

Henkilöstökertomus 2019



HJ 11.3.2020

Sisällys

Johdanto	2
Kaupungin strategia ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet	2
Organisaatio	3
Henkilöstöjaosto	3
Toimialojen vuosikatsaus.....	4
Henkilöstö, koko kaupunki	7
Osaamisen ja suorituksen johtaminen	12
Palkkaus ja palkitseminen	13
Kunta-alan sopimukset	13
Henkilöstömenot.....	14
Palkkatuki ja työllistäminen.....	15
Palkitseminen ja palvelussuhde-edut.....	15
Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen	15
Henkilöstökoulutus	16
Henkilökunnan omaehtoisen liikunnan ja kulttuuripalvelujen hankkimisen tukeminen ja työmatkaetus	17
Henkilökunnan muistaminen	17
Palvelussuhdeasunnot	18
Työhyvinvointi	18
Etätyö	19
Työterveyshuolto	19
Sairauspoissaolot	21
Työsuojelutoiminta.....	22
Työtapaturmat	23
Yhteistoiminta	23
Työyhteisöviestintä	24
Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	24
Vaihtuvuus	26

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 kilpailukyky sopimus, joka kunta-alalla astui voimaan vuonna 2017 sisältäen pysyvän viikoittaisen työajan pidennyksen ja lomarahojen leikkauksen vuosille 2017–2019. Nykyiset kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 30.3.2020 saakka.

Kaupunkia tiiviisti työllistänyt sote- ja maakuntauudistuksen toimeenpano lopetettiin 8.3.2019.

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.

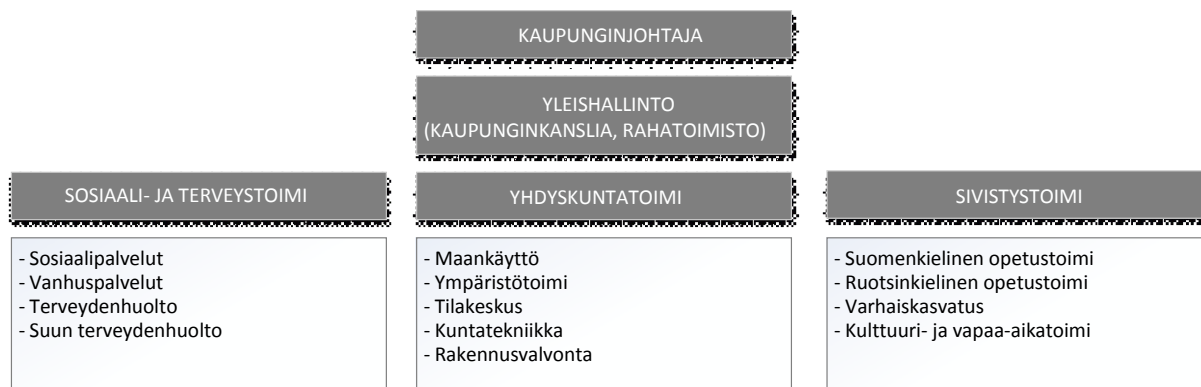
Johtamista tukemalla edistetään edelleen myös henkilökunnan työhyvinvointia ja työkykyisyyttä. Uusi työhyvinvointiohjelma laadittiin vuoden aikana yhteistyössä esimiesten,

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.

Kaupunkilaisista valtaosalla on myönteisiä kokemuksia asioinnista henkilökunnan kanssa vuonna 2019 tehdyn asukaskyselyn mukaan. Vastanneista 85 prosenttia pitää henkilökuntaa palvelualttiina, 86 prosenttia pitää henkilökuntaa ammattitaitoisena ja 85 prosenttia luottaa henkilökuntaan, siihen että henkilökunta hoitaa kaupungin asioita kuntalaisten parhaaksi.

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 2019

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 käyttöönotto toi lisähaastetta palkkahallintoon vuoden aikana. Lisäksi valmisteltiin lukuisten eri henkilöstö- ja palkkahallintoon liittyvien ohjelmien hankintaa ja käyttöönottoa. Henkilöstöhallinto vastaa myös työterveyshuollosta ja työsuojelusta, jotka pyrkivät varmistamaan organisaation optimaalisen toiminnan resurssien 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 6 kertaa.

Toimialojen vuosikatsaus

Yleishallinto

Talousarviovuoden 2019 alussa yleishallinnossa oli 68 vakanssia, kun vastaava luku oli syyskuussa 2019 noussut 80 vakanssiin. Henkilöstömäärä kasvoi ruoka- ja puhdistuspalveluissa, kun 13 uutta laitoshuoltajan vakanssia perustettiin 1.8.2019 alkaen. Viitaten kaupunkistrategian teemaan Fiksun toiminnan, talouden ja yhteistyön Kauniainen, nähtiin tarkoituksenmukaisena tarkastella kaupungin tukipalvelujen järjestämistä ja taloudellisuutta. Vertailulaskelma osoitti, että omana työnä tehtävä siivous on ostopalvelua edullisempaa, sillä se tehdään pääosin arkipäivisin päiväsaikaan. Omat laitoshuoltajat tuovat myös turvallisuutta kouluihin ja sitoutunut oma henkilökunta kiinnittää paremmin huomiota tilojen kuntoon ja korjaustarpeisiin. Kaikkiin avoinna olleisiin puhdistuspalvelun vakansseihin on ollut määrällisesti hyvin hakijoita, mutta vuoden mittaan on ollut runsaasti vaihtuvuutta. Ruokapalveluissa vuorostaan hakijoiden määrä on ollut erittäin vähäinen. Hallinto-, henkilöstö- tai talouspalveluissa ei tapahtunut vakanssimuutoksia vuoden 2019 aikana. Yleishallinnon vuoden 2019 painopisteenä oli viestinnän ja osallisuuden kehittäminen.

Sosiaali- ja terveystoimi

Toimialalla oli vakansseja 147. Villa Bredan toiminta aloitettiin syyskuussa 2018, jolloin rekrytoitiin paljon uutta henkilökuntaa. Toimialalla tehtiin joitakin vakanssimuutoksia, joilla ei ole merkittäviä kustannusvaikutuksia. Terveysaseman koulutusterveyskeskusstatuksen säilyttämiseksi perustettiin yleislääketieteeseen erikoistuvan lääkärin vakanssi. Sairaanhoidajan vakanssin lisäys on seurausta asiakasmäärän kehityksestä; samalla se mahdollisti sijaiskäytön vähentämisen. Suun terveydenhuollon tulosalueella välinehuoltajan vakanssin muuttaminen hammashoitajan vakanssiksi lisää joustavuutta työn suunnitteluun. Vastaavan laitoshuoltajan pilotin tavoitteena oli luoda paras mahdollinen käytäntö Villa Bredaan.

Toimialalle asetetut henkilöstötavoitteet painottuivat johtamiseen ja pelisääntöihin sekä osaamiseen ja sen jakamiseen. Tavoitteiden käytännön toteuttamisen tukena oli sotekäsikirja, jota pidettiin hyvänä esimiestyön tukena. Villa Bredassa toteutettiin useita kokeiluja taiteen eri muotojen, erityisesti musiikin jalkauttamisesta henkilökunnan ja asiakkaiden arkeen. Monialaista yhteistyötä tukevien tiimien toiminta, Lean-menetelmän käyttö ja sen myötä kehittyvän valmentavan johtamisen ja itseohjautuvuuden lisääntyminen on tukenut oppimisketteryyttä ja kokeilukulttuuria. Henkilöstö osallistui sekä Pulssi- että Henty-kyselyyn hyvin ja kehitys edelliseen kyselyyn verrattuna oli vahvasti positiivista.

Kokemus siitä, että työyhteisössä henkilöiden yhteistyö toimii ja tuntee kuuluvansa tiimiin on lisääntynyt, mikä tukee sekä sote-uudistukseen että Apottiin valmistautumista. Myös asiakkaat ovat sekä pikapalautteen että asukaskyselyn mukaan tyytyväisiä palveluun.

Resurssit

Yleislääketieteeseen erikoistuvan lääkärin vakanssi saatiin vuoden aikana täytettyä. Myös sairaanhoitajan vakanssin lisäys on mahdollistanut työnjaon kehittämisen ja tuonut varmuutta vastaanoton toimintaan. Ennakoimattomiin tilanteisiin on vaikea saada sekä lääkäreitä, hammaslääkäreitä että hoitajia. Tästä on ollut seurauksena hoitoon pääsyn odotusaikojen pidentyminen. Terveyskeskusvaihtajien määrä on lisääntynyt vuoden mittaan tasaisesti, keskimäärin noin 18 henkilöä/kk, mikä kuvastaa luottamusta palveluihin mutta samalla pakottaa perusterveydenhuollon resurssien tarkasteluun vuonna 2020.

Yhdyskuntatoimen toimialan henkilöstösuunnitelma sisälsi 59 vakanssia vuonna 2019. Maankäytön tulosalueen tehtävien uudelleenjärjestelyt resurssien kohdentamiseksi tarkoituksenmukaisesti onnistui erittäin hyvin. Työn kannalta keskeinen osaaminen sekä toimintojen kehittäminen lisääntyivät ja kohdentuivat paremmin sekä uuden rekrytoinnin kautta, että järjestelyiden mahdollistamana, vaikka henkilöstömäärä pidettiin ennallaan. Vaativan kaavoitusohjelman edistäminen nykyisin resurssein oli haasteellista. Strateginen tavoite kaupungintalokorttelin asemakaavaehdotuksen valmistumiseksi vuoden aikana toteutui, mutta se ei edennyt kaupunginhallitukseen eikä sitä asetettu nähtäville.

Määräaikainen (2 v.) ympäristöasiantuntija aloitti tehtävässään 1.1.2019. Lukuisat hiilineutraaliutta edistävät toimenpiteet käynnistyivät vuoden aikana ja kaupungin kaikki toimialat kattava ympäristöjohtoryhmä perustettiin. Hiilineutraaliuden tiekartan ja toimenpideohjelman laadinta osoittautui huomattavan laajaksi ja työlääksi kokonaisuudeksi. Vuoden 2019 aikana valmistui tiekartan luonnos lausuntokierrokselle. Taustatyö valmisteluun onnistui kuitenkin erittäin hyvin ja työ jatkuu vuonna 2020. Ympäristöasiantuntijan resurssi myös vuoden 2020 jälkeen on täysin välttämätön tämän jatkotyön kannalta.

Kuntatekniikan henkilöstömitoituksen riittävyttä seurataan.

Sivistystoimi

Kauniaisten sivistystoimen vahvuus on ollut toimiva luottamus- ja kokeilukulttuuri sekä evidenssipohjaista johtamista ja kehittämistä, esimerkiksi jaetun johtamisen malli. Tätä kulttuuria ja johtamismallia on edelleen edistetty ja kehitetty moniammatillisesti. Sivistystoimessa panostetaan edelleen myös hyvään perehdytykseen (oma perehdytysuunnitelmamalli) ja psykologiseen turvallisuuteen työpaikalla (TeamScan-malli pilotoitu Amy C. Edmondsonin tutkimuksen mukaisesti).

Sivistystoimessa kokeillaan rohkeasti uutta teknologiaa ja uusia työtapoja sekä opitaan yhdessä. Sivistystoimessa järjestetään aktiivisesti itse koulutusta ja työpajoja. Keskeisiä kehittämisteemoja on vuonna 2019 ollut digitalisaatio, hyvinvointi ja kestävä kehitys.

Haasteita vuoden aikana on ollut erityisen suuri työn kuormitus ja opetustoimen uusien organisaatiomallien käyttöönotto. Tukeen, yhteiseen koulutukseen, ohjaukseen sekä johtamisen kehittämiseen on tämän takia johdosta satsattu erityisen paljon.

Syyskuussa 2019 sivistystoimessa oli yhteensä 430 vakanssia. Vuoden aikana lisättiin vakansseja suomenkieliseen opetukseen sekä varhaiskasvatukseen nousevan lapsi- ja oppilasmäärän seurauksena. Uusiin tarpeisiin ja suurempaan asiakasmäärään vastataan ensisijaisesti organisoimalla työtehtäviä uudestaan sekä muilla ratkaisuilla. Luonnollisen poistuman myötä vähennetään mahdollisuuksien mukaan vakanssien määrää tulevina vuosina. Poikkeuksena ovat siis toiminnot, joissa on lakisääteinen henkilöstömitoitus.

Sivistystoimen hallinto

Vakanssien määrä pysyi vuoden 2018 tasolla. Oppimisympäristöjen kehittäjän toimi, joka oli määräaikainen v 2014–2018 vakinaistettiin. Kehittäjän toimi on ollut kustannustehokas tapa taata digitaalinen edelläkävijä ja IT-pedagoginen tuki sivistystoimen kaikissa yksiköissä: suuri osa palkasta on katettu ulkopuolisella projektituella.

Sivistystoimen palveluksessa on syksystä 2017 ollut kehittämissuunnittelija, jonka tehtävänä on rakentaa yhteistyörajapinnat lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointipalveluihin yhdessä sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa. Työ on liittynyt edellisen hallituksen LAPE-hankkeeseen. Työ jatkuu uudessa muodossa uuden hallitusohjelman mukaisesti. Kehittämissuunnittelija jatkaa työtään vuoden 2020 aikana.

Varhaiskasvatus

Vakanssien määrä on vuoden 2019 aikana kasvanut kahdella varhaiskasvatuksen opettajalla vuoden 2019 alusta. Lisäksi vuonna 2019 on vakinaistettu aluksi määräaikaisiksi perustetut kaksi vakanssia. Ammattinimikkeet muutettiin laissa siten, että lastentarhanopettajista tuli varhaiskasvatuksen opettajia, erityislastentarhanopettajista tuli varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja lastenhoitajista tuli varhaiskasvatuksen lastenhoitajia.

Varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien rekrytointi on koko pääkaupunkiseudulla ollut erittäin haastava molemmissa kieliryhmissä vuonna 2019. Koko seudulla oli syyskuussa 1 258 hoitamatta olevia opettajanvakansseja tai ei -muodollisesti päteviä varhaiskasvatuksen opettajia. Näistä 867 eivät olleet muodollisesti päteviä. Palkkataso Kauniaisissa korotettiin niin, että taso vuoden 2019 alusta on ollut seudun korkein. Syyskuussa todettiin, että tämä on helpottanut rekrytointia ainoastaan vähäisessä määrin ja ei-muodollisesti pätevien osuus on edelleen suuri. Kauniaisissa suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajista 29 prosenttia (31 prosenttia ruotsinkielisistä) eivät omaa muodollista kelpoisuutta ja 23 prosenttia hoitajista (25 prosenttia ruotsinkielisistä). Seudun sivistystoimenjohtajat ovat varhaiskasvatuksen työvoimapulasta olleet yhteydessä opetus- ja kulttuuriministeriöön.

Suomenkielinen opetus

Hallinnossa ja lukiossa ei ole ollut muutoksia. Kasavuoren koulussa ei ole kokonaishenkilöstöluvumäärässä muutoksia, mutta nuorisotyöntekijä tuli uutena yhden koulukäyntiohjaajan tilalle. Vähennettiin myös yksi tuntiopettajan tehtävä ja lisättiin erityisluokkaopettajavakanssi. Erityisopetus järjestetään nykyään pääsääntöisesti Kauniaisten omissa kouluissa. Aikaisemmin palvelu ostettiin Espoosta. Luokanopettajien

määrä nousi Mäntymäen koulussa yhdellä. Syksyllä 2019 aloitti ensimmäisellä luokalla oppilaita yhden ryhmän verran enemmän kuin aikaisemmin, yhteensä viisi rinnakkaisluokkaa. Koulunkäyntiohjaajien määrä nousi Mäntymäessä kahdella luokkakohtaisella ja on nyt kuusi. Lisäksi kahdella oppilaalla on henkilökohtainen avustaja.

Uusi rehtorinmalli otettiin käyttöön lukuvuodelle 2019–2020 ja palkattiin kaksi uutta virka-apulaisrehtoria, joista toinen sekä myös johtava rehtori ovat määräaikaisia lukuvuoden 2019–2020 aikana.

Ruotsinkielinen opetus

Perusopetuksessa siirryttiin syksyllä 2019 uuteen rehtorimalliin (SUUS 2.1.2019 § 5, KH 28.1.2019 § 12). Granhultsskolania ja Hagelstamska skolania johtaa yhteinen rehtori, joilla kummallakin on oma apulaisvirkarehtori. Syksyllä 2019 toteutettiin pilotti, jossa otettiin palvelukseen nuorisotyöntekijä koulunkäyntiohjaajan asemesta. Järjestelystä tulee pysyvä vuoden 2020 aikana.

Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut

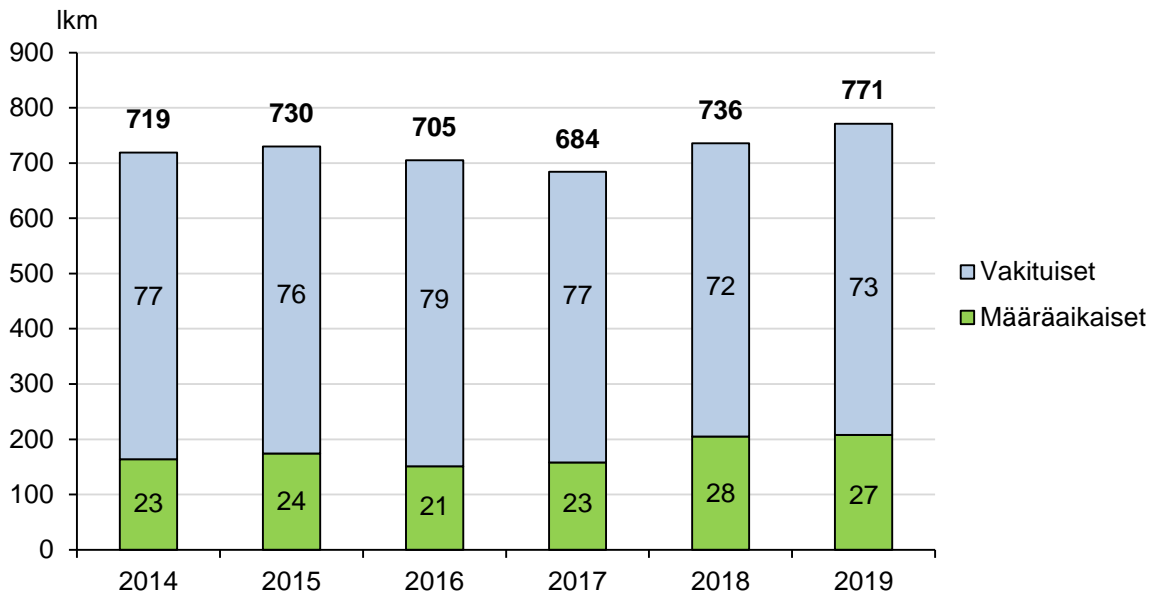
Hallinnossa ja nuorisopalveluissa ei ole ollut muutoksia. Kulttuuripalveluissa oli muutoksia kirjaston osalta. Kirjastotoiminnassa jo tapahtuneisiin muutoksiin ja lähitulevaisuuden kehitykseen liittyen palvelusihteerin vakanssi muutettiin kirjastovirkailijan vakanssiksi. Lisäksi kaupunginkirjasto luopui yhdestä informaation vakanssista eläköitymisen myötä. Vakanssi on ollut täyttämättä keväästä 2018.

Liikuntapalveluilta on puuttunut vakanssi, jolle liikuntapaikkojen yleishuolto kuuluu. Tämän takia muutettiin 1.1.2019 lähtien laitospäivähoitovakanssi huoltomestariksi, ja uusi työntekijä palkattiin elokuussa 2019. Muutos tukee strategian tavoitetta: kiinteistöt ja kalusto kunnossa ja käytössä.

Henkilöstö, koko kaupunki

Henkilökunnan määrä **31.12.2019 oli 771** (edellisenä vuonna 736). Lukuun sisältyvät kaikki tuona päivänä voimassa olleet vakituiset (73 %) ja määräaikaiset palvelussuhteet (27 %).

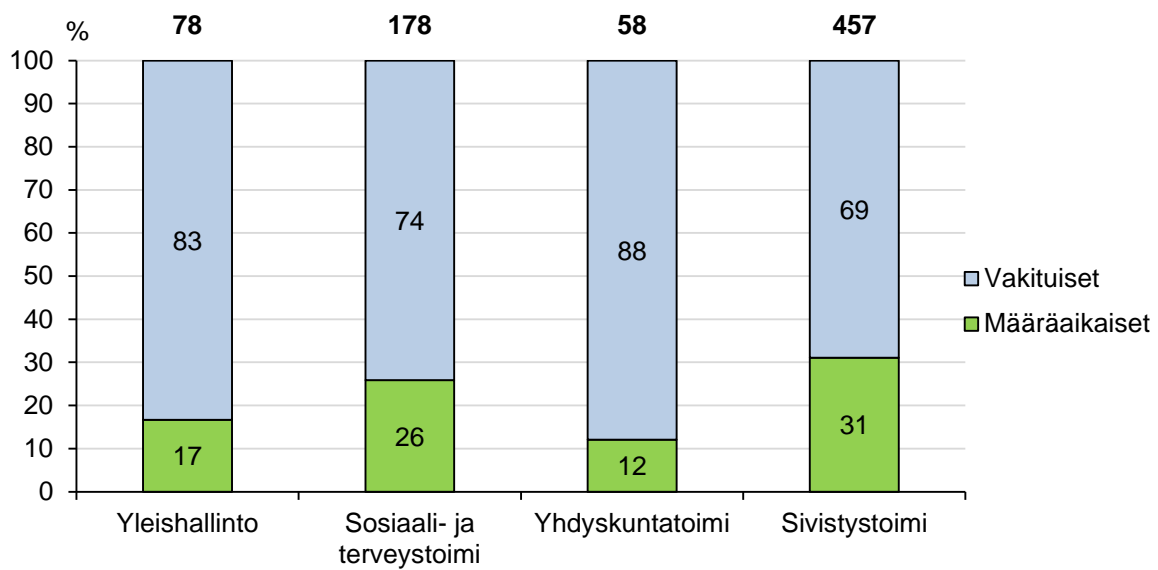
Henkilökunnan määrä sisältää kaikki kaupungin henkilökunnan voimassa olevat palvelussuhteet 31.12. Lukuun sisältyvät näin ollen esim. kaikki perhevapailla olevat ja näiden sijaiset. Myös koeajalla olevat vakinaiset työntekijät ovat määräaikaisina tässä laskennassa. Henkilöstön lukumäärä vuoden aikana kasvoi osin varhaiskasvatuksen kysyntään vastaamiseksi ja osin koska puhdistuspalvelut päätettiin siirtää omaksi toiminnaksi asteittain elokuusta 2019 lukien.



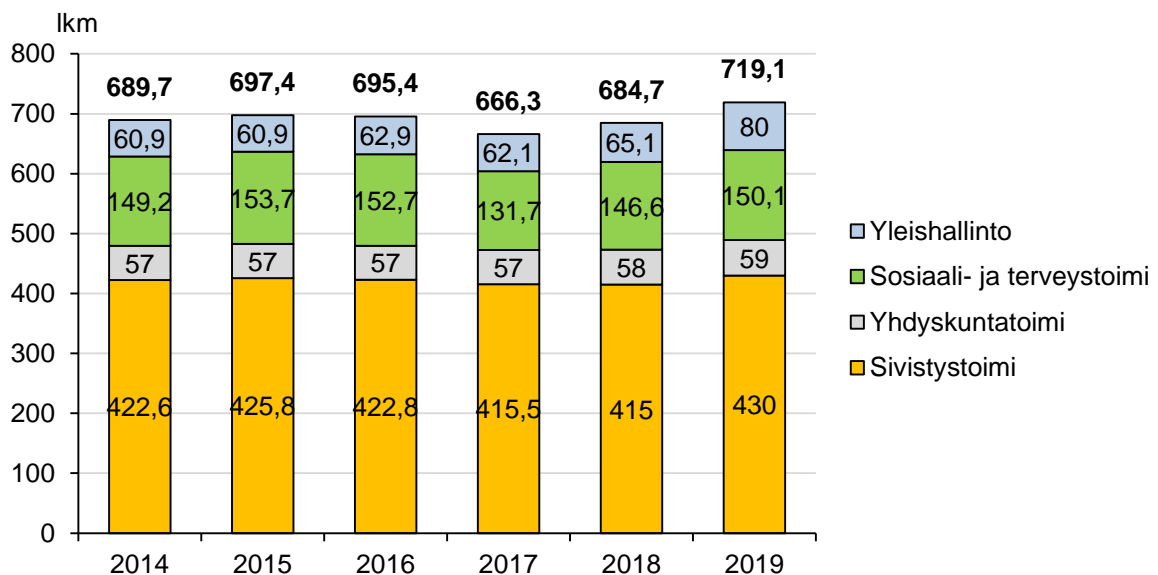
Kuvio 2: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta vuosina 2014–2019

Kaupungissa ei sovelleta varsinaista täyttölupamenettelyä. Sen sijaan kaupunginjohtaja päättää määräaikaisten tehtävien perustamisesta ja palkkauksista projektiluonteisiin tai muihin tilapäisiin ja määräaikaisiin tehtäviin, jotka eivät sisälly talousarviossa hyväksytyyn henkilöstösuunnitelmaan. 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.

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.

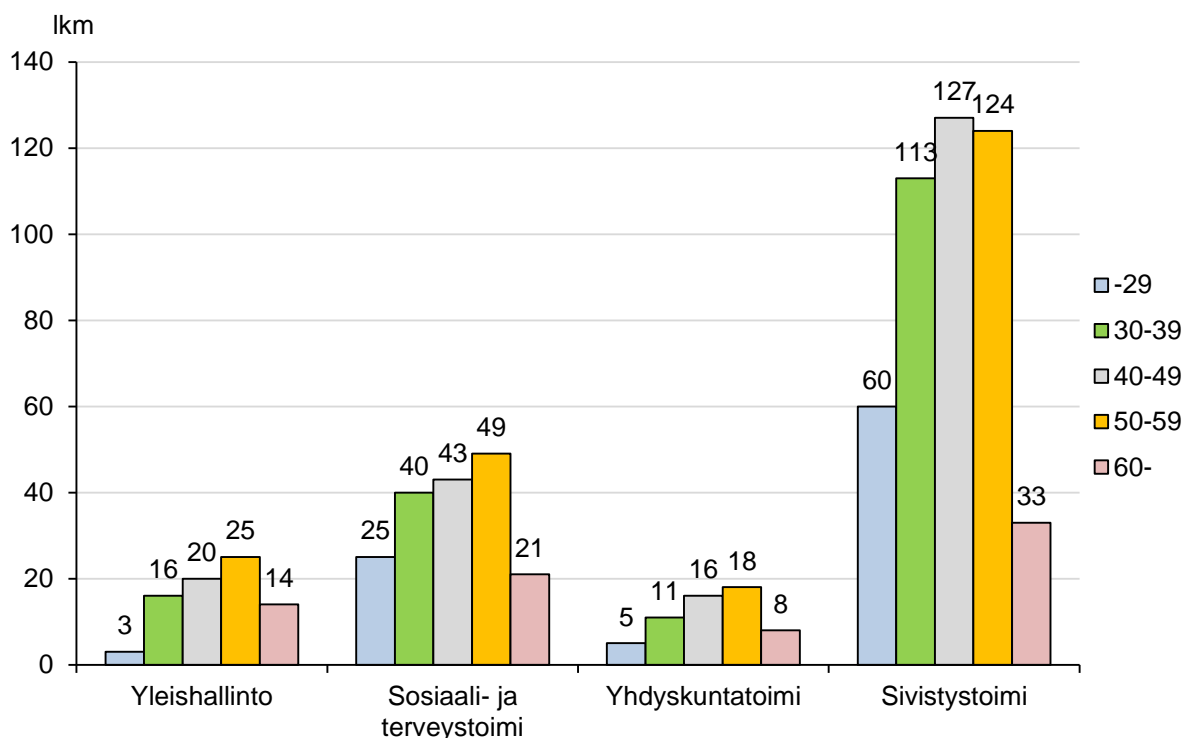


Kuvio 3: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2019

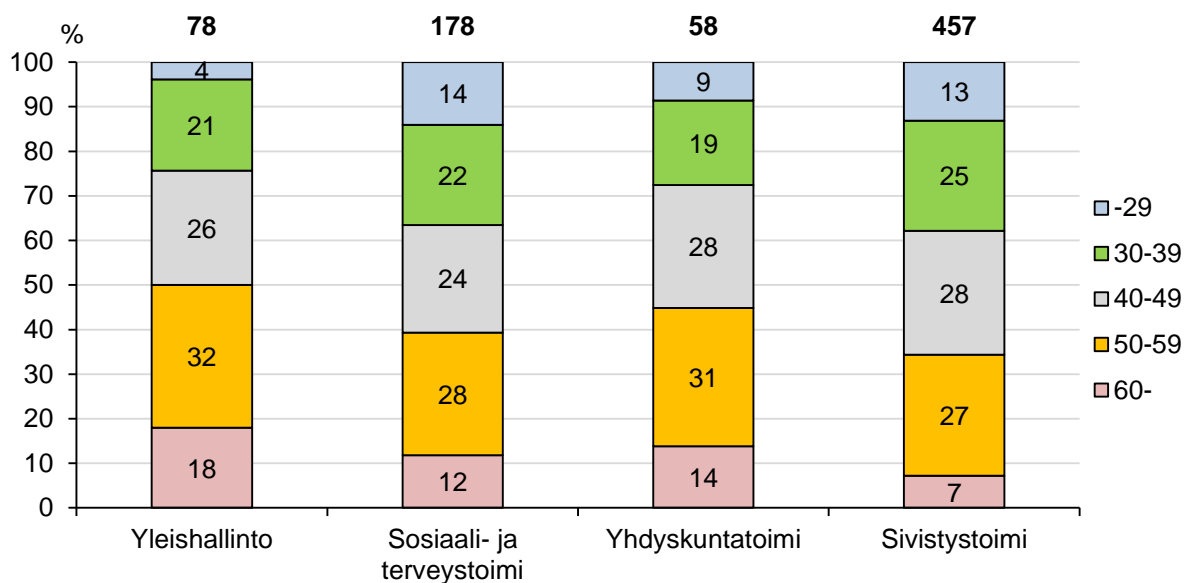


Kuvio 4: Vakanssien määrä vuosina 2014–2019

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 2019

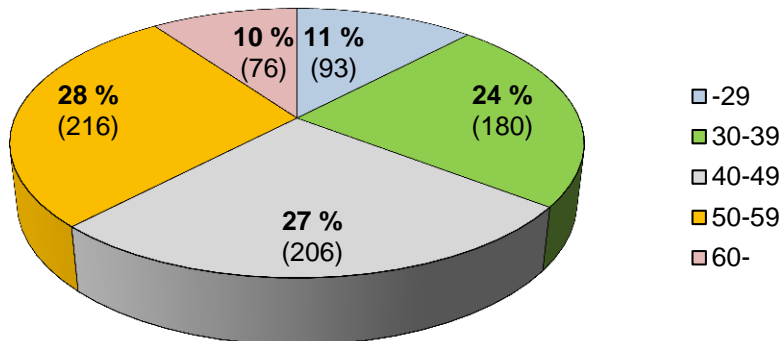


Kuvio 6: Henkilökunnan ikäjakauma (%) toimialoittain vuonna 2019

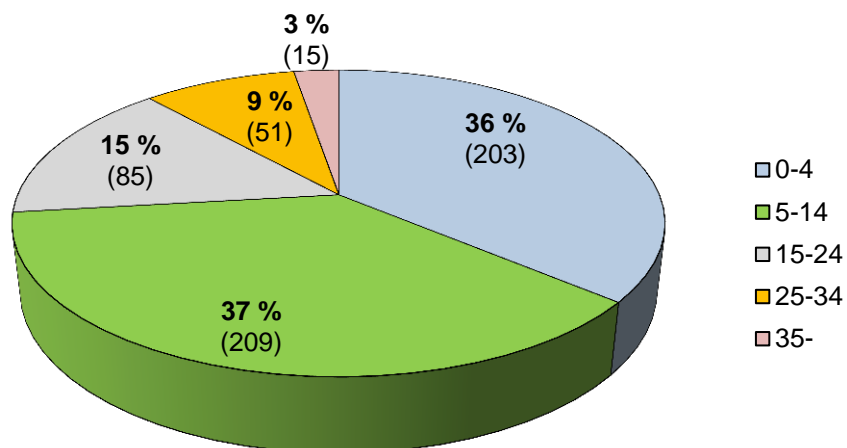
HR-mittareita, tunnuslukuja kehitetään toimialojen ja henkilöstöhallinnon yhteistyössä henkilöstösuunnitteluun liittyen. Tällä hetkellä yleinen eläkeikä Suomessa on 63–68 vuotta ja maassa eläköidytään keskimäärin 61,3 vuotiaana. Kauniaisten kaupungin palveluksessa iän perusteella eläköityneiden keski-ikä oli 64,0 vuotta.

Henkilökunnan keski-ikä on 44,4 vuotta. Suurin ikäryhmä on 50–59 -vuotiaat. Vakituisen henkilökunnan keskimääräinen palvelussuhteen kesto-aika oli 10,9 vuotta.

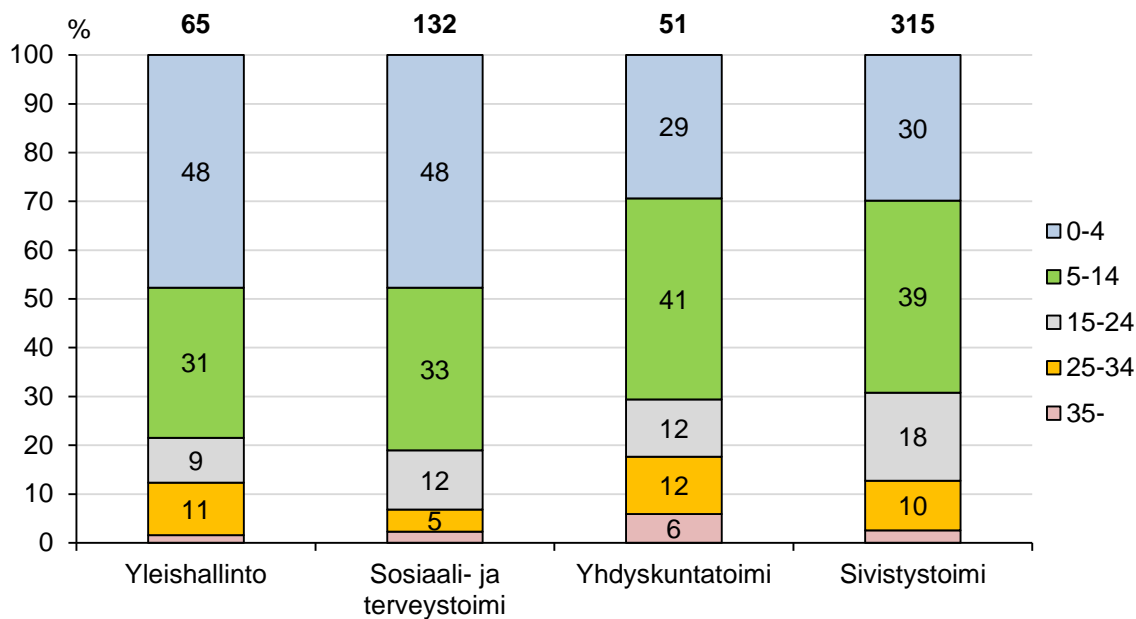
Vuoden 2019 lopulla vakituksessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä äidinkieleltään muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä oli 7,8 %.



Kuvio 7: Henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2019



Kuvio 8: Vakituksen henkilökunnan palvelusuhteen kesto vuonna 2019



Kuvio 9: Vakituksen henkilökunnan palvelusuhteen kesto toimialoittain vuonna 2019

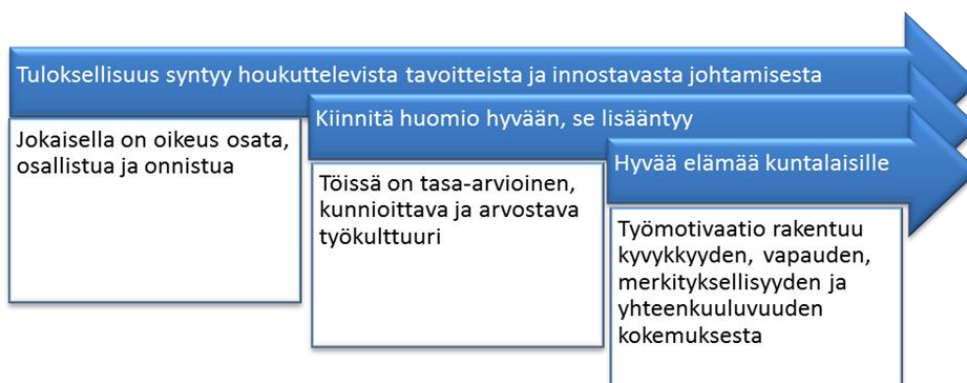
Osaamisen ja suorituksen johtaminen

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 osa johtamista. Yhteiset keskustelut toimivat osaamisen ja suorituksen johtamisen tärkeimpänä välineenä ja niiden yhteydessä arvioidaan myös henkilökohtainen työsuoritus ja sovitaan yhdessä osaamisen kehittämisestä.

Kaupungin henkilöstöjohtamisen periaatteet

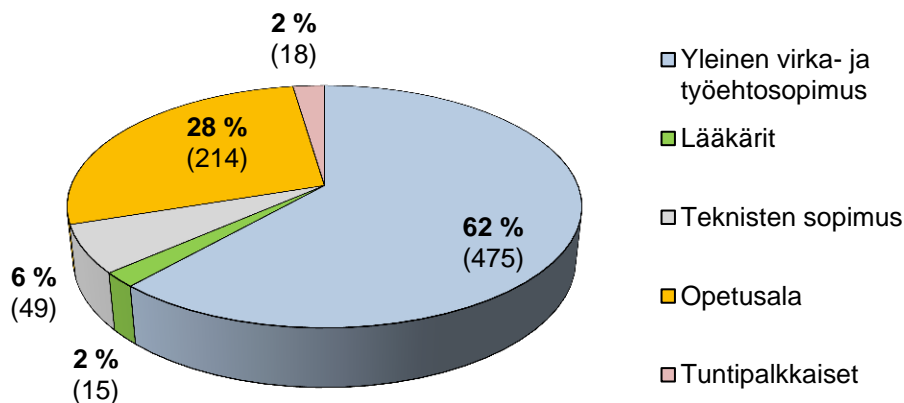


Keskitetyn henkilöstökoulutuksen painopistealueena on edelleen ollut johtamisen ja esimiestyön tukeminen. Johtamisen erikoisammattitutkintoon valmistava esimieskoulutus on järjestetty yhteistyössä Kirkkonummen kunnan ja Omnian kanssa. Koulutuksesta vastaa Perho PRO Liiketalousopisto. Uusi koulutus käynnistyi vuoden aikana. Kauniaisissa kaikki esimiehet sijaisineen ja varamiehineen saavat mahdollisuuden osallistua jeat-koulutukseen. Keskitettyä henkilöstökoulutuksena on myös järjestetty koulutusta johtamisesta ja työoikeudesta. Itseohjautuvuus ja sen johtaminen on myös ollut yksi painopistealue. 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 2019

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

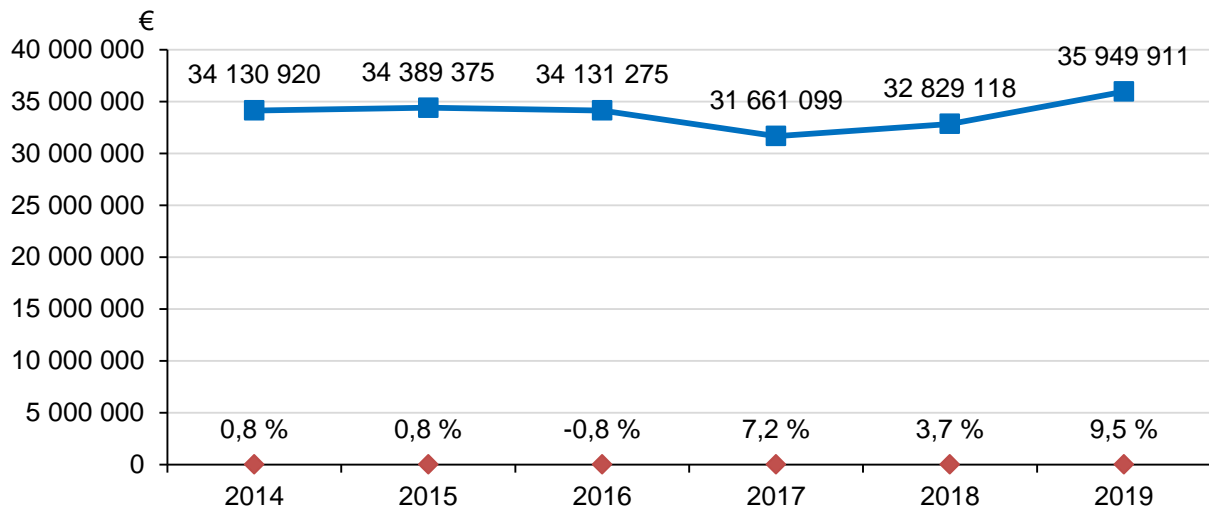
Nykyisten kunnallinen virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on voimassa 1.2.2018–31.3.2020. Sopimus sisälsi yleiskorotuksen 1.5.2018 lukien 1,25 prosenttia ja yhden prosentin yleiskorotuksen 1.4.2019. Lisäksi työ- ja virkaehtosopimukseen sisältyi paikallinen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, joka maksettiin koko henkilöstölle tammikuussa 2019 ja se oli suuruudeltaan 9,2 prosenttia palkansaajan varsinaisesta palkasta.

Sopimus sisälsi myös paikallisen järjestelyerän suuruudeltaan 1,2 prosenttia palkkasummasta maksettavaksi vuoden 2019 alusta lukien. Järjestelyerän kohdentamisesta käytävät neuvottelut käynnistyivät elokuussa 2018. 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.

Lisäksi vuoden aikana korotettiin mm vanhuspalvelujen hoitajien palkkoja 1.5. lukien ja 1.12 useiden eri sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöryhmien.

Taulukko 1: Henkilöstömenot vuonna 2019

	TP 2018	TA 2019	TP 2019	TP/TA Erotus 2019	TP/TA Toteuma-% 2019
Yleishallinto	-3 218 739	-3 524 067	-3 595 904	-71 837	102,0 %
Sosiaali- ja terveystoimi	-7 200 607	-8 735 001	-8 727 795	7 206	99,9 %
Yhdyskuntatoimi	-3 115 269	-3 520 573	-3 344 482	176 091	95,0 %
Sivistystoimi	-19 294 503	-20 732 506	-20 281 730	450 776	97,8 %
YHTEENSÄ	-32 829 118	-36 512 147	-35 949 911	562 236	98,5 %



Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2014–2019

Palkkatuki ja työllistäminen

Vuoden 2019 aikana pystyttiin 12 henkilölle tarjoamaan määräaikainen työpaikka kunnassa valtion myöntämän palkkatuen turvin. Enin osa tuki- ja veloitetyöllistämisen palkka- ym. kuluista kuitenkin maksetaan henkilöstöhallinnon kustannuspaikoilta, joilta myös kustannetaan yritystuki kauniaislaisten pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi.

Palkitseminen ja palvelussuhde-edut

Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen

Henkilöstöjaosto hyväksyi keväällä uudet palkitsemisen periaatteet, joissa korostuu yhteys strategiaan. Uusien periaatteiden mukaisesti myös ryhmäpalkitsemista otetaan enenevässä määrin käyttöön.

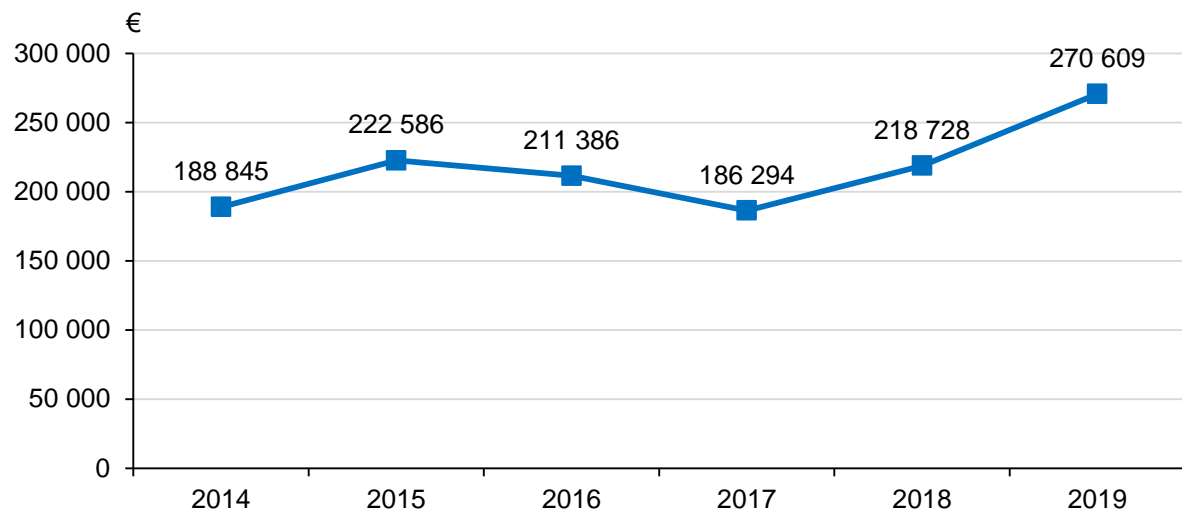
Palkitsemisen tavoitteena on motivoida henkilöstöä strategian mukaiseen ja entistä tuloksellisempaan työskentelyyn. Se mistä palkitaan, kertoo mitkä tavoitteet ovat tärkeitä ja millaista tekemistä arvostetaan. Palkitsemisen avulla edistetään myös työhyvinvointia. Esimiestyössä tulee tunnistaa ne asiat, jotka mahdollistavat strategian ja tavoitteiden toteutumisen ja kiinnittää palkitseminen niiden asioiden toteutumiseen. Tavoitteet asetetaan tulevaan mutta suorituksesta palkitsemisen on hyvä olla välitöntä. Esimies huomioi kaikessa palkitsemisessa myös oikeudenmukaisuuden ja johdonmukaisuuden ja huolehtii että palkitsemisen periaatteet ovat tuttuja kaikille työntekijöille.

Kertapalkkioihin voidaan käyttää enintään 0,4 % kaupungin kuukausipalkkalaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkojen yhteismäärästä. Henkilökohtaisten kertapalkkioiden suuruus/työntekijä tai viranhaltija voi vuositasolla olla yhteensä enintään 5 % viranhaltijan/työntekijän vuosittaisesta tehtäväkohtaisesta palkasta. Palkitsemisen myötä talousarvio ei voi ylittyä. Yksilöpalkitsemisessa palkkionsaaja voi ottaa

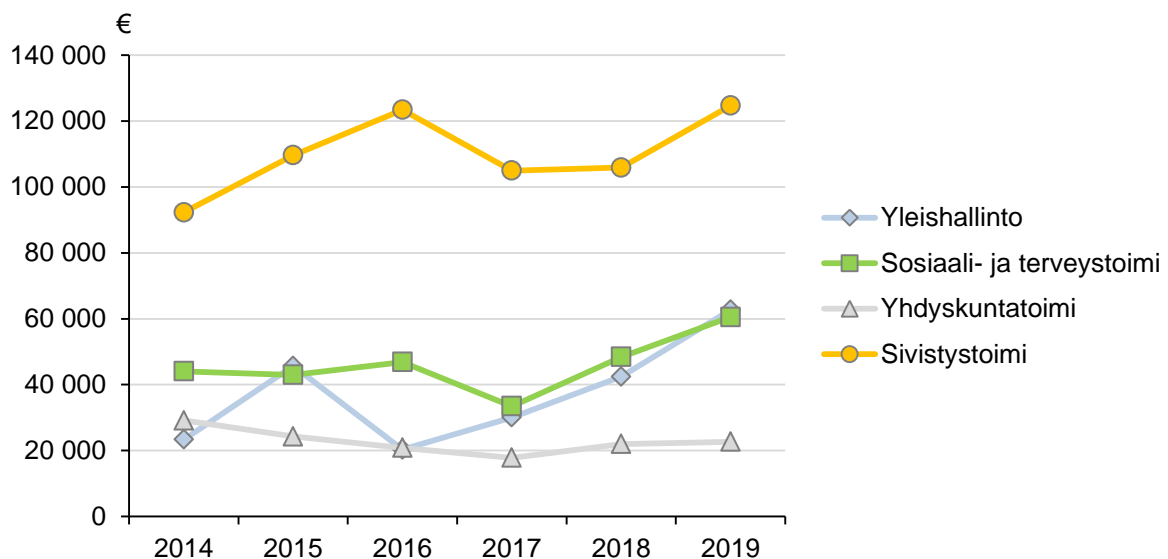
palkkion myös vapaana, mikäli se on työtehtävien kannalta mahdollista ja vapaan myöntäminen ei edellytä sijaistyövoiman käyttöä.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstöhallinto on osaltaan vastannut koko organisaation yhteisestä 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 työyksikköjen varajohtajista on osallistunut (ks. sivu 12).



Kuvio 12: Henkilöstökoulutuksen kustannukset vuosina 2014–2019



Kuvio 13: Henkilöstökoulutuksen kustannukset toimialoittain vuosina 2014–2019

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 2019 Kauniaisten kaupungin koulutuskorvauksen summa on 18 587 euroa (edellisenä vuonna 17 093 euroa). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli vuonna 2019 yhteensä 919, jotka olivat jakautuneet toimialojen osalta; yleishallinto 77, sosiaali- ja terveystoimi 289, yhdyskuntatoimi 106 ja sivistystoimi 447.

Koulutussuunnitelmat käydään yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiesten kanssa läpi. Suunnitelmat rakentuvat strategian, vuosikohtaisten tavoitteiden, toimintaympäristöanalyysin, henkilöstömittauksien ja mm. kehityskeskusteluiden pohjalta. Kaikki henkilöstöryhmät on huomioitava suunnitelmassa.

Filosofi Esa Saarinen luennoi vuoden lopulla kaupungin henkilökunnalle. Luento kuului sarjaan vuoden juhlaluento, järjestäjänä henkilöstöhallinto.

Henkilökunnan omaehtoisen liikunnan ja kulttuuripalvelujen hankkimisen tukeminen ja työmatkaetus

Kaupunki tukee henkilökunnan omaehtoista terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä ePassin muodossa 100 eurolla/vuosi. Lisäksi kaupunki tahtoo edistää julkisen liikenteen käyttöä henkilökunnan työmatkoihin kodin ja työpaikan välillä tukemalla matkoja 110 eurolla vuodessa. Kaupungin henkilökunnasta 751 käytti ePassia 5274 kertaa vuonna 2019. Näistä 34 % käytettiin liikuntapalveluihin, 21 % kulttuuripalveluihin ja 45 % työmatkoihin.

Henkilökunnalla on mahdollisuus käyttää kaupungin uimahallia ja osallistua ohjattuun toimintaan (mm. vesijumppa) maksutta. Vuoden aikana henkilökunnasta 112 käytti hyväksi maksutonta oikeutta käyttää uimahallin palveluja. Käyntikertoja oli 1108 ja kustannus henkilöstöhallinnolle 3324 euroa.

Henkilökunnan liikuntakerho tuki taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia kaupungin joukkueiden osallistuessa työpaikkaurheilun palloilusarjoihin ja työntekijöiden osallistuessa massaliikuntatapahtumiin. Vuonna 2019 kerhon kautta tukea jaettiin 24 henkilölle yhteensä 983 euroa.

Henkilökunnan muistaminen

Pitkään työssä olleita huomioidaan Suomen Kuntaliiton ansiomerkeillä; kultaisella tai hopeisella. 6 henkilöä sai kultaisen ansiomerkin 30 vuoden palveluksesta ja 6 henkilöä hopeisen ansiomerkin 20 vuoden palveluksesta. Lisäksi työnantaja huomioi 50 vuotta täyttäviä ja eläkkeelle lähtevää henkilökuntaansa. Paikallisesti käytössä on myös ns. palkkioloma, joka myönnetään pitkän, Kauniaisissa tehdyn palvelusajan perusteella.

Palvelussuhdeasunnot

Kauniaisten kaupungilla on yhteensä 72 palvelussuhdeasuntoa, joista 21 on suorassa omistuksessa, 28 kiinteistöosakeyhtiöissä ja 23 välivuokrattua (Lumo 1 kpl, KEVA 22 kpl¹). Tällä hetkellä palvelussuhdeasunnoista on vuokrattu 10 kaupungin vuokra-asunnoiksi, kaksi eläkeläisille väistöasunnoiksi ja yksi HSY:n työntekijälle.

Työhyvinvointi

Kauniaisten kaupunkistrategiassa 2018–2022 on tavoitteeksi asetettu henkilöstön työhyvinvointiohjelman laatiminen. Ohjelma on laadittu kaupungin johdon, esimiesten, työsuojelun, työterveyshuollon ja henkilöstön edustajien yhteistyössä. Työhyvinvointiohjelma rakentuu kulttuurisesti aiempien työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämisen toimintasuunnitelmien päälle huomioiden uuden strategisen kokonaisuuden.

Toimintavuosina korostuu myös hyväksytyt digitalisaatio-ohjelman mukaiset tavoitteet. Ohjelmassa huomioidaan mm. myös kaksikielinen yhteisöllisyys (strategia) ja henkilöstön kielitaidon lisääminen (talousarvio 2019) ja viestinnän kehittäminen. Työhyvinvoinnin kehittämistä ohjaa myös näkemys siitä, että työyhteisötaidoilla, työhyvinvoinnilla ja tuottavuudella on yhteys.

Työhyvinvointiohjelman painopistealueiksi valittiin seuraavat alueet: Yksilön ja työyhteisön kyvykkyydet, johtaminen ja esimiestyö sekä työsuojelu ja työturvallisuus.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaava työilmapiiritutkimus (Henty) tehtiin marraskuussa 2019. Vastajia oli 390 henkilöä, 56 % (edellisellä kerralla v. 2017 vastajina oli 403 henkilöä, 59 %) henkilökunnasta. Tutkimuksen tuloksien arviointi ja kehittämishaasteisiin vastaaminen painottuvat vuoden 2020 tekemisiksi.

Vastauksissa hyvää on se, että työtehtävät koetaan mielekkäiksi (4,22) ja henkilöstö kokee tekevänsä merkityksellistä työtä (4,48). Lisäksi koetaan kuulumista työryhmään / tiimiin (4,31), että työ vastaa osaamistasoa (4,20) ja että työyksikön tavoitteet tunnetaan (3,96). Tyytyväisyys on lisääntynyt henkilöiden yhteistyön toimivuuteen, vaikuttamisen mahdollisuuksiin, työryhmään kuulumiseen ja ristiriitojen käsittelyyn.

Avoimissa vastauksissa tuotiin esille parantamiskohteina usein mm. tiedonkulun ja viestinnän parantaminen, johtaminen ja esimiestyöskentely, työntekijöiden kuuleminen, yhteisiin pelisääntöihin sitoutuminen ja työrauha.

Tuloksia käsitellään kaupungin johtoryhmissä, valiokunnissa ja yhdessä henkilöstön kanssa työyksiköissä. Yksiköt määrittelevät kyselyn tuloksista nousseet kehittämistarpeet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi toimialajohdolle edelleen huomioitavaksi mm.

¹ 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).

henkilöstökoulutuksen, työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman ja työterveyshuollon suunnittelussa.

Vuoden aikana otettiin käyttöön myös työhyvinvointipulssi kartoittamaan henkilöstön hyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja esimiestyötä koskevia mielipiteitä sekä kokemuksia toiminnan kehittämisen pohjaksi. Pulssi-mittaus tehtiin kerran kuukaudessa. Tavoitteena oli kartoittaa henkilöstön tuntemukset nopeasti ja lyhyesti ja antaa lähes reaaliaikaisen palautetiedon avulla johdolle ja esimiehille mahdollisuus ennakoiiviin toimenpiteisiin ja nopeisiin reagointeihin.

Etätyö

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. Tehtävät sijoittuvat pääsääntöisesti hallintoon ja suunnittelutehtäviin.

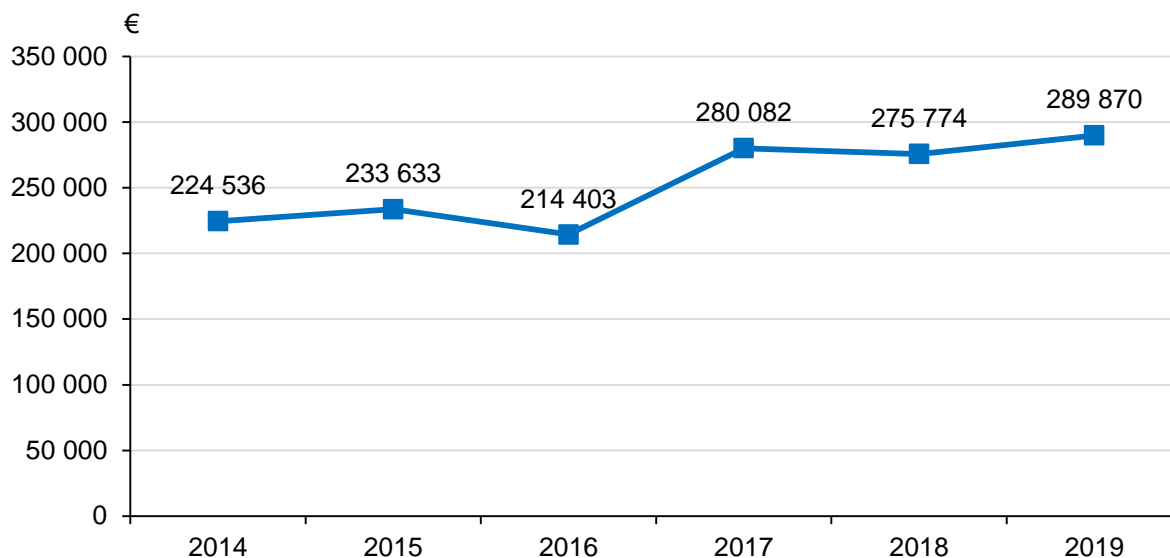
Työterveyshuolto

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. Työterveyshuoltopalvelun tuottajana toimii lääkärikeskus Aava Tapiola.

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.



Kuvio 14: Henkilökunnan työterveyshuollon kustannukset vuosina 2014–2019

Vuonna 2019 erityiset tavoitteet työterveyshuollolle olivat varhaisen tuen käytön kirkastaminen ja esimiesten valmentaminen vatu-käytänteihin. Erityistä huomiota kiinnitettiin myös pitkiltä sairauslomilta palaavien ohjaukseen ja osatyökykyisten työssä selviytymisen suunnitteluun yhteistyössä esimiesten ja henkilöstöhallinnon kanssa.

Vuoden aikana terveystarkastuksia tehtiin seuraavasti:

- Työterveyslääkäri: 357 kpl. (ed. vuonna 333)
- Työterveyshoitaja: 125 kpl. (ed. v. 139)
- Työfysioterapeutti: 5 kpl.
- Työpsykologi: 2 kpl. = työkyvyn arvio
- Erikoislääkäri: 106 kpl. (ed. v. 77)

- Ammattitauteja on todettu 0 kpl.
- Työterveysneuvotteluja on pidetty 39 kpl.
- Työkyvyn arviointeja on tehty 205 kpl ja myös suurin osa on käynyt työhön paluun arviointikäynnillä pitkän sairausloman jälkeen.
- Neuvontaa ja ohjausta työterveyspsykologin ja -fysioterapeutin vastaanotolla on tarjottu sitä tarvitseville tpsg: 158 käyntiä, tft: 82 käyntiä

Työntekijöitä on ohjattu valtakunnallisiin kuntoutuksiin tarpeen mukaan käyntien yhteydessä.

Muu työterveyshuollon työkykyä ylläpitävä toiminta vuoden aikana:

- Tartuntalain ohjeen mukaan hoitohenkilöstö sai influenssarokotteet, lisäksi muu henkilökunta sai vapaaehtoisen influenssarokotteen (yli 300 henkilöä yhteensä).
- Puutiaisaivokuumerokotetta tarjottiin kunnossapitohenkilöstölle, puutarhureille ja mittamiehille. Rokotteen otti 31 henkilöä.
- Työterveyshuollon ohjausryhmä (toimialajohto, HR ja työterveyshuolto) antoi edelleen suuntaviivoja toiminnalle toimialojen erityistarpeet lähtökohtana.
- Varhaisen tuen -koulutukset järjestettiin esimiehille.

- Sisäilmastokyselyjä tehtiin eri toimipisteisiin.

Sairaanhoitoa on tarjottu työperäisissä vaivoissa painottuen tuki- ja liikuntaelimestön sairauksiin ja mielenterveysongelmiin sekä varhaisen välittämisen mallin hälytysrajoihin liittyen. Sairaanhoitokustannukset v. 2019 olivat noin 61 200 euroa. Verrattuna viime vuoteen, kustannukset nousivat 1000 euroa.

Fysioterapiaa käytettiin 172 kertaa, eli 57 henkilöä á 3 kertaa. Kustannus 14 500 euroa.

Eniten työkyvyttömyyttä aiheutti: 1. Mielenterveyspulmat (1700 pv) 2. Tuki- ja liikuntaelin ongelmat (1700 pv) ja 3. Flunssat (toistuvat) (900 pv).

Mielenterveyspotilaiden lukumäärä on pysynyt samana pidempään (50 henkeä), mutta tuki- ja liikuntaelinoireisten määrä nousi vuoden aikana (93 henkeä, vrt. 70 henkeä v. 2018).

Poissaoloprosentti oli 3.19 (edellisenä vuonna 3.54).

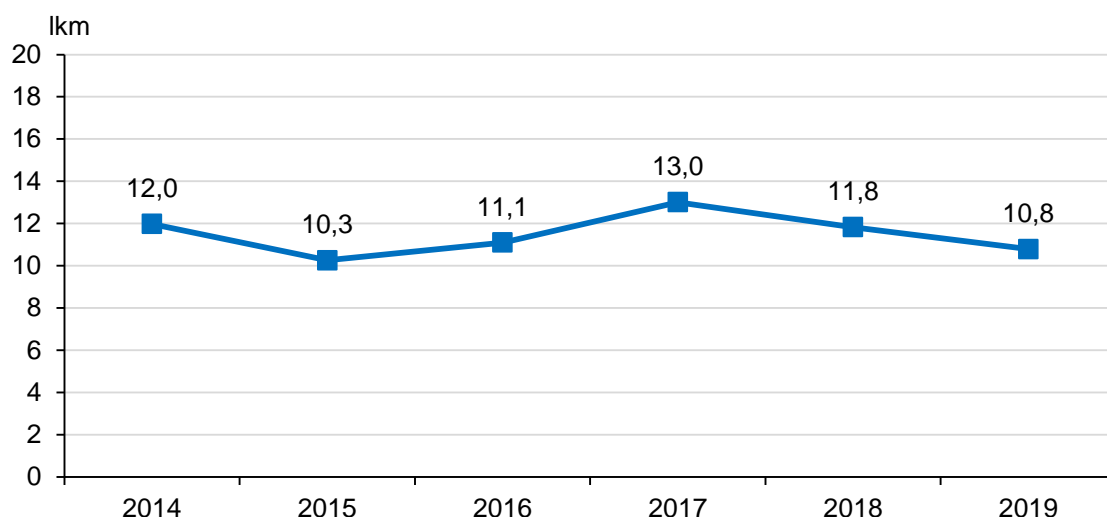
Sairauspoissaolot

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

Taulukko 2: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden toimialoittain vuonna 2019²

	Sairauspoissa- olopäivät	Henkilöt	Päivät/Henkilö
Yleishallinto	1 124	88	12,8
Sosiaali- ja terveystoimi	3 451	215	16,1
Yhdyskuntatoimi	361	108	3,3
Sivistystoimi	5 458	553	9,9
YHTEENSÄ	10 394	964	10,8

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



Kuvio 15: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden vuosina 2014–2019

Taulukko 3: Eripituisten sairauslomien päivät ja kerrat toimialoittain vuonna 2019

	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	237	116	160	29	218	20	175	7	334	8	1 124	180
Sosiaali- ja terveystoimi	665	358	482	92	498	43	574	28	1 232	13	3 451	534
Yhdyskuntatoimi	157	87	112	22	77	7	15	1	0	0	361	117
Sivistystoimi	1 629	893	829	160	829	77	917	44	1 254	17	5 458	1 191
YHTEENSÄ	2 688	1 454	1 583	303	1 622	147	1 681	80	2 820	38	10 394	2 022

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.

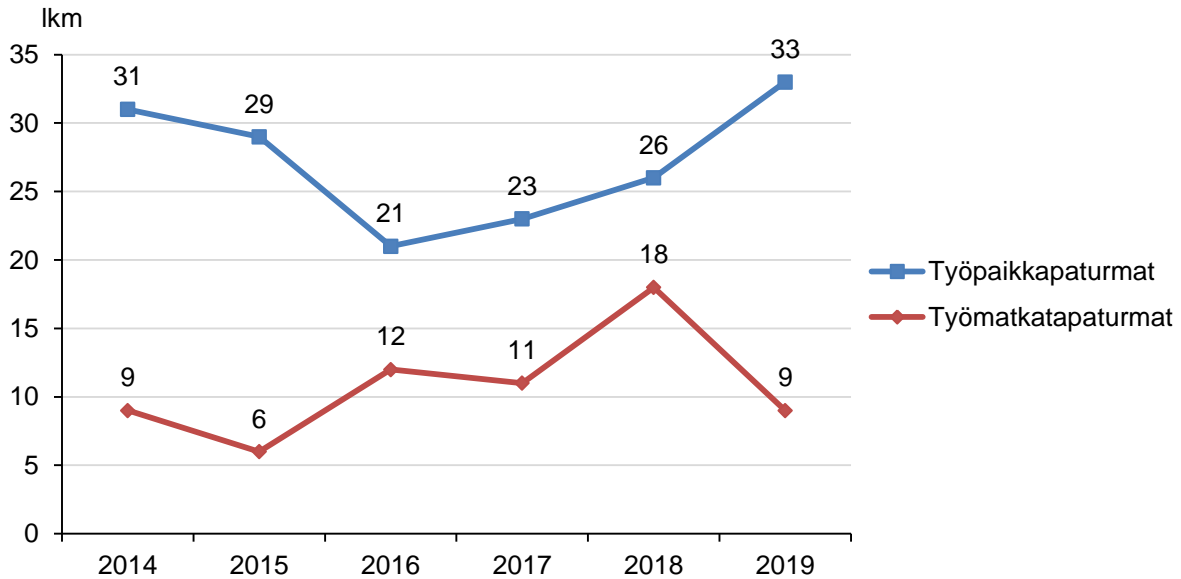
Työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä työsuojeluasioissa toimii työsuojelutoimikunta. Henkilöstöpäällikkö toimii myös kaupungin työsuojelupäällikkönä.

Työsuojelu toimii läheisessä yhteistyössä mahdollisiin sisäilmaongelmiin nimetyn työryhmän kanssa.

Vuoden aikana työsuojelun työpaikkaselvitykset tehtiin Villa Bredaan ja päiväkodeista Pikku Akatemiaan ja kielikylpypäiväkotiin. Aluehallintoviranomainen (AVI) teki keväällä työsuojelutarkastuksen koskien tilaajavastuuta.

Työtapaturmat

Vuonna 2019 sattui 33 työpaikkatapaturmaa (edellisenä vuonna 26). Työmatkatapaturmia oli 9 (edellisenä vuonna 18).



Kuvio 16: Työpaikkatapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2014–2019

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 sisällytetään talousarviokirjaan ja em. työsuhdemuotojen käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa 31.12. tilanteen 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 työkuulttuurin kehittäminen.

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

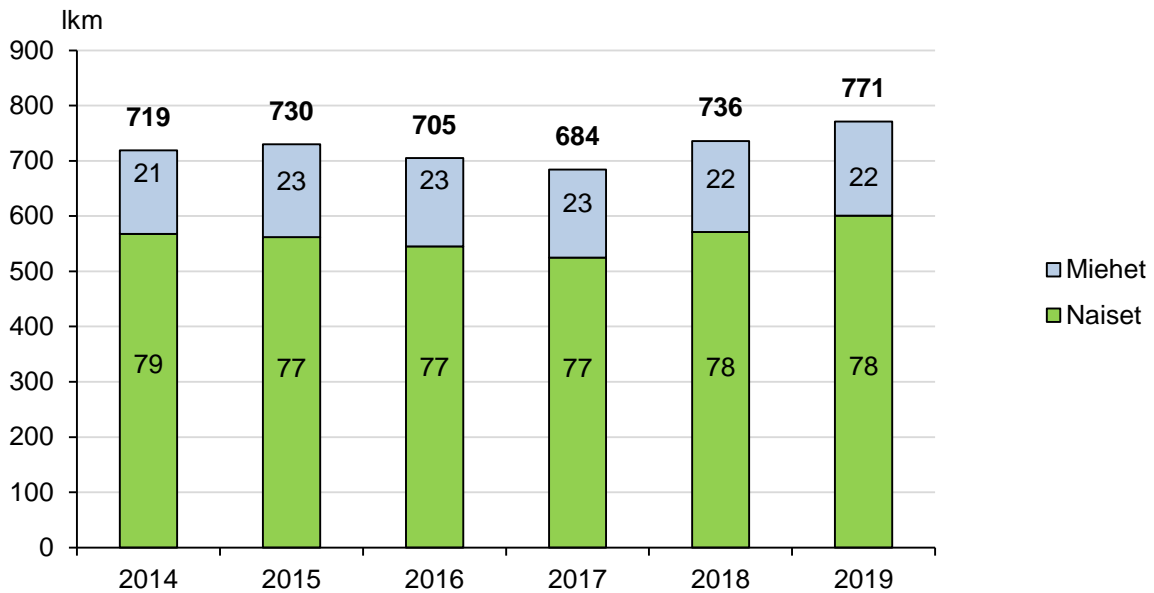
Työnantaja huolehtii, ettei kukaan työntekijä joudu epäedulliseen asemaan henkilöönsä, taustaansa tai yksityiselämäänsä liittyvien syiden vuoksi. Näitä syitä ovat mm. sukupuoli, ikä, etninen tausta ja poliittinen toiminta.

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistumisen tavoitteena on tasa-arvoisen näkökulman ja ajattelutavan juurtuminen kaikkeen työpaikan henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan

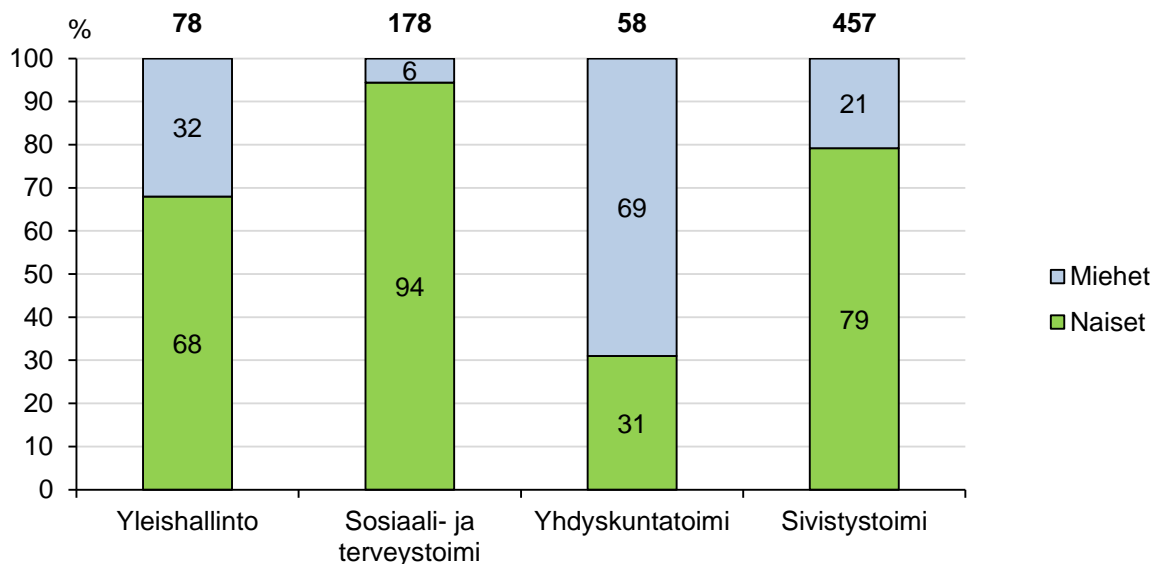
suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon ja kehittää sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, jotka tukevat tasa-arvon edistämistä osana kaupungin toimintaa.

Henkilöstöstä naisia oli 78 %, miehiä 22 %.

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



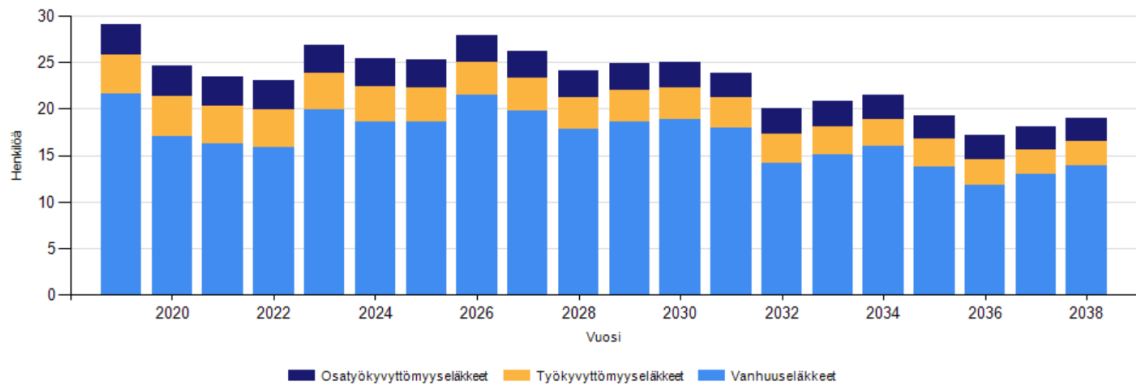
Kuvio 17: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta vuosina 2014–2019



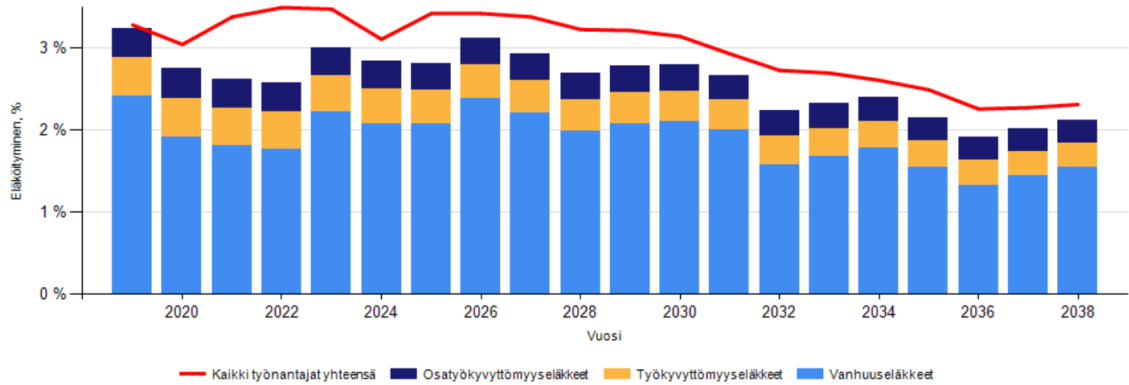
Kuvio 18: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2019

Vaihtuvuus

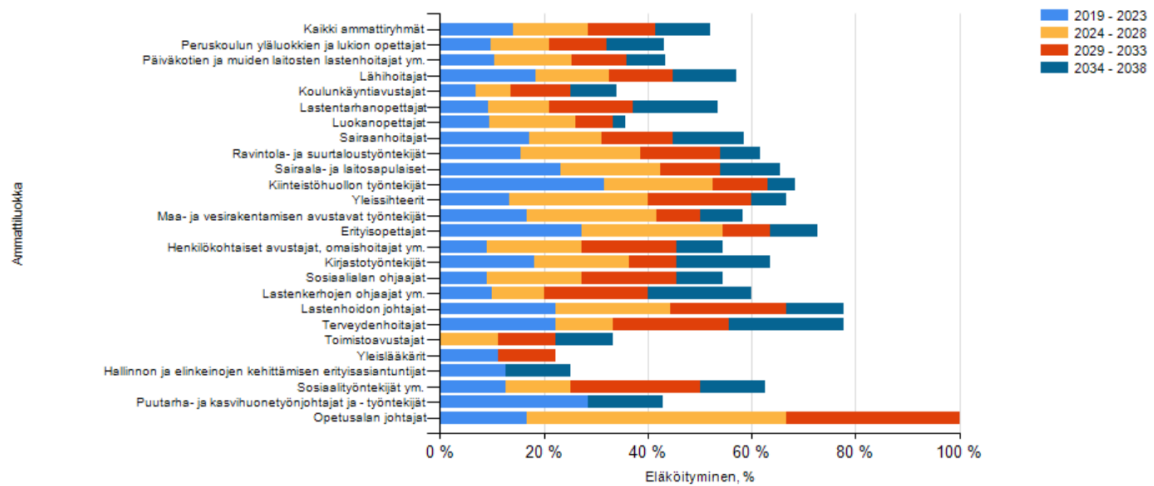
Eläköitymisennuste 2019 - 2038



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 2019 aikana 9 henkilöä eläköityi iän perusteella. Heidän keski-ikänsä oli 64,0 vuotta. Vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kaksi henkilöä.

Taulukko 4: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2019

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
Yleishallinto	65	4,6	(3)	0,0	(0)
Sosiaali- ja terveystoimi	132	12,9	(17)	1,5	(2)
Yhdyskuntatoimi	51	9,8	(5)	5,9	(3)
Sivistystoimi	315	7,6	(24)	1,3	(4)
YHTEENSÄ	563	8,7	(49)	1,6	(9)

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.

Taulukko 5: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuosina 2014–2019

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
2019	563	8,7	(49)	1,6	(9)
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)

Vuonna 2019 kaupungin palveluksesta eronneiden keskimääräinen palveluaika on ollut 8,3 vuotta.