
Henkilöstökertomus 2017

KH 26.3.2018



Kauniaisten kaupunki
Grankulla stad

Sisällysluettelo

Johdanto	2
Kaupungin arvot ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet.....	2
Organisaatio.....	2
Henkilöstöjaosto.....	3
Toimialojen vuosikatsaus.....	3
Henkilöstö	6
Osaamisen ja suorituksen johtaminen	10
Palkkaus ja palkitseminen	11
Kunta-alan sopimukset.....	11
Henkilöstömenot.....	12
Palkkatuki ja työllistäminen.....	12
Palkitseminen ja palvelussuhde-edut.....	13
Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen.....	13
Henkilöstökoulutus.....	13
Henkilökunnan omaehtoisen liikunnan ja kulttuuripalvelujen hankkimisen tukeminen.....	14
Henkilökunnan muistaminen.....	15
Palvelussuhdeasunnot.....	15
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 kokemusta 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.

Vuoden 2016 lopulla vahvistettiin kilpailukyky sopimus, joka kunta-alalla astui voimaan vuonna 2017 sisältäen viikoittaisen työajan pidennyksen ja lomarahojen leikkauksen.

Kaupungin arvot ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet

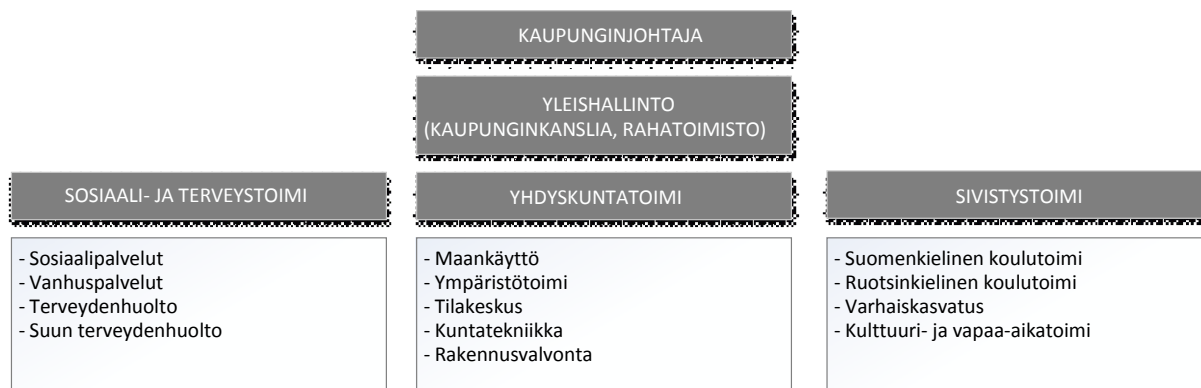
Kauniainen on tulevaisuuteen suuntaava, kulttuuriperintöä kunnioittava ja ihmisläheinen kaupunki, jonka viihtyisä ympäristö ja ajanmukaiset kaksikieliset palvelut edistävät yhteistä hyvinvointia. Edellinen kaupunginvaltuusto (1.1.2013–31.5.2017) määritteli toimintaa ohjaaviksi arvoikseen: turvallisesti lähellä läpi elämän / aito yhteisöllisyys/ elävä kaksikielisyys / luonnonläheisyys ja ketterä kehittyminen.

Valtuustokauden henkilöstöpolitiikan ja -johtamisen painopisteenä oli kehittää hyvää johtamista ja työolojen laatua. Tavoitteena oli edistää henkilökunnan työhyvinvointia ja työkykyisyyttä, tuloksellista toimintaa ja pidentää työuria. Henkilöstön työssä suoriutumista tuettiin koulutuksen, valmennuksen ja työnohjauksen keinoin samalla edistäen monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta työyhteisöissä.

Uuden valtuustokauden strategian valmistelu alkoi henkilötavoitteiden osalta esimiesten arvokeskustelulla, jota koko henkilökunta eri työyhteisöissä työsti edelleen. Kesäkuussa aloittanut uusi valtuusto ryhtyi heti strategiatyöhön määrittelemällä omat arvonsa ja tavoitteensa. Toimialojen työyksiköt arvioivat ja luonnostelivat strategiaehdotusta loppuvuonna.

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 2017

Keskitetyn **henkilöstö- ja palkkahallinnon** osa-alueita olivat mm. henkilöstö- ja palkkapolitiikka, johtamisen 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

1.1.–19.6.2017

Finn Berg, pj.
Tiina Rintamäki-Ovaska, vpj.
Johanna Hammarberg

Henkilökohtaiset varajäsenet

Stefan Stenberg
Annukka Alapappila
Anna Lena Karlsson-Finne

20.6.–31.12.2017

Veronica Rehn-Kivi, pj.
Lauri Ant-Wuorinen, vpj.
Johan Johansson

Juha Pesonen
Tiina Rintamäki-Ovaska
Sofia Stolt

Kaupunginjohtaja on jaoston pysyvä asiantuntija. Henkilöstöjaoston esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö.

Toimialojen vuosikatsaus

Yleishallinnon henkilöstömitoitusta ja nimikkeitä tarkistettiin vuoden 2017 aikana muun muassa siten, että palkka- ja henkilöstöhallinnossa noin vuoden avoinna ollut palkkahallintosihteerin vakanssi muutettiin 5.9. alkaen henkilöstösihteeriksi ja tehtävä täytettiin määräaikaisesti kesäkuun 2019 loppuun saakka. Kesästä 2016 avoinna olleen ja vuoden 2017 alusta lakkautetun palkkasihteeritehtävän tilalle palkattiin määräaikainen palkkasihteeriksi toukokuun 2017 lopusta maaliskuun 2019 loppuun. Puhdistuspalveluihin perustettiin 15.8.2017 alkaen palveluohjaajan vakanssi vahvistamaan siivottavien kohteiden puhtausvalvontaa sekä henkilöstön ohjausta ja koulutusta. Tietohallinnon kehittämisspäällikön

tehtävä perustettiin 5.9.2017 alkaen vuoden 2017 lopussa lakkautetun tietohallintopäällikön tehtävän tilalle. Kaupunginkanslian ns. valmistelijaresurssi vähentyi vuoden 2017 alusta kanslian virkarakenteessa toteutetun uudelleenjärjestelyn johdosta. Osa yleishallinnon henkilöstömitoituksessa toteutetuista toimenpiteistä ennakoivat sote- ja maakuntahallintoon siirtymistä.

Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstösuunnitelman mukaan toimialalla oli vuonna 2017 yhteensä 133,7 vakanssia.

Merkittävimmät muutokset edellisten vuosien tapaan liittyivät vanhuspalvelujen rakennemuutokseen. Tammikummun terveyskeskussairaalan toiminta lopetettiin maaliskuussa 2017 ja Kauniainen siirtyi käyttämään Espoon sairaalan palveluja. Tammikummun hoitohenkilökunnalla (osastonhoitaja, 12 sairaanhoitajaa, 8 lähihoitajaa,) oli halutessaan mahdollisuus siirtyä Espoon sairaalan palvelukseen vanhoina työntekijöinä ja suuri osa heistä siirtyikin uuden työnantajan palvelukseen. Osa siirtyi Hoivakoti Villa Anemoneen ja kaupungin muihin yksiköihin. Toiminta palautuu ennalleen syksyllä 2018 Villa Bredan palvelukeskuksen ja hoivayksiköiden käyttöönoton yhteydessä, jolloin vastaavasti ostopalvelutoimintaa voidaan vähentää.

Toimialalla on jäänyt eläkkeelle mm. kaksi toimistohenkilökuntaan kuuluvaa osa-aikaisella vakanssilla toimialalla työskennellyttä henkilöä. Talous- ja hallintotiimin perustamisella työtehtäviä on järjestetty uudelleen tavoitteena keskittää toimintaa ja varmistaa osaaminen ja prosessien toimintavarmuus. Eläköitymisen johdosta avoimeksi tullut fysioterapeutin vakanssi muutettiin toimintaterapeutin vakanssiksi. Kouluterveydenhuollon, avohoidon perhepalveluiden sekä äitiys- ja lastenneuvolan esimiestehtävät yhdistettiin, kun aiempi vastaavan terveydenhoitajan vakanssi muutettiin osastonhoitajan vakanssiksi.

Sote-uudistukseen valmistautuminen osallistumalla Uusimaa2019 valmisteluryhmiin sekä Apotti-hanke ovat työllistäneet etenkin toimialan johtoa ja esimiestasoa, mutta myös muuta henkilökuntaa merkittävässä määrin. Syksyllä oli havaittavissa, että työyhteisöt ja esimiehet tarvitsevat tukea vaativassa muutostilanteessa ja siksi aloitimme marraskuussa 2017 koko toimialaa koskevan 6 kk kestäväen muutosvalmennusohjelman, jonka aikana tuotetaan mm. Sotekäsikirja. Käsikirjan teko on jokaisen sote-esimiehen ja työntekijän yhteinen oppimisprosessi ja se kirkastaa toiminnan tavoitteet, yhteiset pelinsäännöt ja toimintatavat, jotka tukevat hyvän asiakas- ja henkilöstökokemuksen syntymistä.

Yhdyskuntatoimen toimialan henkilöstösuunnitelma vuonna 2017 sisälsi 57 henkilöä, edelleen vastaten vuoden 2003 tasoa. Vuoden aikana oli useita henkilömuutoksia ja ajoittaista henkilöstövajausta.

Tilakeskuksessa oli vaikea henkilöstötilanne kuormittavan työohjelman vuoksi (erityisesti Villa Breda -hanke). Tilakeskukseen perustettiin uusi projekti-insinööriin vakanssi tilannetta helpottamaan. Rakennusvalvontaan rekrytoitiin uusi assistentti, mutta toisen rakennustarkastajan irtisanouduttua myös rakennusvalvonnassa oli merkittävä henkilöstövajaus lähes puolen vuoden ajan.

Useita henkilövaihdoksia tapahtui vuoden aikana eläköitymisten myötä. Kunnossapitoyksikössä jäi eläkkeelle 3 henkilöä ja kiinteistöyksikössä 1 henkilö. Kaikkien tilalle saatiin rekrytoitua uudet työntekijät ilman katkoksia. Kunnossapitoyksikköä pitkään vaivannut henkilöstövajaus saatiin vuonna 2017 kuntoon.

Sivistystoimen henkilökunnassa vuonna 2017 työskenteli 415 henkilöä (424 v 2016) ja 19–20 esimiestä. Uusiin tarpeisiin ja suurempiin asiakasmääriin on vastattu ensisijaisesti organisoimalla työtehtävät uudestaan. Poikkeuksena toiminnot, jossa on lakisääteinen henkilöstömitoitus.

Toimialan assistenttitehtäviä (koulusihteerit/assistentit) vähennettiin 1,5 vakanssilla. Vuoden aikana perustettiin kouluille yhteinen koulusihteeripooli 1.9.2017 ja sivistystoimen hallintoon toinen hallintoassistenttivakanssi 1.1.2018 lähtien. Poolissa on kaksi ruotsinkielistä koulusihteeriä ja kaksi suomenkielistä. Niiden esimiehiksi tuli opetuspäälliköt. Hallinnon toimistosihteerin vakanssi oli täyttämättä toukokuusta lähtien ja lakkautettiin 1.1.2018, kaksi koulusihteerivakanssia lakkautettiin.

Sivistystoimen LAPE-hankeeseen palkattiin syyskuussa 2017 kehittämissuunnittelija vuoden 2018 loppuun. Suunnittelija palvelee koko sivistystointa ja toimii läheisessä yhteistyössä sosiaali- ja terveystoimen kanssa sekä seudun kuntien kanssa. Kaupunki on saanut ulkoista rahoitusta palkkakustannuksiin. Merkittävän osan oppimisympäristöjen kehittäjänkin palkasta maksettiin vuonna 2017 ulkoisella rahoituksella.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokonaismäärä pysyi ennallaan. Suomenkielisen opetuksen henkilöstömäärää korotti vastaaminen suomi toisena kielenä -opetuksen ja erityisopetuksen pienryhmäopetuksen tarpeisiin sekä avustajamäärän kasvu. Ruotsinkielisessä opetustoimessa pilotoitiin syksystä lähtien ratkaisun missä yläkoulun rehtori toimii myös alakoulun rehtorina. Molemmissa yksiköissä oli virka-apulaisrehtoreita.

Nuorisopalveluihin palkattiin määräaikainen uusi etsivän nuorisotyön tekijä ja vuodenvaihteesta 1.1.2018 perustettiin vakanssi palvelemaan molempia työryhmiä. Taustalla on nuorisolain edellyttämä etsivän nuorisotyön tehtävä, joka elokuusta siirtyi Omniasta nuorisopalveluiden hoidettavaksi. Ratkaisu on osana kaupungin nuorisotakuumallia ja siihen saadaan ulkoista rahoitusta. Vuoden alusta koulujen ilta- ja viikonloppuvahtimestarit siirrettiin liikuntapalveluihin kun keskitettiin sivistystoimen tilojen vuokraustoiminta. Tilakoordinaattori palkattiin syksystä.

Johtamisen ja yhteistyön rakenteet

Sivistystoimen johtoryhmän viikoittaiset kokoontumiset ja kaikkien esimiesten tapaamiset kahdesti vuodessa edistävät yhteisen vision ja toimintakulttuurin kehittämistä, tavoitteena hyvä luottamus-, jakamis- ja kokeilukulttuuri. Joka vuosi vuodesta 2013 on järjestetty kaikille esimiehelle ns. safari, missä he pienissä ryhmissä tutustuvat sivistystoimen, muiden toimialojen tai muiden kuntien yksiköihin ja toimintaan. Opetuspäälliköt, varhaiskasvatuspäällikkö sekä kulttuuri- ja vapaa-aikapäällikkö pitävät säännöllisiä kokouksia oman tulosalueensa esimiesten kanssa. Vuoden 2017 aikana tehtiin perusteellinen strategiatyö monissa eri tilaisuuksissa ja kaikissa yksiköissä.

Koko Hela Grani (2014–) on koko sivistystoimen yhteinen digitalisaatiohanke, missä on kartoitettu opettajien digiosaamista, kehitetty digiosaamisen mittareita ja kehitetty ja testattu it-pedagogisen tuen eri malleja ja järjestetty yli 50 työpajaa henkilökunnalle. Koko Hela Grani-verkoston kuului alusta 10 prosenttia henkilökunnasta ja monta edustajaa kaikista yksiköistä, nykyään verkosto on paljon suurempi. Kaksi kertaa vuodessa järjestetään koko verkoston yhteisiä innostamispäiviä. Oppimisympäristöjen kehittäjä toimii koko sivistystoimen digi-innostajana ja esimerkiksi kaikissa kouluissa on myös digitutoreita. Vuoden 2015–17 aikana opetushenkilökunnan digiosaaminen on kehittynyt merkittävästi. Opettajien digiosaaminen on Opeka-mittarin mukaan selvästi parantunut (2,7 vuonna 2014 ja 3,6 vuonna 2017 skaalalla 1-5)

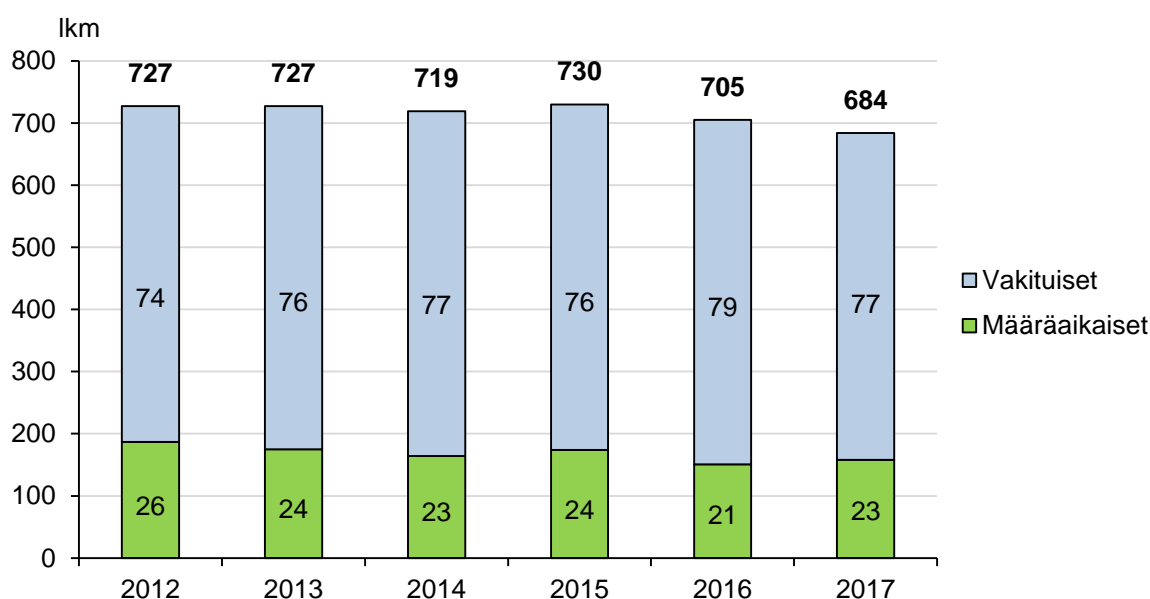
Rekrytointi ja perehdytys

Koulutettujen lastentarhanopettajien saatavuus on Kauniaisissa, mutta myös koko pääkaupunkiseudulla huonontunut. Pääkaupunkiseudun kaupunkien tekemän yhteisen selvityksen mukaan varhaiskasvatusikäinen väestö kasvaa ja yhä useampi lapsi osallistuu

varhaiskasvatukseen. Myös parantuneesta työllisyystilanteesta johtuen varhaiskasvatuksen kysyntä on kasvanut ja rekrytointi vaikeutunut pätevien lastentarhanopettajien osalta. Erityisesti on pulaa ruotsinkielisistä lastentarhanopettajista. Kauniaisissa oli yhteensä 28 suomenkielisiä lastentarhanopettajan vakanssia. Näistä oli vakinaisesti täytetty 25 vakanssia (86 %). Ruotsinkielisiä lastentarhanopettajan vakansseja oli 11 ja näistä oli vakinaisesti täytetty 6 (55 %). Opettajien rekrytointi on toiminut suhteellisen hyvin ja vuoden 2017 lopussa ei ollut tarvetta rekrytoida yhtäkään ruotsinkielistä opettajaa. Sen sijaan on ollut vaikeuksia rekrytoida ruotsinkielisiä koulupsykologeja. Yksityisiltä markkinoiltakaan ei ole löytynyt riittävästi ko. palveluja.

Henkilöstö

Henkilökunnan määrä **31.12.2017 oli 684** (edellisenä vuonna 705). Lukuun sisältyvät kaikki tuona päivänä voimassa olleet vakituiset (77 %) ja määräaikaiset palvelussuhteet (23 %).

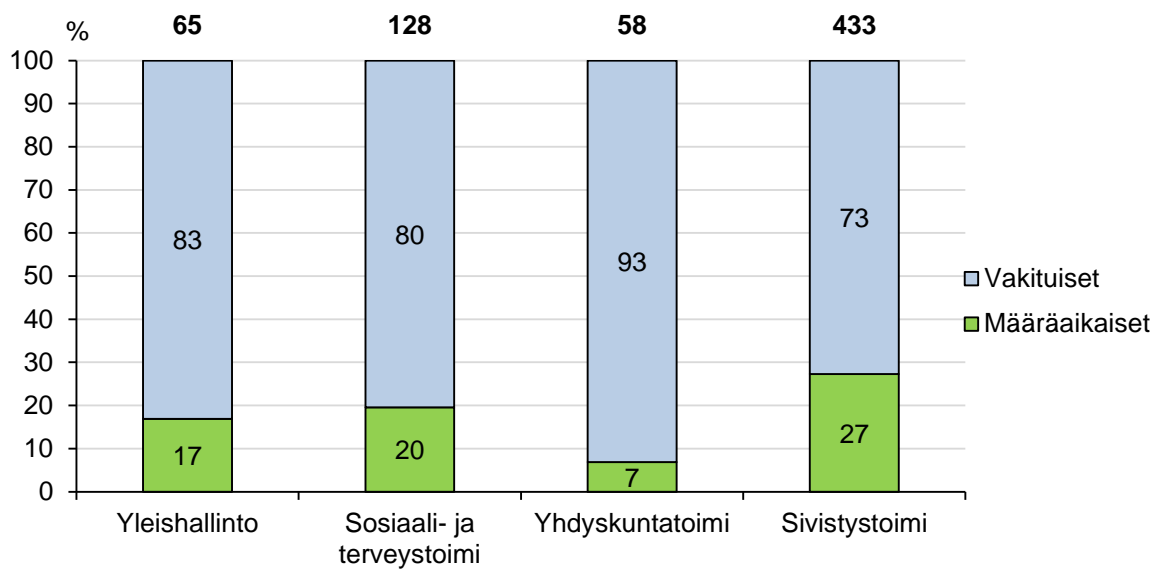


Kuvio 2: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %osuudet henkilökunnasta vuosina 2012–2017

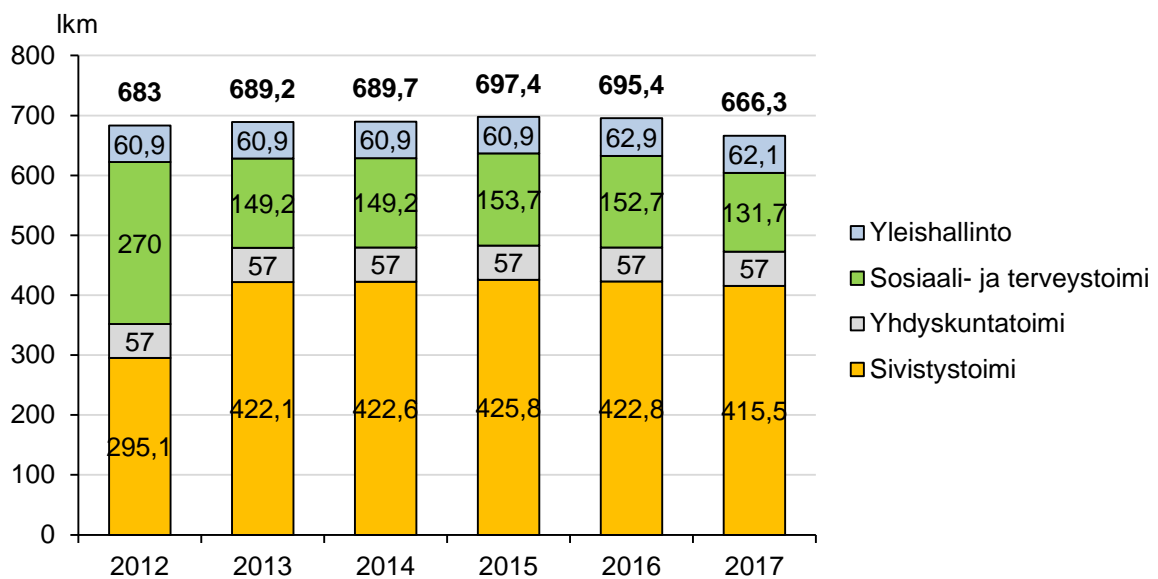
Henkilökunnan määrä sisältää kaikki kaupungin henkilökunnan voimassa olevat palvelussuhteet 31.12. Lukuun sisältyvät näin ollen esim. kaikki perhevapailta olevat ja näiden sijaiset. Määräaikaisina lasketaan myös koeajalla olevat vakinaiset työntekijät.

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.

Vuoden aikana terveyskeskussairaala Tammikumpu lakkasi ja toiminta henkilökuntineen siirtyi Espoon uuteen sairaalaan.



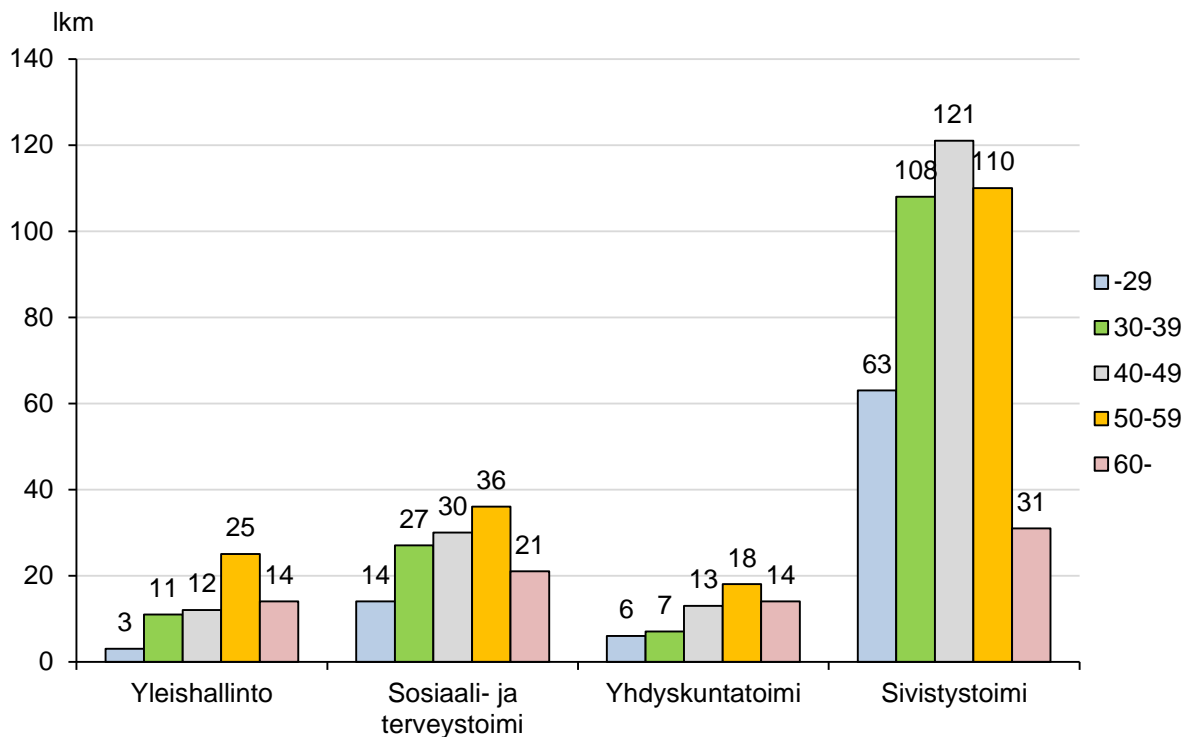
Kuvio 3: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2017



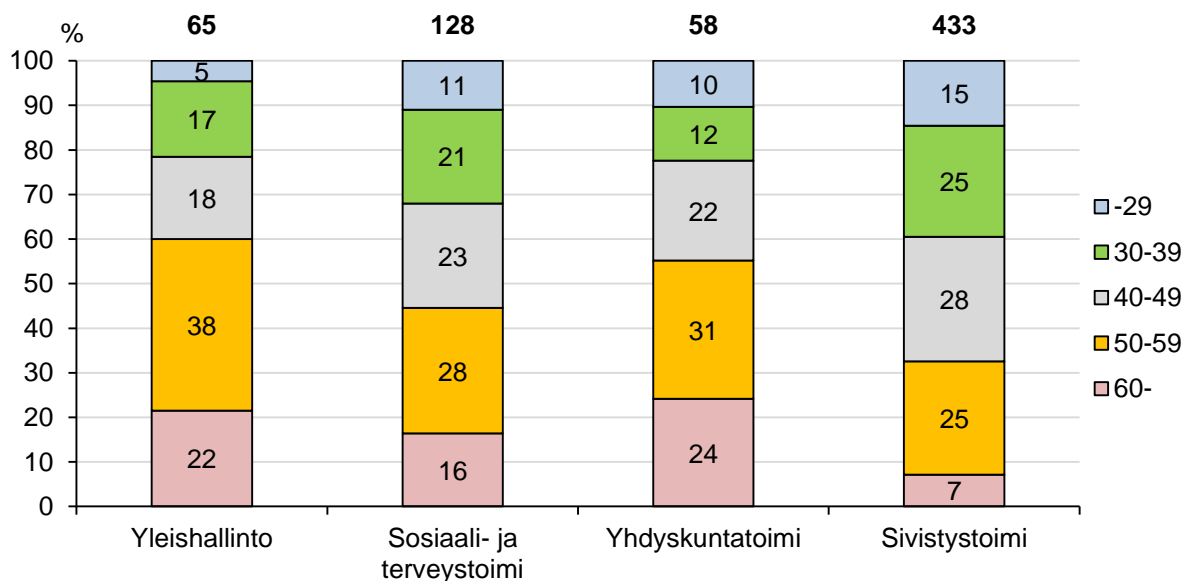
Kuvio 4: Vakanssien määrä vuosina 2012–2017¹

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 2017

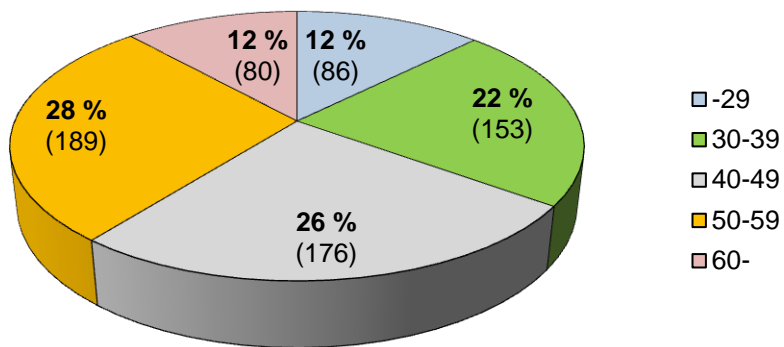


Kuvio 6: Henkilökunnan ikäjakauma (%) toimialoittain vuonna 2017

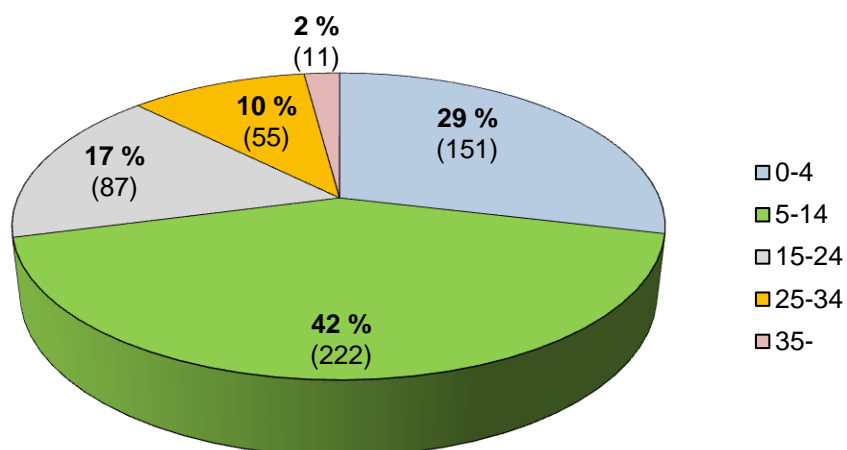
Henkilökunnan ikärakennetta, eläköitymisestä aiheutuvaa mahdollista osaamisvajetta ja niihin liittyviä toimenpiteitä käsitellään tarkemmin yhdessä esimiesten ja henkilöstöhallinnon kanssa toimialojen henkilöstösuunnitteluun liittyen. Suomessa tällä hetkellä eläkeikä on 63–68 vuotta. Kauniaisissa iän perusteella eläköityneiden keski-ikä oli 64,7 vuotta.

Henkilökunnan keski-ikä on **44,7 vuotta**. Suurin ikäryhmä on 50–59 -vuotiaat. Keskimääräinen palvelussuhteen kesto-aika oli 9,6 vuotta.

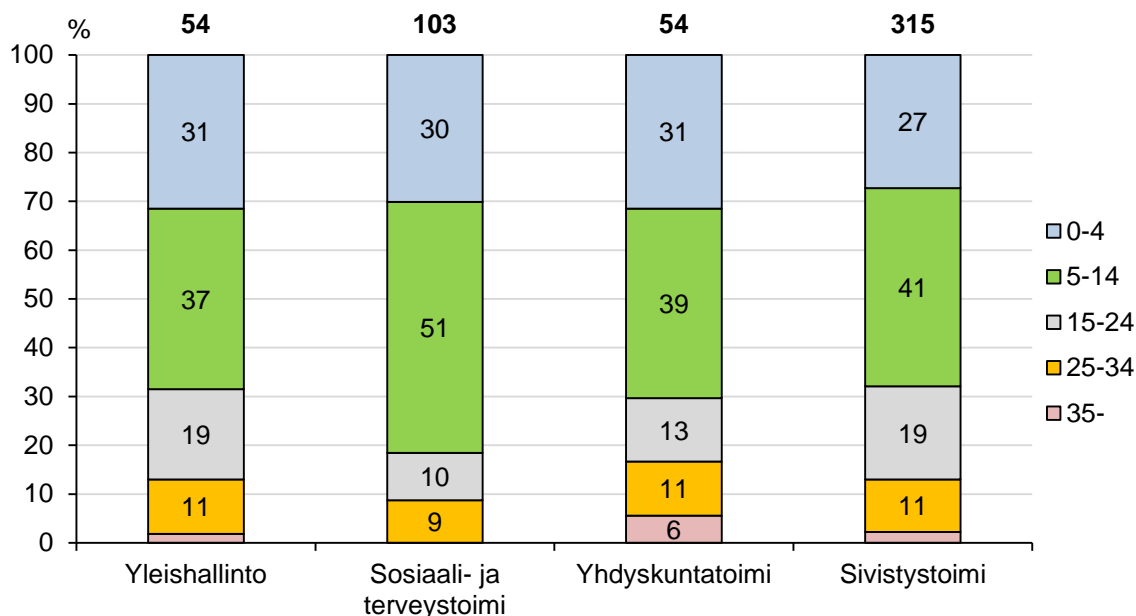
Vuoden 2017 lopulla vakituksessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä äidinkieleltään muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä oli 4,9 %.



Kuvio 7: Henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2017



Kuvio 8: Vakituksen henkilökunnan palvelusuhteen kesto vuonna 2017



Kuvio 9: Vakituisen henkilökunnan palvelusuhteen kesto toimialoittain vuonna 2017

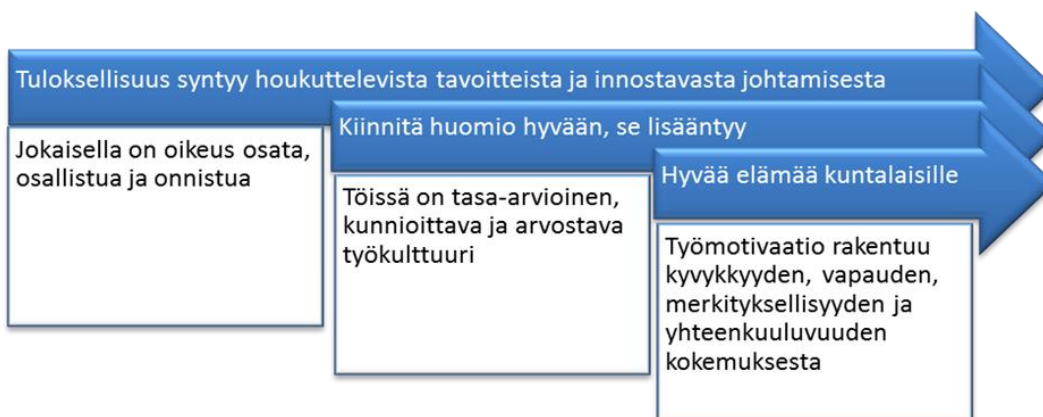
Osaamisen ja suorituksen johtaminen

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 edelleen ollut johtamisen ja esimiestyön tukeminen. Johtamisen erikoisammattitutkintoon valmistava esimieskoulutus järjestetään yhteistyössä Kirkkonummen kunnan ja Omnian kanssa. Osallistujat saavat tutkintonsa valmiiksi vuoden 2018 syksyllä. Kauniaisissa kaikki esimiehet saavat mahdollisuuden osallistua jeat-koulutukseen. Myös enin osa esimiesten ensisijaisista sijaisista ja varajohtajista on suorittanut jeat-tutkinnon. Keskitettyä henkilöstökoulutuksena on myös järjestetty koulutusta työsuhteen juridiikasta. Edellisenä vuonna aloitettu Filosofian Akatemian esimieskoulutussarja saatettiin loppuun vuoden alkupuolella.

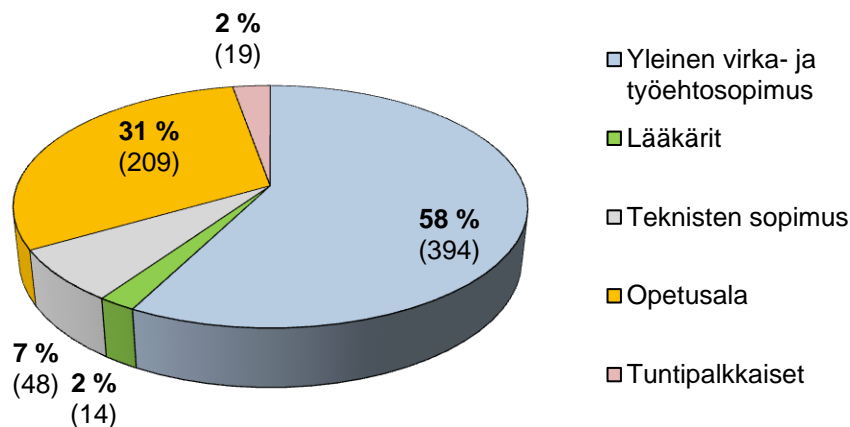
Henkilöstöhallinto vastaa keskitetystä koulutuksesta. Toimialat ja tulosalueet vastaavat alojensa ammatillisesta täydennyskoulutuksesta.

Kaupunki työnantajana takaa henkilökunnalle mahdollisuuden olla mukana suunnittelemassa toimintojen kehittämistä. Tämä tapahtuu sekä toimialoilla että työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisissä tapaamisissa. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat on tehty lain edellyttämällä tavalla ja toimialojen henkilöstösuunnittelua kehitetään edelleen.

Palkkaus ja palkitseminen

Kunta-alan sopimukset

Kunta-alan sopimukset ovat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön sopimus (TS), tuntipalkkaisen henkilöstön sopimus (TTES) ja lääkärisopimus (LS). Enin osa henkilöstöstä (58 %) kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Seuraavaksi suurin sopimusala Kauniaisissa on opetusala (31 %).



Kuvio 10: Henkilökunta kunta-alan sopimusten piirissä Kauniaisissa vuonna 2017

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 hinnoittelukohtan / palkkaryhmän sisällä.

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 kehittämisestä, tiedon ylläpitämisestä ja jakamisesta työyhteisön hyväksi.

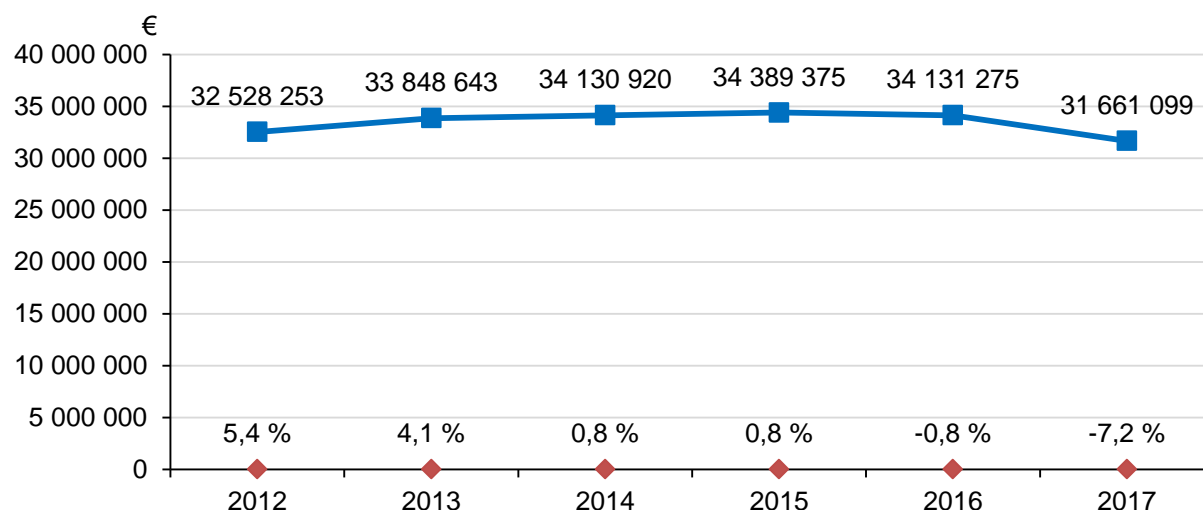
Henkilöstömenot

Kunta-alan sopimukset ovat voimassa 31.1.2018 saakka.

Vuoden aikana kilpailukyky sopimukseen liittyvä lomarahojen leikkaus oli voimassa ensimmäistä vuotta.

Taulukko 1: Henkilöstömenot vuonna 2017

	TP 2016	TA 2017	TP 2017	TP/TA Erotus 2017	TP/TA Toteuma-% 2017
Yleishallinto	-3 135 735	-3 141 432	-3 068 217	73 215	97,7 %
Sosiaali- ja terveystoimi	-8 078 941	-7 346 599	-6 705 827	640 772	91,3 %
Yhdyskuntatoimi	-3 195 433	-3 288 041	-3 050 014	238 027	92,8 %
Sivistystoimi	-19 721 166	-19 687 875	-18 837 041	850 834	95,7 %
YHTEENSÄ	-34 131 275	-33 463 947	-31 661 099	1 802 848	94,6 %



Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2012–2017

Palkkatuki ja työllistäminen

Vuoden aikana pystyttiin tarjoamaan seitsemälle henkilölle määräaikainen työpaikka kunnassa valtion myöntämän palkkatuen turvin.

Palkitseminen ja palvelussuhde-edut

Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen

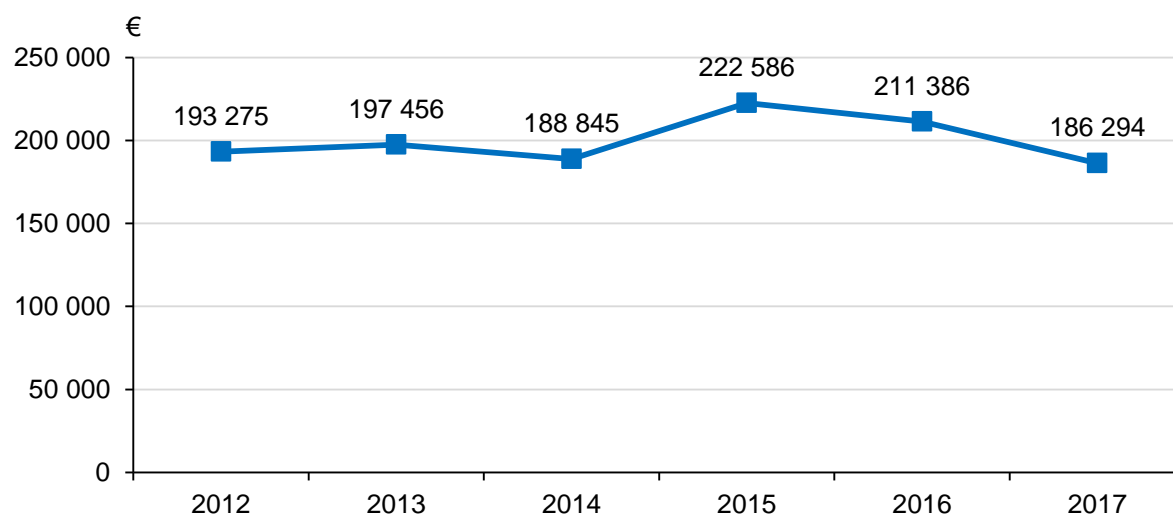
Kauniaisissa on käytetty kertapalkkiota merkittävänä palkitsemisen muotona muun kannustavan palkkauksen ohella.

Henkilöstöjaosto on linjannut kertapalkkion käytön nopean ja välittömän palkitsemisen muotona.

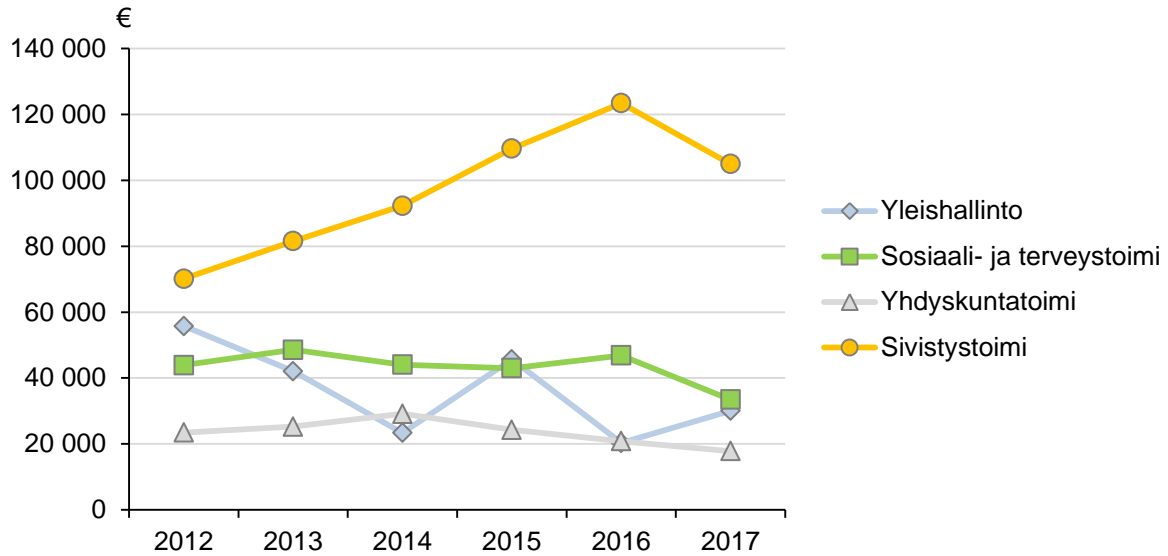
Osana talouden tasapainotusohjelmaa luovuttiin kertapalkkioista kannustavan palkkauksen elementtinä muilla sopimusaloilla kuin KVTES. Tämä siksi että kannustuslisäjärjestelmä on luotu alun perin kompensoimaan KVTES:in muita niukempaa palkankorotusten jakovaraa. Teknisten, lääkäreiden, opettajien ja tuntipalkkaisten sopimuksessa on useimmin ollut yleiskorotuksia kun vastaavasti KVTES:issä on jaettavissa ollut vara kohdennettu tiettyjen tehtävien alarajatarkistuksiin.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstöhallinto vastaa koko organisaation keskitetystä henkilöstökoulutuksesta ml. johtamiskoulutus, valmennukset, työyhteisöjen kehittäminen. Usean viime vuoden suuri panostus on ollut laaja johtamisen erikoisammattitutkintoon johtava koulutus, johon enin osa esimiehistä ja myös työyksikköjen varajohtajista on osallistunut. Tutkinnon suorittajien ohjaukseen on osallistunut laajasti viranhaltijajohtoa ja kollegoita. Koulutus toteutetaan oppisopimuskoulutuksena eikä siitä aiheudu varsinaisia osallistumiskustannuksia kurssimaksujen tms. muodossa. Käytetty työaika palkkakustannuksineen ei ole koulutuskululaskennassa mukana. Samaa yhteistoimintamallia hyödynnetään edelleen ja uusi koulutusryhmä Kirkkonummen kanssa jatkaa.



Kuvio 12: Henkilöstökoulutuksen kustannukset vuosina 2012–2017



Kuvio 13: Henkilöstökoulutuksen kustannukset toimialoittain vuosina 2012–2017²

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 2017 Kauniaisten kaupungin koulutuskorvauksen summa on 16 561 euroa (edellisenä vuonna 17 700 euroa). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli vuonna 2017 yhteensä 910, jotka olivat jakautuneet toimialojen osalta; yleishallinto 66, sosiaali- ja terveystoimen 152, yhdyskuntatoimi 64 ja sivistystoimi 628.

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 511 käytti ePassia 1276 kertaa vuonna 2017. Näistä 60 % käytettiin liikuntapalveluihin ja 40 % kulttuuripalveluihin.

Henkilökunnalla on mahdollisuus käyttää kaupungin uimahallia ja osallistua ohjattuun toimintaan (mm. vesijumppa) maksutta. Vuoden aikana henkilökunnasta 127 käytti hyväksi maksutonta oikeutta käyttää uimahallin palveluja. Käyntikertoja oli 1211 ja kustannus henkilöstöhallinnolle 3633 euroa.

Liikuntakerho on tällä hetkellä ainoa kaupungissa toimiva henkilöstökerho. Se tukee taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia kaupungin joukkueiden osallistuessa

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

työpaikkaurheilun palloilusarjoihin ja työntekijöiden osallistuessa massaliikuntatapahtumiin. Vuonna 2017 kerhon tukea jaettiin yhteensä 772 euroa.

Henkilökunnan muistaminen

Pitkään työssä olleita huomioidaan Suomen Kuntaliiton ansiomerkeillä; kultaisella tai hopeisella. 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.

Suomen itsenäisyyden juhlavuoden **Suomi100** kunniaksi järjestettiin henkilökunnalle juhlanäytös elokuvasta Tuntematon sotilas.

Palvelussuhdeasunnot

Kauniaisten kaupungilla on yhteensä 75 palvelussuhdeasuntoa, joista 22 on suorassa omistuksessa, 28 kiinteistöosakeyhtiöissä ja 25 välivuokrattua (VVO 3 kpl, KEVA 22 kpl³). Tällä hetkellä palvelussuhdeasunnoista on vuokrattu 8 kaupungin vuokra-asunnoiksi, 2 eläkeläisille väistöasunnoiksi ja 1 HSY:n työntekijälle.

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. Lääkärikeskuksen Tapiolan toimipiste on ollut kaupungin työterveyshuollon toimipiste.

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

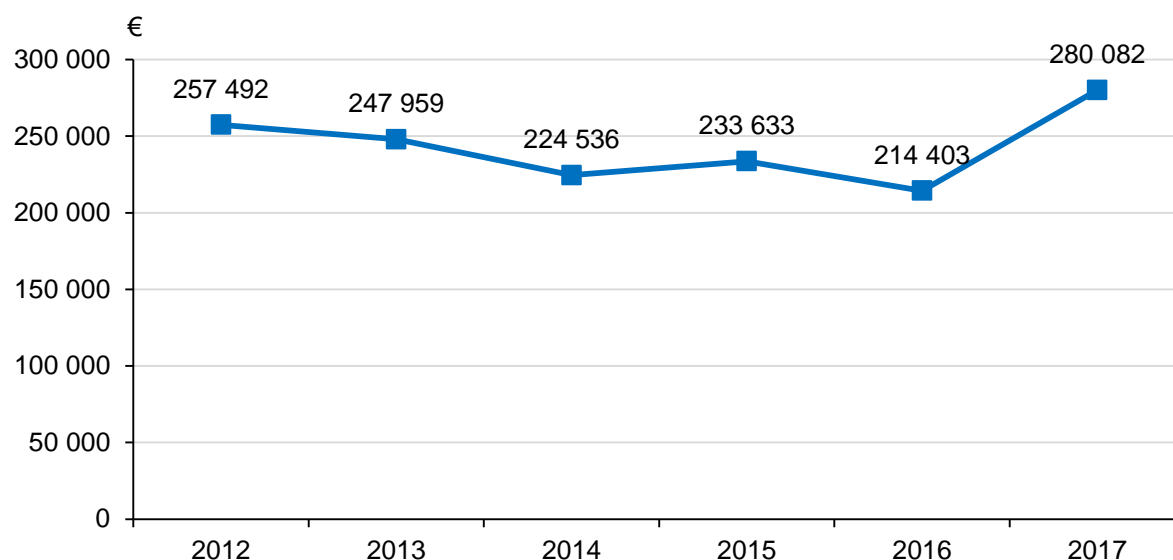
Varhaisen välittämisen -mallin mukaista toimintaa on pyritty edelleen kehittämään.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteet olivat vuonna 2017:

1. Terveystarkastukset jatkuvat yksikkökohtaisina, työpaikkaselvityksien yhteydessä tehtävinä.
2. Pidetään työkykyä ylläpitäviä ryhmiä/luentoja/keskusteluita.
3. Yhteistyö lisääntyy johdon kanssa
4. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien poissaolo vähenee
5. Muokattu työ otetaan käyttöön helpottamaan työhön paluuta tai muutoin tilapäisesti muutetaan työtehtäviä terveydentilaa vastaavaksi

³ Kevan välivuokrattuja asuntoja on yhteensä 22 kpl (Koy Kalliokrouvi), joista 7 vuokrattu henkilökunnalle ja 15 kpl on kaupungin yleisinä vuokra-asuntoina. Ko. asunnot kuitenkin ensisijaisesti vuokrataan palvelussuhdeasunnoiksi (tarpeen ja kysynnän mukaan).

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



Kuvio 14: Henkilökunnan työterveyshuollon kustannukset vuosina 2012–2017

Sairauspoissaolot

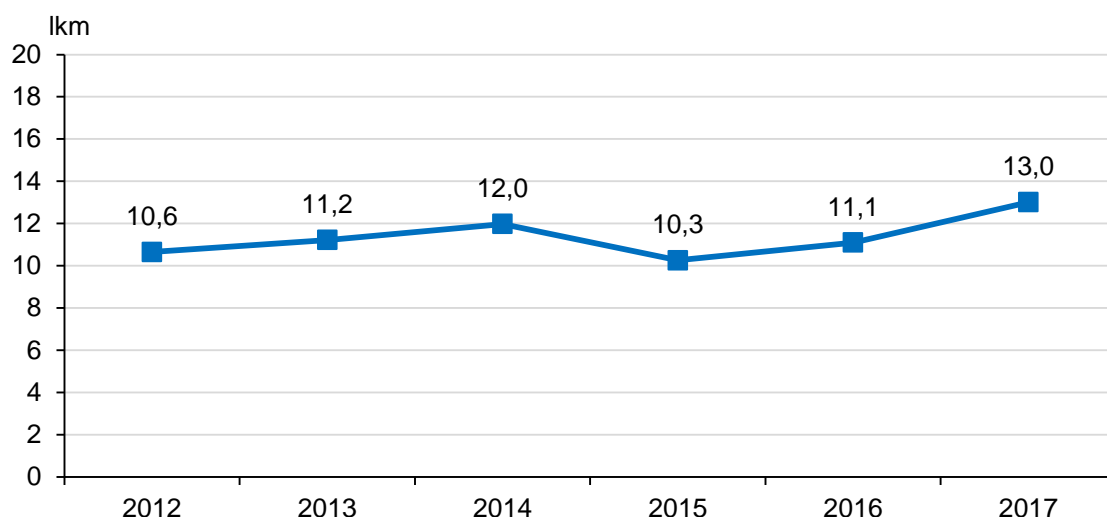
Poissaoloihin pyritään vaikuttamaan mm. varhaisen välittämisen mallin avulla. Työhön paluu pitkiltä sairauslomilta vaatii usein työntekijän, esimiehen, työterveyshuollon ja tarvittaessa henkilöstöhallinnon yhteistyötä.

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

Taulukko 2: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden toimialoittain vuonna 2017⁴

	Sairauspoissaolopäivät	Henkilöt	Päivät/Henkilö
Yleishallinto	542	70	7,7
Sosiaali- ja terveystoimi	3 367	174	19,4
Yhdyskuntatoimi	1 162	105	11,1
Sivistystoimi	6 140	513	12,0
YHTEENSÄ	11 211	862	13,0

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



Kuvio 15: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden vuosina 2012–2017

Taulukko 3: Eripituisten sairauslomien päivät ja kerrat toimialoittain vuonna 2017

	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	156	73	98	19	98	8	99	5	91	2	542	107
Sosiaali- ja terveystoimi	458	249	309	58	467	42	786	36	1 347	20	3 367	405
Yhdyskuntatoimi	196	101	137	26	144	14	140	7	545	6	1 162	154
Sivistystoimi	1 718	947	770	148	956	89	1 675	81	1 021	22	6 140	1 287
YHTEENSÄ	2 528	1 370	1 314	251	1 665	153	2 700	129	3 004	50	11 211	1 953

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. Henkilöstöpäällikkö toimii myös kaupungin työsuojelupäällikkönä.

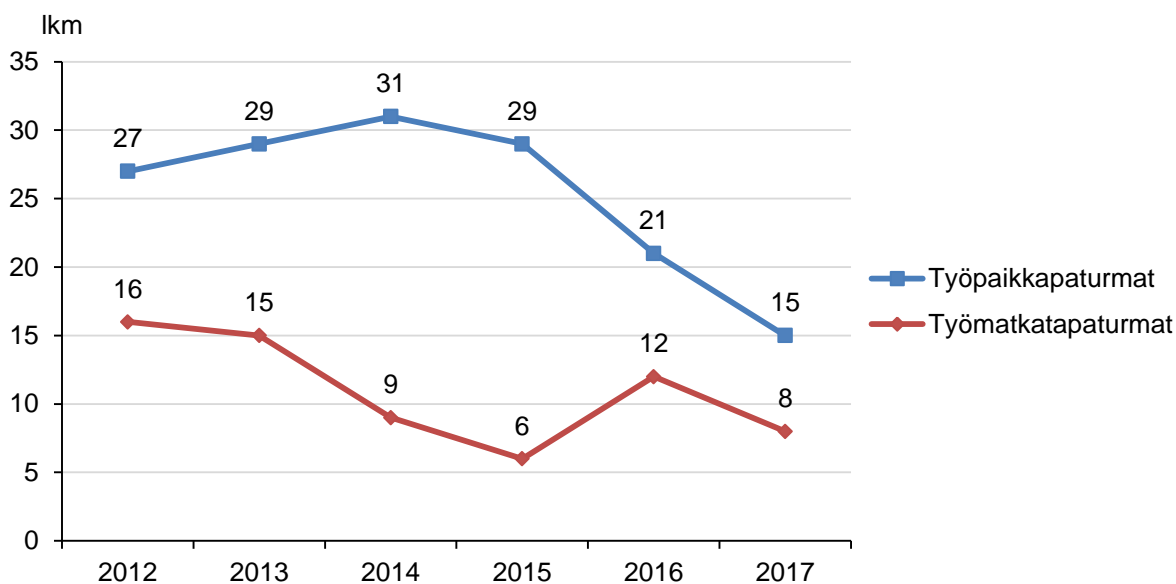
Työsuojelu toimii läheisessä yhteistyössä mahdollisiin sisäilmaongelmiin ja kosteusvaurioihin nimetyn työryhmän kanssa.

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

Työsuojelun toimikauden päättyessä järjestettiin vaali seuraavien vuosien työsuojeluvaltuutettujen valitsemiseksi. Uusi toimikunta aloitti työnsä 1.1.2018.

Työtaturmat

Vuonna 2017 sattui 15 työpaikkaturmaa (edellisenä vuonna 21). Työmatkataturmia oli 8 (edellisenä vuonna 12). Vakuutusyhtiö Pohjolan kanssa on käynnistynyt aiempaa laajempi yhteistyö työturvallisuuden ja riskienhallintamenetelmien kehittämiseksi.



Kuvio 16: Työpaikkaturmat ja työmatkataturmat vuosina 2012–2017

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. 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 palvelussuhteisiin, 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 esimiesfoorumeja ja työpaikkakokouksia unohtamatta. Sosiaalisen media käyttöä on entisestään lisätty. 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 työkuiltuurin kehittäminen.

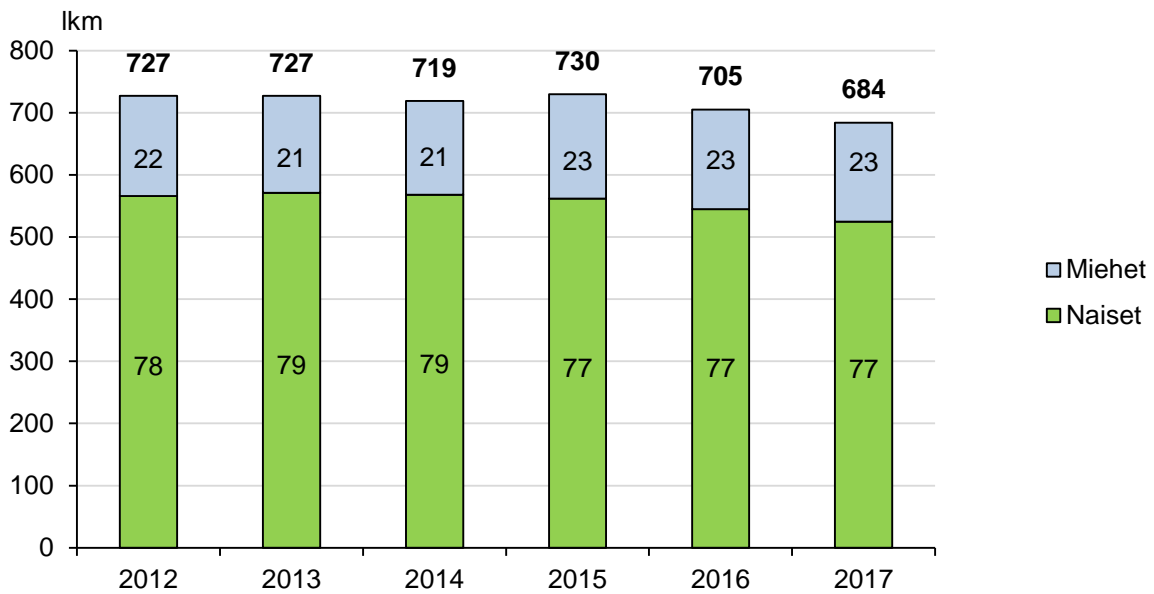
Naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että miehiä ja naisia kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikan arjen erilaisissa tilanteissa. Naisilla ja miehillä on työpaikalla samat edut, oikeudet ja velvollisuudet.

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

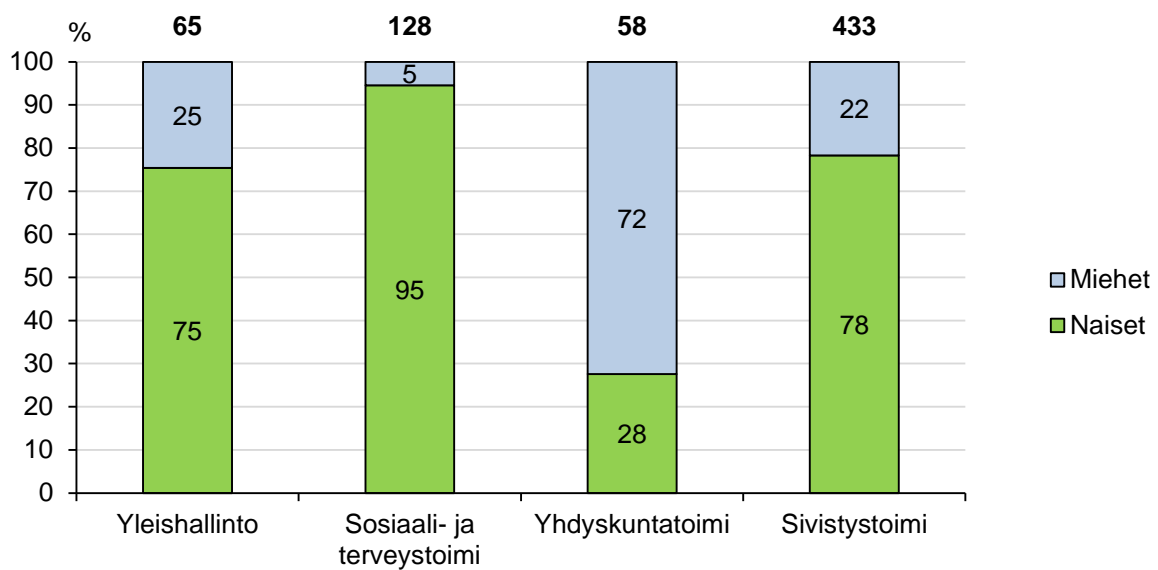
Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistumisen tavoitteena on tasa-arvoisen näkökulman ja ajattelutavan juurtuminen kaikkeen työpaikan henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon ja kehittää sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, jotka tukevat tasa-arvon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

Henkilöstöstä naisia oli 77 %, miehiä 23 %.

Tasa-arvosuunnitelma päivitettiin vuoden alussa.



Kuvio 17: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta vuosina 2012–2017



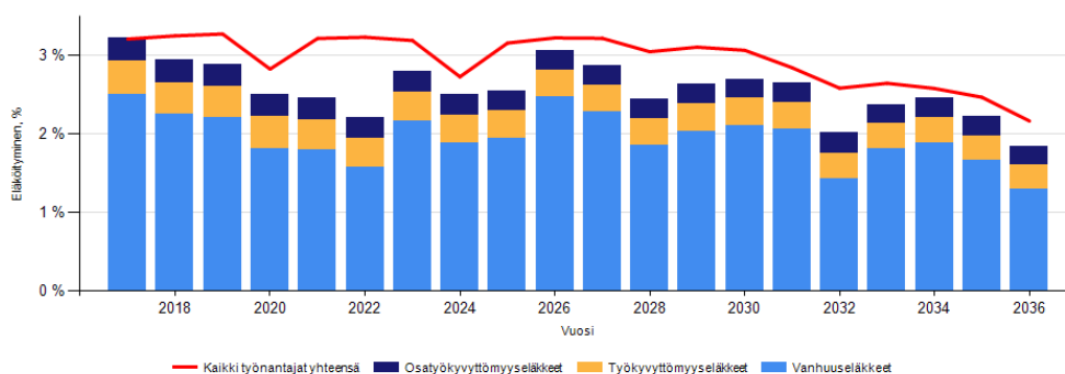
Kuvio 18: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2017

Eläköityminen

Taulukko 4: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2017

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
Yleishallinto	54	1,9	(1)	0,0	(0)
Sosiaali- ja terveystoimi	103	27,2	(28)	1,9	(2)
Yhdyskuntatoimi	54	9,3	(5)	3,7	(2)
Sivistystoimi	315	7,6	(24)	1,0	(3)
YHTEENSÄ	526	11,0	(58)	1,3	(7)

Eläköitymisennuste 2017 - 2036



Kuvio 19: 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 2017 aikana 7 henkilöä eläköityi iän perusteella. Heidän keski-ikänsä oli 64,7 vuotta. Vuoden aikana ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 3 henkilöä.

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.

Taulukko 5: Vakituisten henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuosina 2012–2017

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
2017	526	11,0	(58)	1,3	(7)
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)

Taulukko 1. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) sukupuolen ja koulutusasteen mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016

Koulutusaste	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Perusaste	2 112	1 908	-204	-9,7	2 496	2 365	-131	-5,2	2 497	2 444	-53	-2,1
Keskiaste	2 095	2 076	-19	-0,9	2 437	2 432	-5	-0,2	2 454	2 500	46	1,9
Alin korkea-aste	2 385	2 879	494	20,7	2 841	3 454	614	21,6	2 859	3 579	720	25,2
Alempi korkeakouluaste	2 560	3 283	723	28,2	2 926	3 798	872	29,8	2 937	3 798	861	29,3
Ylempi korkeakoulutusaste	2 970	3 390	421	14,2	3 721	4 301	579	15,6	3 731	4 310	579	15,5
Tutkijakoulutusaste
Yhteensä	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7

Taulukko 2. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) sukupuolen ja koulutusalan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016

Koulutusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Yleissivistävä koulutus
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus	2 705	3 174	469	17,3	3 270	3 922	652	19,9	3 277	3 922	645	19,7
Humanistinen ja taidealan koulutus	2 808	2 956	148	5,3	3 548	3 858	311	8,8	3 549	3 858	310	8,7
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen	2 833	3 326	493	17,4	3 320	3 726	405	12,2	3 323	3 726	403	12,1
Luonnontieteellinen koulutus	2 889	3 029	139	4,8	3 929	4 507	578	14,7	3 929	4 507	578	14,7
Tekniikan koulutus	2 961	2 906	-54	-1,8	3 504	3 522	18	0,5	3 504	3 628	123	3,5
Maa- ja metsätalouseläntien koulutus
Terveys- ja sosiaalialan koulutus
Palvelualojen koulutus	2 048	2 221	173	8,5	2 363	2 770	407	17,2	2 373	2 808	435	18,3
Muu tai tuntematon koulutusala	2 112	1 908	-204	-9,7	2 496	2 365	-131	-5,2	2 497	2 444	-53	-2,1
Yhteensä	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7

Taulukko 3. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ammattiluokan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016

Ammattiluokka	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
Johtajat	4 203	5 255	1 052	25,0	5 009	6 612	1 603	32,0	5 011	6 612	1 601	32,0
Erityisasiantuntijat	2 779	3 102	323	11,6	3 413	3 894	481	14,1	3 425	3 900	476	13,9
Asiantuntijat	2 462	2 507	45	1,8	2 920	2 922	2	0,1	2 948	3 023	74	2,5
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö
Palvelu- ja myyntityöntekijät	2 054	1 922	-132	-6,4	2 404	2 339	-65	-2,7	2 414	2 456	42	1,7
Maanviljelijät ja metsätyöntekijät
Muut työntekijät
Ammatti tuntematon
Yhteensä	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7

Taulukko 4. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja toimialaluokituksen (tol2008) mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016

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	2 988	3 011	24	0,8	3 504	3 597	93	2,7	3 504	3 597	93	2,7
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	3 015	3 116	101	3,4	3 475	3 546	71	2,0	3 478	3 576	98	2,8
Koulutus	2 712	2 809	96	3,5	3 460	3 752	292	8	3 463	3 759	296	8,5
Terveys- ja sosiaalipalvelut	2 339	2 686	347	15	2 724	2 773	49	2	2 748	2 855	107	3,9
Taiteet, viihde ja virkistys	2 317	1 960	-358	-15,4	2 658	2 468	-190	-7	2 658	2 468	-190	-7,2
Yhteensä	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	15	3 051	3 531	480	15,7

Taulukko 5. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016

Ikäryhmä	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
20-24
25-29	2 483	2 818	335	13,5	2 684	3 013	330	12,3	2 715	3 020	305	11,2
30-34	2 456	2 631	175	7,1	2 725	2 902	177	6,5	2 736	2 939	204	7,5
35-39	2 434	3 068	634	26,1	2 882	3 747	865	30,0	2 883	3 749	866	30,0
40-44	2 741	3 168	427	15,6	3 316	4 026	709	21,4	3 320	4 026	706	21,3
45-49	2 707	3 152	445	16,4	3 369	4 166	797	23,7	3 378	4 175	796	23,6
50-54	2 564	2 930	366	14,3	3 161	3 977	816	25,8	3 176	3 999	823	25,9
55-59	2 353	2 363	10	0,4	2 901	2 908	7	0,2	2 918	2 968	49	1,7
60-64	2 514	2 663	148	5,9	3 129	3 234	105	3,4	3 139	3 417	279	8,9
65-
Yhteensä	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7

Liite: Palkkakartoitus

Taulukko 6. Pääpalvelussuhteiset ikäryhmän ja sukupuolen mukaan 2016

Ikäryhmä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
20-24	13	3	16	81
25-29	46	5	51	90
30-34	38	19	57	67
35-39	50	19	69	72
40-44	61	11	72	85
45-49	71	16	87	82
50-54	75	17	92	82
55-59	69	14	83	83
60-64	56	13	69	81
65-	2	3	5	40
Yhteensä	481	120	601	80

Taulukko 7. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016

Sopimusala	Peruspalkka				Säännöllisen työajan ansio				Kokonaisansiot			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	2 364	2 766	402	17,0	2 740	3 079	339	12,4	2 755	3 110	355	12,9
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	2 784	3 008	224	8,0	3 566	4 077	511	14,3	3 569	4 077	507	14,2
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	3 153	2 611	-542	-17,2	3 681	3 185	-496	-13,5	3 681	3 281	-400	-10,9
LS, kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus
Yhteensä	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7

Lite: Palkkakartotitus

Liite: Palkkakartoitus

Taulukko 8. Pääpalvelussuhteiset sopimusalan ja sukupuolen mukaan 2016

Sopimusala	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisten osuus, %
KVTES, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	328	40	368	89
OVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	135	44	179	75
TS kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	10	35	45	22
LS, kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus	8	1	9	89
Yhteensä	481	120	601	80

Taulukko 9. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja hinnoittelutunnuksen mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016 (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	2 812	2 812	0	0,0	3 751	3 554	-197	-5,3	3 759	3 554	-205	-5,5
40404017	2 981	2 981	0	0,0	4 193	4 377	185	4,4	4 193	4 377	185	4,4
50102014	3 051	3 244	194	6,3	3 550	3 897	347	9,8	3 550	3 897	347	9,8
99999999	3 275	3 473	197	6,0	3 699	3 910	212	5,7	3 713	3 912	200	5,4
Yhteensä	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7