alan sopimukset.....	10
Henkilöstömenot.....	11
Palkkatuki ja työllistäminen.....	12
Palkitseminen ja palvelussuhde-edut.....	12
Kannustavan palkkauksen ja palkittamisen kehittäminen.....	12
Henkilöstökoulutus.....	12
Henkilökunnan omaehtoisen liikunnan ja kulttuuripalvelujen hankkimisen tukeminen.....	14
Henkilökunnan muistaminen.....	14
Palvelussuhdeasunnot.....	14
Työsuhdematkalippuseteli.....	14
Työhyvinvointi	15
Työterveyshuolto.....	15
Sairauspoissaolot.....	16
Työsuojelutoiminta.....	17
Työtapaturmat.....	18
Yhteistoiminta	18
Työyhteisöviestintä	19
Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	19
Eläköityminen	21

Liite: Palkkakartoitus

Johdanto

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

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 kiinnitetään huomiota tuloksellisuutta mahdollistavaan työkuultuuriin. Olemassa olevaa henkilöstöresurssia tarkasteltaessa huomioidaan lakisääteinen henkilöstön kehittämis- ja koulutustoiminta, henkilöstön ikä ja arvioidut eläköitymiset, työkykyisyys, sairastavuus ja työyksikkökohtainen henkilöstön vaihtuvuus.

Aiemmin sovitut kunta-alan sopimusten palkankorotukset toteutettiin 1.2.2016. Vuoden lopulla vahvistettiin kilpailukyky sopimus, joka kunta-alalla astui voimaan vuoden 2017 puolella.

Myös kaupungin oma talouden tasapainottamisohjelman laadinta aloitettiin kertomusvuoden alussa.

Kaupungin arvot ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet

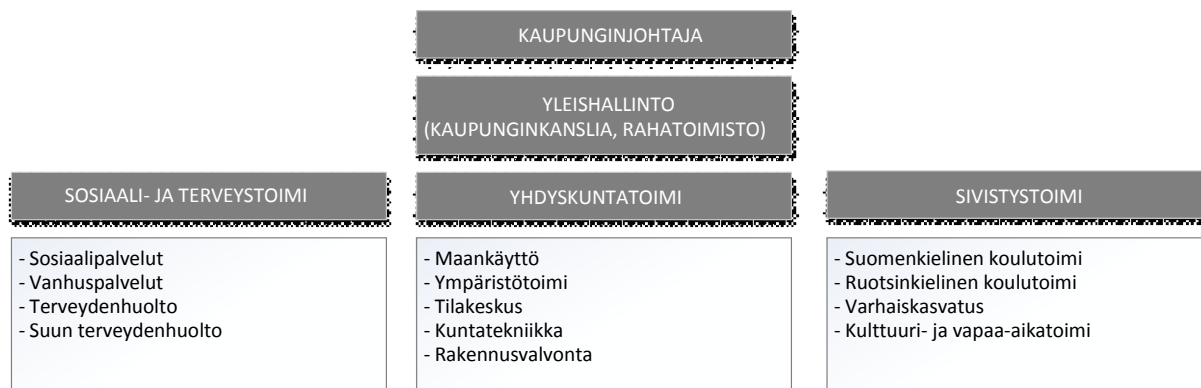
Kauniainen on tulevaisuuteen suuntaava, kulttuuriperintöä kunnioittava ja ihmisläheinen kaupunki, jonka viihtyisä ympäristö ja ajanmukaiset kaksikieliset palvelut edistävät yhteistä hyvinvointia. Kaupunginvaltuusto on vahvistanut toimintaa ohjaaviksi arvoiksi:

- 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 edistäen monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta korostavien työyhteisöjen hyvinvointia.

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 2016

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.

Henkilöstöjaosto

Kaupunginhallitus on nimennyt alaisensa henkilöstöjaoston huolehtimaan kaupungille työnantajana 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 (1.1.–16.11.2016)

Annukka Alapappila (17.11.–31.12.2016)

Anna Lena Karlsson-Finne

Kaupunginjohtaja on jaoston pysyvä asiantuntija. Henkilöstöjaoston esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö.

Toimialojen vuosikatsaus

Yleishallinnon henkilöstömitoitukseen ei tehty muutoksia vuoden 2016 aikana, sen sijaan muutama tehtävä on jätetty kokonaan täyttämättä ja avoimeksi tulleita tehtäviä on rekrytointisyyistä pidetty osan vuotta täyttämättä. Osa yleishallinnon henkilöstövahvuuteen suunnitelluista vähennystoimenpiteistä liittyvät tulevaan sote- ja maakuntahallintoon siirtymiseen.

Sosiaali- ja terveystoimen merkittävin henkilöstöä koskenut muutos vuonna 2016 liittyi edellisen vuoden tapaan vanhuspalvelujen rakennemuutokseen. Vuoden 2016 alussa päättyi Villa Bredan vanhainkodin toiminta, mikä korvattiin ostopalveluilla Villa Bredan palvelukampuksen valmistumiseen asti vuonna 2018. Kaupunginvaltuusto hyväksyi 13.6.2016 § 32 (SOTE 15.12.2015) Tammikummun terveyskeskussairaalan toiminnan lakkauttamisen ja Kauniaisten siirtymisen käyttämään Espoon sairaalan palveluja maaliskuusta 2017 alkaen. Tammikummun hoitohenkilökunta (osastonhoitaja,

12 sairaanhoitajaa, 8 lähihoitajaa,) voi halutessaan siirtyä Espoon sairaalan palvelukseen vanhoina työntekijöinä ja suuri osa heistä siirtyikin uuden työnantajan palvelukseen. Terveysaseman henkilökunta selvisi hyvin toiminnan siirtämisestä lähes puoleksi vuodeksi väistötiloihin terveysaseman korjaustöiden ajaksi. Myös Apotti-hanke työllisti henkilökuntaa enenevässä määrin.

Yhdyskuntatoimen toimialan henkilöstösuunnitelma vuonna 2016 sisälsi 57 henkilöä, edelleen vastaten vuoden 2003 tasoa. Vuoden aikana oli useita henkilömuutoksia ja ajoittaista henkilöstövajausta.

Toimialan tulosalueilla erityisesti tilakeskuksessa oli vaikea henkilöstötilanne lukuisien vaihdoksien ja sijaisuuksien myötä. Uusi rakennuttajapäällikkö aloitti tehtävässään helmikuussa edeltäjän irtisanouduttua. Tilakeskukseen valittiin keväällä myös uusi projekti-insinööri. Lisäksi talonrakennushankkeissa työskenteli 2 määräaikaista sijaista. Pitkäaikainen kiinteistömestari jäi eläkkeelle, minkä johdosta myös kiinteistöyksikössä oli tehtävien vaihdoksia ja uusia nimityksiä. Rakennusvalvonnan assistentti irtisanoutui kesällä. Seuraajan rekrytointi pitkittyi, mikä kuormitti toimialasihteeriä. Kunnossapitotyöntekijöiden osalla oli vajausta vuoden aikana.

Sivistystoimen henkilökunnassa oli 424 henkilöä ja 24 esimiestä. Sivistystoimen johtoryhmä kokoontuu kerran viikossa. Sivistystoimen Koko Hela Grani -verkoston tapaamiset 2 x/vuosi ja sivistystoimen kaikkien esimiesten tapaamiset 2 x/vuosi 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 (2014–18) on koko sivistystoimen yhteinen digitalisaatiohanke, missä on kartoitettu opettajien digiosaamista, kehitetty digiosaamisen mittareita ja kehitetty, testattu it-pedagogisen tuen eri malleja ja järjestetty yli 40 työpajaa henkilökunnalle. Vuoden 2015–16 aikana opetushenkilökunnan digiosaaminen kehittyi merkittävästi.

Sivistystoimen rekrytointi on vuoden aikana onnistunut hyvin. Sivistystoimessa on perehdyttämissuunnitelma uusille työntekijöille kaupungin perehdytysoppaan lisäksi.

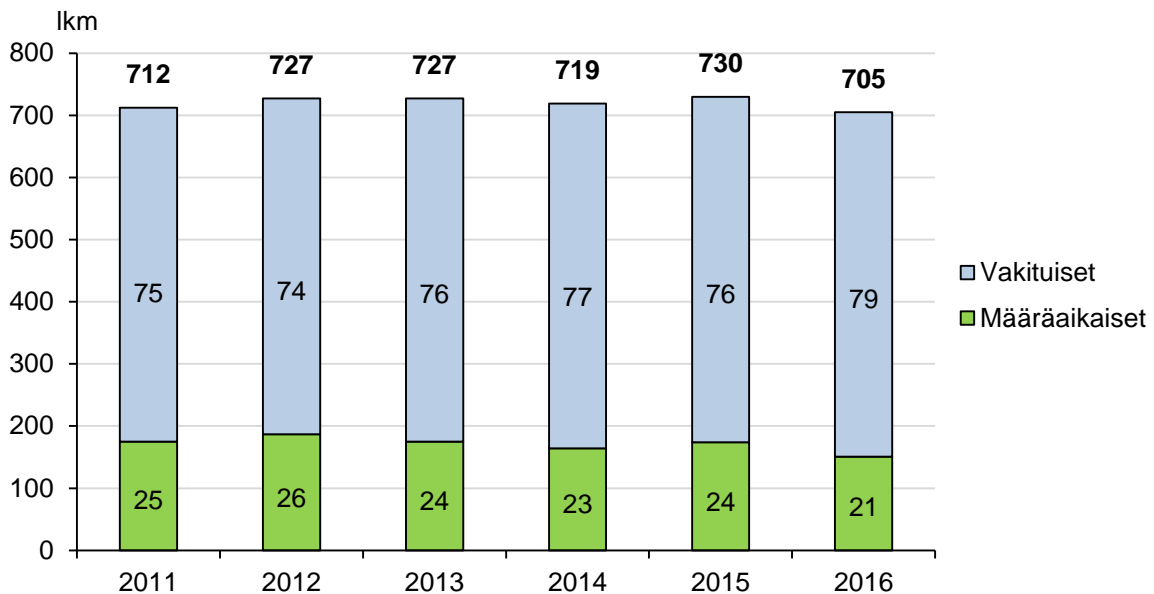
Osa vakansseista varhaiskasvatuksessa on ollut täyttämättä vuoden aikana. Kaikkia sijaisuuksia ei ole täytetty, vaan henkilöstöä on palkattu vain lapsimäärän mukaisesti. Yksi vapautunut perhepäivähoitajan vakanssi muutettiin lastentarhanopettajan vakanssiksi. Lastentarhanopettajien kelpoisuusaste nousi vuoden aikana sekä ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa (tammikuussa 59 %, joulukuussa 71 %) että suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa (tammikuussa 79 %, joulukuussa 84 %). Lastenhoitajien kelpoisuusaste pysyi ennallaan sekä ruotsinkielisessä (71 %) että suomenkielisessä (tammikuussa 81 %, joulukuussa 80 %) varhaiskasvatuksessa. Suomenkielisten ryhmäperhepäivähoitajien kelpoisuusaste on noussut vuoden aikana 75 %:sta 100 %:iin. Erityislastentarhanopettajien kelpoisuusaste on ollut 1.8.2015 alkaen 100 %.

Henkilöstömäärissä ei ole muutoksia Kasavuoren koulussa ja lukiossa. Mäntymäen koulussa henkilöstömäärä väheni syksystä 2016 yhteensä kolmella koulunkäyntiavustajalla. Kelpoisten opettajien osuudet ovat pysyneet edellisen vuoden tasolla: 100 % Mäntymäen koulun osalta, 95 % Kasavuoren koulun osalta ja 97 % lukion osalta. Henkilöstön määrä on pysynyt muuttumattomana ruotsinkielisissä kouluissa. Kelpoisten päätoimisten opettajien osuus oli vuonna 2016 90 % Granhultsskolanissa, 96 % Hagelstamska skolanissa ja 100 % Gymnasiet Grankulla samskolassa. Taso oli korkeampi kuin edellisvuonna.

Vastaavan kirjastovirkailijan nimike muutettiin vuoden alusta informaattikoksi, joka paremmin vastaa nykyistä toimenkuvaa. Kenttämestarin ja hallimestarin vakanssit muutettiin halli- ja kenttämestariksi, jolloin liikuntapalveluiden esimiestehtävää hoitaa yksi henkilö kahden sijasta.

Henkilöstö

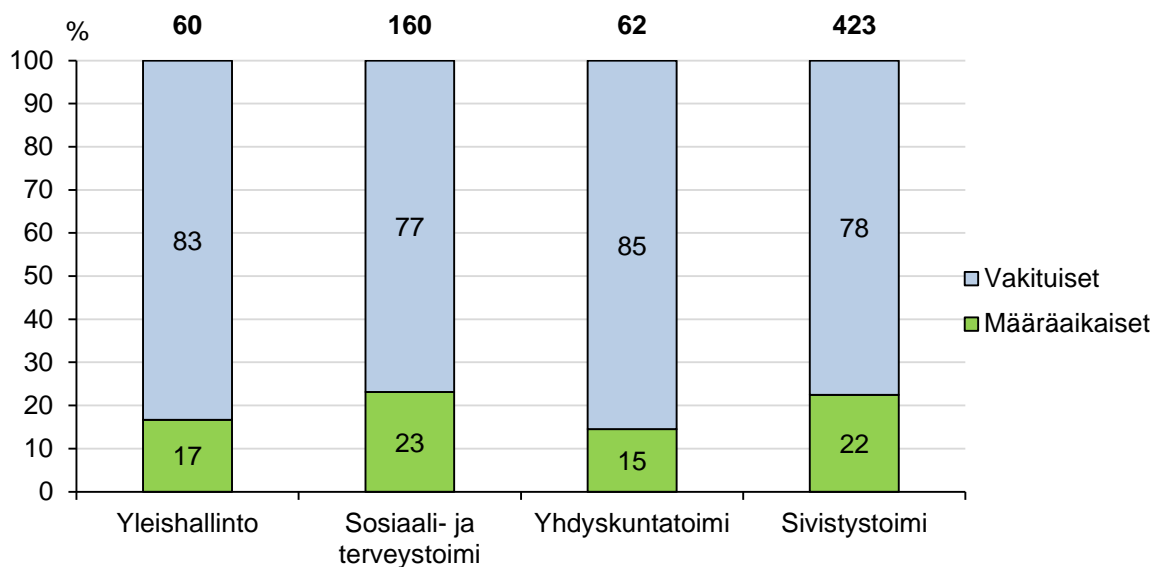
Henkilökunnan määrä **31.12.2016 oli 705** (edellisenä vuonna 730). Lukuun sisältyvät kaikki tuona päivänä voimassa olleet vakituiset (79 %) ja määräaikaiset palvelussuhteet (21 %).



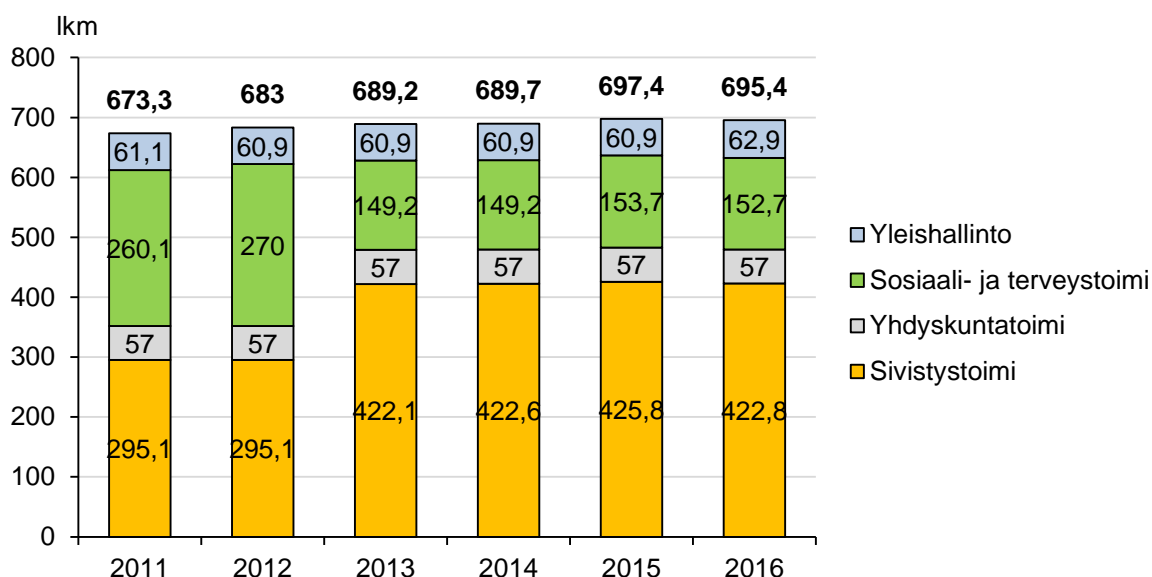
Kuvio 2: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta vuosina 2011–2016

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.



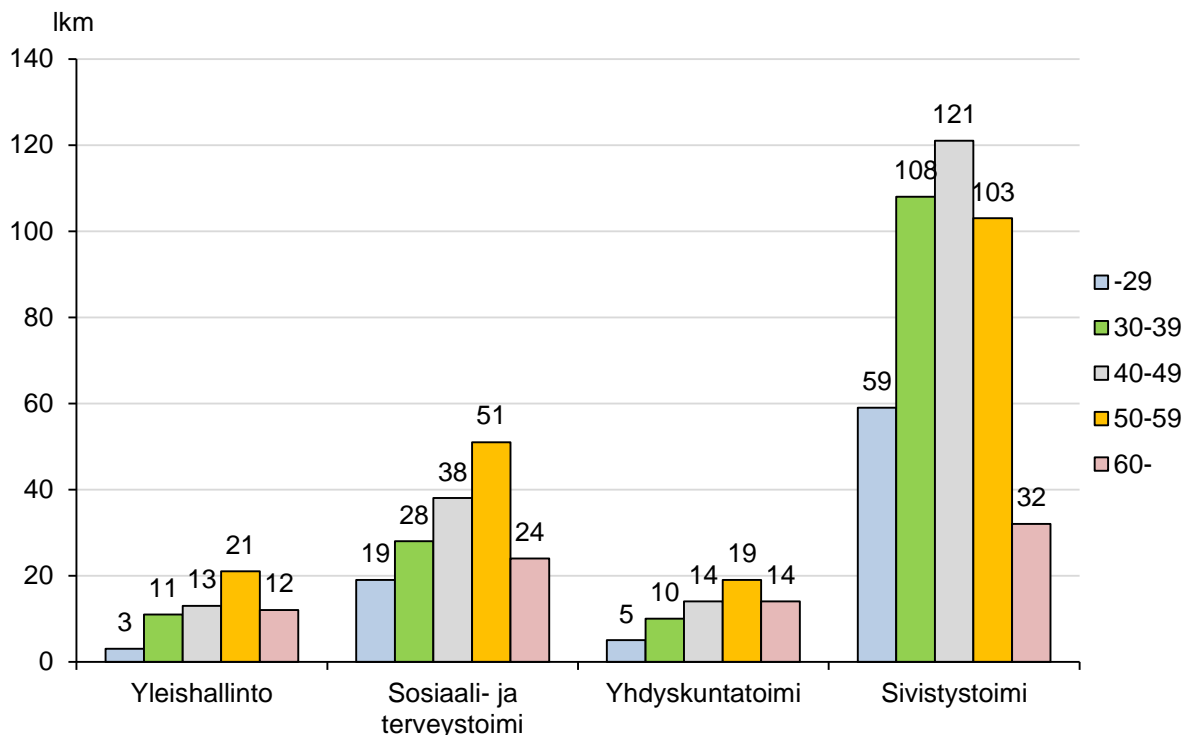
Kuvio 3: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2016



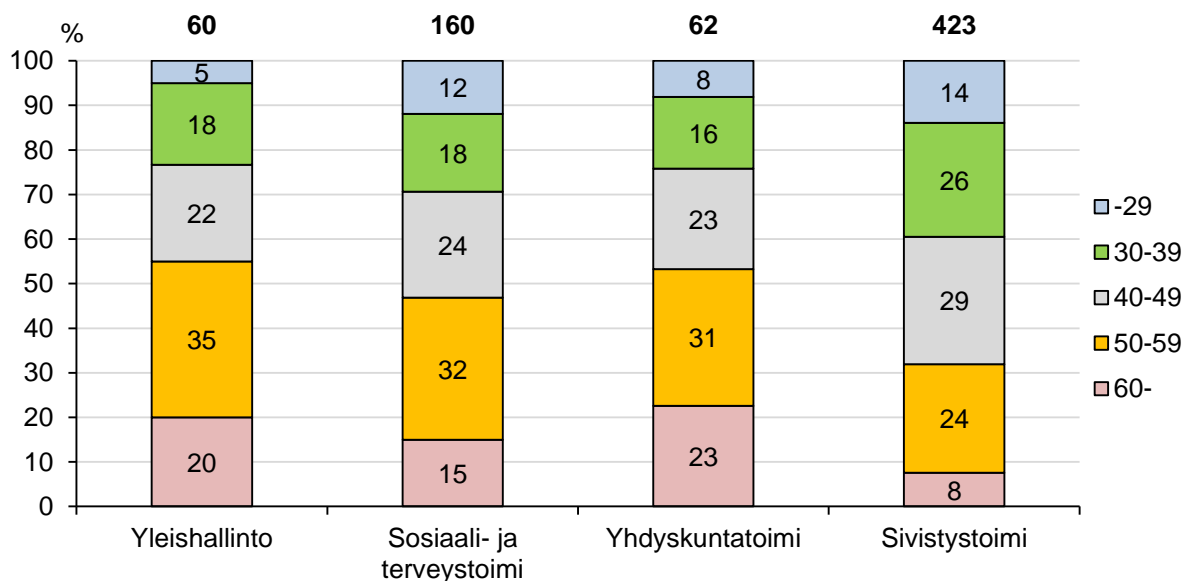
Kuvio 4: Vakanssien määrä vuosina 2011–2016¹

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 2016

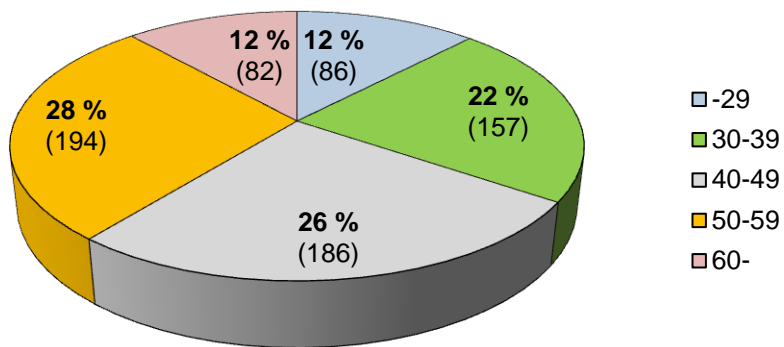


Kuvio 6: Henkilökunnan ikäjakauma (%) toimialoittain vuonna 2016

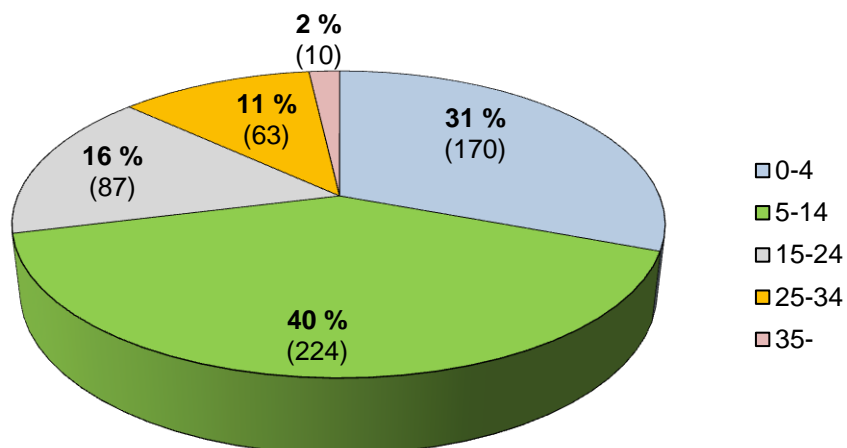
Henkilökunnan ikärakennetta, eläköitymisestä aiheutuvaa mahdollista osaamisvajetta ja niihin liittyviä toimenpiteitä käsitellään tarkemmin yhdessä esimiesten ja henkilöstöhallinnon kanssa toimialojen henkilöstösuunnitteluun liittyen. Suomessa tällä hetkellä eläkeikä on 63–68 vuotta. Kauniaisissa iän perusteella eläköityneiden keski-ikä oli 63,4 vuotta.

Henkilökunnan keski-ikä on **44,8 vuotta**. Suurin ikäryhmä on 50–59 -vuotiaat. Keskimääräinen palvelussuhteen kestoaika oli 9,6 vuotta.

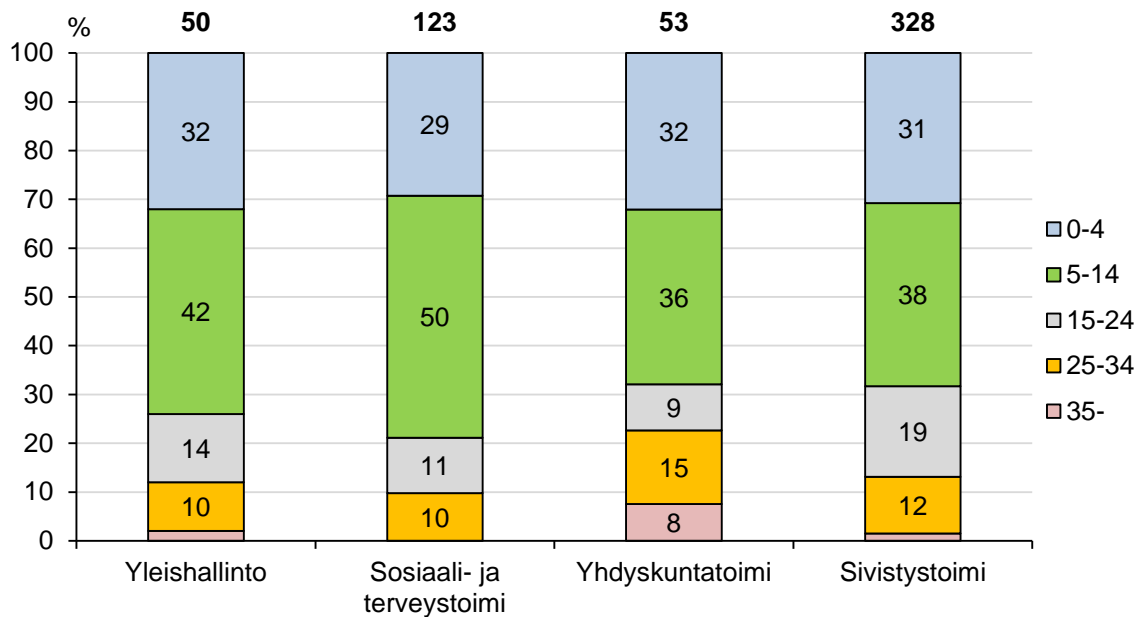
Vuoden 2016 lopulla vakituksessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä äidinkieleltään muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä oli 3,4 %.



Kuvio 7: Henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2016



Kuvio 8: Vakituksien henkilökunnan palvelusuhteen kesto vuonna 2016



Kuvio 9: Vakituisen henkilökunnan palvelusuhteen kesto toimialoittain vuonna 2016

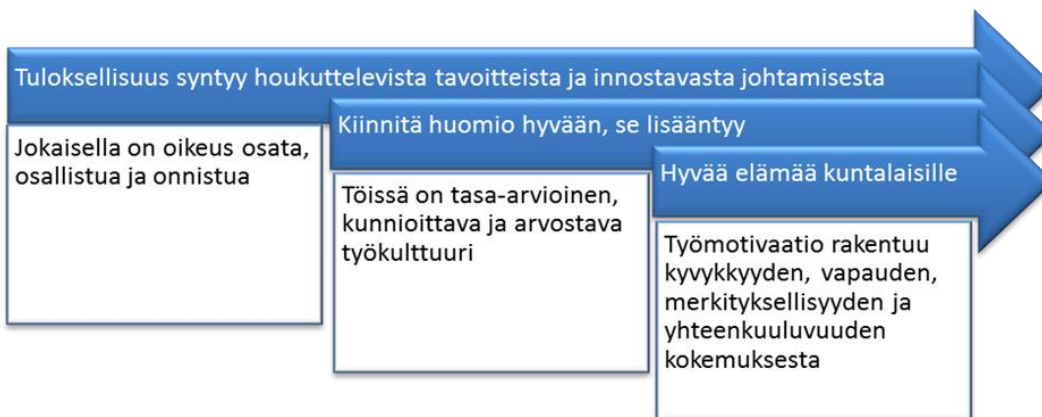
Osaamisen ja suorituksen johtaminen

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 2015. Koulutus toteutetaan yhteistyössä Kirkkonummen kunnan ja Omnian kanssa. Osallistujat saavat tutkintonsa valmiiksi vuoden 2017 alkupuolella. Keskitettyä henkilöstökoulutuksena on niin ikään järjestetty sisäistä koulutusta mm. viranhaltijapäätöksien valmistelusta. Syksyllä aloitettiin esimieskoulutus Filosofian Akatemia kanssa.

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

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

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.

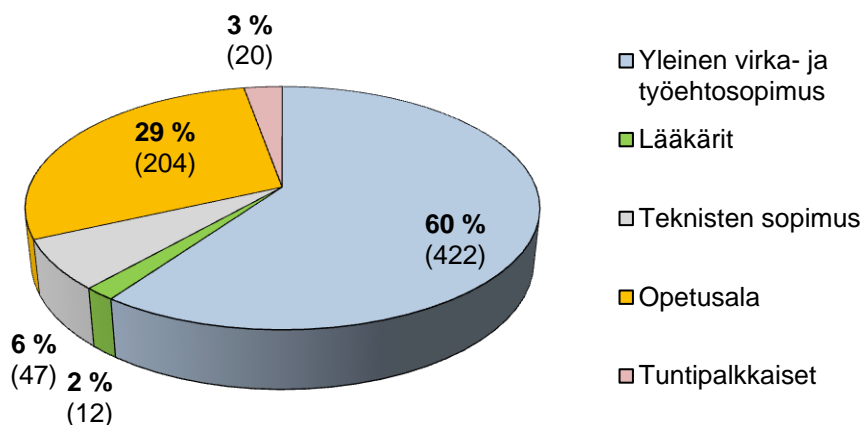
Palkkaus ja palkitseminen

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. Palkkapolitiisena 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 2016

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 erityistä henkilökohtaista vastuuta osaamisensa kehittämisen, tiedon ylläpitämisestä ja jakamisesta työyhteisön hyväksi.

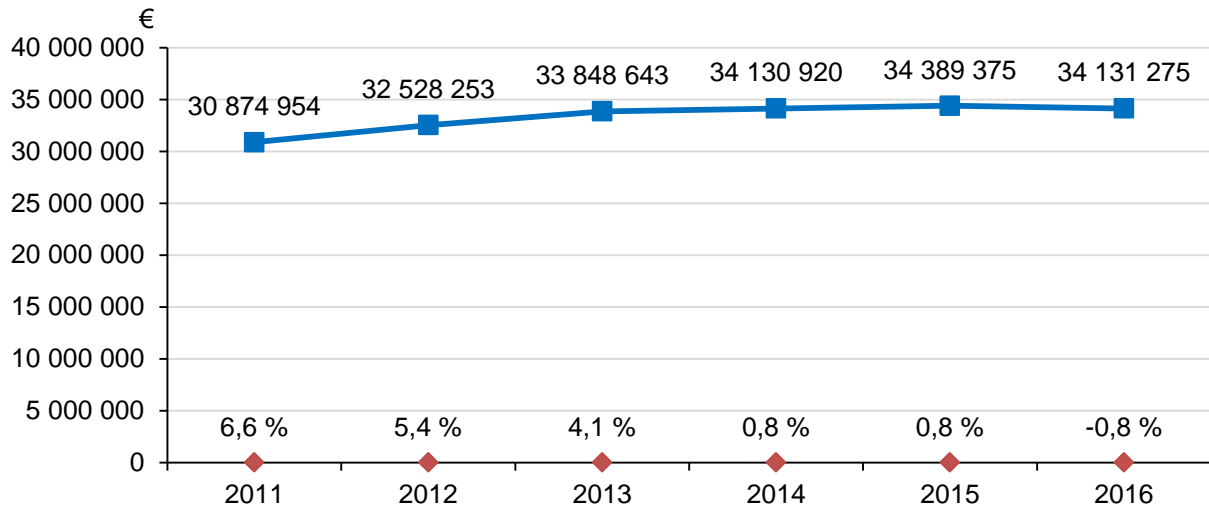
Henkilöstömenot

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 ja vuoden 2016 alussa palkkojen yleiskorotus oli 0,47 %.

Taulukko 1: Henkilöstömenot vuonna 2016

	TP 2015	TA 2016	TP 2016	TP/TA Erotus 2016	TP/TA Toteuma-% 2016
Yleishallinto	-3 002 542	-3 421 032	-3 135 735	285 297	91,7 %
Sosiaali- ja terveystoimi	-8 821 647	-8 389 756	-8 078 941	310 815	96,3 %
Yhdyskuntatoimi	-3 098 624	-3 354 250	-3 195 433	158 817	95,3 %
Sivistystoimi	-19 466 562	-20 405 954	-19 721 166	684 788	96,6 %
YHTEENSÄ	-34 389 375	-35 570 992	-34 131 275	1 439 717	96,0 %



Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2011–2016

Palkkatuki ja työllistäminen

Vuoden aikana sote vastasi määräaikaisen projektin muodossa työllistymistä edistävän toiminnan suunnittelusta sekä koordinoi kaupungin palkkatuella työllistämistä.

Palkitseminen ja palvelussuhde-edut

Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen

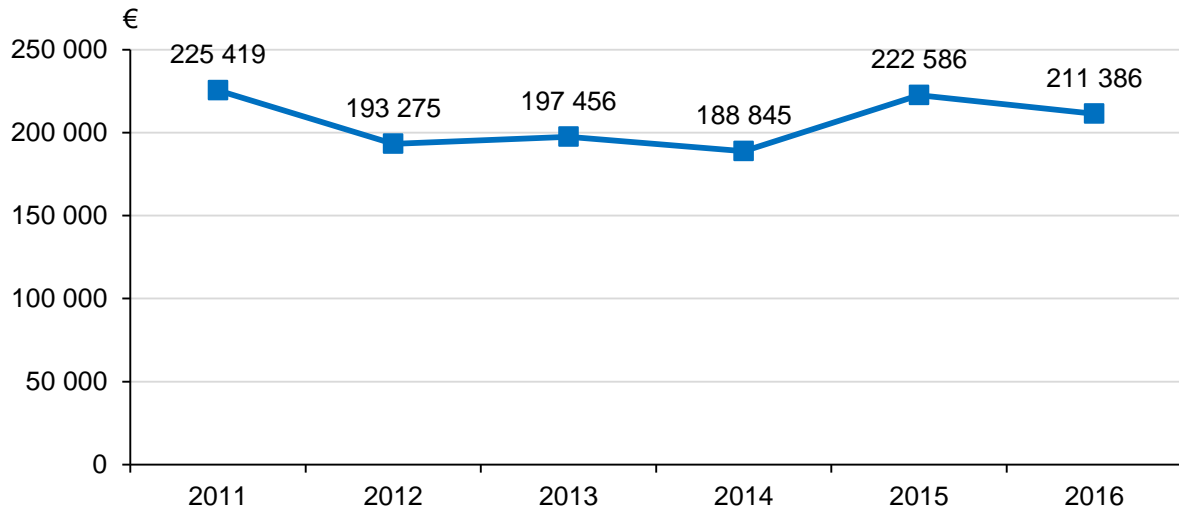
Kauniaisissa on käytetty kertapalkkiota merkittävänä palkitsemisen muotona muun kannustavan palkkauksen ohella.

Henkilöstöjaosto on linjannut kertapalkkion käytön nopean ja välittömän palkitsemisen muotona.

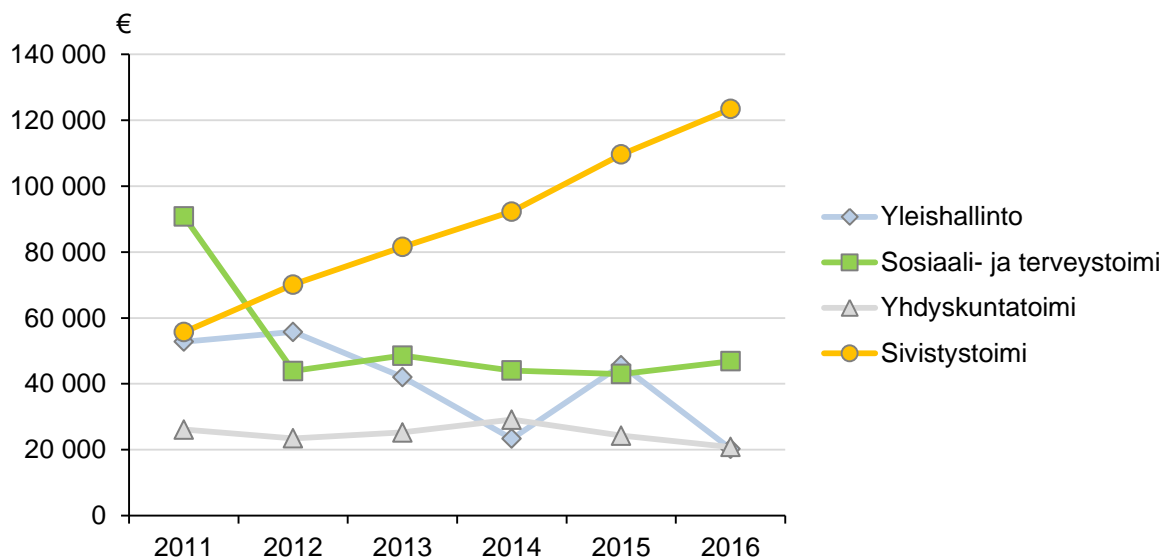
Palkkiota on sovittu maksettavaksi kaikilla sopimusaloilla.

Henkilöstökoulutus

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 osallistui 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.



Kuvio 12: Henkilöstökoulutuksen kustannukset vuosina 2011–2016



Kuvio 13: Henkilöstökoulutuksen kustannukset toimialoittain vuosina 2011–2016²

Sosiaali- ja 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.

Vuodelta 2016 Kauniaisten kaupungin koulutuskorvauksen summa on 17 700 euroa (edellisenä vuonna 24 100 euroa).

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

Henkilökunnan omaehtoisen liikunnan ja kulttuuripalvelujen hankkimisen tukeminen

Kaupunki tulee henkilökunnan omaehtoista terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä ePassin muodossa 100 eurolla/vuosi. ePassin käyttö on mahdollista myös kulttuuripalvelujen hankkimiseen. Kaupungin henkilökunnasta 489 käytti ePassia 1267 kertaa vuonna 2016. Näistä 59 % käytettiin liikuntapalveluihin ja 41 % kulttuuripalveluihin.

Henkilökunnalla on mahdollisuus käyttää kaupungin uimahallia ja osallistua ohjattuun toimintaan (mm. vesijumppa) maksutta. Vuoden aikana henkilökunnasta 120 käytti hyväksi maksutonta oikeutta käyttää uimahallin palveluja. Käyntikertoja oli 1349 ja kustannus henkilöstöhallinnolle 4047 euroa.

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 2016 kerhon tukea jaettiin mm. juoksutapahtumiin osallistujille, 770 euroa yhteensä.

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

Henkilökunnan muistaminen

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

Lisäksi kunniamerkkeinä myönnettiin kaksi Suomen Valkoisen Ruusun ritarikunnan mitalia ja yksi Suomen Leijonan ansioristi.

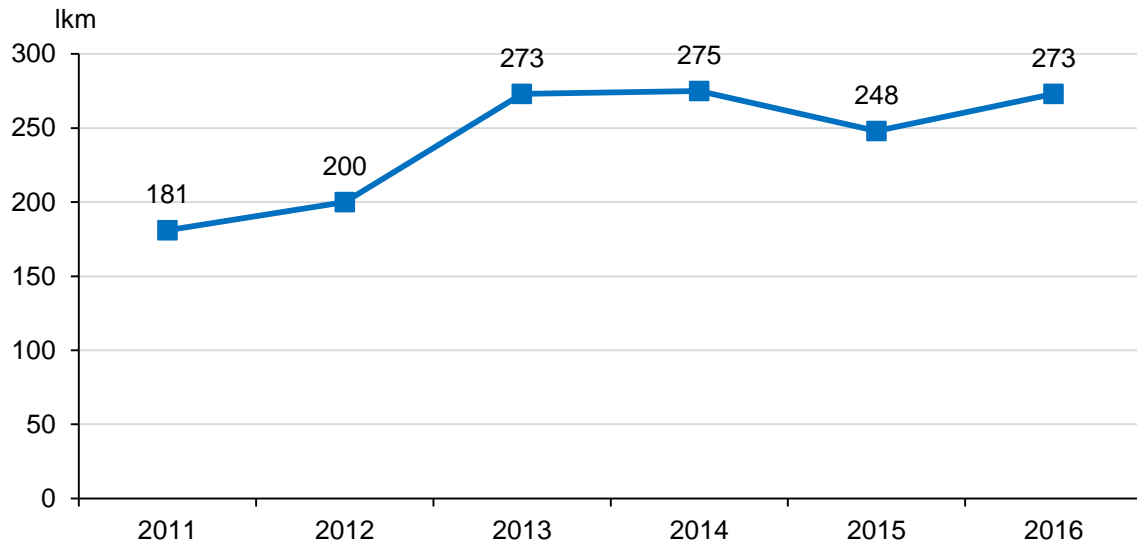
Palvelussuhdeasunnot

Kauniaisten kaupungilla on yhteensä 79 palvelussuhdeasuntoa, joista 24 on suorassa omistuksessa, 28 kiinteistöosakeyhtiöissä ja 27 välivuokrattua (VVO 5 kpl, KEVA 22 kpl³). Tällä hetkellä palvelussuhdeasunnoista on vuokrattu neljä kaupungin vuokra-asunnoiksi, kuusi eläkeläisille väistöasunnoiksi ja yksi HSY:n työntekijälle.

Työsuhdematkalippuseteli

Työsuhdematkalippusetelin hankki 273 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. Työsuhdematkalippu annetaan niille henkilöille, jotka käyttävät julkista liikennettä asunnon ja työpaikan välistä matkustamista varten.

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).



Kuvio 14: Työsuhdematkalippusetelin käyttäjien määrä vuosina 2011–2016

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

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

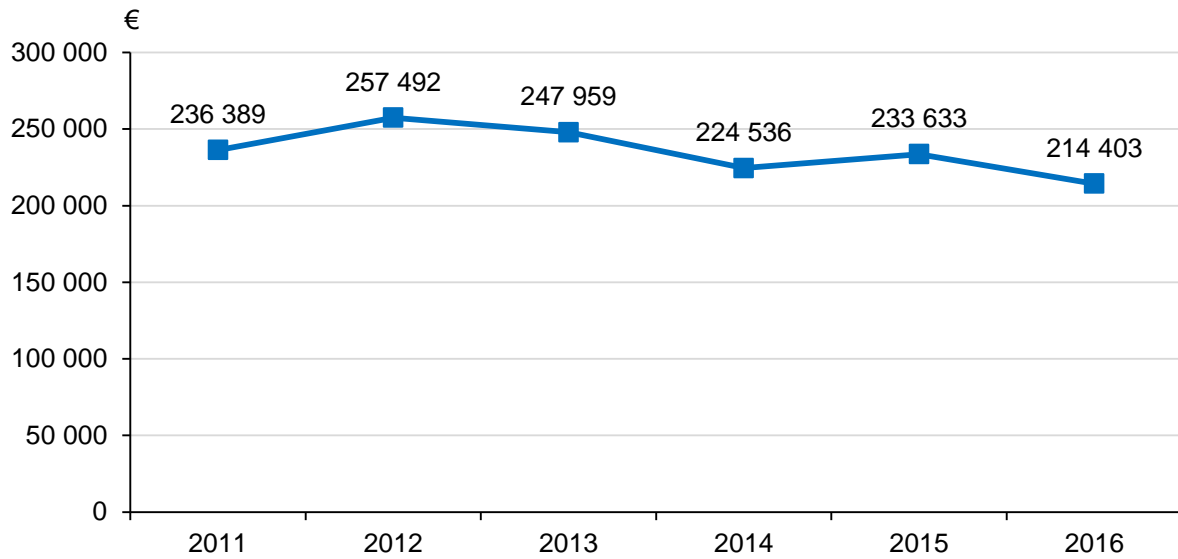
Työpaikkaselvitykset tehtiin vuoden aikana kouluihin. Sisäilmaan liittyviä haasteita selviteltiin yhteistyössä työsuojelun ja kaupungin sisäilmatyöryhmän kanssa.

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 vuonna 2016:

1. Terveystarkastukset muutettiin yksikkökohtaisiksi.
2. Perustetaan työkykyä edistäviä ryhmiä.
3. Yhteistyö lisääntyy johdon kanssa
4. Erityinen paino oli tuki- ja liikuntaelin vaivojen ennaltaehkäisyssä

Tavoitteisiin päästiin osittain. Henkilökunnalla on mahdollisuus sähköisen terveystarkastuksen avulla saada tietoa terveydentilastaan ja tarvittaessa konsultoida työterveyshuoltoa.



Kuvio 15: Henkilökunnan työterveyshuollon kustannukset vuosina 2011–2016

Sairauspoissaolot

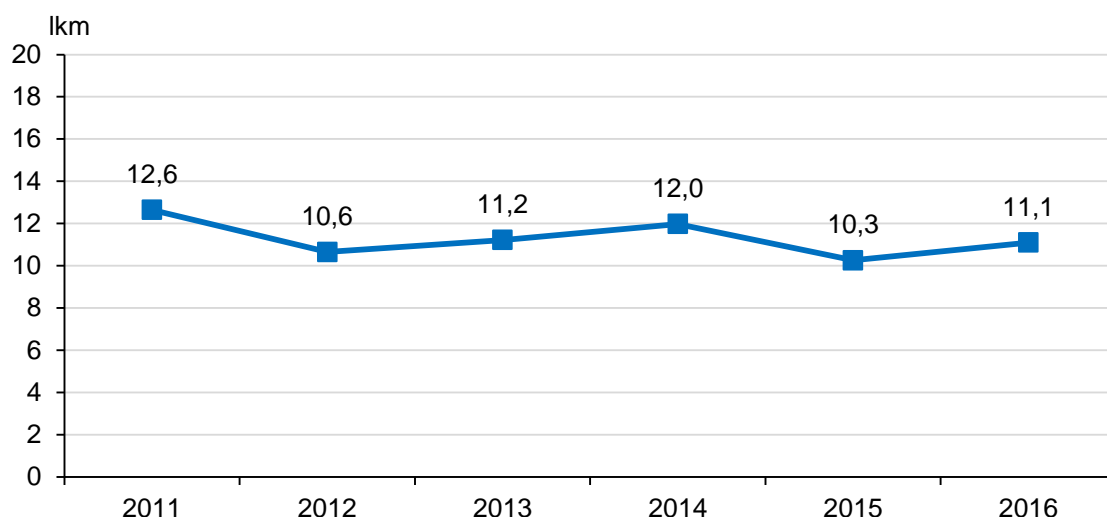
Poissaoloihin pyritään vaikuttamaan mm. varhaisen välittämisen mallin avulla. Työhön paluu pitkiltä sairauslomilta vaatii usein työntekijän, esimiehen, työterveyshuollon ja tarvittaessa henkilöstöhallinnon yhteistyötä.

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

Taulukko 2: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden toimialoittain vuonna 2016⁴

	Sairauspoissaolopäivät	Henkilöt	Päivät/Henkilö
Yleishallinto	814	66	12,3
Sosiaali- ja terveystoimi	2 773	197	14,1
Yhdyskuntatoimi	1 382	103	13,4
Sivistystoimi	4 373	476	9,2
YHTEENSÄ	9 342	842	11,1

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



Kuvio 16: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden vuosina 2011–2016

Taulukko 3: Eripituisten sairauslomien päivät ja kerrat toimialoittain vuonna 2016

	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	171	87	109	20	59	6	378	18	97	2	814	133
Sosiaali- ja terveystoimi	550	294	398	75	567	52	694	35	564	10	2 773	466
Yhdyskuntatoimi	195	101	110	22	206	17	225	9	646	11	1 382	160
Sivistystoimi	1 657	924	723	138	756	71	606	30	631	15	4 373	1 178
YHTEENSÄ	2 573	1 406	1 340	255	1 588	146	1 903	92	1 938	38	9 342	1 937

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 koulututtui työsuojelulainsäädäntöön ja käytäntöihin. Henkilöstöpäällikkö toimii myös kaupungin työsuojelupäällikkönä.

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

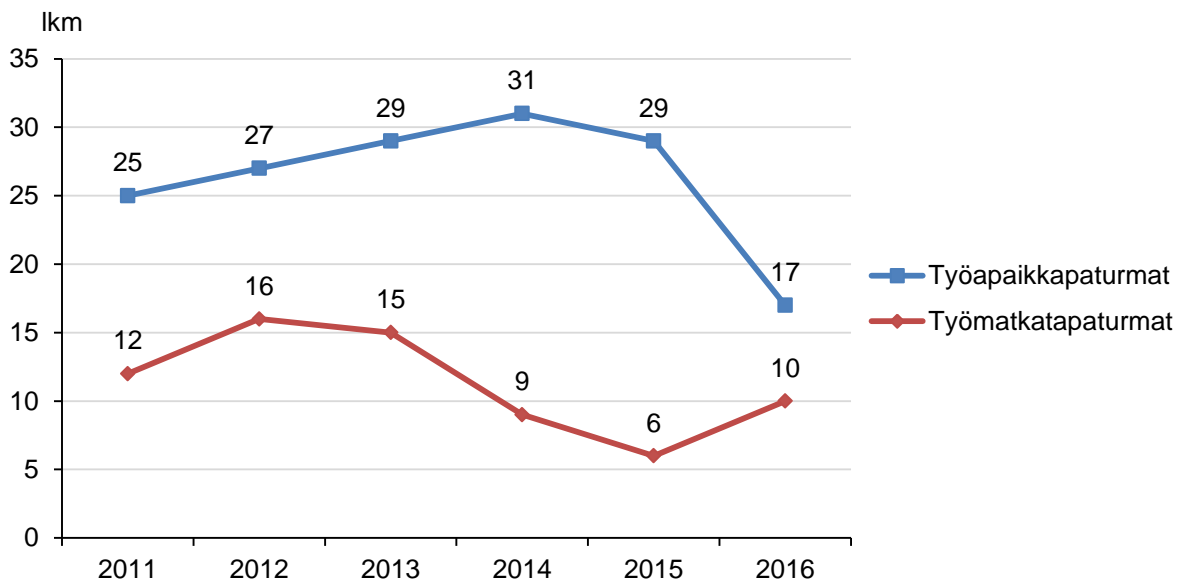
Työsuojelun ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksien painopiste oli sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Vuoden aikana valmisteltiin myös korvaavan eli muokatun työn mallia käyttöönotettavaksi kaupungin toimialoilla. Tavoitteena edistää henkilökunnan kuntoutumista ja lyhentää sairauslomia.

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

Työtaturmat

Vuonna 2016 sattui 17 työpaikkaturmaa (edellisenä vuonna 29). Työmatkataturmia oli 10 (edellisenä vuonna 6). Vakuutusyhtiö Pohjolan kanssa on käynnistynyt aiempaa laajempi yhteistyö työturvallisuuden ja riskienhallintamenetelmien kehittämiseksi.



Kuvio 17: Työpaikkaturmat ja työmatkataturmat vuosina 2011–2016

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

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 esimiesfoorumia 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.

Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus

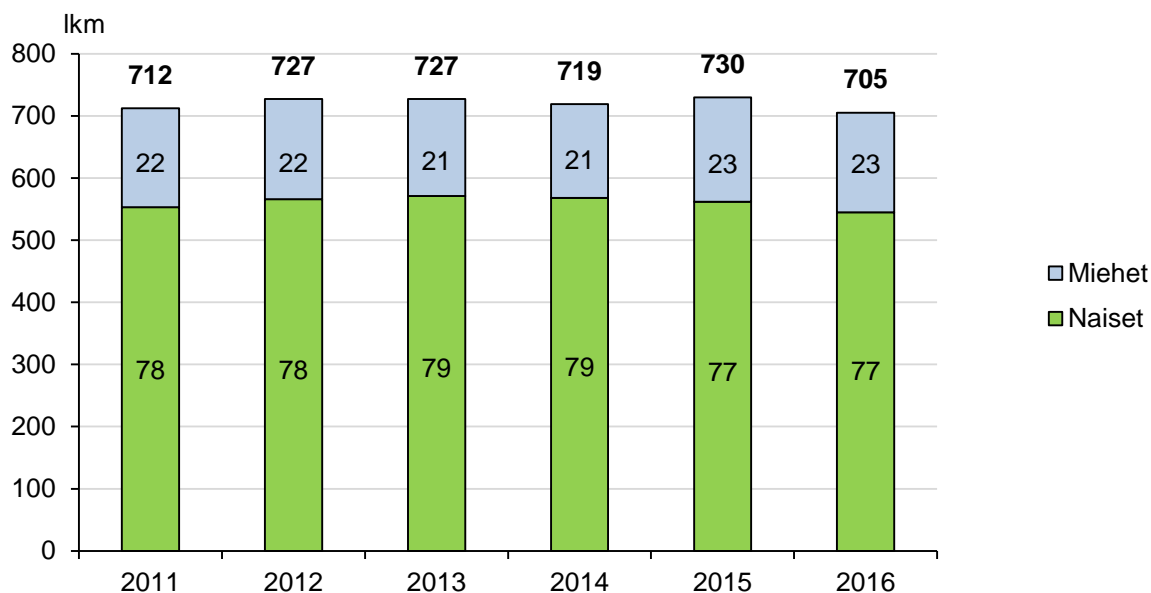
Kaupungin strategisena linjauksena on edistää henkilöstön hyvinvointia. Kauniainen työnantajana tukee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjintää. Tavoitteena on myös kannustavan, arvostavan ja erilaisuutta hyväksyvän työyhteisön kehittäminen.

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.

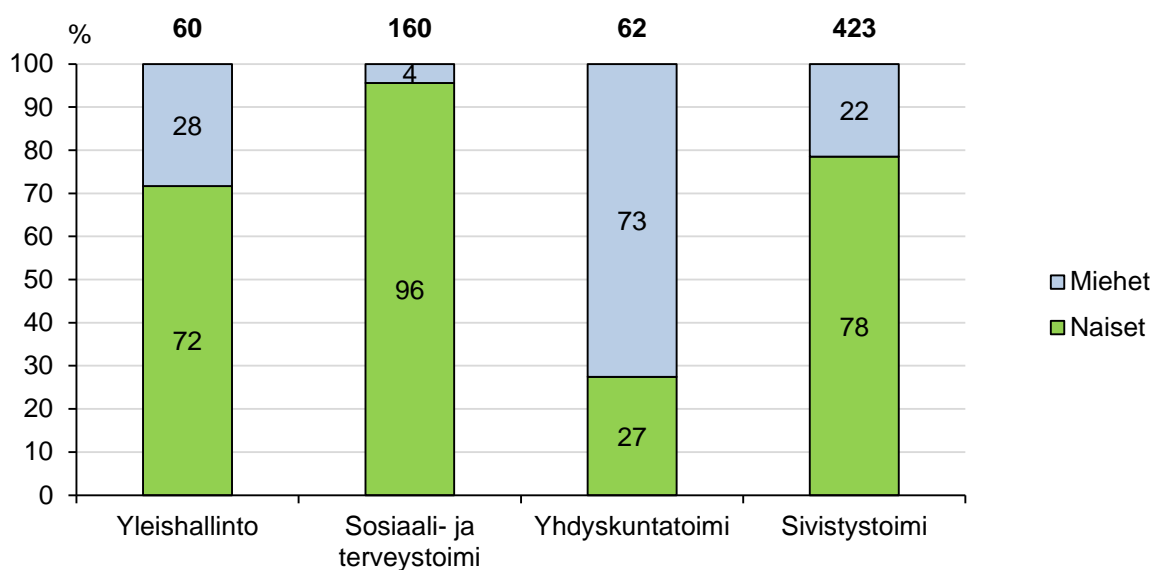
Työnantaja huolehtii, ettei kukaan työntekijä joudu epäedulliseen asemaan henkilöön, taustaansa tai yksityiselämäänsä liittyvien syiden vuoksi. Näitä syitä ovat mm. sukupuoli, ikä, etninen tausta ja poliittinen toiminta.

Sukupuolten välisen tasa-arvon vahvistamiseksi 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 2011–2016



Kuvio 19: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2016

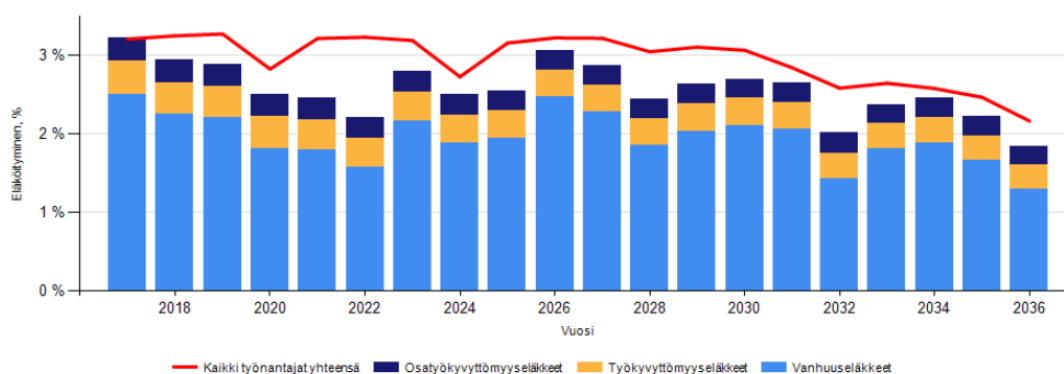
Vuoden lopulla tehtiin henkilökunnalle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka tuloksista johdetaan toimenpidesuosituksia seuraavan vuoden 2017 aikana.

Eläköityminen

Taulukko 4: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2016

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
Yleishallinto	50	6,0	(3)	2,0	(1)
Sosiaali- ja terveystoimi	123	13,0	(16)	3,3	(4)
Yhdyskuntatoimi	53	3,8	(2)	0,0	(0)
Sivistystoimi	328	4,3	(14)	2,1	(7)
YHTEENSÄ	554	6,3	(35)	2,2	(12)

Eläköitymisennuste 2017 - 2036



Kuvio 20: KEVA:n ennuste Kauniaisten kaupungin eläkepoistumasta vuosina 2017–2036

Huomattavaa on, että KEVA:n arvio työkyvyttömyyseläkkeiden osalta on alittunut ja alittunee edelleenkin vuosittain.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon, työsuojelun, työn kehittämisen ja hyvän johtamisen avulla pyritään edistämään henkilöstön työturvallisuutta ja työkykyisyyttä sekä vähentämään ennenaikaisia työkyvyttömyysperustaisia eläköitymisiä.

Vuoden 2016 aikana 12 henkilöä eläköityi iän perusteella. Heidän keski-ikänsä oli 63,4 vuotta. Vuoden aikana ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö.

Taulukko 5: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuosina 2011–2016

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
2016	554	6,3	(35)	2,2	(12)
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)

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.

Kauniainen, Taulukko 1. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) sukupuolen ja koulutusasteen mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2015

Koulutusaste	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Perusaste	2 078	1 850	-228	-11,0	2 414	2 287	-127	-5,3	2 420	2 415	-5	-0,2
Keskiaste	2 101	2 133	32	1,5	2 467	2 476	9	0,3	2 481	2 535	53	2,1
Alin korkea-aste	2 377	2 817	441	18,6	2 870	3 447	577	20,1	2 914	3 503	589	20,2
Alempi korkeakouluaste	2 596	3 088	492	18,9	2 977	3 676	700	23,5	2 986	3 688	702	23,5
Ylempi korkeakoulutusaste	2 980	3 505	525	17,6	3 765	4 344	579	15,4	3 781	4 384	602	15,9
Tutkijakoulutusaste
Yhteensä	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Kauniainen, Taulukko 2. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) sukupuolen ja koulutusalan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2015

Koulutusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Yleissivistävä koulutus	2 145	2 646	500	23,3	2 395	2 863	468	19,6	2 402	2 863	461	19,2
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus	2 726	3 128	403	14,8	3 336	3 877	540	16,2	3 342	3 879	537	16,1
Humanistinen ja taidealan koulutus	2 758	2 984	226	8,2	3 505	3 889	383	10,9	3 512	3 889	376	10,7
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen	2 775	3 381	606	21,9	3 198	3 853	655	20,5	3 199	3 870	671	21,0
Luonnontieteellinen koulutus	2 872	2 985	112	3,9	3 837	4 317	480	12,5	3 888	4 325	438	11,3
Tekniikan koulutus	3 119	2 802	-317	-10,2	3 785	3 413	-372	-9,8	3 788	3 478	-310	-8,2
Maa- ja metsätalouden koulutus
Terveys- ja sosiaalialan koulutus	2 362	3 227	866	36,7	2 812	3 509	697	24,8	2 847	3 689	842	29,6
Palvelualojen koulutus	2 077	2 208	130	6,3	2 452	2 794	342	14,0	2 461	2 834	373	15,1
Muu tai tuntematon koulutusala	2 078	1 850	-228	-11,0	2 414	2 287	-127	-5,3	2 420	2 415	-5	-0,2
Yhteensä	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Kauniainen, Taulukko 3. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ammattiluokan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2015

Ammattiluokka	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Johtajat	4 009	5 089	1 080	26,9	4 804	6 449	1 646	34,3	4 804	6 449	1 646	34,3
Erityisasiantuntijat	2 813	3 133	321	11,4	3 482	3 907	425	12,2	3 499	3 935	437	12,5
Asiantuntijat	2 452	2 557	105	4,3	2 931	2 995	64	2,2	2 960	3 031	71	2,4
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö	2 214	2 017	-197	-8,9	2 509	2 234	-275	-10,9	2 516	2 234	-282	-11,2
Palvelu- ja myyntityöntekijät	2 061	1 904	-158	-7,7	2 407	2 316	-92	-3,8	2 421	2 450	29	1,2
Maanviljelijät ja metsätyöntekijät
Muut työntekijät
Yhteensä	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Kauniainen, Taulukko 4. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja toimialaluokituksen (tol2008) mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2015

Toimiala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Rakentaminen
Tukku- ja vähittäiskauppa
Majoitus- ja ravitsemustoiminta
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	2 951	2 981	31	1,0	3 479	3 531	52	1,5	3 552	3 531	-21	-0,6
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	3 058	3 166	108	3,5	3 536	3 649	113	3,2	3 536	3 689	153	4,3
Koulutus	2 692	2 763	71	2,6	3 451	3 670	218	6,3	3 459	3 678	219	6,3
Terveys- ja sosiaalipalvelut	2 310	2 996	686	29,7	2 711	3 223	512	18,9	2 736	3 371	635	23,2
Taiteet, viihde ja virkistys	2 362	1 838	-525	-22,2	2 683	2 226	-457	-17,0	2 690	2 317	-373	-13,9
Yhteensä	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	14	3 046	3 501	455	14,9

Kauniainen, Taulukko 5. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2015

Ikäryhmä	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
-19
20-24	2 178	2 063	-114	-5,2	2 405	2 092	-313	-13,0	2 434	2 092	-341	-14,0
25-29	2 430	2 716	286	11,8	2 660	2 906	246	9,2	2 675	2 966	291	10,9
30-34	2 403	2 884	481	20,0	2 733	3 111	378	13,8	2 741	3 263	522	19,0
35-39	2 463	2 750	287	11,7	2 849	3 353	504	17,7	2 856	3 355	499	17,5
40-44	2 679	3 030	350	13,1	3 314	3 988	674	20,3	3 351	3 997	646	19,3
45-49	2 782	3 325	542	19,5	3 378	4 471	1 094	32,4	3 382	4 475	1 093	32,3
50-54	2 410	3 080	671	27,8	3 009	4 063	1 054	35,0	3 020	4 063	1 043	34,5
55-59	2 349	2 192	-157	-6,7	2 924	2 826	-98	-3,4	2 943	2 900	-42	-1,4
60-64	2 600	2 702	101	3,9	3 220	3 457	237	7,4	3 254	3 522	268	8,2
65-
Yhteensä	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Liite: Palkkakartoitus

Kauniainen, Taulukko 6. Pääpalvelussuhteiset ikäryhmän ja sukupuolen mukaan 2015

Ikäryhmä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
19	1	3	4	25
20-24	17	4	21	81
25-29	39	13	52	75
30-34	40	17	57	70
35-39	48	21	69	70
40-44	67	10	77	87
45-49	77	13	90	86
50-54	76	17	93	82
55-59	70	18	88	80
60-64	53	12	65	82
65-	4	4	8	50
Yhteensä	492	132	624	79

Kauniainen, Taulukko 7. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2015

Sopimusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	2 357	2 713	356	15,1	2 739	3 038	299	10,9	2 757	3 056	300	10,9
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	2 755	2 930	174	6,3	3 569	3 956	387	10,8	3 578	3 959	381	10,7
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	3 082	2 568	-514	-16,7	3 645	3 184	-461	-12,7	3 706	3 294	-412	-11,1
LS, kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus
Yhteensä	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Lite: Palkkakartotitus

Liite: Palkkakartoitus

Kauniainen, Taulukko 8. Pääpalvelussuhteiset sopimusalan ja sukupuolen mukaan 2015

Sopimusala	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	348	49	397	88
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	126	47	173	73
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	12	33	45	27
LS, kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus	6	3	9	67
Yhteensä	492	132	624	79

Kauniainen, Taulukko 9. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja hinnoittelutunnuksen mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2015 (mukana ne hitut, joissa molempia sukupuolia > 5)

Hinnoittelutunnus	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
40304005	2 800	2 800	0	0,0	3 725	3 767	42	1,1	3 735	3 781	46	1,2
40304030	2 593	2 593	0	0,0	3 233	3 190	-44	-1,4	3 243	3 190	-53	-1,6
40404017	2 970	2 970	0	0,0	4 153	4 277	125	3,0	4 153	4 279	126	3,0
50102014	2 999	3 185	187	6,2	3 549	3 855	305	8,6	3 654	3 855	201	5,5
99999999	3 745	3 513	-232	-6,2	4 279	3 953	-326	-7,6	4 280	3 995	-285	-6,7
Yhteensä	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9