

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022



KAUNIAISTEN KAUPUNKI **GRANKULLA STAD**

Kaupunginvaltuusto 19.6.2023

Sisällys

Johdanto	2
Kaupungin strategia ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet	3
Organisaatio	4
Henkilöstöjaosto	4
Henkilöstö, koko kaupunki	5
Vaihtuvuus	8
Osaamisen ja suorituksen johtaminen	9
Henkilöstökoulutus	9
Palkkaus ja palkitseminen	11
Kunta-alan sopimukset	11
Henkilöstömenot.....	12
Palkkatuki ja työllistäminen.....	12
Palkitseminen ja palvelussuhde-edut.....	13
Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen	13
Henkilöstöedut.....	13
Henkilökunnan muistaminen	13
Palvelussuhdeasunnot	14
Työhyvinvointi	14
PULSSI-kysely	14
Etätyö.....	14
Työterveyshuolto	15
Sairauspoissaolot	16
Työsuojelutoiminta.....	18
Työtapaturmat	18
Yhteistoiminta	18
Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	19
Vaikuttavuus	20

Johdanto

Talousarvion yhteydessä hyväksyttävä henkilöstösuunnitelma luo raamit kullekin toimintavuodelle. Oikein kohdistuvan henkilöstöresurssin lisäksi on tärkeää, että työyhteisöjen toimivuus varmistetaan mm. hyvään johtamiseen, työilmapiiriin sekä työyhteisötaitoihin panostamalla. Silti eteen voi tulla yllättäviä tilanteita, jotka vaativat nopeaa toimintaa ja uudenlaisia toimintatapoja.

Vuosi 2022 on ollut muutoksen vuosi, jossa valmisteltiin sote-toiminnan siirtymistä hyvinvointialueelle sekä Kauniaisten kaupungin uutta suuntaa ja kulttuuria. Hyvinvointialueen valmistelutyö kuormitti erityisesti yleishallintoa. Vuoden 2022 otettiin käyttöön Sarastia 365-ohjelma ja samalla luovuttiin vanhasta HR-tietojärjestelmästä. Tietojärjestelmä hanke on ollut kompleksinen ja hanke tulee jatkumaan vuoden 2023 aikana. Vuoden aikana valmisteltiin ja hyväksyttiin Kauniaisten uusi kaupunkistrategia 2023–2030.

Suomen hyvällä työllisyystilanteella oli vaikutusta myös Kauniaisiin. Kunta-alan henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi ja tämä näkyi myös Kauniaisisissa. Rekrytointivaikeuksia oli edellisvuosia enemmän ja tästä syystä jatkettiin rekrytointilisän käyttöä rekrytointihaasteita koskevien tehtävien osalta. Muutosvuodesta huolimatta tilastot kertovat onnistumisista johtamisessa sekä työntekijöiden sitoutumisesta ja osaamisesta työpaikoillaan. Tästä on hyvä jatkaa eteenpäin. Kiitos kuulu kaikille, jotka ovat mahdollistaneet vuoden 2022 hyvän tuloksen kaikinensa.

Maari Valli
Henkilöstöjohtaja

Kaupungin strategia ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Vuosille 2018–2022 tehdyn kaupunkistrategian teeman ”Fiksun toiminnan, talouden ja yhteistyön Kauniainen” keskeisenä tavoitteena on joustava organisaatio ja houkutteleva työnantaja. Strategiaan kirjatun mukaisesti jatkettiin henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä sekä johtamisosaamisen ja johtamiskäytäntöjen kehittämistä.

Vuoden 2022 aikana tehtiin säännöllisesti Pulssi-mittaukset, marraskuussa 2021 toteutettiin Kevan työhyvinvointikysely ja esihenkilöiden johtamisosaamisen varmistamiseksi järjestettiin säännöllisesti esihenkilöforumeja.

Toimialat arvioivat resurssitarpeensa toiminnan, 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 työkuiltuurin kehittäminen.

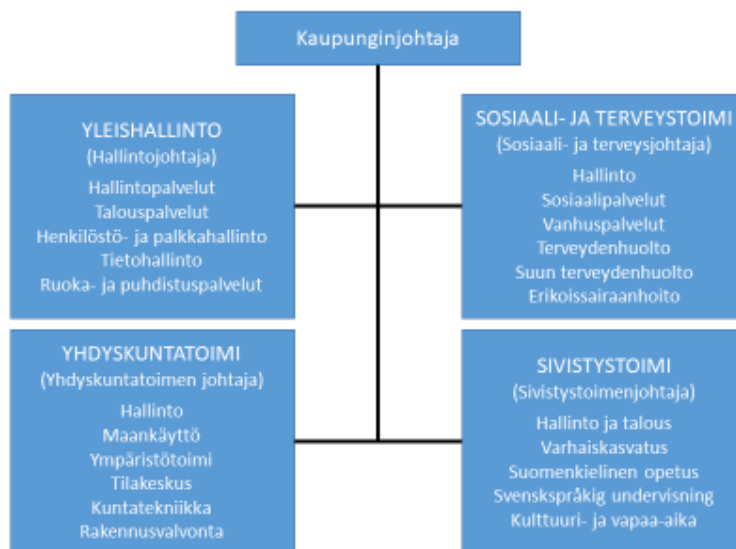
Hyvän henkilöstöpolitiikan ja yhteisten toimintatapojen takaamiseksi on tärkeä myös päivittää erilaisia toimintamalleja ja ohjeistuksia ja tätä työtä jatkettiin vuonna 2022.



Organisaatio

Kaupungin organisaatio on jaettu neljään **toimialaan** huolehtimaan yleishallinnon, sivistystoimen, sosiaali- ja terveystoimen ja yhdyskuntatoimen palveluista.

Kauniaisten kaupungin organisaatio



Kuvio 1: Kauniaisten kaupungin organisaatiokaavio vuonna 2022

Henkilöstöyksikkö vastaa Kauniaisten kaupungissa mm. henkilöstö- ja palkkapolitiikan toteuttamista, johtamisen ja henkilöstön kehittämisestä, työterveysyhteistyöstä, työkykyjohtamisesta, työsuojelutoiminnasta, tukityöllistämisestä, operatiivisesta palkkaliikenteestä sekä yhteydenpidosta eläkelaitoksiin ja viranomaisiin.

Henkilöstöjaosto

Kaupunginhallituksen alaisuudessa toimiva henkilöstöjaosto vastaa kaupungille työnantajana kuuluvista keskitetysti hoidettavista henkilöstöasioista sekä kehittää ja koordinoi kaupungin henkilöstöpolitiikkaa.

Varsinaiset jäsenet

Lauri Ant-Wuorinen, puheenjohtaja
Johan Johansson, varapuheenjohtaja
Suvi Kiesiläinen

Henkilökohtaiset varajäsenet

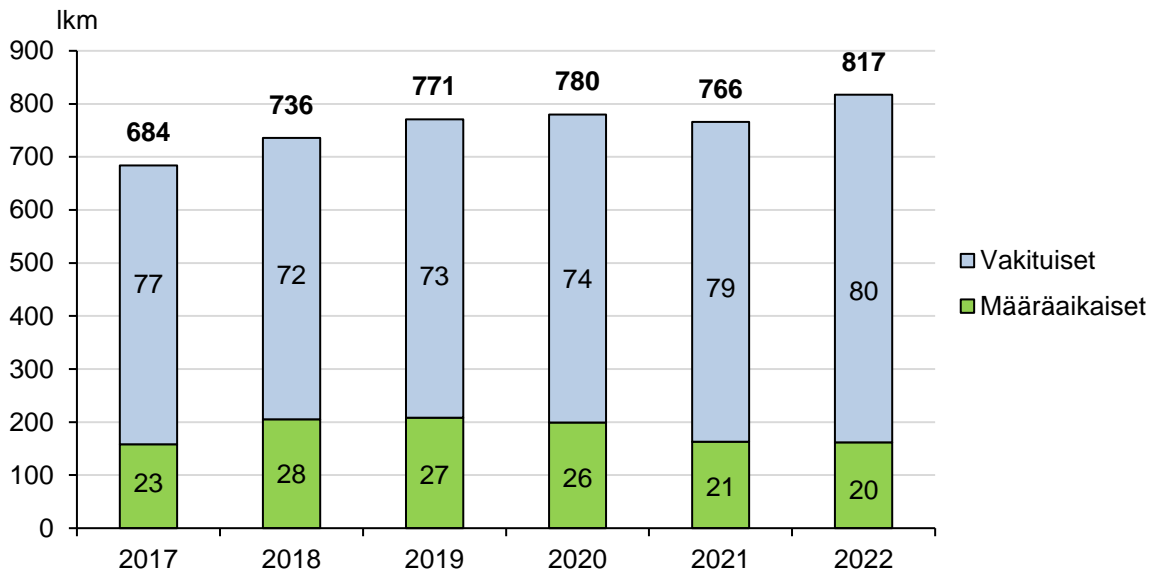
Mikko J. Salminen
Veronica Rehn-Kivi
Susanna Westermarck

Kaupunginjohtaja on jaoston pysyvä asiantuntija. Henkilöstöjaoston esittelijänä toimii henkilöstöjohtaja. Henkilöstöjaosto kokoontui vuoden aikana kahdeksan kertaa.

Henkilöstö, koko kaupunki

Henkilökunnan määrä **31.12.2022 oli 817** (edellisenä vuonna 766). Lukuun sisältyvät kaikki tuona päivänä voimassa olleet vakituiset (80 %) ja määräaikaiset palvelussuhteet (20 %).

Henkilökunnan määrä sisältää kaikki kaupungin henkilökunnan voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2022. Lukuun sisältyvät näin ollen esim. kaikki perhevapailla olevat ja näiden sijaiset. Myös koeajalla olevat vakinaiset työntekijät ovat määräaikaisina tässä laskennassa.

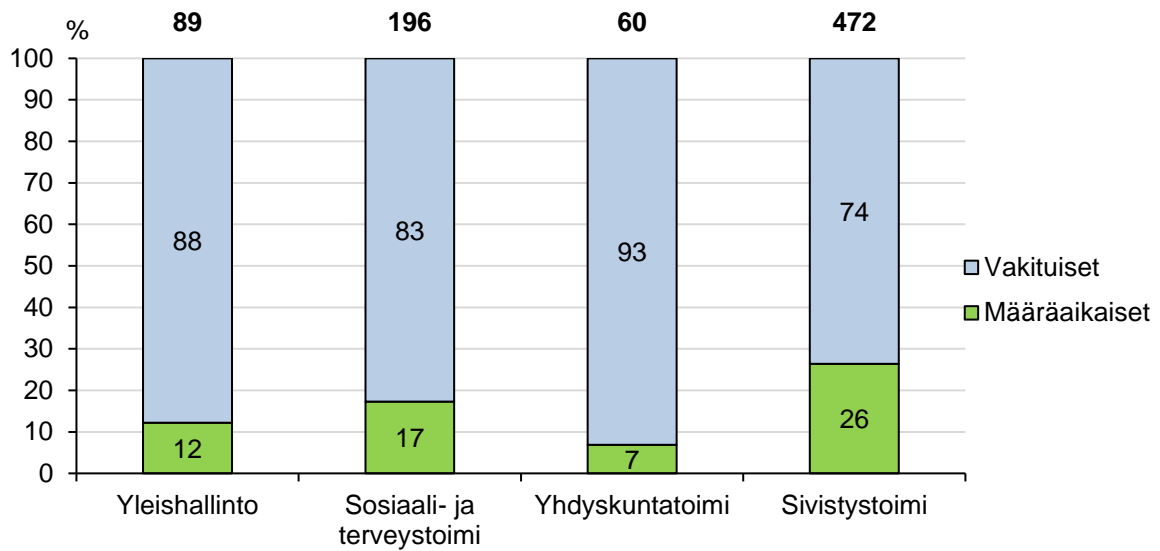


Kuvio 2: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta vuosina 2017–2022

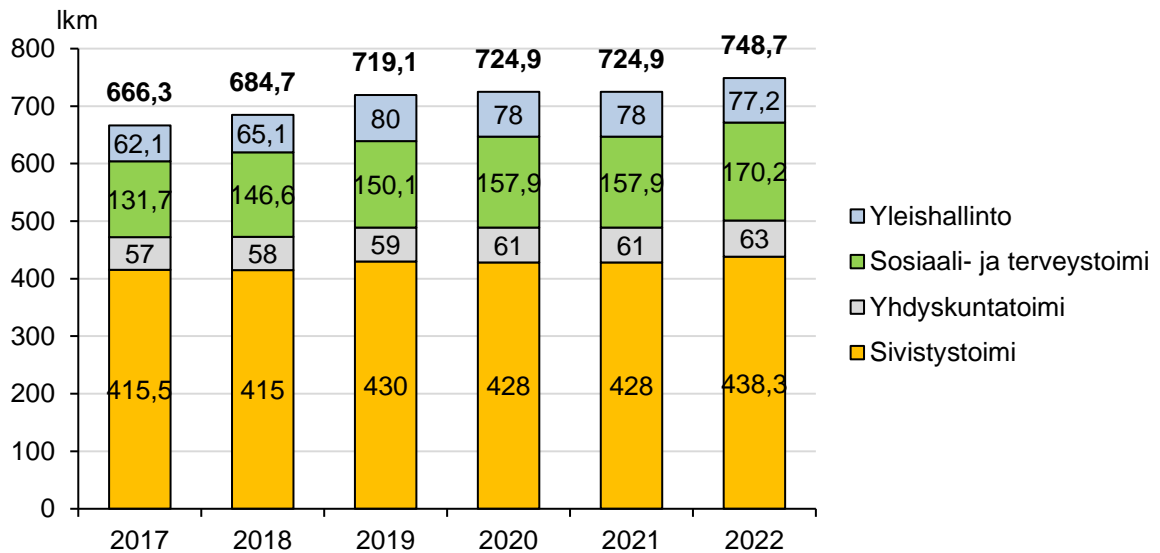
Kaupungissa ei sovelleta varsinaista täyttölupamenettelyä. Sen sijaan kaupunginjohtaja päättää määräaikaisten tehtävien perustamisesta ja palkkauksista projektiluonteisiin tai muihin tilapäisiin ja määräaikaisiin tehtäviin, jotka eivät sisälly talousarviossa hyväksytyyn henkilöstösuunnitelmaan. Lisäksi kaikilla toimialoilla edellytetään tarkastelemaan toimintoja ja prosesseja kriittisesti myös taloudellisuus- ja tehokkuusnäkökulmasta.

Henkilöstöpoliittisten linjausten mukaan henkilöstö palkataan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin. Henkilöstöstä suurin osa (80%) oli vakinaisessa palveluksessa. Määräaikaiseen palvelussuhteeseen palkattaessa tulee määräaikaisuudelle olla jokin peruste. Yleisin peruste on sijaisuus. Muita työ- ja virkaehtosopimuksessa todettuja, hyväksytyjä määräaikaisuuden perusteita ovat: työn luonne, projekti tai työntekijän oma pyyntö.

Osa määräaikaisista palkataan ilman vakanssia, mistä johtuu henkilökunnan ja vakanssien lukumääräinen ero.

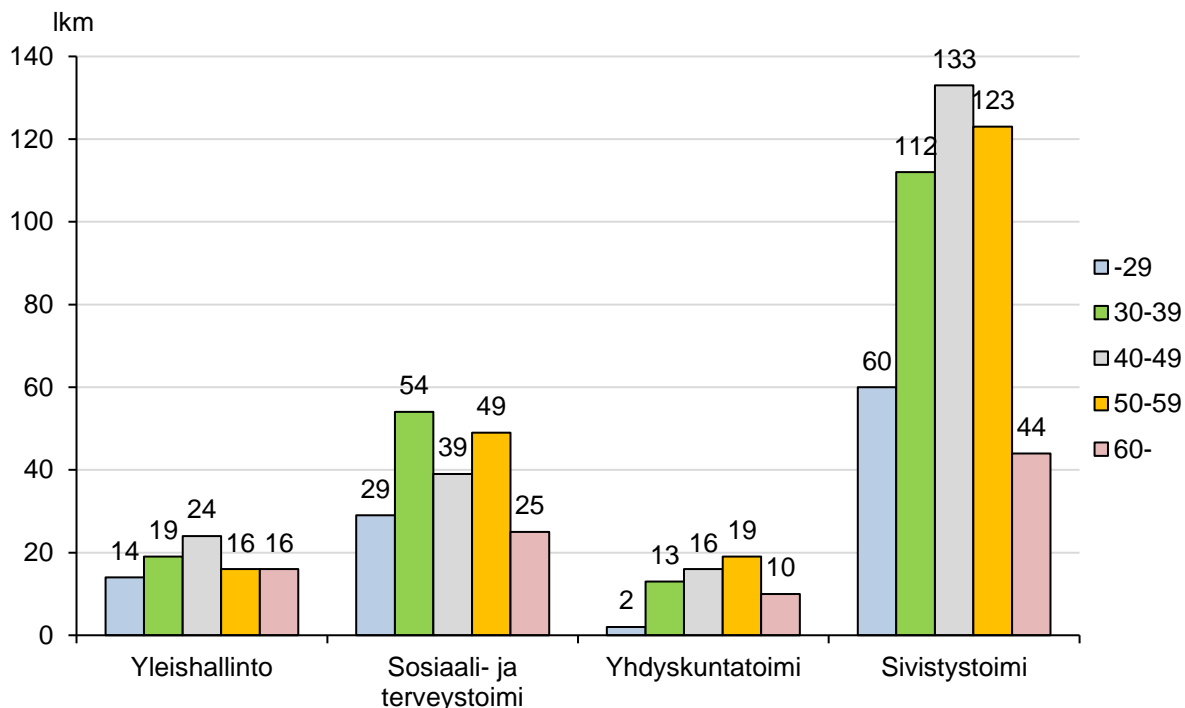


Kuvio 3: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2022

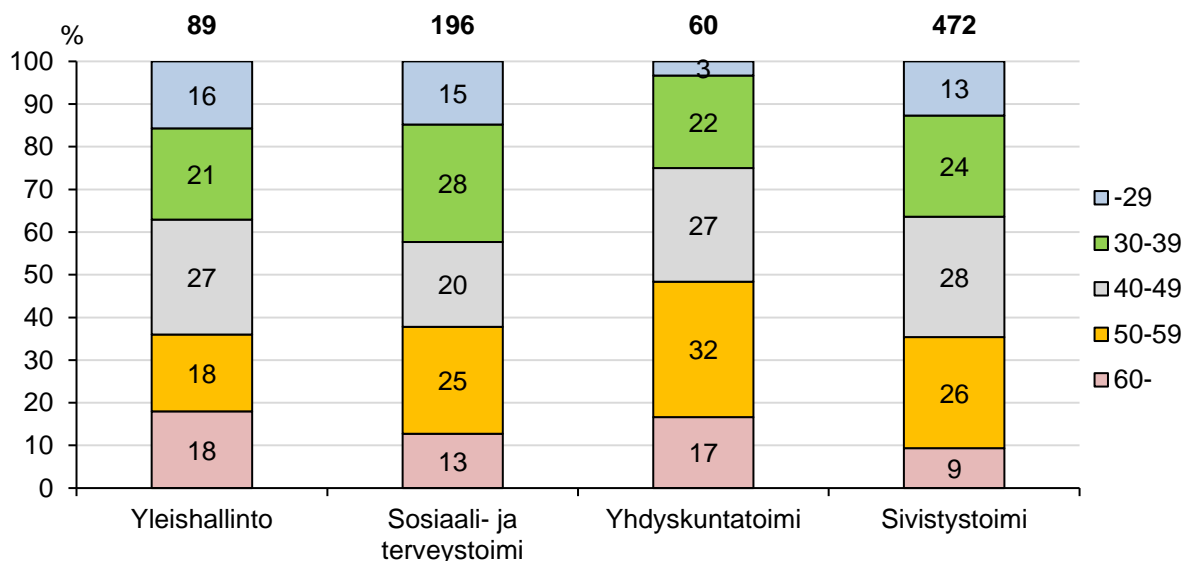


Kuvio 4: Vakanssien määrä vuosina 2017–2022

Ennakoivaa henkilöstösuunnittelua voidaan tehdä toimialakohtaisten ikärakennetaulukkojen perusteella. Olennaista on, että toimialat, tulosalueet ja tulosyksiköt huomioivat henkilöstösuunnittelussa henkilöstön ikärakenteen ja varautuvat mm. tuleviin eläketapahtumiin.



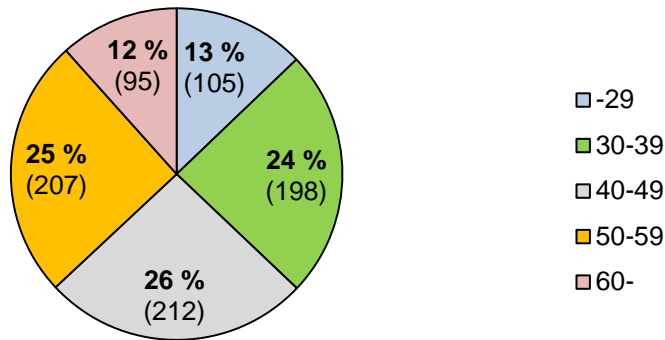
Kuvio 5: Henkilökunnan ikäjakauma (lkm) toimialoittain vuonna 2022



Kuvio 6: Henkilökunnan ikäjakauma (%) toimialoittain vuonna 2022

Henkilökunnan keski-ikä oli 44,4 vuotta. Ikäryhmien 30–39, 40–49 ja 50–59 osuudet henkilöstöstä ovat melkein yhtä suuria (24–26 %).

Vuoden 2022 lopulla vakituudessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä äidinkieltään muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä oli 9,2 %.



Kuvio 7: Henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2022

Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus kasvoi vuonna 2022 edellisvuoteen nähden. Kun vuonna 2021 lähtövaihtuvuus oli 12,6 %, oli vastaava luku vuotta myöhemmin 15,4 %. Selkeänä selityksenä tälle oli Suomen hyvä työllisyystilanne ja henkilöstöpula monien keskeisten kunta-alan tehtävien koulutetun henkilöstön osalta.

Taulukko 1: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2022

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
Yleishallinto	76	22,4	(17)	3,9	(3)
Sosiaali- ja terveystoimi	157	24,2	(38)	3,8	(6)
Yhdyskuntatoimi	57	8,8	(5)	1,8	(1)
Sivistystoimi	365	11,2	(41)	0,5	(2)
YHTEENSÄ	655	15,4	(101)	1,8	(12)

Taulukko 2: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuosina 2017–2022

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
2022	655	15,4	(101)	1,8	(12)
2021	603	12,6	(76)	1,5	(9)
2020	581	7,6	(44)	1,2	(7)
2019	563	8,7	(49)	1,6	(9)
2018	531	11,5	(61)	3,8	(20)
2017	526	11,0	(58)	1,3	(7)

Kuntatyöntekijät voivat tällä hetkellä jäädä vanhuuseläkkeelle 63–68 vuoden iässä oman valintansa mukaan. Kauniaisten kaupungin palveluksesta jäi kaksitoista henkilöä vanhuuseläkkeelle vuonna 2022 ja heidän keski-ikä oli 66,2 vuotta.

Syksyllä 2020 käyttöön otettu työkykymalli edesauttaa pitkittyvien sairauspoissaolojen seurantaan ja tukee pitkältä sairauspoissaololta tapahtuvaa työhön paluuta. Työkykymallin mukaisia työkykyneuvotteluja pidettiin työterveyshuollossa vuoden 2022 aikana noin 27 kertaa.

Pitkittyviin sairauspoissaoloihin reagoiminen on tärkeää, koska pitkittyvät sairauspoissaolot ennakoivat usein ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä. Kauniaisista on jäänyt vuosittain yksittäisiä henkilöitä kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeelle ja työkyvyttömyysperusteisten eläkemutojen alkavuus on Kauniaisissa ollut Kevan ennustetta alhaisempi.

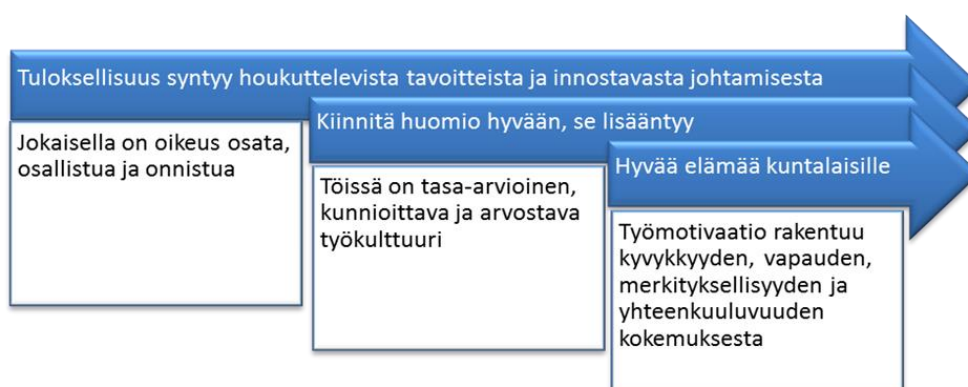
Osaamisen ja suorituksen johtaminen

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. Tarkoituksena on auttaa löytämään niin työyhteisön kuin yksilöiden kehityshaasteita suhteessa strategiaan ja asetettuihin tavoitteisiin.

Kehityskeskustelut käydään Kauniaisissa yhtenäisen toimintatavan mukaisesti Sympa-järjestelmässä 1.1.–31.3. välisenä aikana. Kehityskeskusteluprosentti oli järjestelmästä saatavan tiedon perusteella noin 90 %.

Kaupungin henkilöstöjohtamisen periaatteet



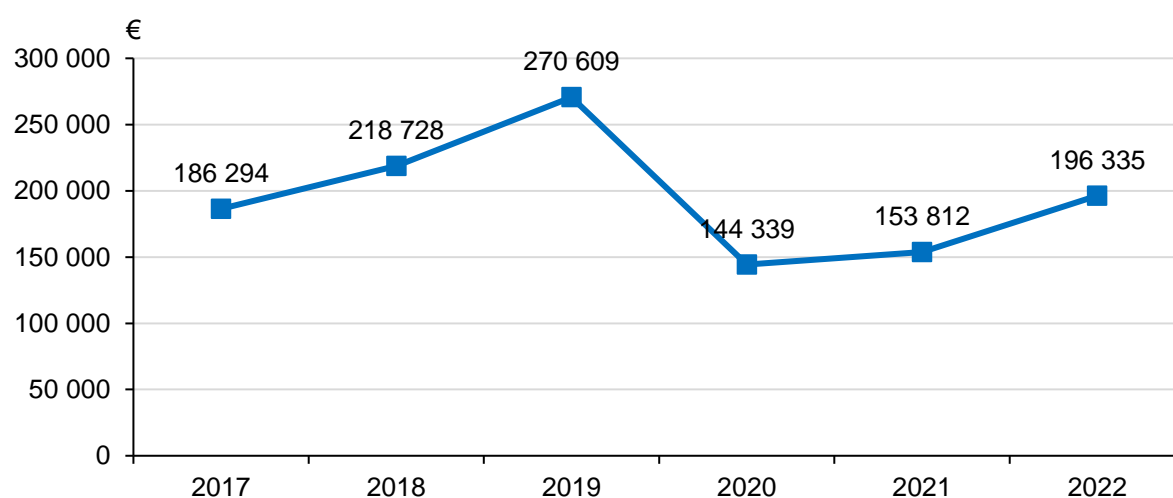
Henkilöstökoulutus

Vuodesta 2014 on voimassa ollut laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Työttömyysvakuutusrahasto korvaa toteutuneesta koulutuksesta työnantajalle osan palkkakuluista kolmen päivän osalta henkilöä kohden. Tavoitteena on,

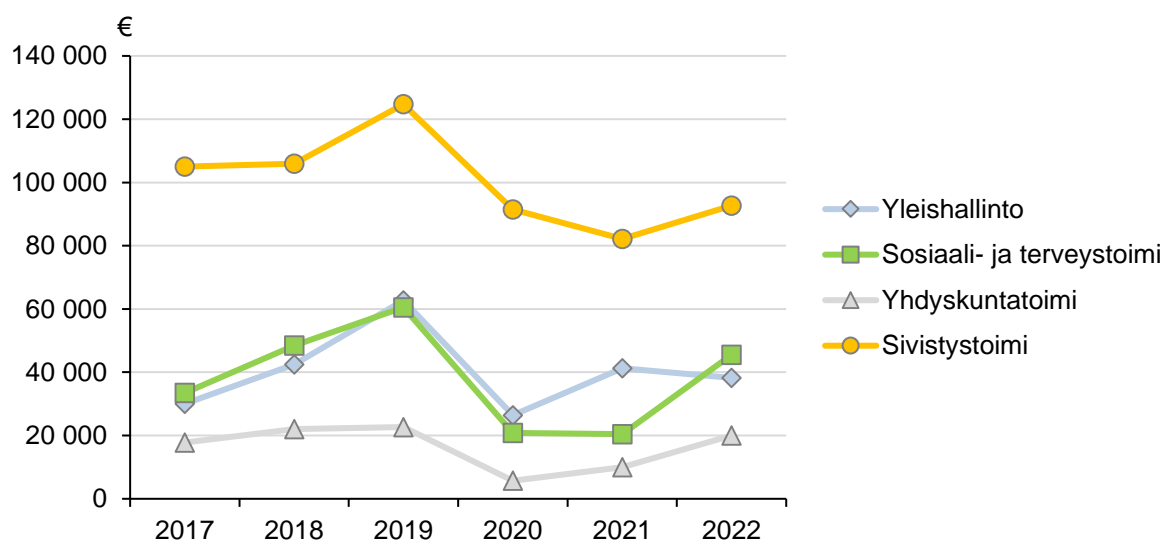
että jokainen työntekijä osallistuisi osaamistaan ylläpitävään ja uudistavaan koulutukseen kalenterivuoden aikana vähintään kolmen työpäivän ajan.

Koulutussuunnitelma käydään läpi yhteistyökomiteassa. Koulutussuunnitelmat rakentuvat strategian, vuosikohtaisten tavoitteiden, toimintaympäristöanalyysin, henkilöstömittauksien ja kehityskeskusteluiden pohjalta. Eri henkilöstöryhmien tarpeet huomioidaan koulutussuunnitelmaa laadittaessa.

Vuodelta 2022 Kauniaisten kaupungin koulutuskorvauksen summa on 17 899 euroa (edellisenä vuonna 19 295 euroa). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli vuonna 2022 yhteensä 802, jotka olivat jakautuneet toimialojen osalta seuraavasti: yleishallinto 74, sosiaali- ja terveystoimi 243, yhdyskuntatoimi 45 ja sivistystoimi 440.



Kuvio 8: Henkilöstökoulutuksen kustannukset vuosina 2017–2022



Kuvio 9: Henkilöstökoulutuksen kustannukset toimialoittain vuosina 2017–2022

Koulutuspäivien määrä nousi vuonna 2021 edellisvuoteen verrattuna, jolloin suurin osa koulutuksista järjestettiin vallitsevan korona-tilanteen takia etäkoulutuksena.

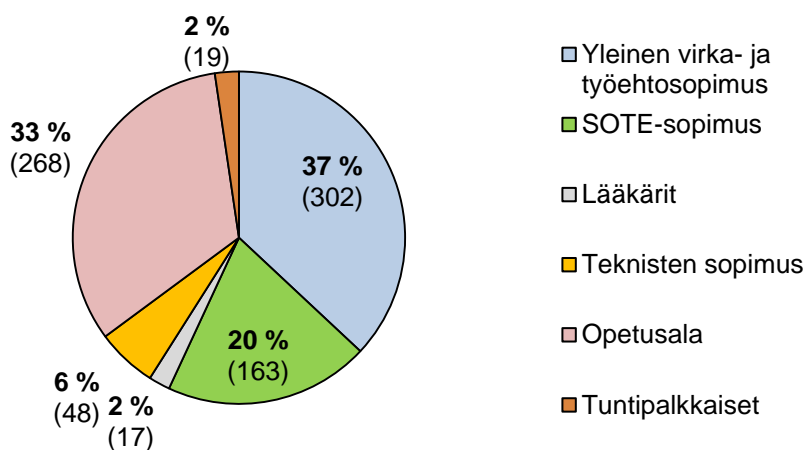
Henkilöstöyksikkö järjesti keskitetysti johtamisen ja esihenkilötyön koulutuksia sekä henkilöstön kielikoulutuksia. Johtamisen ja esihenkilötyön tukemiseksi jatkettiin säännöllisiä esihenkilöforumeja, joiden tarkoituksena on vahvistaa esihenkilötyötä. Yhteistyötä jatkui Omnian ja Perho PRO Liiketalousopiston kanssa johtamisen erikoisammattitutkinnon (KuntaProJohtaja) koulutuksen osalta.

Koko henkilöstölle tarkoitettua kielikoulutusta jatkettiin yhteistyössä kansalaisopiston kanssa sekä suomen että ruotsin kielen osalta. Kielikoulutuksen tavoitteena on parantaa henkilöstön asiakaspalvelutilanteissa tarvitsemää kielitaitoa.

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). Kunta-alan neuvotteluissa sovitun mukaisesti sote-henkilöstö siirtyi Sote-sopimuksen piiriin 1.9.2021 lukien. Suurin osa henkilöstöstä kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja opetusalan sopimuksen (OVTES) piiriin.



Kuvio 10: Henkilökunta kunta-alan sopimusten piirissä Kauniaisissa vuonna 2022

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. Tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso. Lisäksi maksetaan työkokemukseen perusteella työkokemuslisää.

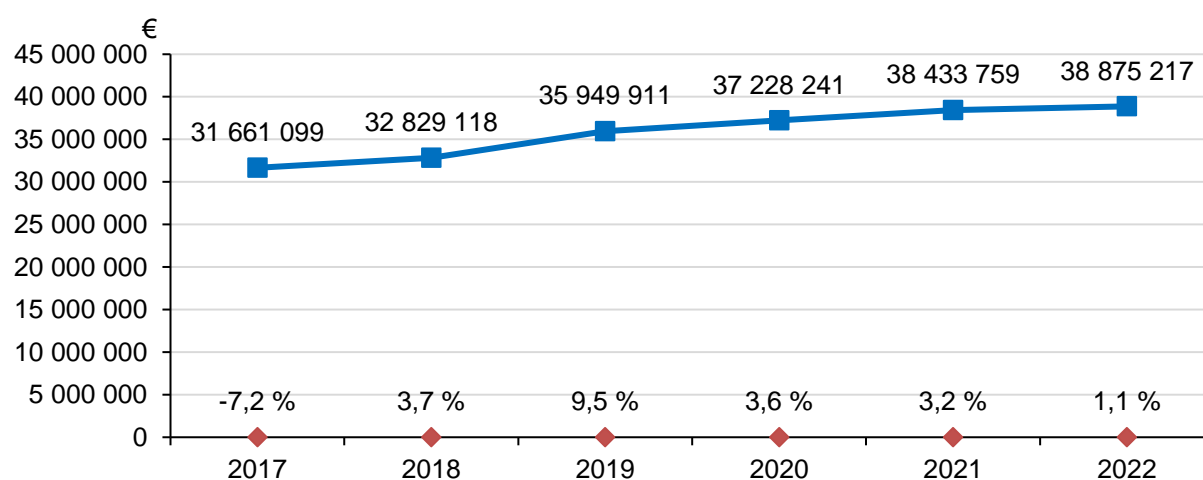
Henkilökohtaisen lisän paikallinen arviointijärjestelmä uudistettiin 2021. Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla tuloksellisuus, monitaitoisuus, erityistaidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Henkilöstömenot

Kunnallisen sopimuskausi on voimassa 1.5.2022–30.4.2025. KVTES yleiskorotus 2 % oli 1.6.2022, jolloin myös määritettiin palkkausluvun 3§:n vähimmäispalkka 1699,91 euroa. Keskitetty järjestelyerä 0,5 % kohdennettiin yleiskorotuksena 1.10.2022.

Taulukko 3: Henkilöstömenot vuonna 2022

	TP 2021	TA 2022	TP 2022	TP/TA Erotus 2022	TP/TA Toteuma-% 2022
Yleishallinto	-4 019 223	-4 235 758	-3 972 388	263 370	93,8 %
Sosiaali- ja terveystoimi	-10 076 350	-10 507 374	-9 742 531	764 843	92,7 %
Yhdyskuntatoimi	-3 483 978	-3 965 954	-3 458 529	507 425	87,2 %
Sivistystoimi	-20 854 208	-22 886 247	-21 701 769	1 184 478	94,8 %
YHTEENSÄ	-38 433 759	-41 595 333	-38 875 217	2 720 116	93,5 %



Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2017–2022

Palkkatuki ja työllistäminen

Vuonna 2022 työllistettiin kauniaislaisia pitkäaikaistyöttömiä määräaikaisiin tehtäviin kaupungin palvelukseen. Näiden palvelussuhteiden palkkakustannuksista 40–50 % katettiin valtion myöntämän palkkatuen kautta.

Palkitseminen ja palvelussuhde-edut

Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen

Palkitsemisen tavoitteena on motivoida henkilöstöä strategian mukaiseen ja entistä tuloksellisempaan työskentelyyn Palkitsemisen avulla edistetään myös työhyvinvointia. Kertapalkkio-ohjeistus päivitettiin vuonna 2021 ja samalla määritettiin kertapalkkion maksimimäärä. Kertapalkkiolla tulee tulla yhteys strategiaan tavoitteisiin ja se tulisi myöntää ajallisesti pikimmiten palkkioperusteen toteuduttua.

Henkilöstöedut

Henkilöstölle on järjestetty keväällä 2021 kysely koskien henkilöstöetuksia, koska henkilöstöltä oli tullut palautetta sen osalta, että henkilöstöedut oli suunnattu erityisesti pitkään kaupungin palveluksessa olleille. Tämän kyselyn tuloksena oli, että henkilöstö toivoi suurempaa satsausta ePassiin. Henkilöstöetuksiin käytetty rahamäärä pysyy entisellään, mutta sitä suunnataan henkilöstökyselyn perusteella enemmän ePassiin. Henkilöstöjaoston päätöksen mukaisesti 1.1.2022 alkaen ePassille ladataan vuosittain 50 euroa enemmän kuin aiemmin eli 150 e/ henkilö/ vuosi.

Lisäksi kaupunki haluaa edistää julkisen liikenteen käyttöä henkilökunnan työmatkoihin kodin ja työpaikan välillä tukemalla matkoja 110 eurolla vuodessa. Kaupungin henkilökunnasta 789 käytti ePassia 153 411 eurolla vuonna 2022. Näistä 26 % käytettiin liikuntapalveluihin, 19 % kulttuuripalveluihin, 14 % hyvinvointipalveluihin ja 41 % työmatkoihin.

Henkilöstöllä on edelleen mahdollisuus käyttää kaupungin uimahallia ja osallistua ohjattuun toimintaan maksutta. Kesästä 2021 on tarjottu toisena kuntaorganisaationa Suomessa mahdollisuus työsuhdepyörään.

Henkilökunnan muistaminen

Pitkään työssä olleita huomioitiin Suomen Kuntaliiton kultaisella tai hopeisella ansiomerkillä. Lisäksi työnantaja muistaa merkkipäivälahjalla 50- ja 60-vuotissyntymäpäivien sekä vanhuuseläkkeelle siirtymisen yhteydessä. Merkkipäivälahjaan oikeutettu henkilö voi valita haluamansa lahjan merkkipäivälahjakilpailutuksessa valituksi tulleiden kauniaislaisten yritysten tuotteista tai palveluista.

Paikallisesti käytössä on myös ns. palkkioloma, joka myönnetään 20, 30 tai 40 vuoden Kauniaisissa tehdyn palvelusajan perusteella.

Palvelussuhdeasunnot

Kauniaisten kaupungilla on yhteensä 44 palvelussuhdeasuntoa, joista 22 on suorassa omistuksessa ja 22 välivuokrattua (KEVA¹).

Työhyvinvointi

Kauniaisten kaupunkistrategiassa 2018–2022 sovittu työhyvinvointiohjelma on laadittu yhteistyössä kaupungin johdon, esimiesten, työsuojelun, työterveyshuollon ja henkilöstön edustajien kanssa. Työhyvinvointiohjelman painopistealueina ovat yksilön ja työyhteisön kyvykkyydet, johtaminen ja esimiestyö, työsuojelu ja työturvallisuus sekä Kauniaisten kaupunki kiinnostavana työnantajana.

Työhyvinvointiohjelman vuosikohtaiset tavoitteet nousevat työsuojelun, työhyvinvoinnin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmista huomioiden samalla strategisen kokonaisuuden. Vuoden 2021 henkilöstöjaoston hyväksymänä vuositavoitteina oli mm. seuraavat:

- Säännölliset esihenkilöforumit
- Säännöllisesti toteutettava Pulssi-kysely
- Työpaikkaselvitykset opetustoimen yksikköihin
- Työyhteisötaitojen kehittäminen
- Perehdytysohjeen laatiminen ja perehdytykseen panostaminen

PULSSI-kysely

Vuoden aikana jatkettiin Pulssi-kyselyä, jolla mitataan henkilöstön hyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja esihenkilötyötä koskevia mielipiteitä. Pulssi-mittaus tehtiin helmi-, huhti- ja syyskuussa. Marraskuussa 2021 on tehty Kevan työhyvinvointikysely.

Pulssi-kyselyn tavoitteena oli kartoittaa henkilöstön tuntemukset nopeasti ja lyhyesti sekä antaa lähes reaaliaikaista palautetietoa johdolle ja esimiehille. Mittaustulosten avulla on mahdollisuus ennakoiviin toimenpiteisiin ja nopeisiin reagoiteihin.

Pulssi-mittaus tehdään työ sähköpostiin lähetettävän linkin kautta. Vuoden 2022 eNPS-indeksit olivat toimialoittain seuraavat (suluissa vuoden 2021 tulos): sivistystoimi 29 (14), sosiaali- ja terveystoimi 20 (1), yhdyskuntatoimi 5 (10) ja yleishallinto 48 (42).

Etätyö

Kaupungin normaaliaikaa koskeva etätyöohjeistus päivitettiin syksyllä 2020. Etätyön määrä on selvästi lisääntynyt verrattuna pandemiaa edeltäneeseen aikaan. Kauniaisissa etätyösopimus tehdään kaikkien niiden kanssa, jotka tekevät etätyötä edes satunnaisesti.

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).

Pandemia-aika on osoittanut, että etätö sopii varsin moneen kunta-alan tehtävään. Etätöön osalta tulee kuitenkin jatkossakin muistaa yhtenäisten pelisääntöjen merkitys sekä työsuojelulliset näkökohdat mm. työpäivän pituuden ja tauottamisen osalta.

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.

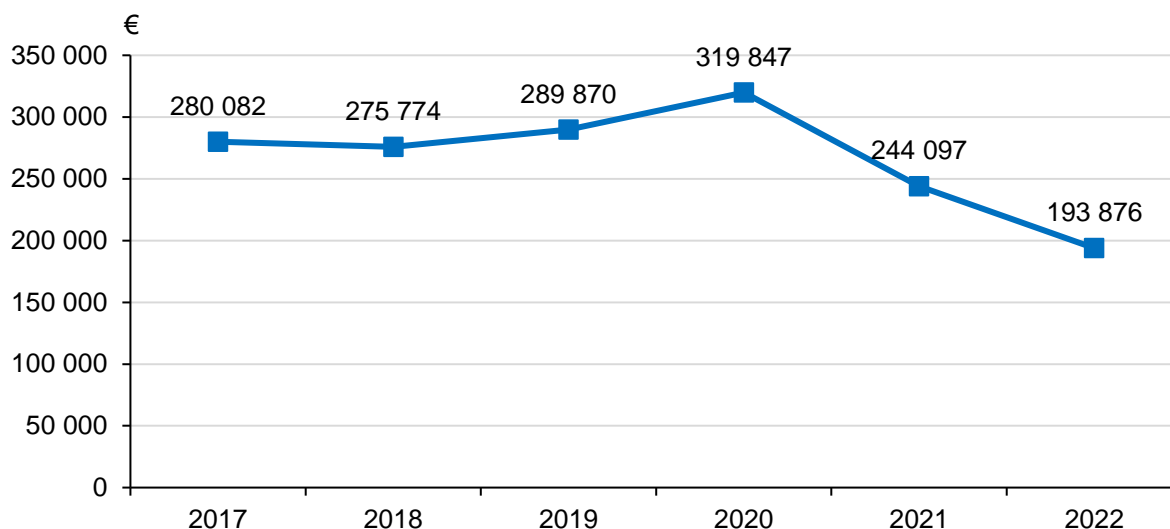
Kaupungin tarjoamassa työterveyshuollossa painopiste on ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyongelmiin puuttumisessa. Työterveyshuoltopalvelujen tuottajana toimi vuoden 2021 loppuun asti Lääkärikeskus Aavan Tapiolan toimipiste.

Työterveyshuoltosopimus tulee kilpailuttaa säännöllisesti. Henkilöstöjaosto päätti aiemman tasoisten työterveyshuoltopalvelujen kilpailutuksen avaamisesta ja kilpailutus toteutettiin kesällä 2021. Työterveyshuoltopalvelujen tuottajaksi valikoitui kilpailutuksen myötä Pihlajalinna Oy 1.1.2022 lähtien.

Työterveyshuoltoon sisältyy lakisääteinen ja ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat 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.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 193 876 euroa. Edellisvuoden merkittävä budjettilyitys johtui koronatestauksista, joita ei enää vuonna 2021 ostettu työterveyshuollosta.



Kuvio 12: Henkilökunnan työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017–2022

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa vuodelle 2022 asetettuja tavoitteita olivat mm. psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen ja sairauspoissaolojen pienentyminen sekä osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamisen tuki ja varhainen havaitseminen.

Asetetut tavoitteet saavutettiin varsin hyvin asetettujen mittareiden näkökulmasta. Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuosiin nähden ja työkykyneuvotteluja pidettiin 27 kertaa.

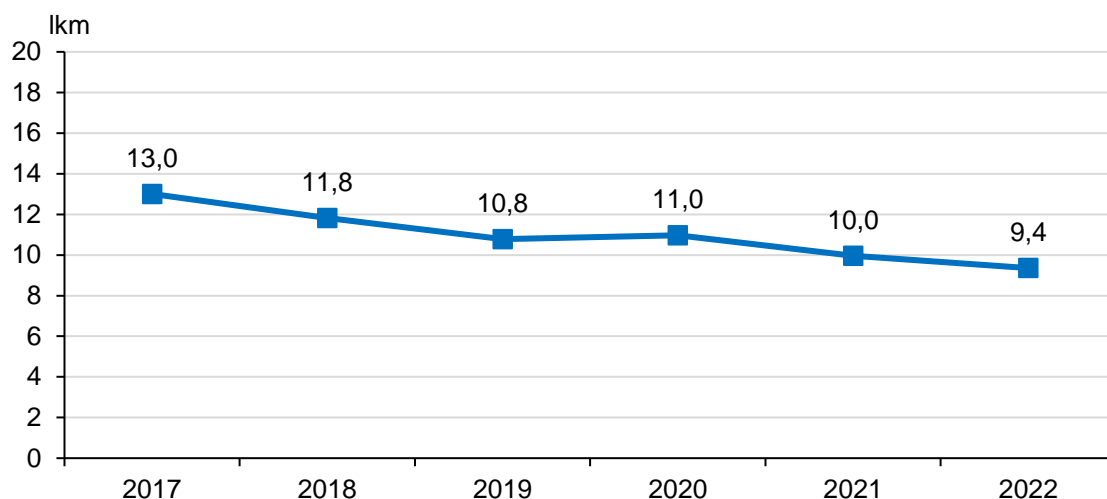
Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuoteen nähden ja olivat selkeästi kuntasektorin keskiarvoa alhaisemmat.

Taulukko 4: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden toimialoittain vuonna 2022²

	Sairauspoissa- olopäivät	Henkilöt	Päivät/Henkilö
Yleishallinto	957	98	9,8
Sosiaali- ja terveystoimi	2 245	246	9,1
Yhdyskuntatoimi	453	69	6,6
Sivistystoimi	5 824	600	9,7
YHTEENSÄ	9 479	1013	9,4

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



Kuvio 13: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden vuosina 2017–2022

Eniten työkyvyttömyyttä aiheuttivat edellisvuosien tapaan tules-sairaudet ja mielenterveydelliset syyt.

Taulukko 5: Eripituisten sairauslomien päivät ja kerrat toimialoittain vuonna 2022

	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	343	166	180	36	147	14	51	3	236	4	957	223
Sosiaali- ja terveystoimi	680	357	446	86	390	38	379	18	350	8	2 245	507
Yhdyskuntatoimi	187	94	119	22	127	12	20	1	0	0	453	129
Sivistystoimi	2 016	1 069	1 403	278	905	86	646	34	854	13	5 824	1 480
YHTEENSÄ	3 226	1 686	2 148	422	1 569	150	1 096	56	1 440	25	9 479	2 339

Kauniaisten työkykymallin mukaisesti esihenkilön tulee käydä varhaisen tuen keskustelu alaisensa kanssa viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaoloja on kalenterivuoden aikana 20 päivää tai poissaoloja on kolme kertaa kolmen kuukauden sisällä. Varhaisen tuen keskustelulla pyritään selvittämään mahdollisten työkyvyn tukitoimien tarve sekä mahdollinen työkykyneuvottelun tarve.

Työkykymallimme mukaan esihenkilö voi myöntää kahden päivän jaksoissa maksimissaan kuusi päivää sairauslomaa ilman lääkärinlausuntoa. Ohimenevät, pidempiaikaista työkyvyttömyyttä aiheuttamattomat poissaolot voidaan näin ollen hoitaa ilman lääkärikäyntiä.

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.

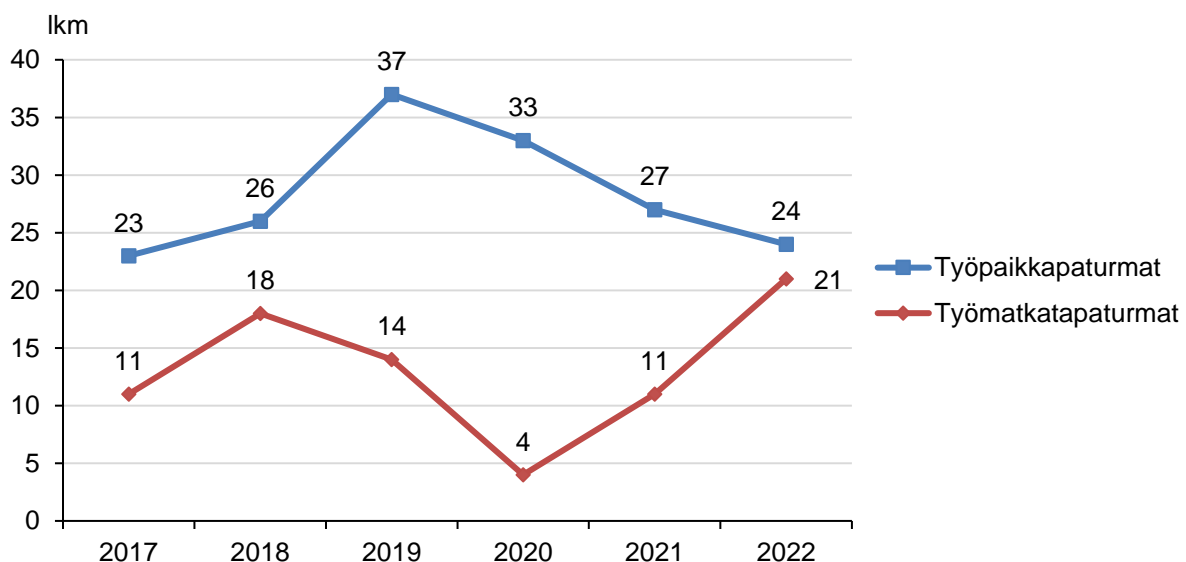
Työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä työsuojeluasioissa toimii työsuojelutoimikunta. Henkilöstöjohtaja toimii myös kaupungin työsuojelupäällikkönä.

Työsuojelu toimii läheisessä yhteistyössä mahdollisiin sisäilmaongelmiin nimetyn työryhmän kanssa, jossa on toimialojen edustajien ja työsuojelutoimikunnan lisäksi edustettuna työterveyshuolto ja Espoon ympäristöterveys.

Vuoden aikana työsuojelun työpaikkaselvitykset tehtiin opetustoimeen.

Työtapaturmat

Työtapaturmien määrä on laskenut merkittävästi vuodesta 2020 lähtien. Osittain syynä positiiviselle kehitykselle on lisääntynyt etättyö. Vuonna 2022 sattui 24 työpaikkatapaturmaa (edellisenä vuonna 27). Työmatkatapaturmia oli 21 (edellisenä vuonna 11).



Kuvio 14: Työpaikkatapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2017–2022

Yhteistoiminta

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 henkilöstösuunnitelma, josta käy ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet.

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

Kaupungin edustuksellinen lakisääteinen yhteistyöelin on yhteistyökomitea, johon työnantajan edustajina kuuluvat kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja sekä henkilöstön edustajina pääluottamusmiehet.

Yhteistyökomiteassa käsiteltiin vuoden aikana mm. talousarviota, henkilöstöpolitiikkaa sekä erilaisia toimintaohjeiden päivityksiä. Pääluottamusmiesten kanssa käytiin läpi myös mm. palkitsemisen ja rekrytointilisän myöntämisen perusteet. Yhteistyökomitea kokoontui vuoden aikana yhteensä kuusi kertaa.

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.

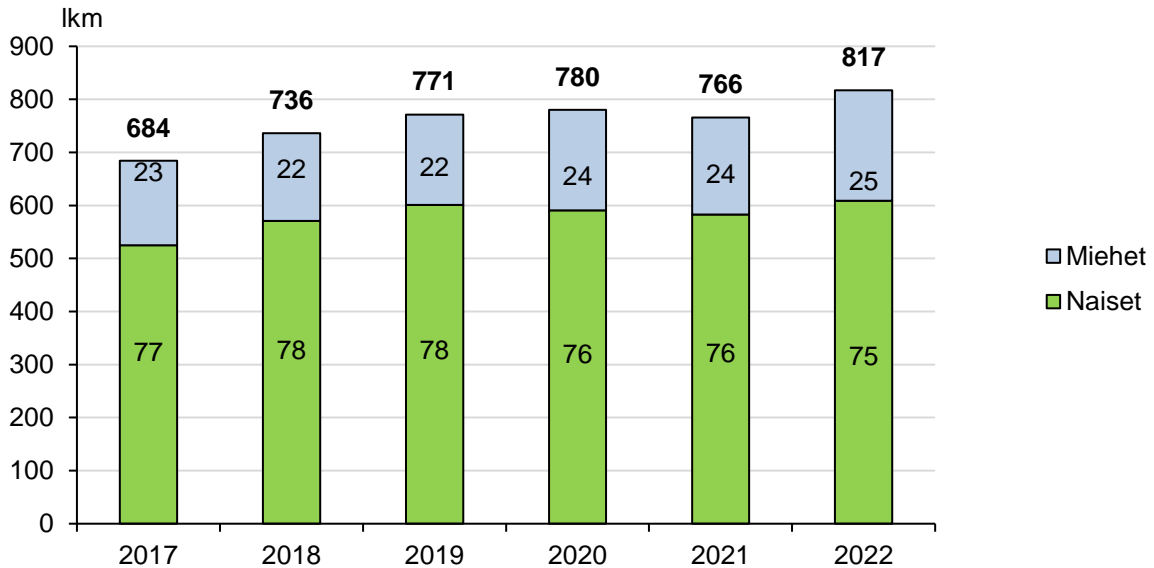
Naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että miehiä ja naisia kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikan arjen erilaisissa tilanteissa. Naisilla ja miehillä on työpaikalla samat edut, oikeudet ja velvollisuudet.

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

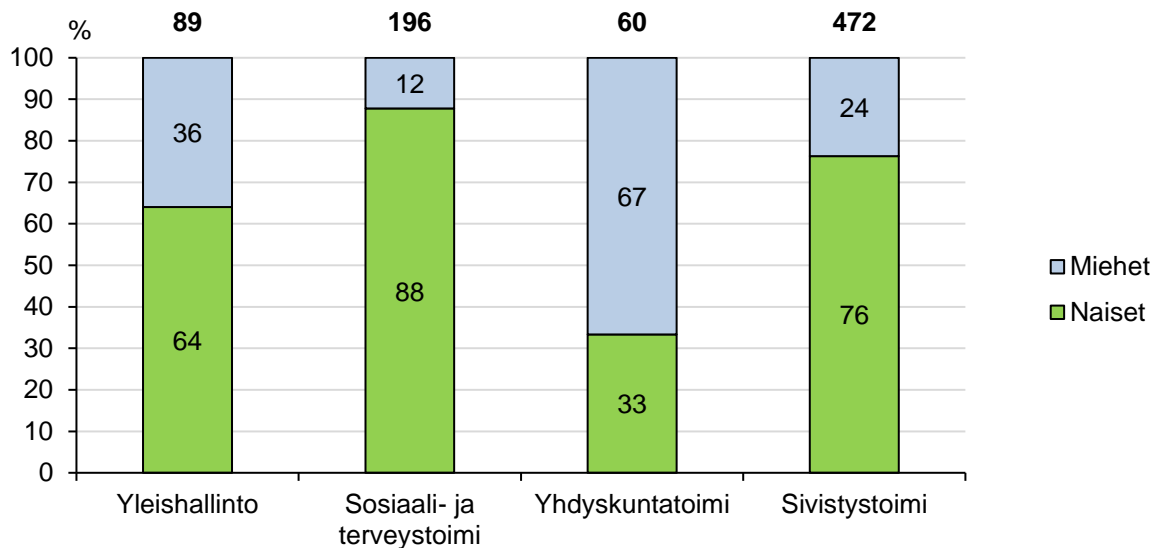
Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistumisen tavoitteena on tasa-arvoisen näkökulman ja ajattelutavan juurtuminen kaikkeen työpaikan henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon ja kehittää sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, jotka tukevat tasa-arvon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

Henkilöstöstä naisia oli 75 %, miehiä 25 %.

Palkkakartoitus osana tasa-arvosuunnitelmaa on edellisen kerran tehty vuonna 2019 eikä palkkauksellista epäkohtaa sukupuolen perusteella ole todettu.



Kuvio 15: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta vuosina 2017–2022



Kuvio 16: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2022

Vaikuttavuus

Henkilöstökertomus on yhteenveto menneen vuoden henkilöstötunnusluvuista ja henkilöstöpoliittisista toimenpiteistä. Vaikuttavuutta arvioidaan mm. sen suhteen, miten henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittäminen sekä toimintaprosessien ja -tapojen

kehittäminen ovat onnistuneet. Toisaalta tulee arvioida, miten on kyetty vastaamaan eteen tulleisiin henkilöstöpoliittisiin haasteisiin.

Vuonna 2021 elettiin edelleen koronapandemian sävyttämässä tunnelmissa. Tällä oli vaikutusta erityisesti sosiaali- ja terveystoimen yksikköjen toimintaan. Myös sivistystoimen yksiköissä jouduttiin miettimään uusia ratkaisuja pandemian aiheuttamien kysymysten osalta. Poikkeusvuodella oli selvästi vaikutusta näiden toimialojen henkilöstön työhyvinvointiin ja kuormittuneisuuteen. Työpaikkaselvitysten kautta pyrittiin osoittamaan tarvittavat tukitoimet näihin yksikköihin. Vuonna 2022 elettiin vahvaa muutoksen vuotta sote-palveluiden siirtymiselle hyvinvointialueelle. Valmistelutyö vaati ponnisteluita erityisesti yleishallinnossa.

Tehtyjen Pulssi-kyselyjen ja aikaisemman Kevan työhyvinvointikyselyn perusteella kehitettävää on edelleen koko kaupungin tasolla työyhteisötaidoissa ja palautteen annossa. Johtamisen kehittämiseen tulee edelleen panostaa, samoin työyhteisöjen keskinäisten suhteiden kehittämiseen. Palkitsemisen osalta on toimintamallit päivitetty ja otettu käyttöön rekrytointilisä työvoimapula-alojen rekrytointien varmistamiseksi.