

Henkilöstöjaosto
Kaupunginhallitus

§ 8
§ 48

11.03.2020
30.03.2020

Henkilöstökertomus 2019

404/01.00.02/2014

HJ 11.03.2020 § 8

Lisätiedot:

henkilöstöpäällikkö Päivi Hytönen, puh. 050 382 2754
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on kuvata toimintaa, antaa tietoa henkilöstövoimavarojen käytöstä, muutoksista ja tulevaisuuden muutostarpeista.

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.

Valtuuston toimikaudekseen laatimien tavoitteiden vuosittainen operationaalisointi lausutaan talousarviossa. Samassa yhteydessä vahvistetaan henkilöstöresursointi. Henkilöstömitoituksessa huomioidaan 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.

Kaupunkia tiiviisti työllistänyt sote- ja maakuntauudistuksen toimeenpano lopetettiin 8.3.2019.

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

Henkilöstön lukumäärä vuoden aikana kasvoi osin varhaiskasvatuksen kysyntään vastaamiseksi ja osin koska puhdistuspalvelut päätettiin siirtää omaksi toiminnaksi asteittain elokuusta 2019 lukien.

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

Vuoden 2019 lopulla vakituisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstös-

tä äidinkieleltään muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä oli 7,8 %.

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

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

Kaupunki tulee henkilökunnan omaehtoista terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä ePassin muodossa 100 eurolla/vuosi. Lisäksi kaupunki tahtoo edistää julkisen liikenteen käyttöä työpaikan ja kodin välisten matkojen suorittamisessa maksamalla 110 euroa / henkilö vuodessa tukea matkoihin. 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.

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.

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

Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden olivat vuonna 2019 keskimäärin 10,8 (vuonna 2018 keskimäärin 11,8).

Eniten työkyvyttömyyttä aiheutti:

1. Mielen-terveyspulmat (1700 pv)
2. Tuki- ja liikuntaelin ongelmat (1700 pv)
3. Flunssat (toistuvat) (900 pv).

Henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaava työilmapiiritutkimus (Henty) tehtiin marraskuussa 2019. 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.

Vuoden aikana otettiin käyttöön myös työhyvinvointipulssi kartoittamaan henkilöstön hyvinvointia, tyytyväisyyttä 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 ennakoiviin toimenpiteisiin ja nopeisiin reagointeihin.

Vuoden 2019 henkilöstökertomus jaetaan esityslistan **oheismateriaalina**.

HP:

Henkilöstöjaosto merkitsee henkilöstökertomuksen 2019 tiedoksi ja saattaa sen edelleen KH:lle tiedoksi.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.

KH 30.03.2020 § 48

KJ:

KH merkitsee henkilöstökertomuksen 2019 tiedoksi ja saattaa sen edelleen tiedoksi KV:lle osana kaupungin tilinpäätöstä 2019.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.