

Henkilöstökertomus 2018



KH 25.3.2019

Sisällys

Johdanto	2
Kaupungin strategia ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet	2
Organisaatio	3
Henkilöstöjaosto	3
Toimialojen vuosikatsaus.....	4
Henkilöstö, koko kaupunki	7
Osaamisen ja suorituksen johtaminen	11
Palkkaus ja palkitseminen	12
Kunta-alan sopimukset	12
Henkilöstömenot.....	13
Palkkatuki ja työllistäminen.....	14
Palkitseminen ja palvelussuhde-edut.....	14
Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen	14
Henkilöstökoulutus	15
Henkilökunnan omaehtoisen liikunnan ja kulttuuripalvelujen hankkimisen tukeminen	16
Henkilökunnan muistaminen	17
Palvelussuhdeasunnot	17
Työhyvinvointi	17
Etätyö	18
Työterveyshuolto	18
Sairauspoissaolot	19
Työsuojelutoiminta.....	20
Työtapaturmat	21
Yhteistoiminta	21
Työyhteisöviestintä	22
Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	22
Vaihtuvuus	24

Johdanto

Valtuuston toimikaudekseen laatimien tavoitteiden vuosittainen operationalisointi lausutaan talousarviossa. Samassa yhteydessä vahvistetaan henkilöstöresursointi. Kaupungin päämäärien ja strategian toteuttamisen tueksi henkilöstötyössä kiinnitetään erityistä huomiota johtamiseen ja kulttuuriin 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, työkykyriskit ja yksikkökohtainen henkilöstön vaihtuvuus.

Vuoden 2016 lopulla vahvistettiin kilpailukykysojimus, joka kunta-alalla astui voimaan vuonna 2017 sisältäen pysyvän viikoittaisen työajan pidennyksen ja lomarahojen leikkauksen vuosille 2017–2019.

Henkilökuntaa palkittiin vuoden aikana tuloksellisesta työskentelystä kaupungin edelliseen vuoden 2017 ylijäämävaiheeseen tilinpäätökseen perustuen.

Kaupungin strategia ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet



Uuden kaupunkistrategian 2018–2022 teeman ”Fiksun toiminnan, talouden ja yhteistyön Kauniainen” keskeisenä tavoitteena on joustava organisaatio ja houkutteleva työnantaja. Strategiaan kirjatun mukaisesti hyvien ja tuloksellisten palveluiden tuottamiseksi jatketaan henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä sekä johtamisosaamisen ja johtamiskäytäntöjen kehittämistä. Avoin toimintakulttuuri ja ilmapiiri kannustaa henkilöstöä uuden kokeiluun, jatkuvaan arviointiin ja oppimiseen.

Toimialat arvioivat resurssitarpeensa toimintansa, palvelutason, tuloksellisuuden ja tuottavuuden varmistamiseksi. Henkilöstösuunnitteluun vaikuttaa toiminnan mahdollisen lakisääteisen henkilöstömitoituksen lisäksi valtakunnalliset suositukset ja seudullinen vertailu.

Kauniainen työnantajana tukee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjintää. Tavoitteena on myös kannustavan, arvostavan ja moninaisuutta hyväksyvän työkuultuurin kehittäminen.

Johtamista tukemalla edistetään edelleen myös henkilökunnan työhyvinvointia ja työkykyisyyttä. Työhyvinvointiohjelmaa laadittiin vuoden aikana yhteistyössä esimiesten, työsuojelun, henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon kanssa. Työnantaja varmistaa

henkilöstön osaamisen koulutus- ja kehittämissuunnitelmien ja kehityskeskustelujen avulla. Vuosittain työyhteisöt tarkentavat työyhteisölle asetetut tavoitteet ja tarvittavan henkilötason osaamisen.

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 2018

Keskitetyn **henkilöstö- ja palkkahallinnon** osa-alueita olivat mm. henkilöstö- ja palkkapolitiikka, johtamisen ja henkilöstön kehittäminen, palkkatukijärjestelmä ja tukityöllistäminen, palkkahallinto ja operatiivinen palkkaliikenne, yhteydenpito eläkelaitoksiin, viranomaisiin ym. Tulorekisterin käyttöönottoon valmistautuminen toi lisähaastetta palkkahallintoon vuoden lopulla. Henkilöstöhallinto vastaa myös työterveyshuollosta ja työsuojelusta, jotka pyrkivät varmistamaan organisaation optimaalisen toiminnan resurssiensa puitteissa. Myös työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisen kehittäminen kuuluu osaltaan henkilöstöhallinnon vastuualueeseen.

Henkilöstöjaosto

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

Varsinaiset jäsenet

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

Henkilökohtaiset varajäsenet

Juha Pesonen
Tiina Rintamäki-Ovaska
Sofia Stolt

Kaupunginjohtaja on jaoston pysyvä asiantuntija. Henkilöstöjaoston esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö. Henkilöstöjaosto kokoontui vuoden aikana seitsemän kertaa.

Toimialojen vuosikatsaus

Yleishallinnon henkilöstömitoitusta tarkistettiin vuoden 2018 aikana muun muassa siten, että keskuksenhoitajan avoimeksi tulleen vakanssin tehtäviä on järjestelty uudelleen ja tehtävä on toistaiseksi jätetty täyttämättä. Toinen 60 %:n työajalla toiminut kielenkääntäjä siirtyi loppuvuodesta täyteen työaikaan hoitamaan myös toista osa-aikaista tehtävää sen tultua avoimeksi, josta seuraa 20 prosentin resurssisäästö. Ruoka- ja puhdistuspalveluissa luovuttiin kolmea henkilötyövuotta vastaavasta ostopalvelusta kustannus- ja laatusyistä ja tilalle palkattiin kolme uutta määräaikaista laitoshuoltajaa. Loppuvuodesta palkattiin määräaikainen puhdistuspalvelujen palveluohjaaja vahvistamaan kohteiden puhtausvalvontaa sekä henkilöstön ohjausta ja koulutusta. 1.7.2018 lakkautettiin toinen järjestelmäasiantuntijan vakanssi ja tilalle perustettiin laajemman tehtävänkuvan sisältävä IT-suunnittelijan vakanssi vastaamaan tietohallinnon tarpeita. Henkilöstösuunnittelu perustui suunnitteilla olevaan sote- ja maakuntahallintoon siirtymistä.

Sosiaali- ja terveystoimen toimialalla oli henkilöstösuunnitelman mukaisesti 145,2 vakanssia vuonna 2018. Vakanssien määrä kasvoi 13,5 vakanssilla, josta kaikki vanhuspalvelujen lisäyksiä.

Sote-uudistukseen valmistauduttiin osallistumalla Uusimaa2019 valmisteluryhmiin. Uusimaa-hanke, Apotti-hanke ja Villa Breda- hanke ovat työllistäneet paitsi toimialan johtoa ja esimiestasoa, myös muuta henkilökuntaa. Vaativiin hankkeisiin sitoutuminen heijastuu muuhun toimintaan, sekä asiakkaisiin että henkilökuntaan. Edellisenä vuonna aloitettu Sote-käsikirja saatiin keväällä valmiiksi ja yhteinen tekeminen osoittautui hyväksi muutosjohtamista tukevaksi prosessiksi. Käsikirja ja sen visualisoinnit ovat tukeneet johtamista ja strategian kommunikointia kirkasten toiminnan tavoitteita ja ymmärrystä hyvän asiakas- ja henkilöstökokemuksen merkityksestä.

Merkittävimmät henkilöstöä koskevat muutokset liittyivätkin Villa Bredan valmistumiseen. Villa Anemonen toiminta siirtyi kokonaisuudessaan Villa Bredaan, samoin kotihoidon toimistotilat. Palvelukeskus sai uudistetut aikaisempaa laajemmat tilat parin väistötiloissa vietetyn vuoden jälkeen. Hoivayksikössä on neljä 15-paikkaista ryhmäkotia, joten asukasmäärän kolminkertaistuessa Villa Anemoneen verrattuna tarvittiin myös uutta henkilökuntaa, 17 lähihoitajan vakanssia. Samanaikaisesti ostopalveluja on voitu vähentää. Geriatri irtisanoutui, minkä vuoksi syksyllä jouduttiin käyttämään ostopalveluja vanhuspalvelujen lääkäripalvelun turvaamiseksi.

Vanhuspalveluihin palkattiin mm. osa-aikainen laulava suunnittelija, joka vapaaehtoistyön rakenteiden ja toimintamallin suunnittelun rinnalla laulaa sekä palvelukeskuksessa, mutta erityisesti ryhmäkodeissa asukkaille ja heidän kanssaan kehittäen samalla konseptia, joka vaikuttaa monella tasolla ja tuo iloa arkeen.

Myös vakanssinimikkeitä muutettiin: Villa Bredassa on hoivayksikön, kotihoidon ja palvelukeskuksen esimiehet. Kaikki kolme virkaa saatiin syksyn aikana täytettyä vakituisesti.

Kotihoidon ohjaajan nimike muutettiin palveluohjaajaksi. Palveluohjaustiimiin kuuluu kolme palveluohjaajaa, jotka keskittyvät mm. omaishoidon, veteraanipalvelujen ja kotihoidon ohjaukseen ja neuvontaan. Tällä hetkellä hoivayksikön henkilöstömitoitus on 0,63, mihin on laskettu lähihoitajat ja sairaanhoitajat. Lisäksi hoivayksikössä on vastaava laitoshuoltaja ja kuusi laitoshuoltajaa, jotka avustavat mm. asukkaiden ruokailuissa. Kaikki vakanssit on täytetty ja rekrytointi sujunut pääosin hyvin.

Sosiaalipalveluissa sosiaaliohjaajan vakanssi muutettiin erityissosiaaliohjaajaksi ja mielenterveys- ja päihdetyön palveluohjaaja kokopäiväiseksi viraksi. Perheneuvojan avoimeksi tullut virka saatiin täytettyä syksyn aikana.

Sosiaali- ja terveystoimen hallinnossa toinen hallintoassistentin vakanssi saatiin yhdistämällä perheneuvolan kanslistin ja aikaisempi toimistonhoitajan vakanssi. Talouspäälikkö siirrettiin yleishallinnosta takaisin sosiaali- ja terveystoimeen helmikuussa.

Yhdyskuntatoimen toimialan henkilöstösuunnitelma sisälsi 58 henkilöä, jossa oli yhden henkilön lisäys edelliseen vuoteen nähden. Lisäys kohdistui tilakeskukseen, jonka alimitoitettua henkilöstöresursointia tukemaan perustettiin uusi projekti-insinöörin vakanssi. Uusi projekti-insinööri aloitti toimessaan keväällä 2018. Vuoden aikana oli useita henkilömuutoksia ja ajoittaista henkilöstövajausta. Syksyn aikana tilakeskuksen kiinteistöyksikön henkilöstötilanne vaikeutui vakavasti useiden lähes yhtäaikaisten kiinteistöhoitajien eläköitymisten vuoksi, sillä uusien henkilöiden rekrytointi osoittautui haastavaksi.

Maankäyttöyksikön maankäyttöinsinöörin irtisanouduttua tulosalueella tehtiin toimien ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä: maankäyttösihteerin tehtävää hoitanut henkilö siirtyi lisäkoulutuksen ja -pätevöitymisen myötä maankäyttöinsinööriksi ja paikkatietokäsittelijän tehtävää hoitanut henkilö maankäyttösihteeriksi. Vapautunut vakanssi muutettiin talousarvion yhteydessä paikkatietoasiantuntijan toimeksi, joka täytetään vuoden 2019 aikana.

Kuntatekniikkapäällikkö irtisanoutui kesäkuussa ja rekrytointi käynnistettiin elokuussa. Uusi kuntatekniikkapäällikkö aloitti virassa joulukuun alussa.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi marraskuussa ympäristötoimen tulosalueelle 2 vuoden määräaikaisen ympäristöasiantuntijan resurssin kaupungin strategisen hiilineutraaliustavoitteen edistämiseksi. Ympäristöasiantuntija aloitti työnsä jo vuoden 2018 puolella ensin projektitehtävässä.

Sivistystoimessa työskenteli vuonna 2018 yhteensä 415 henkilöä, joista 19 toimi esimiehinä. Henkilöstön määrä on pysynyt sivistystoimen hallinnossa, ruotsinkielisessä opetuksessa ja kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluissa entisellään. Suomenkielisen opetuksen henkilöstön määrään on tullut muutoksia (+2) avustajatarpeen ja pedagogisen avun tarpeen kasvusta johtuen. Varhaiskasvatuksen henkilöstön määrä on kasvanut kolmella lapsimäärän kasvun seurauksena. Lisäksi lastenhoitajan vakansseja on muutettu varhaiskasvatuksen opettajan vakansseiksi luonnollisen poistuman myötä uuden varhaiskasvatuslain johdosta. Ruotsinkielisessä opetustoimessa pilotoitiin ratkaisu, jossa yläkoulun rehtori toimii myös alakoulun rehtorina. Molemmissa kouluissa on oma virka-apulaisrehtori.

Sivistystoimen johtoryhmän viikoittaiset kokoontumiset ja kaikkien toimialan esimiesten yhteiset tapaamiset kahdesti vuodessa edistävät yhteisen vision ja toimintakulttuurin kehittämistä tavoitteena hyvä luottamus- ja kokeilukulttuuri. Sivistystoimen esimiehet arvioivat tammikuussa 2018, että kokeilukulttuuri on jo sivistystoimen vahvuus. Joka vuosi vuodesta 2013 lähtien on syksyisin järjestetty kaikille esimiehille ns. safari, jossa he pienissä ryhmissä tutustuvat sivistystoimen muihin yksiköihin tai muiden kuntien yksiköihin ja toimintaan. Opetuspäälliköt, varhaiskasvatuspäällikkö sekä kulttuuri- ja vapaa-aikapäällikkö pitävät säännöllisiä kokouksia oman tulosalueensa esimiesten kanssa. Vuoden 2018 aikana jatkettiin strategiatyötä, joka alkoi vuonna 2017, ja strategian jalkauttamistyö alkoi heti kun valtuusto oli maaliskuussa hyväksynyt kaupungin strategian.

Kaikki päiväkodit ja koulut osallistuivat Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman (LAPE-) eri toimintamallien pilotointiin. Pääkaupunkiseudun hankkeessa hyväksyttiin 15 mallia, joita jalkautetaan vuosien 2019 ja 2020 aikana. Kehittämissuunnittelija koordinoi työtä ja edisti yhteistyömallien kehittämistä sivistystoimen ja sosiaali- ja terveystoimen välillä.

Koko Hela Grani on koko sivistystoimen yhteinen digitalisaatiohanke vuodesta 2014. Hankkeessa on kartoitettu opettajien digiosaamista, kehitetty digiosaamisen mittareita ja kehitetty ja testattu it-pedagogisen tuen eri malleja. Vuonna 2018 järjestettiin 90 työpajaa yhteensä 1 400 osallistujille. Kaksi kertaa vuodessa järjestetään koko verkoston kattavia innostamispäiviä. Oppimisympäristöjen kehittäjä toimii koko sivistystoimen digi-innostajana ja jokaisessa koulussa on kaksi digitutoria. Lokakuussa avattiin DigiLab-kokeilu Odenwallissa. DigiLab on fyysinen tila, missä järjestetään kaupungin henkilökunnalle ja kuntalaisille digitalisaatioon liittyviä työpajoja. Vuosien 2014–2018 aikana opetushenkilökunnan digiosaaminen on kehittynyt merkittävästi. Opettajien digiosaaminen on Opeka-mittarin mukaan selvästi parantunut: 2,7 vuonna 2014 ja 3,6 vuonna 2018 (skaalalla 1-5). Koko maan vastaava tulos oli 3,0 v. 2018.

Henkilöstön työtyytyväisyyskyselyn (Henty) tulokset vuodelta 2017 analysoitiin kaikissa yksiköissä, sivistystoimen johtoryhmässä ja sivistystoimen laajassa johtoryhmässä. Tulokset ja toimenpide-ehdotukset käsiteltiin sivistystoimen kaikissa yksiköissä. Koulut arvioivat tämän lisäksi omilla kyselyillään henkilökunnan viihtyvyyttä. Sivistystoimen henkilökunta kokee työnsä arvokkaaksi ja mielekkääksi, tiimityön ja yhteistyön sujuvaksi, johtamistavan hyväksi ja esimiehet kannustaviksi. Tavoitteet asetetaan yhdessä ja niitä seurataan säännöllisesti. Sivistystoimen esimiehet nostivat esiin seuraavat vahvuudet: lupa kokeilla, teemme arvokasta työtä, hyvä duunifiilis, tehtävät ovat mielekkäitä ja työtä tehdään innostuneesti. Kehitettävää oli myös. Esimiehet haluavat kehittää palautteen antamista, koulutukseen haluttiin panostaa ja siihen, että saataisiin keskittyä perustehtävään. Henkilökuntaa on kuultu koskien mm. esiopetus- ja kouluselvityksiä.

Koulutettujen varhaiskasvatuksen opettajien saatavuus on Kauniaisissa, kuten 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. Erityisesti on pulaa ruotsinkielisistä varhaiskasvatuksen opettajista.

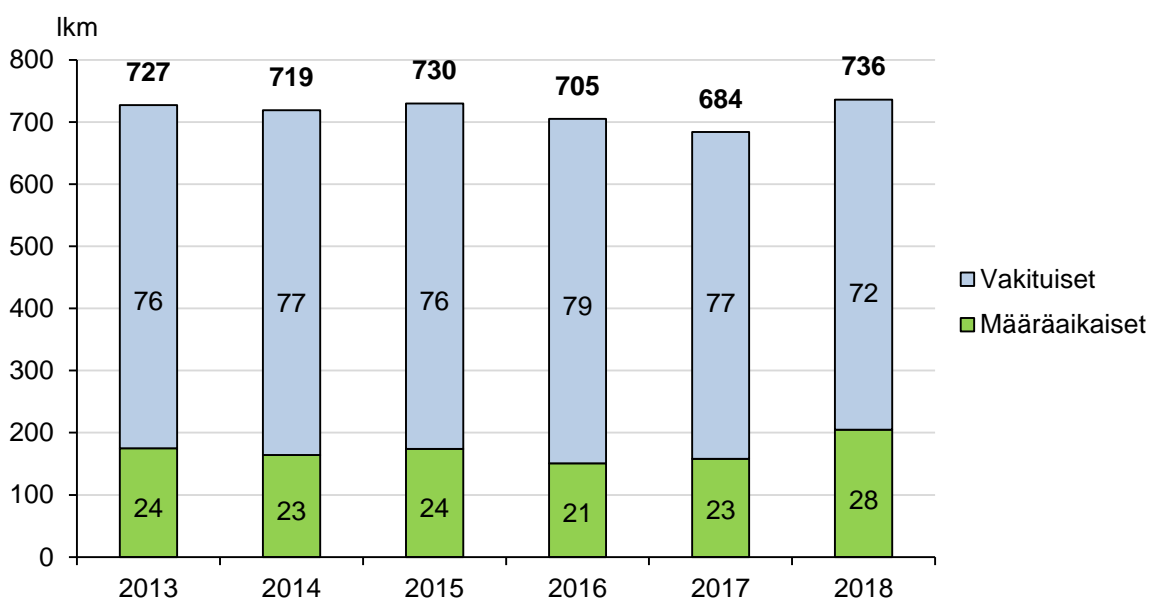
Varhaiskasvatuksen opettajien (ent. lastentarhanopettajien) kelpoisuusaste on laskenut vuoden aikana sekä suomenkielisessä (tammikuussa 67 %, joulukuussa 63 %) että ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa (tammikuussa 59 %, joulukuussa 42 %). Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien (ent. lastenhoitajien) kelpoisuusaste on myös laskenut vuoden aikana sekä suomenkielisessä (tammikuussa 76 %, joulukuussa 58 %) että ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa (tammikuussa 65 %, joulukuussa 64 %). Syksyn aikana kaupunki päätti merkittävistä palkankorotuksista vuoden 2019 alusta, jotka toivottavasti vaikuttavat rekrytointiin positiivisella tavalla.

Opettajien rekrytointi on toiminut hyvin. Kelpoisuusasteet kouluittain olivat Mäntymäen koulussa 91 %, Kasavuoren koulussa 94 % ja Kauniaisten lukiossa 97 %. Ruotsinkielisen opetuksen osalta kelpoisuusasteet olivat seuraavat: Granhultsskolan 90 %, Hagelstamska skolan 95 % ja Gymnasiet Grankulla samskola 93 %. Ruotsinkielisten koulujen kelpoisuusasteet ovat poikkeuksellisen hyvät alueellisessa vertailussa.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien saatavuus on ollut heikko. Neljästä vakanssista vain yksi on ollut hoidettuna koko vuoden 2018 ajan. Vajausta on paikattu ostopalveluilla. Ruotsinkielisessä opetuksessa koulupsykologin vajausta hoidettiin osittain ostopalveluilla kevään aikana.

Henkilöstö, koko kaupunki

Henkilökunnan määrä **31.12.2018 oli 736** (edellisenä vuonna 684). Lukuun sisältyvät kaikki tuona päivänä voimassa olleet vakituiset (72 %) ja määräaikaiset palvelussuhteet (28 %).



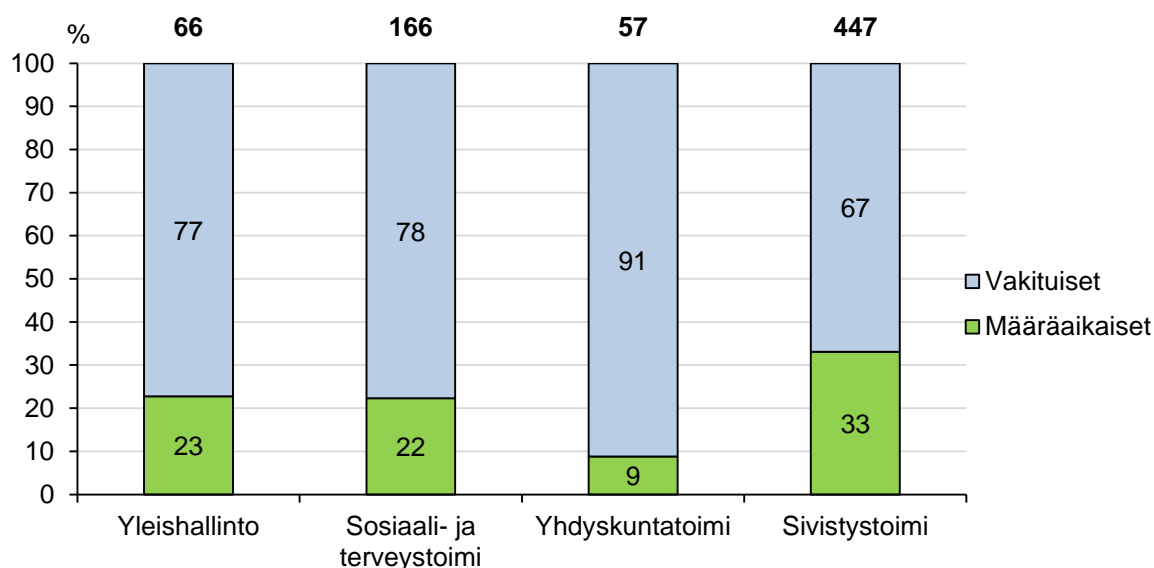
Kuvio 2: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden %-osuudet henkilökunnasta vuosina 2013–2018

Henkilökunnan määrä sisältää kaikki kaupungin henkilökunnan voimassa olevat palvelussuhteet 31.12. Lukuun sisältyvät näin ollen esim. kaikki perhevapailta olevat ja

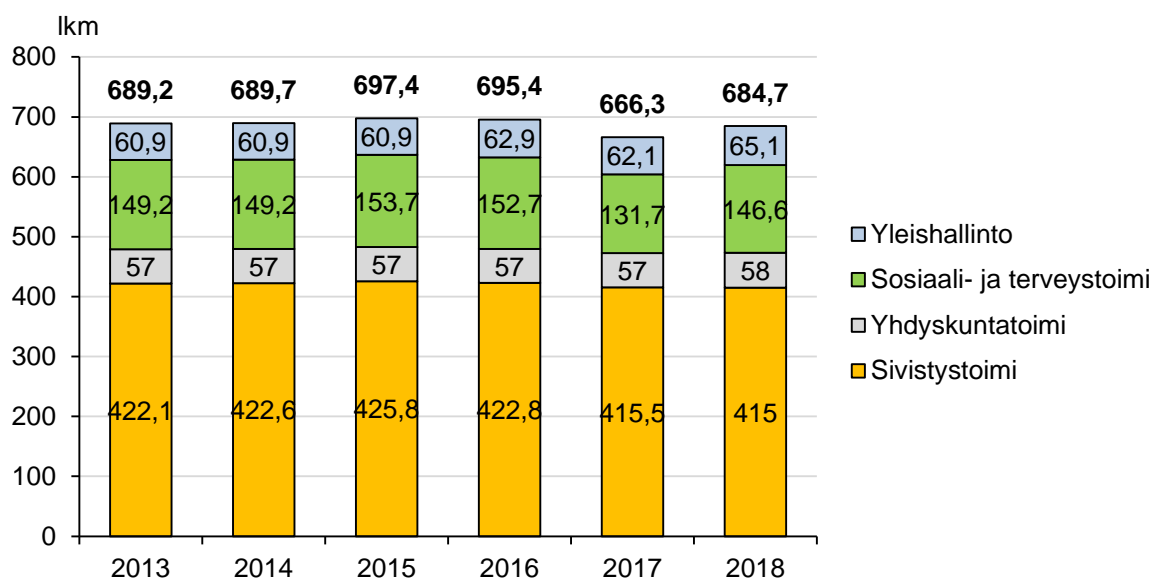
näiden sijaiset. Myös koeajalla olevat vakinaiset työntekijät ovat määräaikaisina tässä laskennassa.

Villa Bredan uuden hoivayksikön vakanssit näkyvät kasvuna henkilökunnan määrässä.

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. Esim. erityisen tuen tarpeessa oleville lapsille voidaan äkillisen tarpeen vaatiessa, esim. kesken lukukauden, palkata henkilö ilman varsinaista vakanssia.

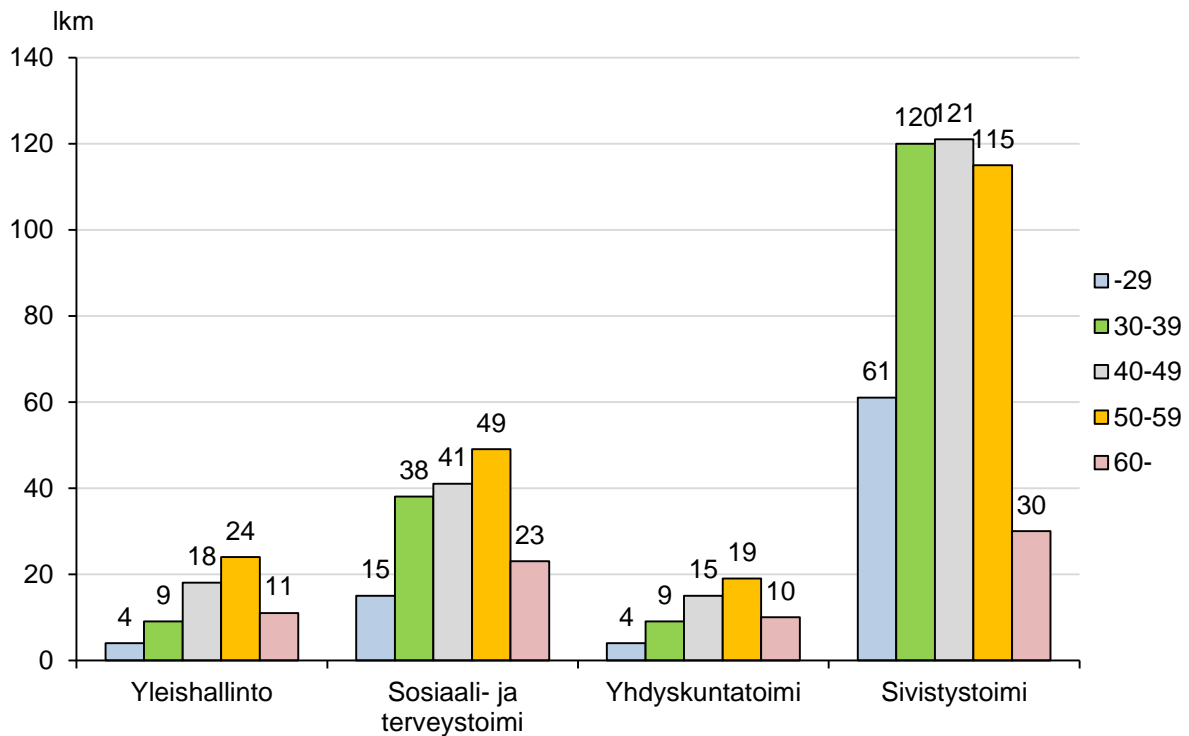


Kuvio 3: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2018

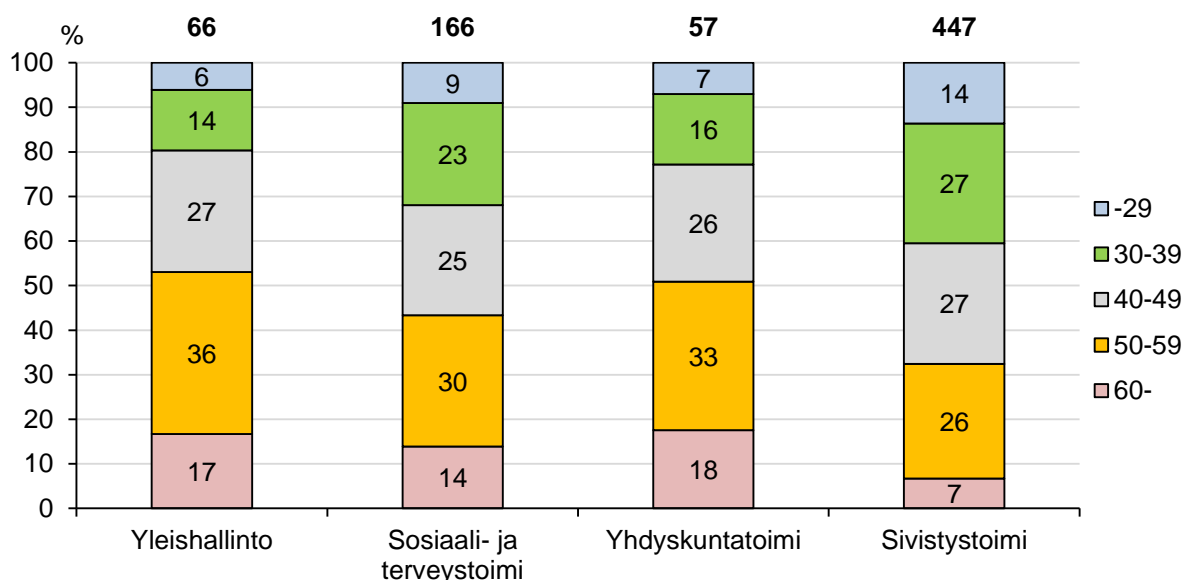


Kuvio 4: Vakanssien määrä vuosina 2013–2018

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



Kuvio 5: Henkilökunnan ikäjakauma (lkm) toimialoittain vuonna 2018

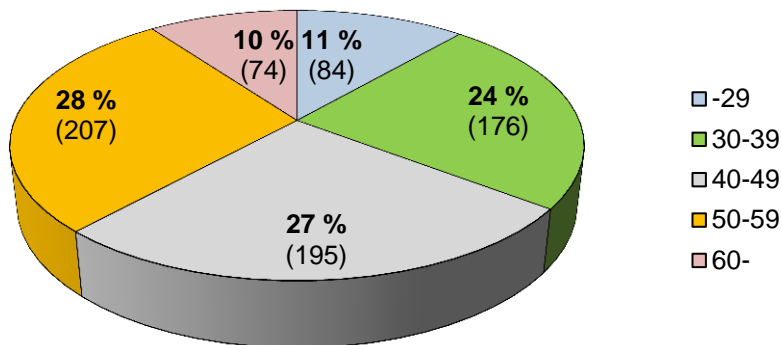


Kuvio 6: Henkilökunnan ikäjakauma (%) toimialoittain vuonna 2018

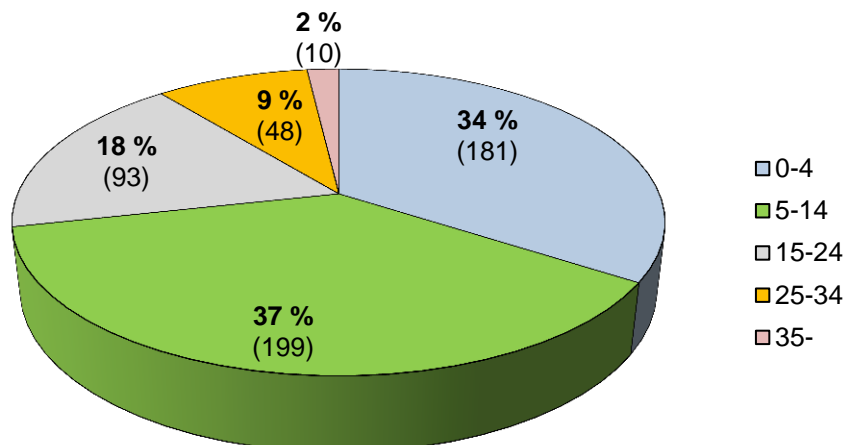
HR-mittareita, tunnuslukuja kehitetään toimialojen ja henkilöstöhallinnon yhteistyössä henkilöstösuunnitteluun liittyen. Tällä hetkellä yleinen eläkeikä Suomessa on 63–68 vuotta ja maassa eläköidytään keskimäärin 61,3 vuotiaana. Kauniaisten kaupungin palveluksessa iän perusteella eläköityneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta.

Henkilökunnan keski-ikä on 44,5 vuotta. Suurin ikäryhmä on 50–59 -vuotiaat. Vakituisen henkilökunnan keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli 10,9 vuotta.

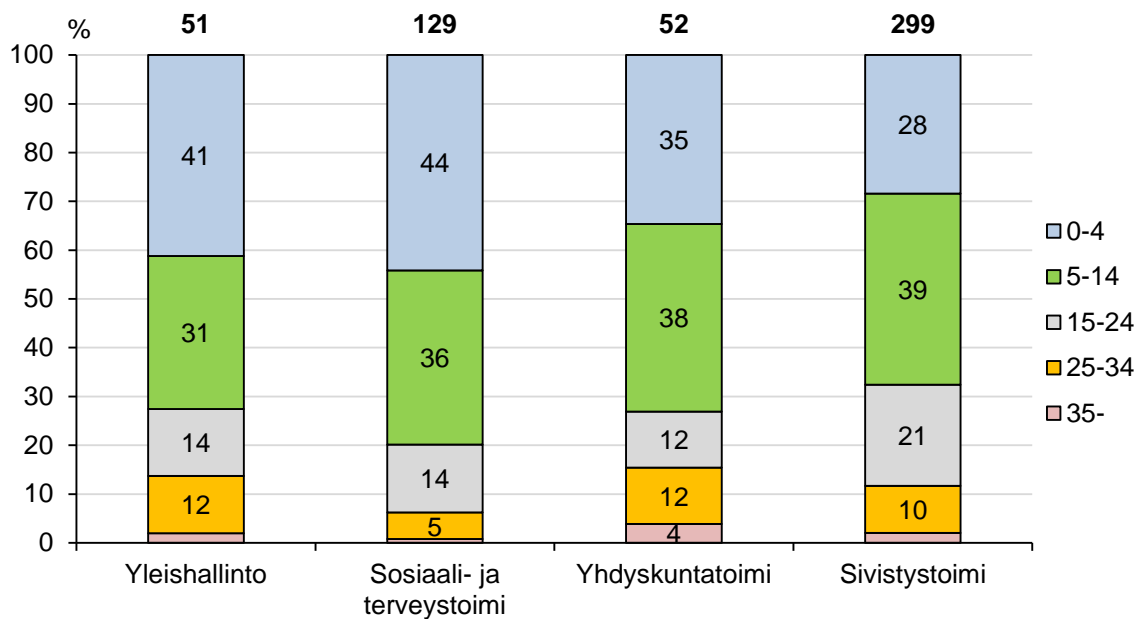
Vuoden 2018 lopulla vakituksessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä äidinkieleltään muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä oli 5,3 %.



Kuvio 7: Henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2018



Kuvio 8: Vakituisen henkilökunnan palvelusuhteen kesto vuonna 2018



Kuvio 9: Vakituksen henkilökunnan palvelusuhteen kesto toimialoittain vuonna 2018

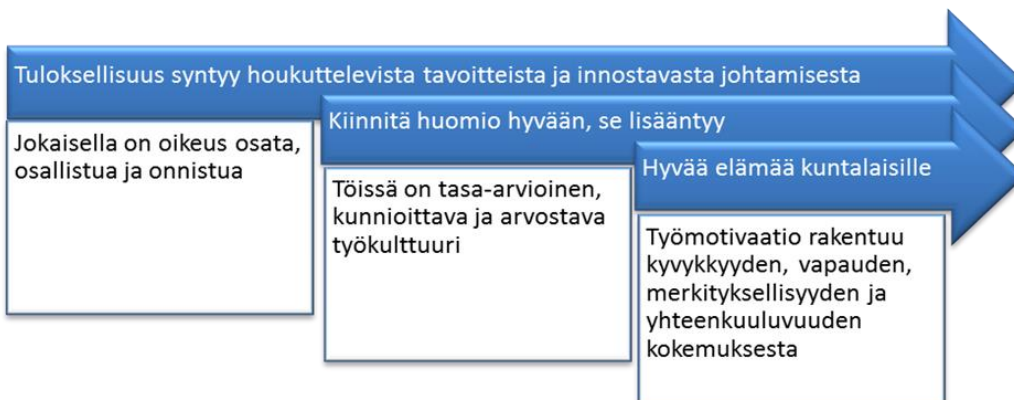
Osaamisen ja suorituksen johtaminen

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 strategiaan. 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 strategioihin.

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

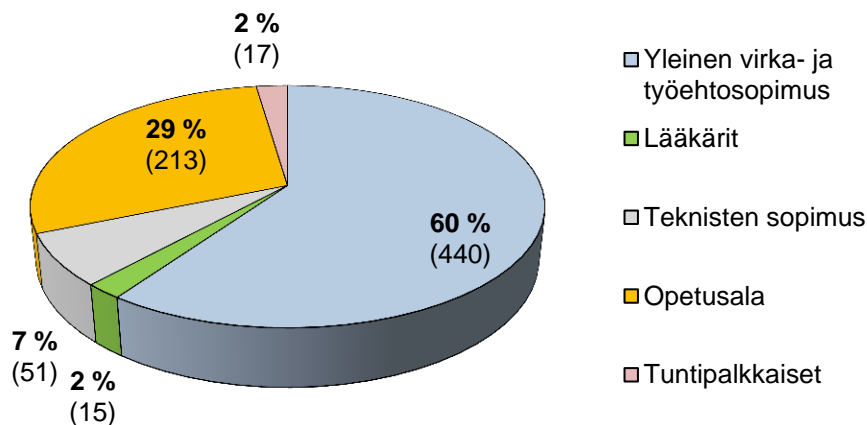


Keskitetyn henkilöstökoulutuksen painopistealueena on edelleen ollut johtamisen ja esimiestyön tukeminen. Johtamisen erikoisammattitutkintoon valmistava esimieskoulutus on järjestetty yhteistyössä Kirkkonummen kunnan ja Omnian kanssa. Koulutuksesta vastaa Perho PRO Liiketalousopisto. Osallistujat saivat tutkintonsa valmiiksi kertomusvuoden syksynä. Kauniaisissa kaikki esimiehet sijaisineen ja varamiehineen saavat mahdollisuuden osallistua johtajakoulutukseen. Keskitettynä henkilöstökoulutuksena on myös järjestetty koulutusta johtamisesta ja palvelussuhteen keskeisimmistä vaiheista. Kansalaisopiston kanssa on järjestetty ruotsin kielen kielikoulutusta.

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 (60 %) kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Seuraavaksi suurin sopimusala Kauniaisissa on opetusala (29 %).



Kuvio 10: Henkilökunta kunta-alan sopimusten piirissä Kauniaisissa vuonna 2018

Kunta-alan palkkaus perustuu tehtäviin ja niiden vaativuuteen sekä työtuloksiin, amminhallintaan 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 amminhallinnan ja muiden paikallisesti määriteltyjen henkilökohtaisten taitojen perusteella. Palkkapolitiittisena 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 hinnoittelukohtaan / palkkaryhmän sisällä. Lisäksi maksetaan työkokemukseen perusteella työkokemulusiää. Opetusalan virka- ja työehtosopimuksen paikalliset arviointikriteerit päivitettiin kesäkuussa.

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla tuloksellisuus, monitaitoisuus, erityistaidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus. Henkilökohtaista lisää voidaan myöntää myös, kun henkilö ottaa erityistä henkilökohtaista vastuuta osaamisensa kehittämistä, tiedon ylläpitämisestä ja jakamisesta työyhteisön hyväksi, paikallisen urapolkumallin mukaisesti.

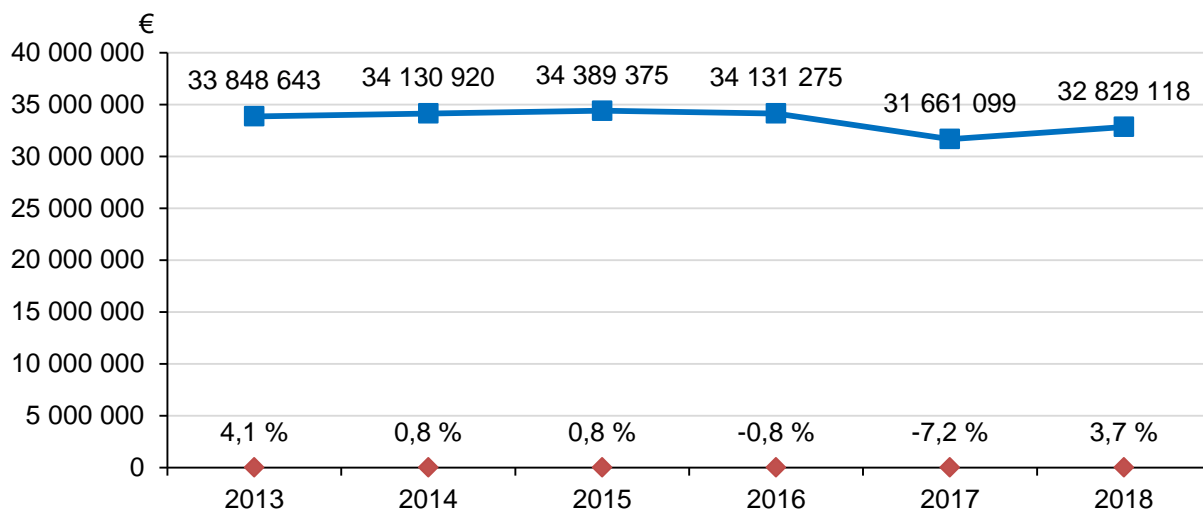
Henkilöstömenot

Uusi kunnallinen virka- ja työehtosopimuksien sopimuskausi on voimassa 1.2.2018–31.3.2020. Sopimus sisälsi yleiskorotuksen 1.5.2018 lukien (26 euroa tai kuitenkin vähintään 1,25 prosenttia). Lisäksi työ- ja virkaehtosopimukseen sisältyi paikallinen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, joka maksettiin koko henkilöstölle tammikuussa 2019 ja se oli suuruudeltaan 9,2 % palkansaajan varsinaisesta palkasta.

Uusi sopimus sisälsi myös paikallisen järjestelyerän suuruudeltaan 1,2 prosenttia palkkasummasta maksettavaksi vuoden 2019 alusta lukien. Järjestelyerän kohdentamisesta käytävät neuvottelut käynnistyivät elokuussa. Erityisesti huoli varhaiskasvatuksen koulutetun henkilökunnan saatavuudesta huomioitiin järjestelyerää kohdennettaessa ja päätökset tältä osin tehtiin jo syksyllä vuoden 2019 talousarvion hyväksymisen yhteydessä. Varhaiskasvatuksen opettajien tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin vastaamaan seudullista tasoa.

Taulukko 1: Henkilöstömenot vuonna 2018

	TP 2017	TA 2018	TP 2018	TP/TA Erotus 2018	TP/TA Toteuma-% 2018
Yleishallinto	-3 068 217	-3 337 714	-3 218 739	118 975	96,4 %
Sosiaali- ja terveystoimi	-6 705 827	-8 719 004	-7 200 607	1 518 397	82,6 %
Yhdyskuntatoimi	-3 050 014	-3 284 377	-3 115 269	169 108	94,9 %
Sivistystoimi	-18 837 041	-19 801 315	-19 294 503	506 812	97,4 %
YHTEENSÄ	-31 661 099	-35 142 410	-32 829 118	2 313 292	93,4 %



Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2013–2018

Palkkatuki ja työllistäminen

Vuoden aikana pystyttiin 11 henkilölle tarjoamaan 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 vuoden 2017 alusta luovuttiin kertapalkkioista kannustavan palkkauksen elementtinä muilla sopimusaloilla kuin KVTES.

Kulujen leikkaaminen näkyi henkilöstön arjessa resurssivähennyksenä ja myös juuri palkitsemiseen osoitettujen määrärahojen pienennyksenä ja tiukkana menojen karsimisena. Vuoden 2017 tuloksellisesta toiminnasta päätettiin henkilökuntaa palkita kaksinkertaistamalla kertaluonteisesti omaehtoiseen liikuntaan ja kulttuuripalveluiden hankintaan osoitettu euromäärä. Osana talouden tasapainottamisohjelmaa luovuttiin aiemmin myös 110 euron suuruudesta henkilöstön työsuhdematkaetuudesta. Tämä etuus päätettiin palauttaa ja ottaa käyttöön syksyn 2018 aikana.

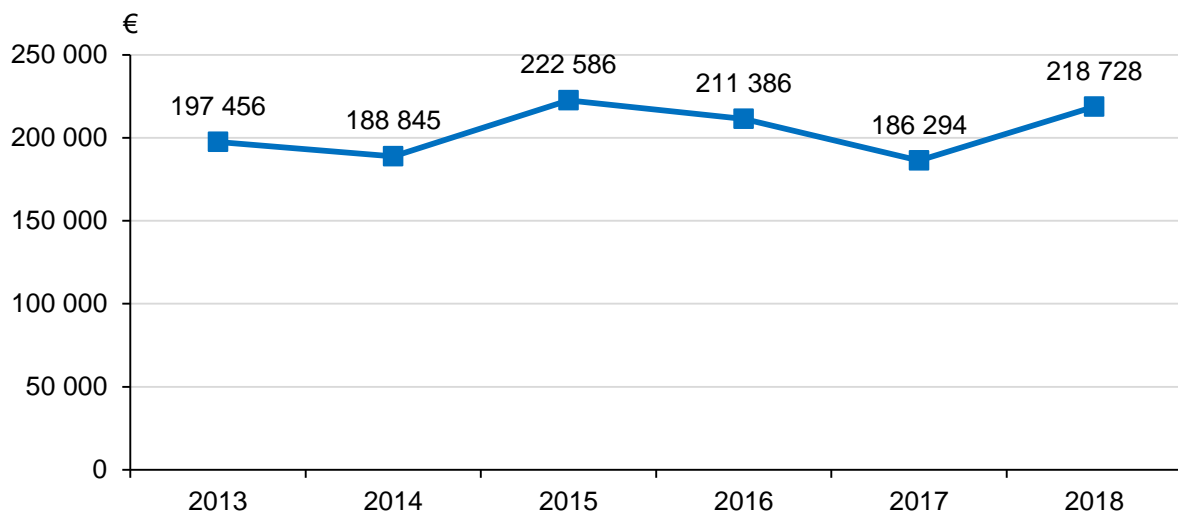
Vuoden aikana päätettiin myös rekrytointilisän käyttöönottamisesta työvoimapula-aloilla. Rekrytointilisa voidaan myöntää rekrytoinnin yhteydessä 1.6.2018 alkaen silloin kun työntekijän työkokemus ei vielä oikeuta KVTES:n mukaisen ensimmäisen kokemuslisän maksamiseen. Kun työkokemusta karttuu riittävästi oikeuttamaan työkokemuslisän

maksamiseen, poistuu rekryointilisä ja se muuttuu KVTES:n mukaiseksi työkokemuslisäksi. Rekryointilisä on käytössä vain KVTES:n alaisissa tehtävissä ja vain sellaisissa tehtävissä joissa on todettu olevan erityisen haastavaa uusien henkilöiden rekryointi (esim. kotihoidossa ja varhaiskasvatuksessa).

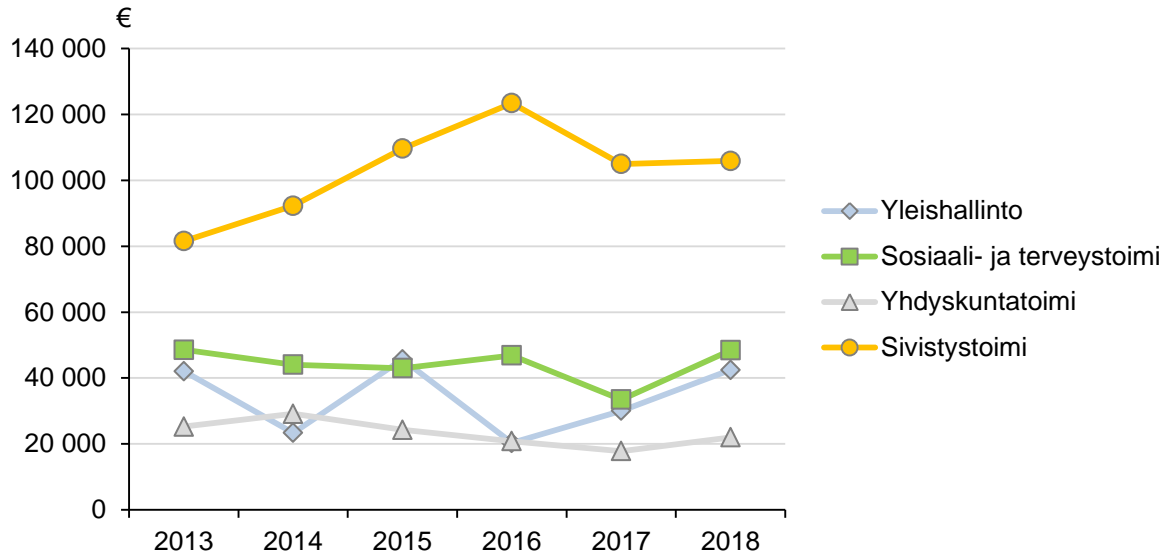
Henkilöstökoulutus

Henkilöstöhallinto vastaa koko organisaation keskitetystä henkilöstökoulutuksesta ml. johtamiskoulutus, valmennukset ja työyhteisöjen kehittäminen. Usean viime vuoden suuri panostus on ollut laaja johtamisen erikoisammattitutkintoon johtava koulutus, johon enin osa esimiehistä ja myös työyksiköiden varajohtajista on osallistunut (ks. sivu 12). Hallintoakatemiaan kanssa järjestettiin kolmen koulutuspäivän sarja kaupungin hallinnon assistentti- ja toimistotehtävissä olevalle henkilöstölle.

Esimiesten foorumeissa vuoden aikana käsiteltiin mm palkitsemista, johtamista, kokeilukulttuuria ja työhyvinvoinnin kehittämistä.



Kuvio 12: Henkilöstökoulutuksen kustannukset vuosina 2013–2018



Kuvio 13: Henkilöstökoulutuksen kustannukset toimialoittain vuosina 2013–2018

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 2018 Kauniaisten kaupungin koulutuskorvauksen summa on 17 093 euroa (edellisenä vuonna 16 561 euroa). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli vuonna 2018 yhteensä 917, jotka olivat jakautuneet toimialojen osalta; yleishallinto 64, sosiaali- ja terveystoimi 212, yhdyskuntatoimi 94 ja sivistystoimi 547.

'Koodarilähettiläs' Linda Liukas luennoi vuoden lopulla kaupungin henkilökunnalle. Luento oli sarjaa vuoden juhlatuento, järjestäjänä henkilöstöhallinto.

Henkilökunnan omaehtoisen liikunnan ja kulttuuripalvelujen hankkimisen tukeminen

Kaupunki tulee henkilökunnan omaehtoista terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä ePassin muodossa 100 eurolla/vuosi. Kaupungin henkilökunnasta 630 käytti ePassia 2078 kertaa vuonna 2018. Näistä 56 % käytettiin liikuntapalveluihin ja 44 % kulttuuripalveluihin.

Henkilökunnalla on mahdollisuus käyttää kaupungin uimahallia ja osallistua ohjattuun toimintaan (mm. vesijumppa) maksutta. Vuoden aikana henkilökunnasta 113 käytti hyväksi maksutonta oikeutta käyttää uimahallin palveluja. Käyntikertoja oli 1167 ja kustannus henkilöstöhallinnolle 3501 euroa.

Liikuntakerho tukee taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia kaupungin joukkueiden osallistuessa työpaikkaurheilun palloilusarjoihin ja työntekijöiden osallistuessa massaliikuntatapahtumiin. Vuonna 2018 kerhon tukea jaettiin yhteensä 852 euroa.

Kaupunki sai Olympiakomitean kunniamaininnan panoksesta henkilöstön liikunnan edistämiseen.



Henkilökunnan muistaminen

Pitkään työssä olleita huomioidaan Suomen Kuntaliiton ansiomerkeillä; kultaisella tai hopeisella. Kuusi henkilöä sai kultaisen ansiomerkin 30 vuoden palveluksesta ja seitsemän henkilöä hopeisen ansiomerkin 20 vuoden palveluksesta. Lisäksi työnantaja huomioi 50 vuotta täyttäviä ja eläkkeelle lähtevää henkilökuntaansa. Käytössä on myös ns. palkkioloma, joka myönnetään pitkän palvelusajan perusteella.

Palvelussuhdeasunnot

Kauniaisten kaupungilla on yhteensä 75 palvelussuhdeasuntoa, joista 22 on suorassa omistuksessa, 28 kiinteistöosakeyhtiöissä ja 25 välivuokrattua (Lumo 3 kpl, KEVA 22 kpl¹). Tällä hetkellä palvelussuhdeasunnoista on vuokrattu 12 kaupungin vuokra-asunnoiksi, kaksi eläkeläisille väistöasunnoiksi ja yksi HSY:n työntekijälle.

Työhyvinvointi

Kauniaisten kaupungissa toteutettiin henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaava työilmapiiritutkimus (Henty) lokakuussa 2017. Vastaajia oli 403 henkilöä, 59 % (edellisellä kerralla 440 henkilöä, 63 %) henkilökunnasta.

Kyselyn vastausasteikko on 1–5. Kyselyn vastauksien mukaan työtehtävät koetaan mielekkäiksi (4,26) ja henkilöstö kokee tekevänsä arvokasta työtä (4,53). Lisäksi koetaan, että työ vastaa osaamistasoa (4,20), tavoitteet tunnetaan (4,02) ja suurin osa vastaajista kokee kuuluvansa myös tiimiin/työryhmään (4,07). Vastaajat arvioivat myös Kauniaisten kaupungin hyväksi työnantajaksi.

¹ Kevan välivuokrattuja asuntoja on yhteensä 22 kpl (Koy Kalliokrouvi), joista kuusi vuokrattu henkilökunnalle ja 16 kpl on kaupungin yleisinä vuokra-asuntoina. Ko. asunnot kuitenkin ensisijaisesti vuokrataan palvelussuhdeasunnoiksi (tarpeen ja kysynnän mukaan).

Kehitettävää koko kaupungin osalta on henkilökunnan vastauksien mukaan palkkauksessa, palautteessa ja säännöllisten kehityskeskustelujen käymisessä.

Etätyö

Henkilöstöjaosto päätti puolen vuoden kokeilujakson jälkeen vakiinnuttaa etätyön 1.7.2018 lukien. Etätyö on mahdollista, jos työllä on selkeät tavoitteet eikä työn tekeminen edellytä jatkuvaa työyksikössä paikalla oloa. Etätyöhön sovelletaan samoja lakeja ja työ- ja virkaehtosopimuksia kuin mitä vastaavaan työnantajan tiloissa tehtävään työhön sovelletaan. Keskimäärin 15 henkilöä tekee etätyötä säännöllisesti (keskimäärin 1 pv viikossa). Tehtävät sijoittuvat pääsääntöisesti hallintoon ja suunnittelutehtäviin.

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. Henkilöstöjaosto päättää työterveyshuollon sisällöstä ja laajuudesta.

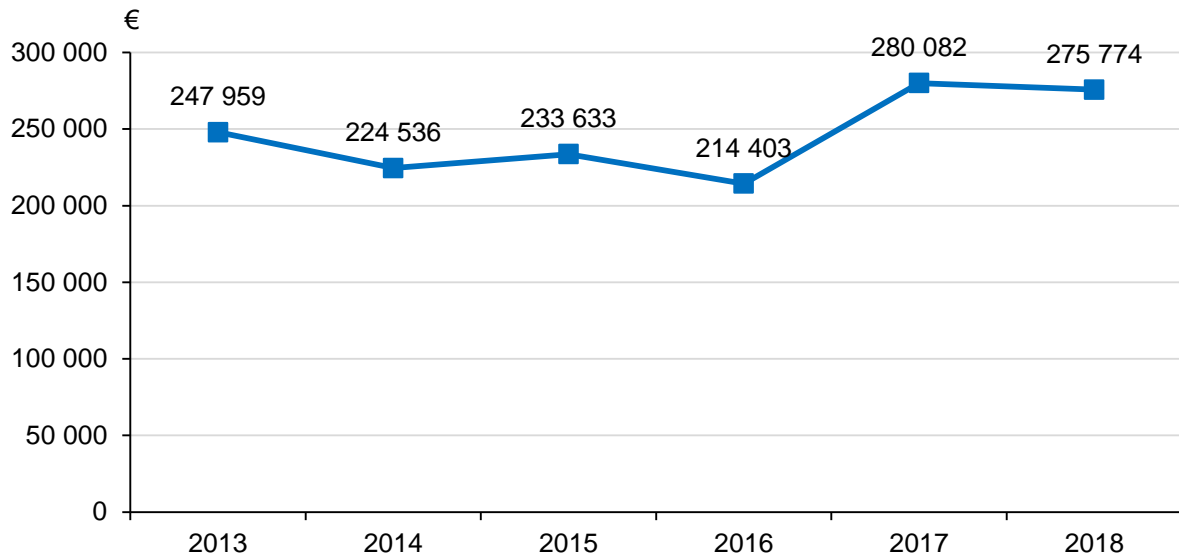
Kaupungin tarjoamassa työterveyshuollossa painopiste on ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyongelmiin puuttumisessa.

Sisäilmaan liittyviä haasteita selviteltiin yhteistyössä työsuojelun ja kaupungin sisäilmatyöryhmän kanssa.

Työterveyshuoltoon sisältyy lakisääteinen ja ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluu terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työpsykologin ja -fysioterapeutin ohjaus ja neuvonta, päihdehaittojen ehkäisy, varhaisen tuen toimintamallit sekä työ- ja toimintakyvyn hallinta ja seuranta. Lisäksi suunnitelma sisältää jonkin verran työterveyshuoltopainotteista sairaanhoitoa.

Työterveyshuolto hoitaa sairaudet ja oireet, joissa vahvasti epäillään työperäistä syytä (jatkuva tai työssä pahentuva oireisto, jotka selvästi ovat aiheuttaneet pitkiä tai useita sairauslomia), mielenterveyden oireet ja sairaudet, uupumisoireet sekä oleellisesti työkykyyn vaikuttavan pitkäaikaissairauden pahenemisvaiheet.

Vuonna 2018 erityiset tavoitteet työterveyshuololle olivat varhaisen tuen käytön kirkastaminen, työkykyhaasteiden löytäminen sekä mahdollisuuksien mukaan tuki- ja liikuntaelinongelmaisten ryhmätoiminnan kehittäminen. Tavoitteet saavutettiin osittain; em. ryhmätoiminta ei käynnistynyt.



Kuvio 14: Henkilökunnan työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013–2018

Sairauspoissaolot

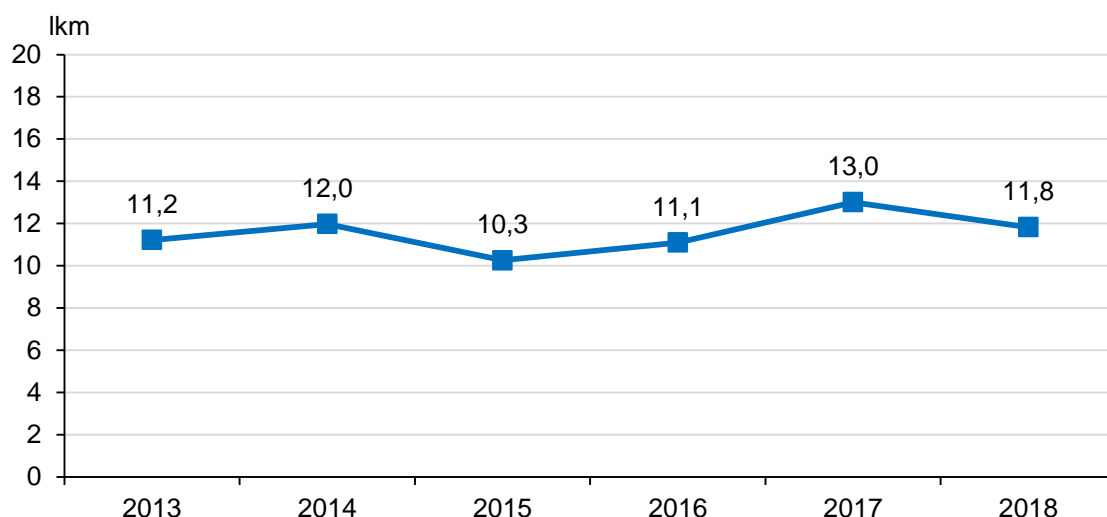
Poissaoloihin pyritään vaikuttamaan mm. varhaisen tuen ja välittämisen mallin avulla. Työhön paluu pitkiltä sairauslomilta vaatii usein työntekijän, esimiehen, työterveyshuollon ja tarvittaessa henkilöstöhallinnon yhteistyötä.

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

Taulukko 2: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden toimialoittain vuonna 2018²

	Sairauspoissa- olopäivät	Henkilöt	Päivät/Henkilö
Yleishallinto	998	81	12,3
Sosiaali- ja terveystoimi	3 906	191	20,5
Yhdyskuntatoimi	448	102	4,8
Sivistystoimi	5 156	518	10,0
YHTEENSÄ	10 548	892	11,8

² Henkilöiden määrä sisältää kaupungin kaikki työntekijät, mukaan lukien vuoden aikana lopettaneet.



Kuvio 15: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden vuosina 2013–2018

Taulukko 3: Eripituisten sairauslomien päivät ja kerrat toimialoittain vuonna 2018

	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	134	68	100	20	231	21	333	15	200	5	998	129
Sosiaali- ja terveystoimi	537	292	448	82	460	43	1 126	48	1 335	20	3 906	485
Yhdyskuntatoimi	198	103	105	21	95	10	30	1	60	1	488	136
Sivistystoimi	1 626	886	623	123	709	67	958	45	1 240	20	5 156	1 141
YHTEENSÄ	2 495	1 349	1 276	246	1 495	141	2 447	109	2 835	46	10 548	1 891

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.

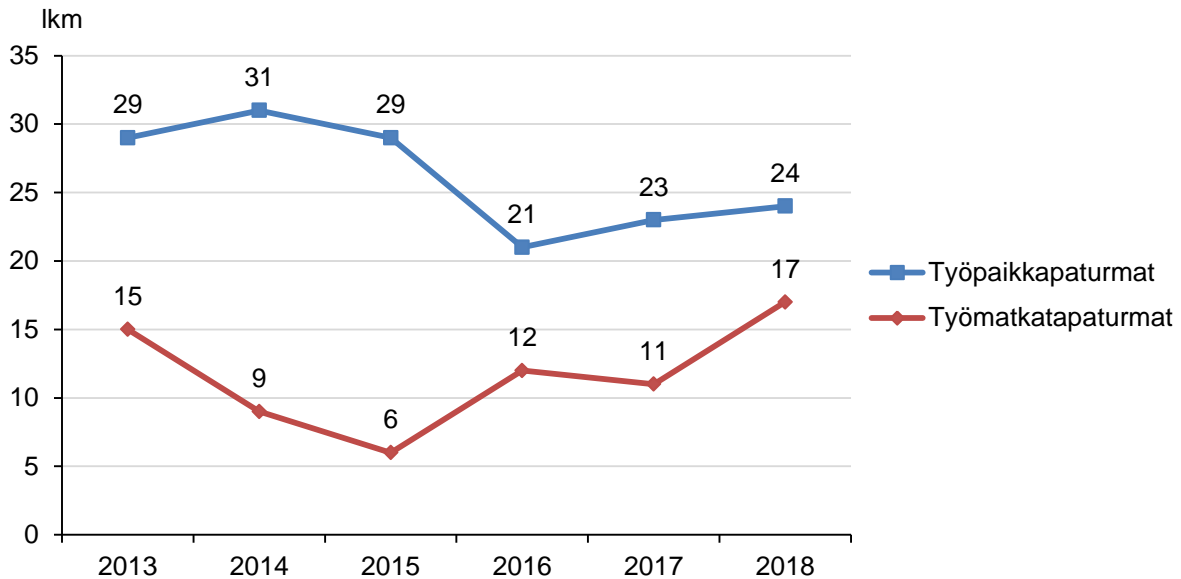
Työsuojelu toimii läheisessä yhteistyössä mahdollisiin sisäilmaongelmiin nimetyn työryhmän kanssa.

Uusi työsuojelun toimikunta aloitti työnsä 1.1.2018. Toimikunta koulutautui yhdessä työsuojelun vastuihin ja tehtäviin.

Vuoden aikana työsuojelun työpaikkaselvitykset tehtiin yleishallintoon, rakennuskonttoriin ja Villa Bredaan. Aluehallintoviranomainen (AVI) teki syksyllä työsuojelutarkastuksen kouluihin.

Työtaturmat

Vuonna 2018 sattui 24 työpaikkaturmaa (edellisenä vuonna 23). Työmatkataturmia oli 17 (edellisenä vuonna 11).



Kuvio 16: Työpaikkaturmat ja työmatkataturmat vuosina 2013–2018

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

Yhteistyökomitea kokoontui vuoden aikana viisi kertaa.

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 intra. Työpaikan kokoukset, keskustelut, esimiesten tapaamiset ovat edelleen tärkeimpiä keskinäisen viestinnän muotoja. 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.

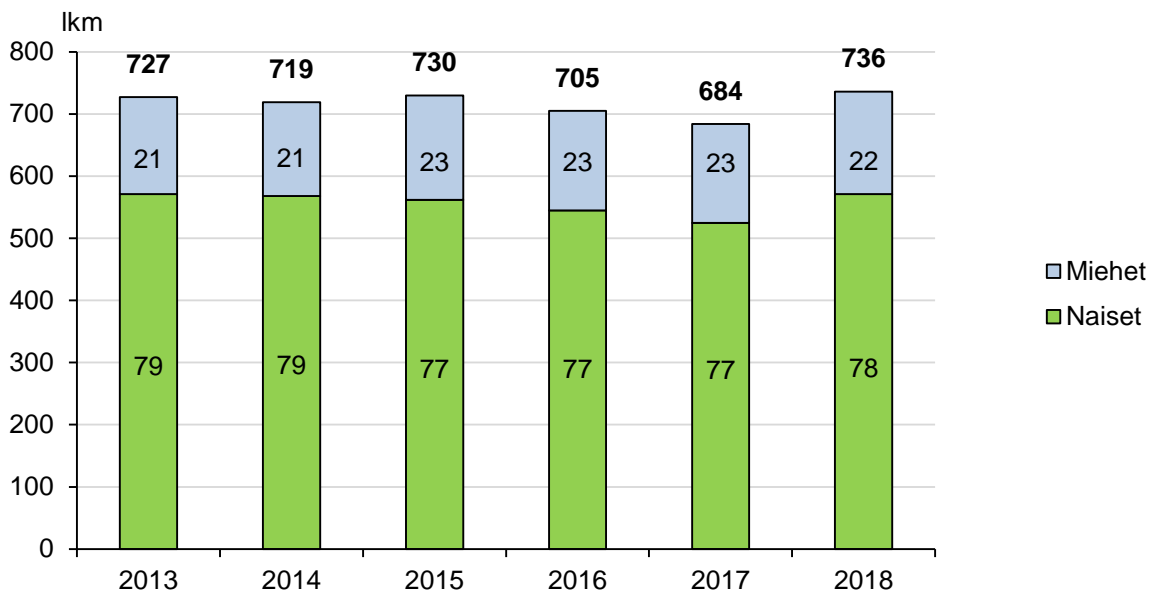
Naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että miehiä ja naisia kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikan arjen erilaisissa tilanteissa. Naisilla ja miehillä on työpaikalla samat edut, oikeudet ja velvollisuudet.

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

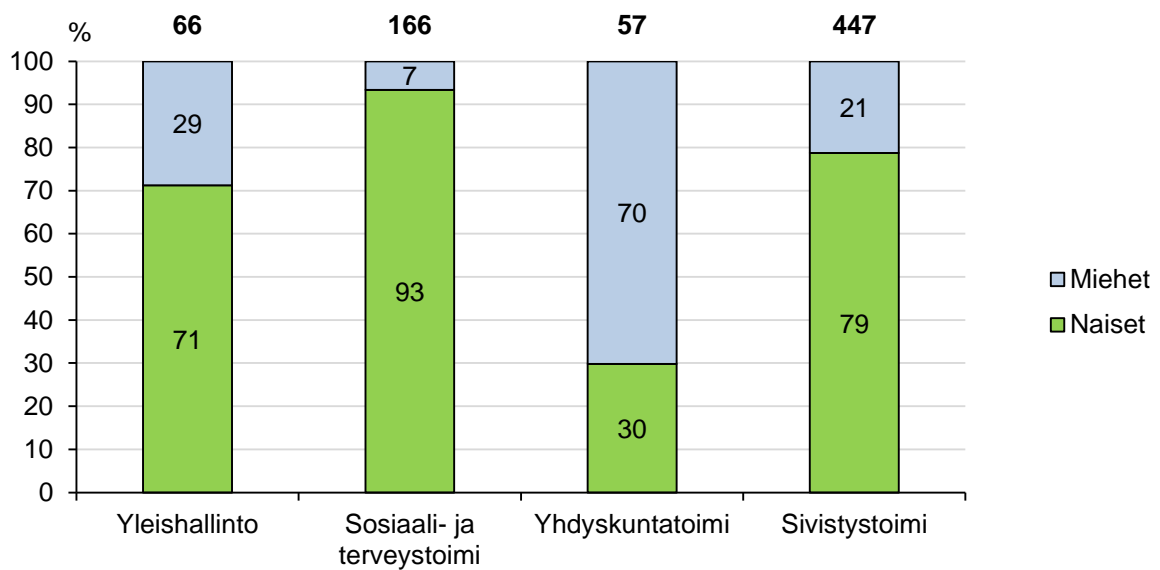
Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistumisen tavoitteena on tasa-arvoisen näkökulman ja ajattelutavan juurtuminen kaikkeen työpaikan henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon ja kehittää sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, jotka tukevat tasa-arvon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

Henkilöstöstä naisia oli 78 %, miehiä 22 %.

Henkilöstöjärjestöt ja HR tekivät yhteistyössä palkkakartoituksen osana tasa-arvosuunnitelmaa. Palkkauksellista epäkohtaa sukupuolen perusteella ei todettu.



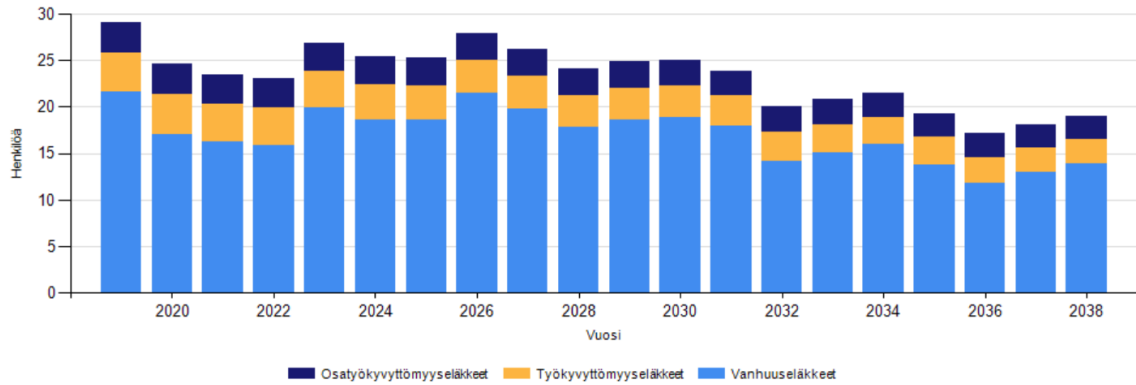
Kuvio 17: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta vuosina 2013–2018



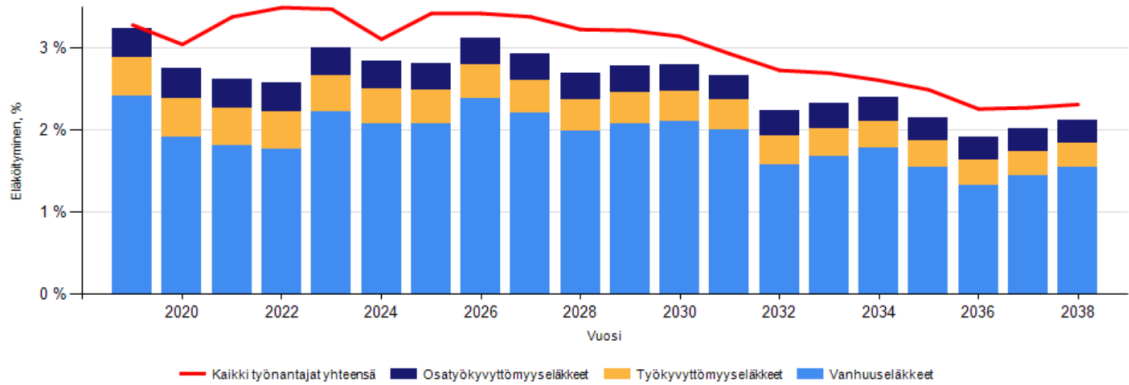
Kuvio 18: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2018

Vaihtuvuus

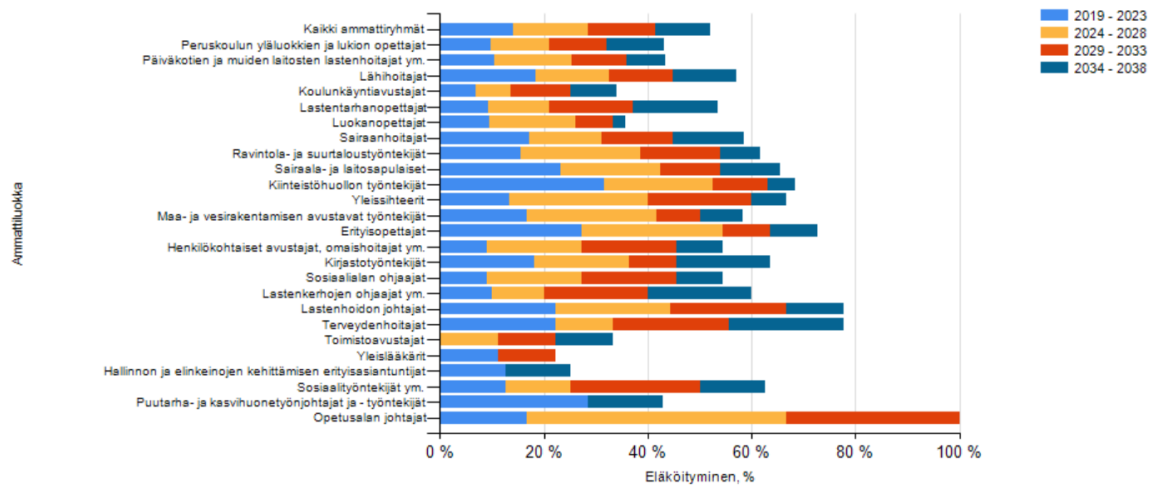
Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Eläköitymisennuste 2019 - 2038 ammattiluokittain



Kuvio 19: KEVA:n ennuste Kauniaisten kaupungin eläkepoistumasta vuosina 2019–2038

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 työkyvyttömyysperusteisia eläköitymisiä.

Vuoden 2018 aikana 20 henkilöä eläköityi iän perusteella. Heidän keski-ikänsä oli 63,8 vuotta. Vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö.

Taulukko 4: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2018

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
Yleishallinto	51	15,7	(8)	9,8	(5)
Sosiaali- ja terveystoimi	129	10,1	(13)	1,6	(2)
Yhdyskuntatoimi	52	15,4	(8)	5,8	(3)
Sivistystoimi	299	10,7	(32)	3,3	(10)
YHTEENSÄ	531	11,5	(61)	3,8	(20)

Henkilöstöhallinto toivoo, 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 henkilöstösuunnitelmassa. Kaupunginjohtaja myöntää määräaikaiset täyttöluvat. 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: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuosina 2013–2018

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
2018	531	11,5	(61)	3,8	(20)
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)