

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023



KAUNIAISTEN KAUPUNKI

GRANKULLA STAD

Kaupunginvaltuusto 17.6.2024

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Henkilöstövoimavarat	2
2.1 Organisaatio	2
2.2 Henkilöstöjaosto	2
2.3 Henkilöstömäärä ja rakenne	3
2.4 Henkilöstön ikä ja sukupuolijakauma	5
2.5 Henkilöstön vaihtuvuus.....	6
3 Henkilöstökustannusten kehitys	7
3.1 Palkat ja palkkiot.....	7
3.2 Työehtosopimukset ja palkkauksen periaatteet.....	9
3.3 Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen	9
3.4 Sijaisuuksien kustannukset.....	10
4 Rekrytointi	11
5 Työhyvinvointi ja työsuojelu	12
5.1 Työkyvyn edistäminen ja työterveystoiminta	12
5.2 Sairauspoissaolot	13
5.3 Työsuojelutoiminta.....	15
5.4 Työtapaturmat	16
5.5 Työhyvinvointitoiminta	16
5.6 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	17
5.7 Henkilöstökokemusmittaus	18
5.8 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut.....	19
6 Osaamisen ja suorituksen johtaminen	20
6.1 Henkilöstökoulutus	20
7 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	22
8 Yhteistoiminta	23
Liite: Henkilöstö 2024 ja tehtävät	25

1 Johdanto

Henkilöstökertomus on osa kaupungin tilinpäätöstä. Tavoite on henkilöstötyön tavoitteiden ja henkilöstöä kuvaavan tiedon yhdistäminen toimintaa ja taloutta koskevaan tietoon. Näin henkilöstön tekemän työn ja työhyvinvoinnin merkitys kaupungin toiminnassa, tavoitteiden saavuttamisessa ja tuottavuudessa konkretisoituu.

Vuosille 2023–2030 tehdyn kaupunkistrategian visiona on ”Aikaansaava, hyvinvoiva ja resurssivii- saasti tulevaisuutta rakentava, elävästi kaksikielinen ja monikulttuurinen Grani”. Strategiaan on kirjattu henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen, jossa on tavoitteeksi asetettu veto- ja pitovoimainen työ- paikka sekä pääkaupunkiseudun osaavin henkilökunta. Talousarvion yhteydessä hyväksyttävä hen- kilöstösuunnitelma luo raamit kullekin toimintavuodelle. Oikein kohdistuvan henkilöstöressurin li- säksi on tärkeää, että työyhteisöjen toimivuus varmistetaan muun muassa hyvään johtamiseen, työ- ilmapiiriin sekä työyhteisötaitoihin panostamalla. Silti eteen voi tulla yllättäviä tilanteita, jotka vaativat nopeaa toimintaa ja uudenlaisia toimintatapoja. Hyvän henkilöstöpolitiikan ja yhteisten toimintatapo- jen takaamiseksi päivitettiin vuoden aikana runsaasti erilaisia toimintamalleja ja ohjeistuksia.

Työn tuottavuudessa nähtiin kertomusvuoden aikana positiivisia signaaleja. Terveysperusteisten poissaolojen määrä alittui merkittävästi verrattuna Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n julkisen työntäjän tilastoon 2023. Henkilöstön vaihtuvuusprosentti 11,4 % pieneni edelliseen vuoteen ver- rattuna 4 prosenttiyksikköä (2022: 15,4 %). Vuoden aikana kehitimme digitaalisia prosesseja ja pa- nostimme tiedolla johtamisen hankkeeseen sekä työhyvinvointi- ja työsuojelutoimintaan. Esihenkilö- foorumia järjestettiin säännöllisesti ja sen sisältöä ja osallistavuutta laajennettiin. Hyvinvointialueen aloittaminen sekä Sarastia-järjestelmän käyttöönotto lisäsi edelleen työnkuormittumista erityisesti yleishallinnossa.

Henkilöstökokemusmittauksia tehtiin vuoden aikana neljä, joista yksi oli marraskuussa toteutettu laaja työhyvinvointikysely. Henkilöstökokemus on kehittynyt positiivisesti ja kaupunki pärjäsi kunta- ja kaupunkivertailussa hienosti.

Hyvä työnantajakuva perustuu osaavaan, motivoituneeseen ja sitoutuneeseen henkilöstöön. Kau- niaisissa työnantajakuvaa kehitetään edelleen kilpailukykyisellä palkkauksella, työn joustavuudella sekä henkilöstöä osallistamisella työn ja toiminnan kehittämiseen. Työnantajakuvaa rakennettiin rek- rytointiprosesseissa muun muassa kehittämällä hakijakokemusta ja hyödyntämällä sosiaalista me- diaa laajemmin. Työnantajana tuemme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemme syrjintää. Tavoitteena on kannustava, arvostava ja moninaisuutta hyväksyvä työkuulttuuri.

Vuoden 2023 työskentelyssä näkyi työmarkkinajärjestöjen mielenilmaukset Suomen hallituksen työ- elämälinjauksiin. Kuntatalouden muuttuneen rahoituspohjan myötä loppuvuodesta laadittiin vuosille 2024–2026 talouden tasapainottamisohjelma.

Muutosvuodesta huolimatta tilastot kertovat onnistumisista johtamisessa sekä työntekijöiden sitou- tumisesta ja osaamisesta. Tästä on hyvä jatkaa eteenpäin.

Kiitos kuulu kaikille, jotka ovat mahdollistaneet vuoden 2023 onnistumisen.

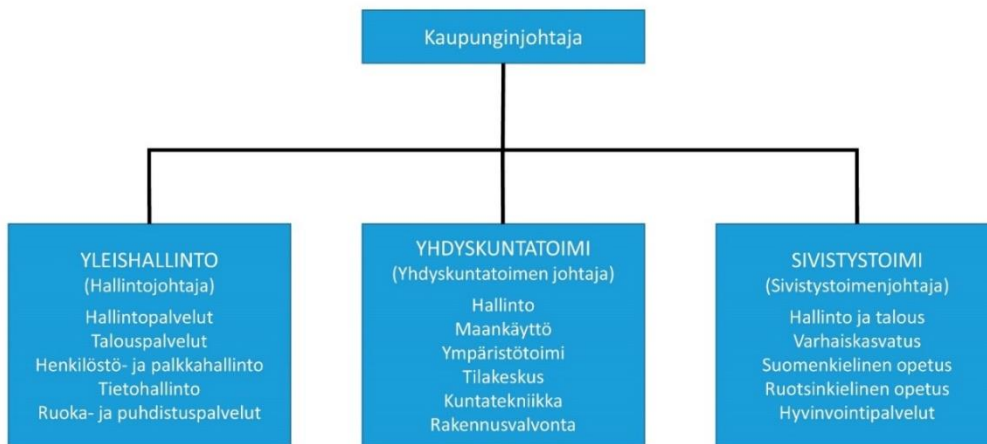
Maari Valli,
Henkilöstöjohtaja

2 Henkilöstövoimavarat

2.1 Organisaatio

Kaupungin organisaatio on jaettu kolmeen **toimialaan** vastaamaan yleishallinnon, sivistystoimen ja yhdyskuntatoimen palveluista.

Kauniaisten kaupungin organisaatio



Kuvio 1: Kauniaisten kaupungin organisaatiokaava vuonna 2023.

2.2 Henkilöstöjaosto

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

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

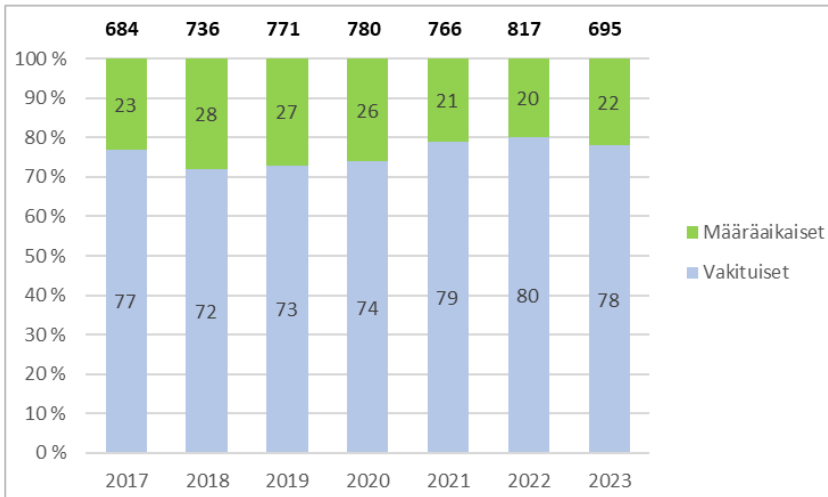
Varsinaiset jäsenet	Varajäsenet
Lauri Ant-Wuorinen, puheenjohtaja	Mikko J. Salminen
Johan Johansson, varapuheenjohtaja	Veronica Rehn-Kivi
Suvi Kiesiläinen	Susanna Westermarck

Taulukko 1: Henkilöstöjaosten jäsenet.

2.3 Henkilöstömäärä ja rakenne

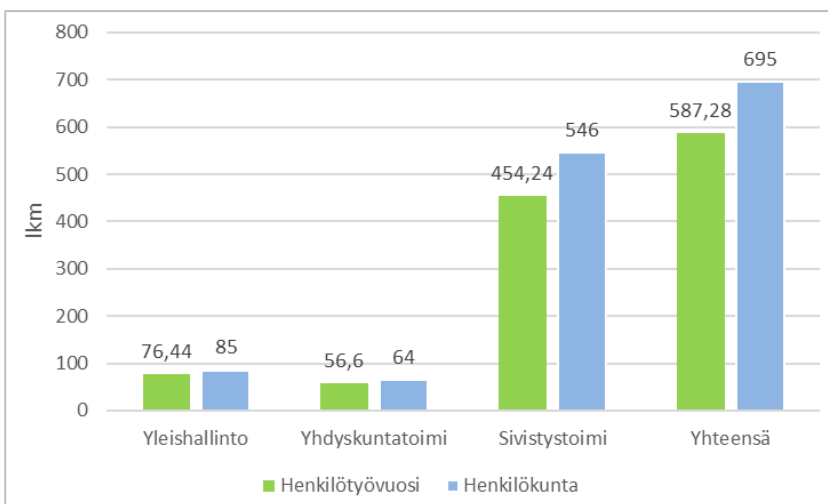
Henkilökunnan määrä **31.12.2023 oli 695** (2022: 817). Lukuun sisältyvät kaikki tuona päivänä voimassa olleet vakituiset (78 %) ja määräaikaiset palvelussuhteet (22 %).

Henkilökunnan määrä sisältää kaikki kaupungin henkilökunnan voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2023. Lukuun sisältyvät näin ollen esimerkiksi kaikki perhevapailla olevat ja näiden sijaiset.



Kuvio 2: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden prosenttiosuudet henkilökunnasta vuosina 2017–2023.

Henkilöstömäärä kuvaa montako henkilöä työskentelee organisaatiossa, mutta se ei kerro todellista henkilöstöresurssia, jolla työ tuotetaan. Henkilöstömäärän rinnalla on tärkeä seurata henkilötyövuoden (HTV) kehittymistä. Henkilötyövuosi mittaa yhden työntekijän koko vuoden työpanosta. Henkilötyövuodesta vähennetään kaikki poissaolot sekä osa-aikaisuudet. Henkilötyövuosi kuvaa todellisen, käytettävissä olevan henkilöstön tuottaman työpanoksen. Kaupungin henkilöstömäärä on ollut 695 työntekijää, mutta palvelut on tuotettu 587 henkilötyövuodella eli 108 kokopäivästä työntekijää vähemmällä panoksella (kuvio 3).

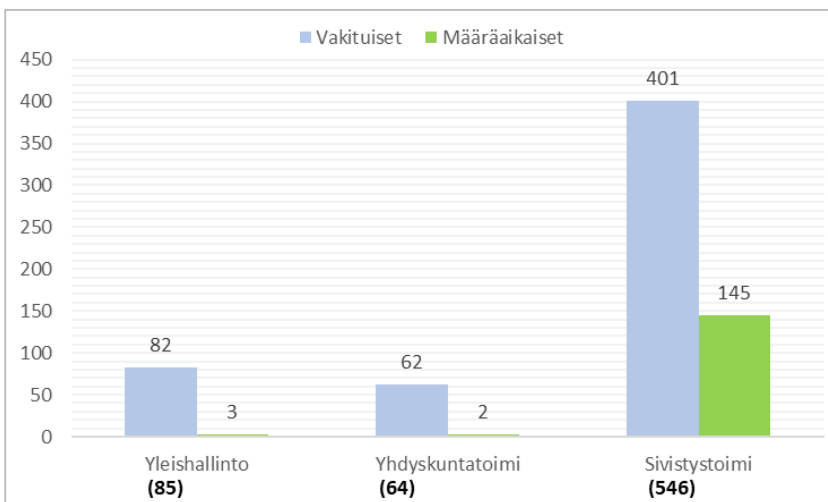


Kuvio 3: Henkilötyövuosi ja henkilökunnan määrä 2023.

Osa-aikaisuus työntekijän omasta toiveesta on lisääntynyt ilmiö. Ilmiötä selittävät muun muassa muuttuneet arvot työtä, hyvinvointia ja työelämää kohtaan. Myös työväestön mahdollisuus sekä halukkuus vaihtaa alaa aikuisiällä opiskelemalla vaikuttaa osa-aikaisuuteen. Toisaalta koetaan, että työelämän niukkenevat resurssit sekä jatkuva kiire ja aikapaine osalla aloista ajaa työntekijät vaihtamaan työalaa. Jotta työnantajalla olisi käytettävissä tarvittava määrä työntekijöitä suhteessa tuotettuun palveluun, on näihin ilmiöihin suhtauduttava positiivisesti kehittämällä omia toimintamalleja.

Kaupungissa ei ole ollut käytössä varsinaista täyttölupamenettelyä vuoden 2023 aikana. Sen sijaan kaupunginjohtaja on päättänyt määräaikaisten tehtävien perustamisesta ja palkkauksista projektiluonteisiin tai muihin tilapäisiin ja määräaikaisiin tehtäviin, jotka eivät ole sisältyneet talousarviossa hyväksytyyn henkilöstösuunnitelmaan. Lisäksi kaikilla toimialoilla on edellytetty, että toimintoja ja prosesseja tarkastellaan kriittisesti myös talous- ja tehokkuusnäkökulmasta.

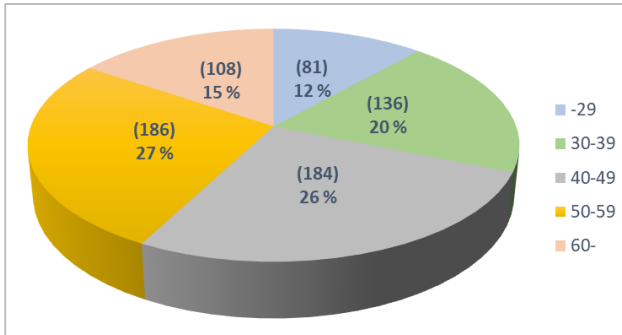
Henkilöstöpoliittisten linjausten mukaan henkilöstö palkataan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin. Henkilöstöstä suurin osa (78 %) oli vakinaisessa palveluksessa. Määräaikaiseen palvelussuhteeseen palkattaessa tulee määräaikaisuudelle olla jokin peruste. Yleisin peruste on sijaisuus. Muita työ- ja virkaehtosopimuksessa todettuja, hyväksytyjä määräaikaisuuden perusteita ovat: työn luonne, projekti tai työntekijän oma pyyntö.



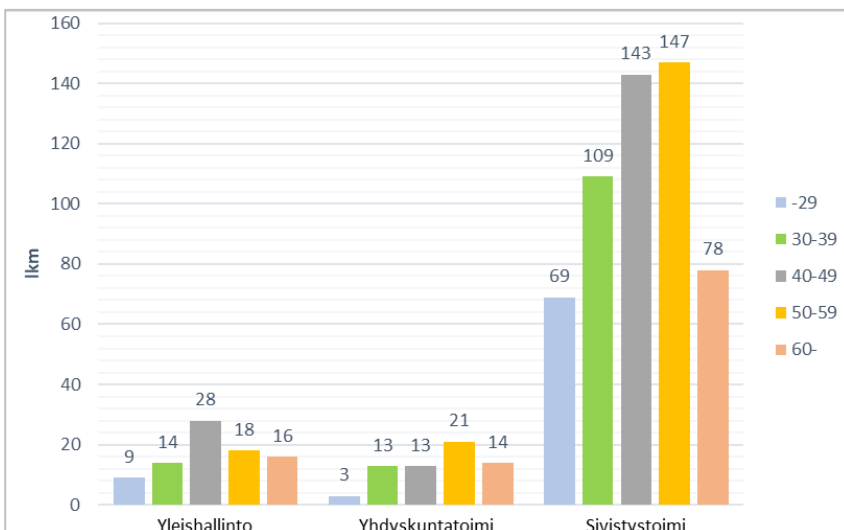
Kuvio 4: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2023.

2.4 Henkilöstön ikä ja sukupuolijakauma

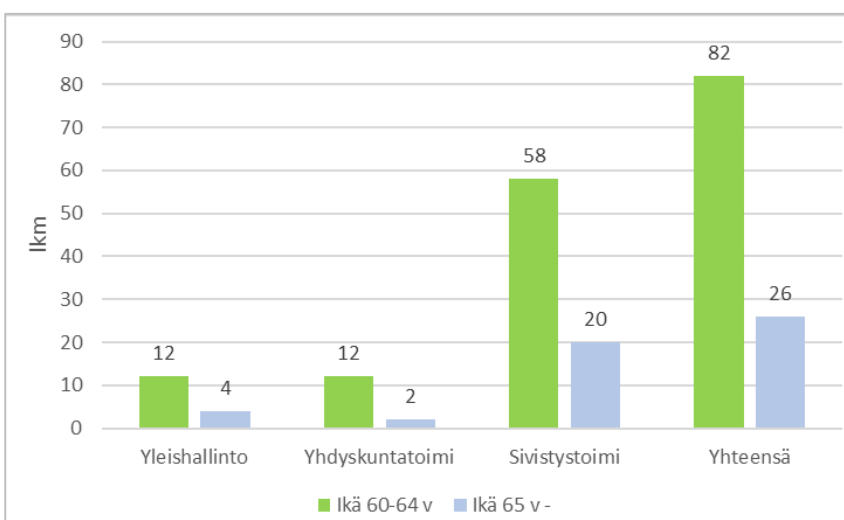
Ennakoivaa henkilöstösuunnittelua tehdään toimialakohtaisesti, jissa huomioidaan muun muassa ikä ja eläköityminen, osaaminen sekä henkilöstörakenne.



Kuvio 5: Henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2023.



Kuvio 6: Henkilökunnan ikäjakauma (lkm.) toimialoittain vuonna 2023.

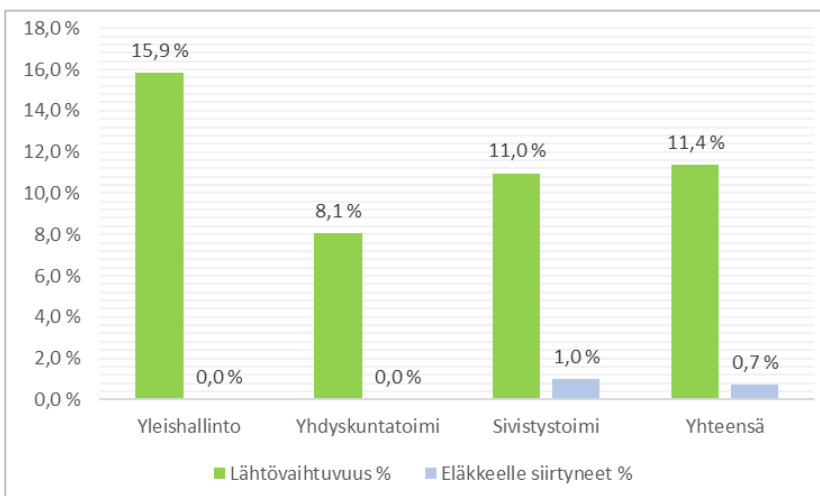


Kuvio 7: Toimialoittain 60–64-vuotiaat ja 65 vuotta täyttäneet.

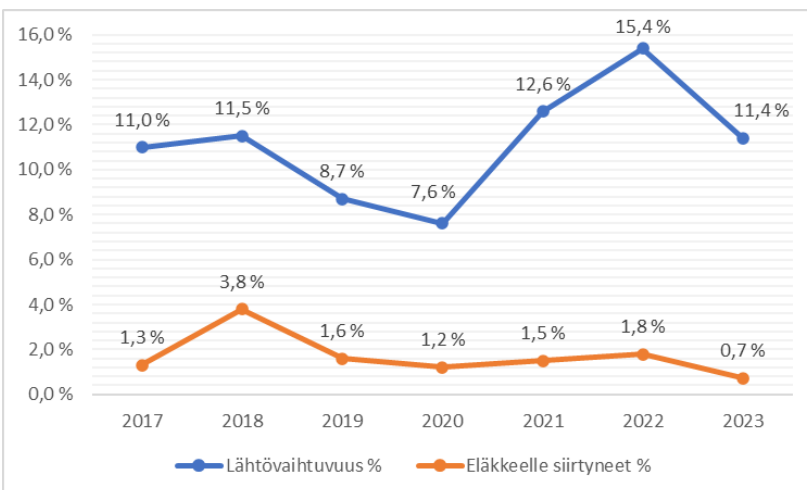
Vuoden 2023 lopulla vakituksessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä äidinkieleltään oli suomenkielisiä 64,79 %, ruotsinkielisiä 32,86 % ja muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä 2,35 %. Henkilöstöstä naisia oli 71 % ja miehiä 29 %.

2.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus laski vuonna 2023 edellisvuoteen nähden. Lähtövaihtuvuus oli 11,4 % (2022: 15,4 %). Muutosta selittää sosiaali- ja terveystoiminnan siirtyminen hyvinvointialueelle, jossa henkilöstönvaihtuvuus on suurinta hoitajatehtävissä. Yleishallinnon lähtövaihtuvuutta selittää ruoka- ja puhdistuspalvelun henkilöstön vaihtuvuus, mutta myös asiantuntijoiden siirtyminen hyvinvointialueelle. Vaihtuvuuden syitä ovat työntekijän muutto, toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen, palkkaus tai alan vaihtaminen. Työvoiman vaihtuvuutta yleisesti selittää avointen työpaikkojen määrä.



Kuvio 8: Vakituksien henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2023.



Kuvio 9: Vakituksien henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuosina 2017–2023.

Kuntatyöntekijät voivat tällä hetkellä jäädä vanhuuseläkkeelle 63–68 vuoden iässä oman valintansa mukaan. Kaupungin palveluksesta jäi neljä henkilöä vanhuuseläkkeelle vuonna 2023 ja heidän keski-ikänsä oli 64,55 vuotta.

Vuosittain ainoastaan yksittäisiä henkilöitä on jäänyt kuntoutustuelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Työkyvyttömyysperusteisten eläkemuuotojen alkavuus on Kauniaisissa ollut Kevan työkyvyttömyystilastoiden verokkikuntiin ja -kaupunkeihin merkittävästi pienempi, mikä kertoo työkykymallin onnistuneesta käytöstä.

3 Henkilöstökustannusten kehitys

3.1 Palkat ja palkkiot

Kunnallinen sopimuskausi on voimassa 1.5.2022–30.4.2025. KVTES, TS ja TTES yleiskorotus oli 2,2 % ja OVTES 2,02 % 1.6.2023 lukien, jolloin myös määritettiin palkkausluvun 3§:n vähimmäispalkka 1 785,63 €. Keskitetty järjestelyerä 0,7 % sekä paikallinen kehittämisohjelmaerä 1,20 % kohdennettiin paikallisneuvotteluihin 1.6.2023. TES kertaerät 467 € maksettiin kaikille työntekijöille 30.6.2023.

Henkilöstömenot olivat vuonna 2023 yhteensä 32 481 548 € (2022: 38 875 217 €). Henkilöstömenot pienenevät 16,44 % edelliseen vuoteen verrattuna. Muutosta selittää sosiaali- ja terveystoimen siirtyminen hyvinvointialueelle.

	TP 2021	TP 2022	TP 2023	%-muutos 2022>2023
Yleishallinto	-4 019 223	-3 972 388	-4 544 827	14,41 %
Sosiaali- ja terveystoimi	-10 076 350	-9 742 531		
Yhdyskuntatoimi	-3 483 978	-3 458 529	-4 062 703	17,47 %
Sivistystoimi	-20 854 208	-21 701 769	-23 874 018	10,01 %
Yhteensä	-38 433 759	-38 875 217	-32 481 548	-16,64 %

Taulukko 2: Henkilöstömenot TP > TP vuonna 2021–2023.

	TA 2023	TP 2023	Erotus	TA %-muutos 2022>2023
Yleishallinto	-4 296 858,00	-4 544 826,75	5,77 %	1,44 %
Yhdyskuntatoimi	-4 230 969,00	-4 062 703,03	-3,98 %	6,68 %
Sivistystoimi	-23 656 791,00	-23 874 018,21	0,92 %	3,37 %
Koko kaupunki	-32 184 618,00	-32 481 547,99	0,92 %	3,53 %

Taulukko 3: Henkilöstömenot TA > TP vuonna 2022–2023.

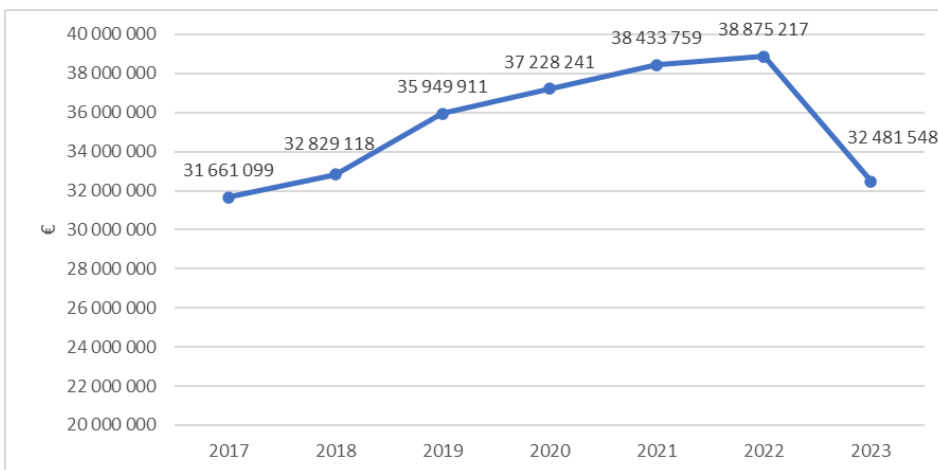
Valtakunnalliset palkankorotukset selittävät henkilöstökulujen noususta vuosien 2022 ja 2023 välillä noin 5 %.

Yleishallinnon henkilöstökulut ylittivät hieman talousarvion. Yleishallinnossa hyvinvointialueuudistus teetti vielä vuoden 2023 puolella niin hallintopalveluissa kuin tietohallinnossa paljon väliaikaista budjetoimatonta ylityötä. Lisäksi henkilöstö- ja palkkapalveluissa ylityötä jouduttiin tekemään uuden HR-järjestelmän käyttöönoton vuoksi. Muita budjetoimattomia henkilöstökuluja aiheutti mm. 11 ukrainalaisen palkkaaminen ruoka- ja puhdistuspalveluihin ja HR-järjestelmän käyttöönoton sekä henkilöstövajauksen edellyttämät kaksi määräaikaista palkkasihteeriä. Puhdistuspalveluiden henkilöstökulujen ylitystä saatiin pienennettyä sillä, että vuoden aikana ruokapalveluissa jätettiin avoimia vakansseja täyttämättä, kyseinen työ jatkuu myös 2024.

Yhdyskuntatoimen henkilöstökulut alittivat talousarvion. Korkea kasvuprosentti johtuu ennen kaikkea poikkeuksellisen suuresta henkilöstövajauksesta vertailuvuonna 2022, jolloin 63 vakanssista 8 oli täyttämättä ja henkilöstökulujen toteuma oli 12,79 % alle budjetoidun. Yhdyskuntatoimen vakanssi määrä on muuttumaton vuosien 2022->2023 välillä ja lisäystä vuodesta 2021->2022 oli 2 vakanssia.

Sivistystoimen henkilöstömenot toteutuivat lähes talousarvion mukaisina. Yleisen palkankorotustason ylittävä henkilöstökulujen nousu aiheutui pääosin TA2022 (kulut koko vuoden osalta näkyivät vasta 2023) ja TA2023 mukaisista uusista vakansseista. Muita selittäviä tekijöitä oli hankerahoituksella katetut henkilöstömenot, jotka näkyvät toisaalta myös tulopuolella ja lomapalkkavelkojen aiheuttama laskennallinen vaikutus.

Henkilöstösuunnittelun näkökulmasta voidaan todeta, että rekrytointia ja tehtävänkuvia kehittämällä on onnistuttu täyttämään vaikeasti rekrytoitavia tehtäviä.

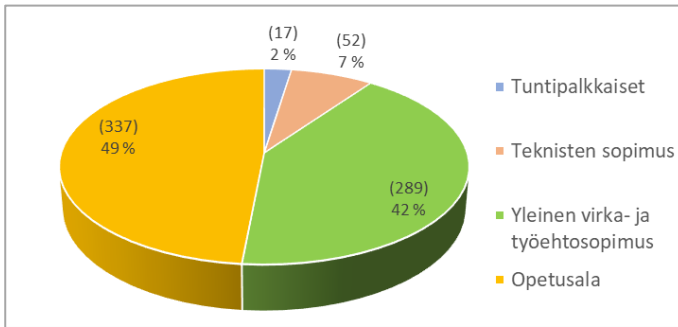


Kuvio 10: Henkilöstökulut vuosina 2017–2023

Kuvion 10 henkilöstökulujen tarkastelussa näkyy vuoden 2018 Villa Bredan aloitusajankohta ja hyvinvointialueen aloitus 2023.

3.2 Työehtosopimukset ja palkkauksen periaatteet

Kunta-alan sopimuksista Kauniaisten kaupungissa on käytössä kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön sopimus (TS) ja tuntipalkkaisen henkilöstön sopimus (TTES). Suurin osa henkilöstöstä kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja opetusalan sopimuksen (OVTES) piiriin.



Kuvio 11: Henkilökunta kunta-alan sopimusten piirissä vuonna 2023.

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 muun muassa seudun ja ammattialan yleinen palkkataso. Henkilökohtaista lisää voidaan maksaa henkilökohtaisten työtulosten, ammatinhallinnan ja muiden paikallisesti määriteltujen henkilökohtaisten taitojen perusteella. Tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi muun muassa paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso. Lisäksi maksetaan työkokemuksen perusteella työkokemuslisää.

3.3 Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kaupungin toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista.

Vuoden 2023 aikana kuvattiin kaupungin palkkauksen perusteet ohjekirjalla sekä palkkataulukot työehtosopimuksittain. Palkkausjärjestelmän kehittämisessä painopiste oli tehtäväkohtaisten palkkojen kilpailukyvykkyyden lisääminen sekä palkkarakenteeseen kuuluvien eri palkanlisien kohdentaminen ja näiden merkityksen avaaminen henkilöstökustannusten muodostumiselle.

Tehtäväkohtaisten palkkojen kilpailukyvykkyyttä oli mahdollista parantaa vuoden 2023 järjestelyerien avulla. Tämä näkyi suoraan muun muassa varhaiskasvatuksen ja opetushenkilöstön sekä muun asiantuntijahenkilöstön pysyvyydessä ja saatavuudessa. Kevään aikana tarkistettiin ja uudistettiin tehtäväkuvia toimialojen tarpeesta. Palkkojen ja tehtäväkuvien kilpailukyvykkyyksien kehittäminen jatkuu vuoden 2024 aikana.

Palkitsemisen tavoitteena on motivoida henkilöstöä strategian mukaiseen ja entistä tuloksellisempaan työskentelyyn. Palkitsemisen avulla edistetään myös työhyvinvointia.

Palkitseminen voi tapahtua rahallisena kertapalkkiona, jota voidaan käyttää joko yksilön tai ryhmän palkitsemiseen. Sen perusteena voi olla esimerkiksi selkeät parannukset työn tuottavuudessa tai

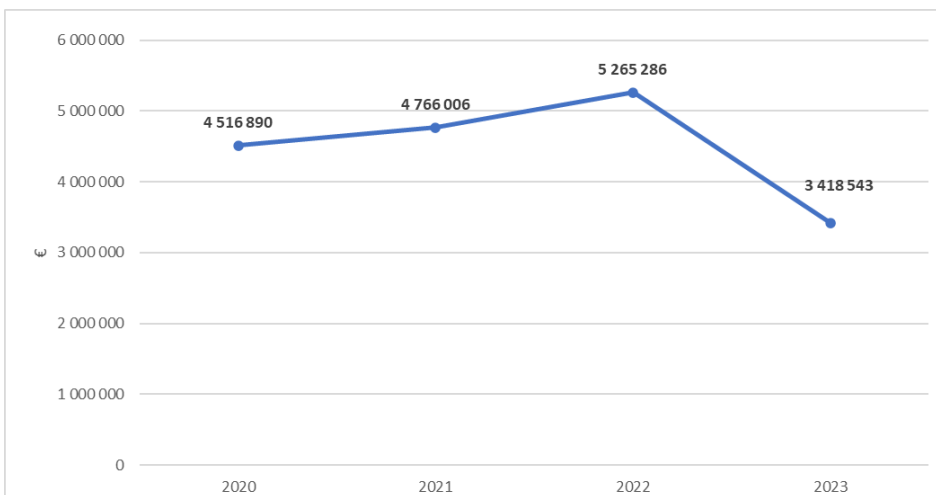
erinomainen asiakaspalaute. Kertapalkkiolla tulee olla yhteys strategiaan tavoitteisiin. Tavoitteena on kehittää tuloksellista toimintatapaa ja kannustaa työntekijöitä oman työnsä kehittämiseen.

Onnistumisia voidaan palkita rahallisen korvauksen lisäksi esimerkiksi elokuvalipuilla, yhteisellä lounaalla työporukan kesken tai muulla sopivalla tavalla.

Käytössämme on rekrytointipalkkio, jossa kaupunki kannustaa suositusten antamiseen maksamalla palkkion rekrytointiin johtaneesta suosituksesta. Palkkio maksetaan rekrytoinnista vakinaiseen tai pidempään määräaikaiseen tehtävään (yli 12 kk määräaikaisuus). Palkkion suuruus on 400 €.

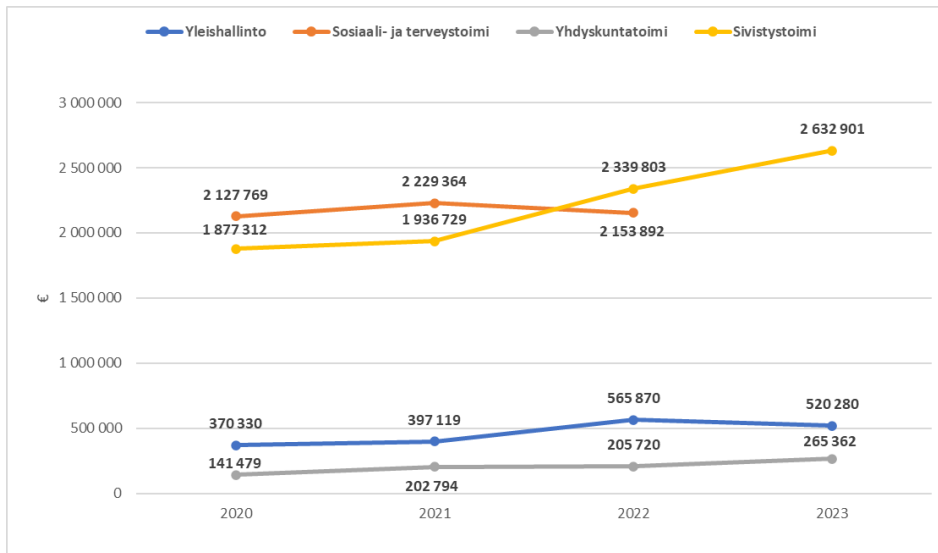
3.4 Sijaisuuksien kustannukset

Palvelutoiminnassa käytetään lyhyitä, määräaikaisia palvelusuhteita suunnitellusti tai äkillisesti sijaistamaan esimerkiksi lakisääteisissä poissaoloissa tai täyttämään lain määrittämä mitoitusta tai osaamista. Kustannusten merkittävä alentuminen johtuu sosiaali- ja terveystoiminnan siirtymisestä hyvinvointialueelle.



Kuvio 12: Sijaisten ja tilapäisten palkat koko kaupungissa 2020–2023.

Sivistystoimen toimialassa kohonneita kustannuksia selittää muun muassa vakituisen henkilöstön koulutuspoissaolojen sijaistaminen.



Kuvio 13: Sijaisten ja tilapäisten palkat toimialoittain 2020–2023.

4 Rekrytointi

Rekrytointiprosessi on osa henkilöstövoimavarojen johtamisen prosessia. Rekrytointiprosessissa huomioidaan toiminnasta lähtöisin olevat osaamistarpeet, toimintaympäristön vaatimukset, palvelutoiminnan muutokset sekä teknologian tuomat mahdollisuudet ja näissä tarvittava osaaminen sekä sen muutokset. Vuonna 2023 rekrytoinnin kehittäminen kohdistui rekrytoinnin tehokkuuden parantamiseen. Kehittäminen kohdistui hakuilmoitusten, ilmoitusten kohdentamisen sekä hakijakokemuksen parantamiseen sekä rekrytointiprosessin nopeuden ja joustavuuden lisäämiseen.

Hakuilmoitusten kampanjointia lisättiin sosiaalisessa mediassa vaikeasti rekrytoitavissa tehtävissä. Hakuilmoituksia julkaistiin yleisesti työ- ja elinkeinotoimiston verkkopalveluissa, kuntarekry.fi ja oikotie.fi -sivustoilla sekä sosiaalisen median kanavissa LinkedIn, Instagram ja Facebook. Rekrytointitoimintaa aloitettiin keskittämään ja työnantajakuvaa kirkastamaan. Tätä työtä tullaan jatkamaan vuoden 2024 aikana.

Rekrytoinnin haasteita ilmeni osittain asiantuntijatyön ja opetusalan tehtävien täytössä. Vuoden 2023 aikana rekrytointihaasteet olivat lähinnä yksittäisiä tapahtumia ja rekrytoinnit onnistuivat pääsääntöisesti hyvin.

Vuonna 2024 jatketaan rekrytointiprosessin sujuvuutta ja hakijaystävällisyyden kehittämistä. Lisäksi keskitytään kaupungin työnantajan tunnettavuuden ja työnantajakuvan kehittämiseen.

5 Työhyvinvointi ja työsuojelu

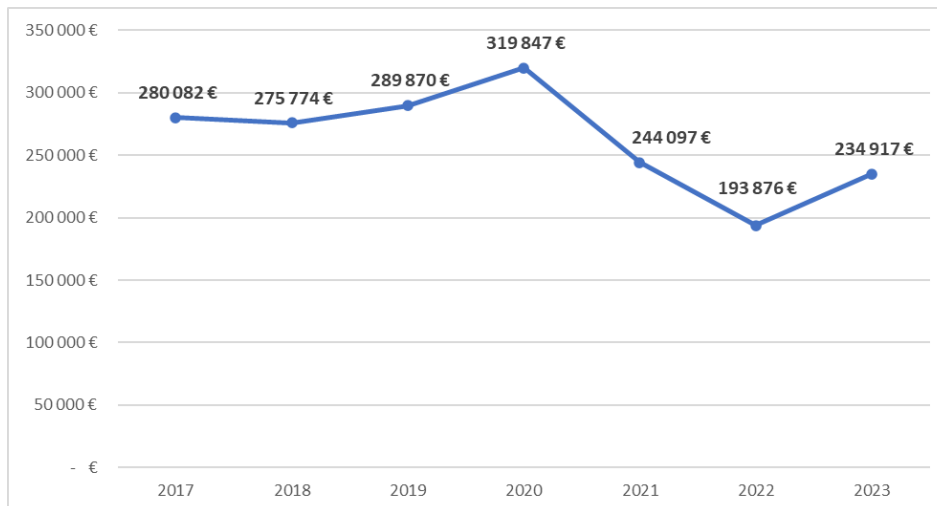
Työsuojelu on työnantajan viranomaisvalvottua ja lakisääteistä toimintaa. Työsuojelutyön tehtävänä on parantaa työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä. Tavoitteena on parempi työturvallisuus eli työtapaturmien, terveyshaittojen, sairauksien ja vammojen ehkäiseminen. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin käsitteeseen sisältyvät kaikki ne toiminnot, joilla varmistetaan henkilöstön työkyky, turvallisuus, työmotivaatio ja työn tavoitteiden toteuttaminen.

5.1 Työkyvyn edistäminen ja työterveystoiminta

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 ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyongelmiin puuttumisessa. Työterveyshuoltopalvelujen tuottajana on toiminut 1.1.2022 alkaen Pihlajalinna Oy.

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.



Kuvio 14: Henkilökunnan työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017–2023.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 234 917 euroa (2022: 193 876 €). Vuosikustannukset olivat työntekijää kohden 338 € (2022: 237 €). Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuonna 2023 verrattuna vuoteen 2022 yhteensä 42 %.

Työterveyshuollon sopimusta laajennettiin vuoden 2022–2023 taitteessa. Sopimukseen lisättiin kela-korvauksen ulkopuolelle jääviä palveluita, kuten lyhyt terapia, lihavuuden hoito ja ravitsemusterapeutin palvelut sekä ADHD-haastattelut. Kustannusten nousua selittää myös vuoden 2023 aikana ollut työterveyshuollon hyvä lääkärisaataavuus, mikä mahdollisti palvelun käytön kasvua.

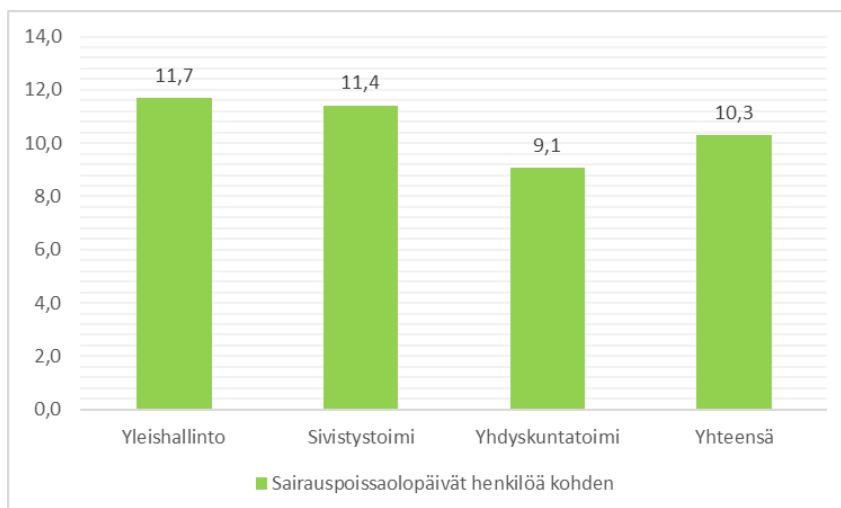
Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa vuodelle 2023 asetettuja tavoitteita olivat muun muassa psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen ja sairauspoissaolojen pienentyminen sekä osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamisen tuki ja varhainen havaitseminen. Tavoitteet saavutettiin varsin hyvin asetettujen mittareiden näkökulmasta.

Käytössä oleva työkykymalli edesauttaa pitkittyvien sairauspoissaolojen seurantaa ja tukee pitkältä sairauspoissaololta tapahtuvaa työhön paluuta. Työkykymallin mukaisia työkykyneuvotteluja pidettiin työterveyshuollossa vuoden 2023 aikana 30 kertaa (2022: 27 kertaa).

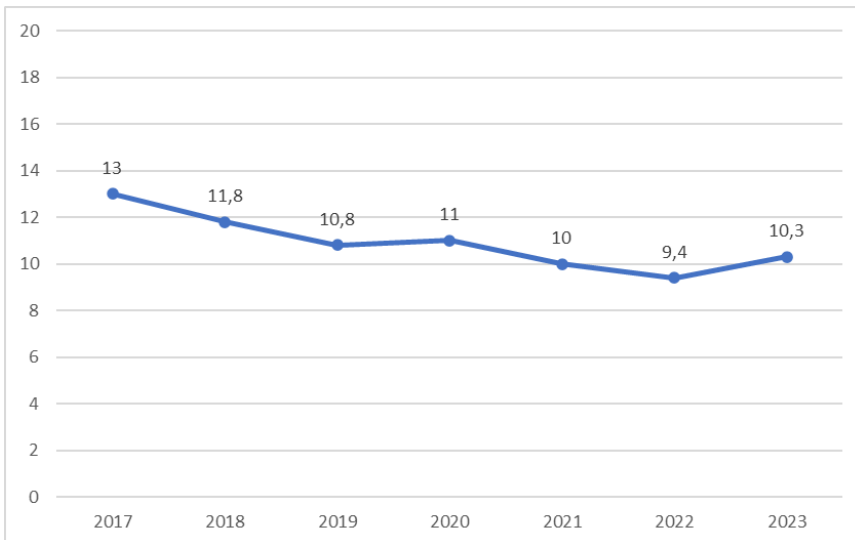
Pitkittyviin sairauspoissaoloihin reagoiminen on tärkeää, koska pitkittyvät sairauspoissaolot ennakkoivat usein ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä. Kaupungista on jäänyt vuosittain yksittäisiä henkilöitä kuntoutustuelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle ja työkyvyttömyysperusteisten eläkemuotojen alkavuus on ollut Kevan ennustetta alhaisempi. Pitkittyneiden poissaolojen yhteydessä keskustellaan työntekijän sijoittumisesta toiseen tehtävään määräaikaaisesti. Vaihtoehtoisesti on voitu työnmuotoilulla mahdollistaa työskentelyn jatkumisen. Esihenkilöt ja työntekijät ovat myönteisesti suhtautuneet osatyökykyisen työntekijän uudelleen sijoittumiseen kaupungin palveluksessa.

5.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot olivat työntekijää kohden 10,3 pv/hlö (2022: 9,3 pv/hlö) ja olivat selkeästi kuntasektorin keskiarvoa alhaisemmat. Kuntasektorin poissaolopäiviä sairauden vuoksi oli viime vuonna keskimäärin 16,5 pv/hlö (2021: 14,7 pv/hlö). Julkisen kuntatyönantajan sairauspoissaolot myös pitkittyvät, mikä poikkeaa kaupungin profiilista.



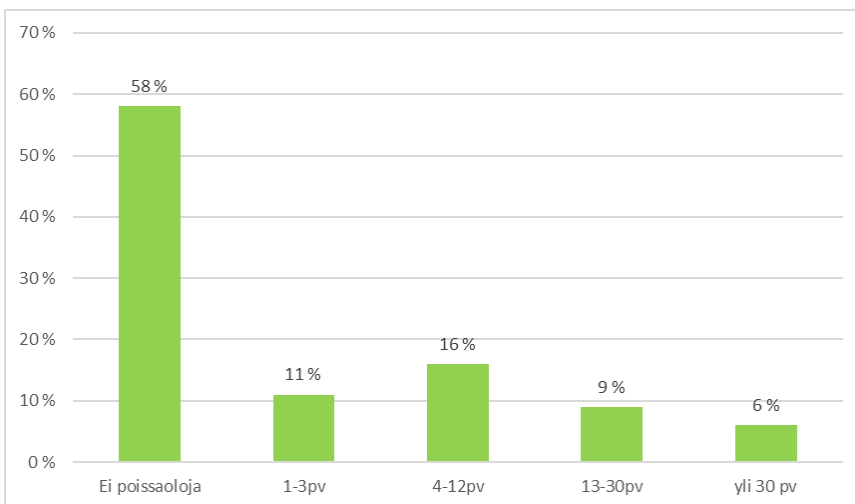
Kuvio 15: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden toimialoittain vuonna 2023.



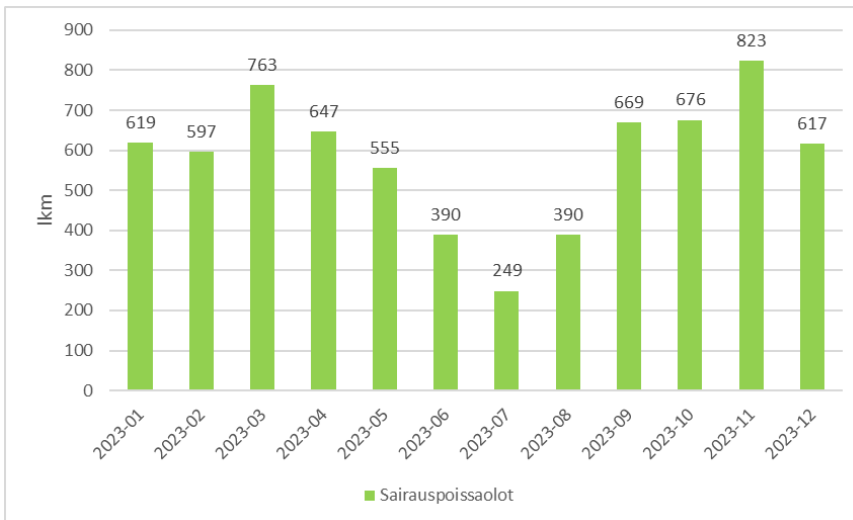
Kuvio 16: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden vuosina 2017–2023.

Eniten työkyvyttömyyttä aiheuttivat edellisvuosien tapaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet (tules-sairaudet) ja mielenterveydelliset syyt. Tules-sairauksien vaivojen käyntimääriä oli eniten, mutta poissaoloja aiheuttivat eniten mielenterveyteen liittyvät syyt. Työterveyshuollon raportoinnin mukaan mielenterveydelliset syyt johtuivat pääsääntöisesti työntekijän yksityiselämän asioista. Merkittävimmät tules-sairaudet kohdentuivat varhaiskasvatukseen, jossa joudutaan paljon nostamaan sekä työskentelemään aikuisen näkökulmasta matalalla (esim. lasten pukeminen).

Työterveyshuollon terveystiedon mukaan 58 % henkilöstöstä ei ole ollut pois sairauden takia vuoden 2023 aikana. Pitkiä (yli 60 pv) sairauspoissaoloja oli vain vähän, noin 2 %.



Kuvio 17: Henkilöstön sairauslomien päivät 2023 (terveysprosentti).



Kuvio 18: Henkilökunnan sairauspoissaolot kuukausittain 2023.

Kaupungin 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 kymmenen päivää sairauslomaa ilman lääkärinlausuntoa. Ohimenevät, pidempiaikaista työkyvyttömyyttä aiheuttamattomat poissaolot voidaan näin ollen hoitaa ilman lääkärikäyntiä.

5.3 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminnalla tuetaan työyhteisöjen omaehtoista itsenäistä toimintaa. Sen tavoitteena on, että työyhteisöt arvioivat ja kehittävät omaa toimintaansa, työympäristöään ja henkilöstöään. Työsuojelun tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tavoitteena on myös ennaltaehkäistä 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.

Työpaikkaselvitykset ovat osa työnantajan lakisääteistä toimintaa yhdessä työterveyshuoltotoiminnan kanssa. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää, arvioi työn ja työpaikan olosuhteiden terveellisuuden ja turvallisuuden sekä arvioi millainen merkitys niillä on työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Työpaikkaselvitykset tehdään osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Vuoden 2023 aikana työsuojelun työpaikkaselvitykset tehtiin rakennuskonttorille, uimahallille ja jäähallille.

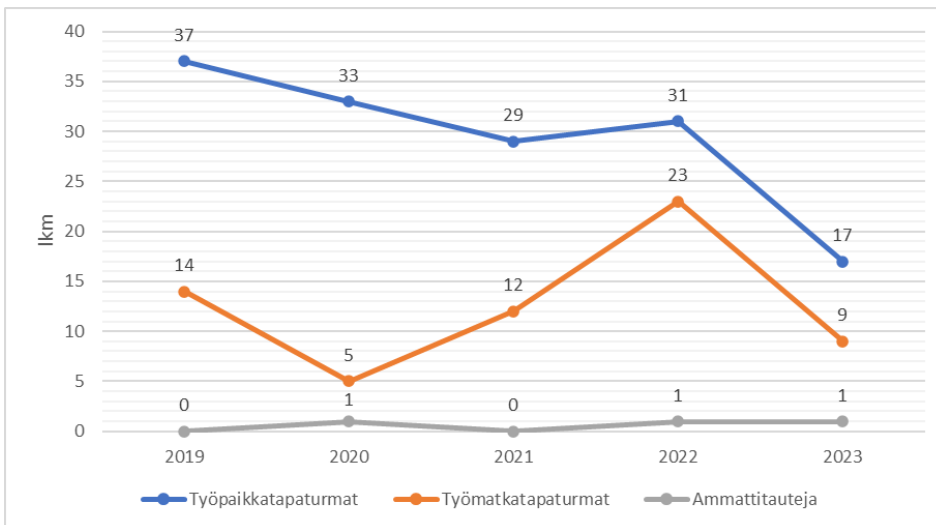
Vuoden aikana uudistettiin työsuojelun- ja työhyvinvoinnin toimintaohje sekä luotiin työsuojelutoiminnan yhteiset rakenteet ja mallit työsuojeluasioiden käsittelyyn toimialoissa. Toiminnan jalkauttaminen

tulee jatkumaan vuoden 2024 aikana. Työsuojelun suurimmat haasteet ovat psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa, johon vaikuttavat erityisesti myös yhteiskunnan ilmiöt. Työsuojelutoimintaa on pyritty keskittämään, mikä näkyy muun muassa ensiapukoulutusten kilpailutuksen keskittämisenä sekä järjestämisenä.

Työsuojeluilmoituksia vuoden aikana ei tullut yhtään, mikä kertoo esihenkilöiden ja työntekijöiden valmiudesta käsitellä ja sopia ristiriitoja välittömästi. Vuoden aikana työsuojelutoimintaa on tehty aikaisempaa enemmän yhteistyössä toimialojen kanssa sekä yhdessä kaupungin esihenkilöiden kanssa käsitelty ennakointia, työvälineistöä ja toimintamalleja eri tilanteisiin. Työsuojelun vuosi on ollut rauhallinen ja suunta on oikea asioiden sekä toimintamallien kehittymiseen välittömässä arjessa.

5.4 Työtaturmat

Työtaturmien määrä on laskenut merkittävästi vuodesta 2022. Syynä vuoden 2022 ja 2023 lukujen erona on sosiaali- ja terveystoimen siirtyminen hyvinvointialueelle. Vuonna 2023 sattui 17 työpaikkataturmaa (2022: 31). Työmatkataturmia oli 9 (2022: 23). Sosiaali- ja terveystoiminnan osuus vuoden 2022 luvuista oli työmatkataturmista 15 ja työpaikkataturmista 12. Vuonna 2023 työpaikkataturmien tyypillisin vahingoittumistapa oli putoaminen tai kaatuminen. Työmatkataturmien tyypillisin sattumistapa oli kaatuminen, liukastuminen tai kompastuminen.



Kuvio 19: Työpaikkataturmien, työmatkataturmien ja ammattitautien lukumäärät vuosina 2019–2023.

5.5 Työhyvinvointitoiminta

Kauniaisten kaupungin työhyvinvointia on toteutettu yhteistyössä kaupungin johdon, esihenkilöstön, työsuojelun, työterveyshuollon ja henkilöstön edustajien kanssa. Toiminnan painopistealueina ovat olleet yksilön ja työyhteisön kyvykkyudet, johtaminen ja esihenkilötyö, työsuojelu ja työturvallisuus sekä kaupunki kiinnostavana työnantajana.

Työhyvinvointiohjelman vuosikohtaiset tavoitteet tulevat työsuojelun, työhyvinvoinnin ja työterveys- huollon toimintasuunnitelmista huomioiden samalla strategisen kokonaisuuden. Työhyvinvointi teemat vuonna 2023 olivat muun muassa seuraavat:

- Säännölliset esihenkilöforumit
- Säännöllisesti toteutettavat Pulssi-kyselyt
- Laaja työhyvinvointikysely
- Kohdennetut työpaikkaselvitykset
- Työyhteisötaitojen kehittäminen
- Liikunta- ja terveyskampanjat

Vuoden aikana valmisteltiin yksi yhteinen työsuojelun- ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2024–2026.

Työnantajana kaupunki tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden käyttää uimahallia maksutta sekä mahdollisuuden osallistua ryhmäliikunta- ja vesijumppatunneille veloituksetta. Kaupungilla järjestettiin huhtikuussa Voi hyvin -kampanja (kilometrikisa), johon kuului mahdollisuus omatoimiseen liikuntaan työajalla yhden tunnin verran viikossa. Työntekijällä oli myös mahdollisuus osallistua veloituksetta Kauniaisissa järjestettyyn Kurren kierros-juoksutapahtumaan keväällä.

Toimialat järjestivät tyhy-päiviä vaihtelevilla ohjelmilla henkilöstölleen. Pandemian takia useamman taukovuoden jälkeen järjestettiin yhteinen pikkujoulujuhla marraskuussa. Kaupungintalon lounaslinjasto avattiin helmikuussa pitkän tauon (pandemia) jälkeen, jossa tarjoillaan sama koululounas kuin kouluilla ja päiväkodeilla.

5.6 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä etätöitä osassa tehtävissä. Vakiintuneeksi käytännöksi on muodostunut niin sanottu hybridityön malli, jossa etätöitä on mahdollista tehdä kolme päivää viikossa ja loput tehdään omalla työpisteellä. Pandemian jälkeisen vahvan etätöiden tekemisen jälkeen henkilöstö on osaltaan halunnut palata enemmän tekemään läsnätyöpäiviä.

Etätöitä on mahdollista tehdä useissa tehtävissä ja niistä tehdään edelleen etätöisopimus. Etätöisopimus tehdään myös kaikkien niiden kanssa, jotka tekevät etätöitä edes satunnaisesti. Etätöiden osalta tulee aina muistaa yhtenäisten pelisääntöjen merkitys sekä työsuojelulliset näkökohdat muun muassa työpäivän pituuden ja tauottamisen osalta.

Liukuvan työajan käyttö on mahdollista useissa tehtävissä, jolloin työntekijä voi aloittaa ja lopettaa työskentelyn Liukuvan työajan -ohjeen sovittujen kellonaikojen puitteissa (6.30–9 ja 14.30–18) itsenäisesti päättäen.

Työnantaja mahdollistaa tarvittaessa määräaikaisen tai toistaiseksi olevan osa-aikaisuuden. Osa-aikaisuus on ollut kasvava ilmiö työelämässä. Käytämme osatyökykyiselle työntekijälle työnmuotoilua ja/tai mahdollisuutta sijoittua uuteen yksikköön. Työnmuotoilun keinoin pystymme vähentämään muun muassa ennen aikaista eläköitymistä tai sairauseläkkeen alkamista. Mahdollistamme työntekijän siirtymisen omasta tahdosta uuteen yksikköön, mikäli se on mahdollista.

Työuramallissa pyrimme huomioimaan työntekijän työuran hänen elämänsä muutostilanteissa. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta keskustellaan luontevasti työntekijän ja esihenkilön välisessä kehityskeskustelussa, kahdenkeskeisessä keskustelussa ja perehdytyksen aikana.

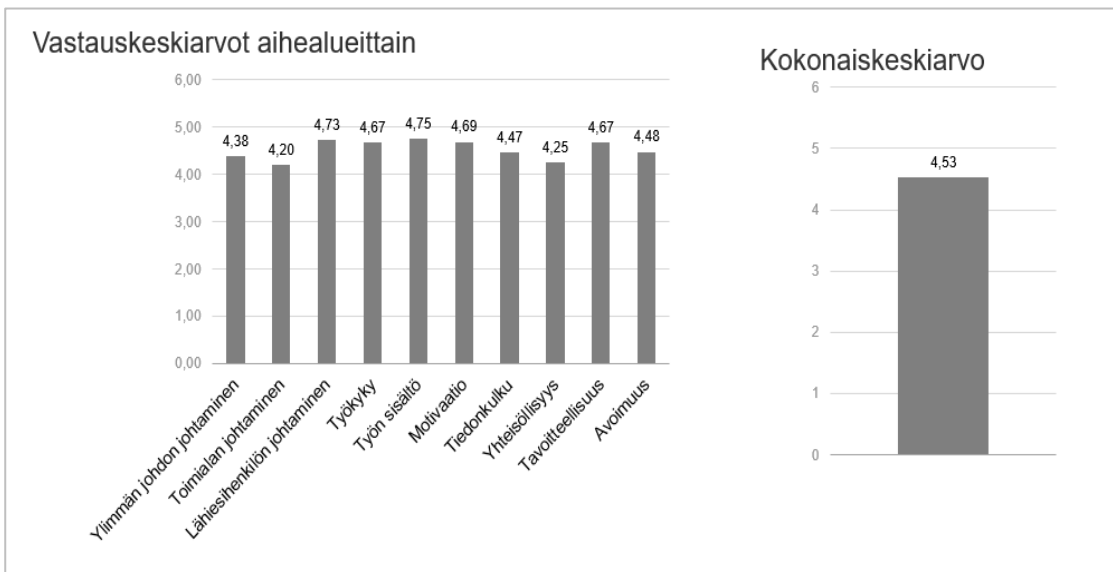
5.7 Henkilöstökokemusmittaus

Vuoden aikana tehtiin yksi laaja työhyvinvointikysely sekä kolme henkilöstökokemusmittausta Pulssi-kyselynä, jonka avulla mitataan henkilöstön työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja esihenkilötyötä koskevia mielipiteitä. Pulssi-mittauksia tehtiin helmikuussa, huhtikuussa ja syyskuussa.

Pulssi-kyselyn tavoitteena on kartoittaa henkilöstön tuntemukset nopeasti ja lyhyesti sekä antaa lähes reaaliaikaista palautetietoa johdolle ja esihenkilöille. Mittaustulosten avulla on mahdollisuus ennakoihiin toimenpiteisiin ja nopeaan reagointiin.

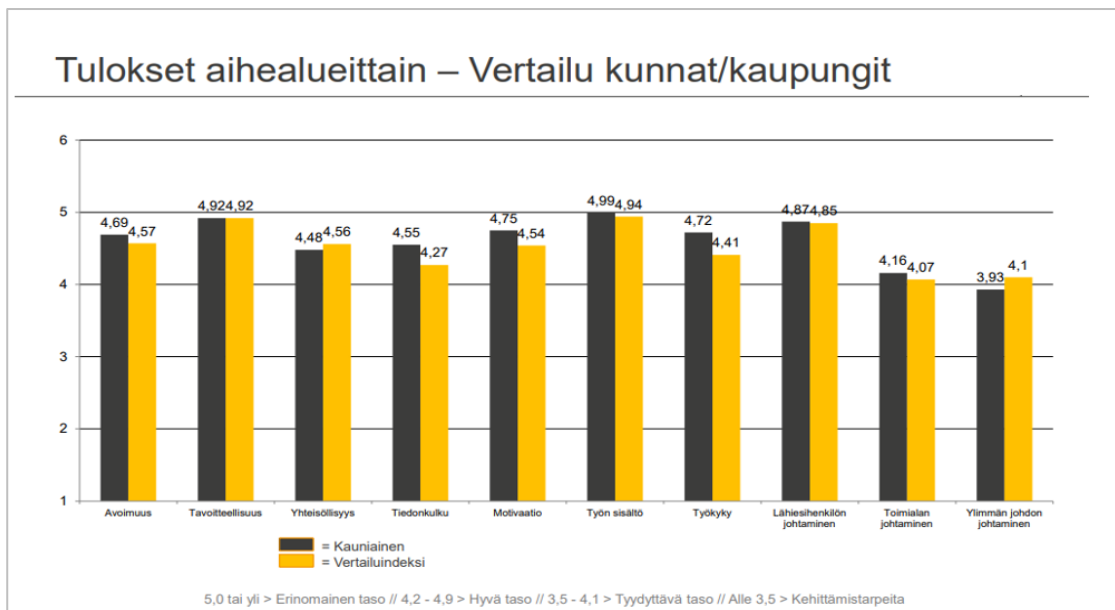
Marraskuussa 2023 henkilöstökokemusmittaus tehtiin laajan työhyvinvointikyselyn muodossa, johon osallistui 368 työntekijää. Koko kaupungin vastausprosentti oli 61 %. Saimme vastausten kokonaiskeskiarvoksi 4,65 (arvoilla 0–6), työpaikan suositteluvuus eNPS 22 (-100–+100) ja esihenkilö eNPS 36 (-100–+100). Lähiesihenkilön keskiarvot olivat yleishallinnossa 4,73, sivistystoimessa 4,89 ja yhdyskuntatoimessa 4,86 (0–6).

Kaupungin strategiakauden tavoitteeksi työpaikansuositteluvuusindeksiksi on asetettu arvo 50.



Kuvio 20: Vastauskeskiarvot aihealueittain ja kokonaiskeskiarvo.

Laajan työhyvinvointitutkimuksen tulokset (kuvio 21) vertailtiin vastaaviin samankokoisiin kaupunkiin ja kuntiin. Kauniaisten kaupunki pärjäsi laajassa työhyvinvointikyselyssä kymmenen julkisen toimijan (kaupunki/kunta) vertailussa hyvin, jossa vastaaja määrä oli yhteensä noin 10 000 vastaajaa.



Kuvio 21: Tulokset aihealueittain, Kauniainen ja kunnat/kaupungit.

5.8 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut

Henkilöstölle järjestettiin keväällä 2021 kysely koskien henkilöstöetuuksia, koska henkilöstöltä oli tullut palautetta, että henkilöstöedut oli suunnattu erityisesti pitkään kaupungin palveluksessa olleille. Kyselyn tuloksena oli, että henkilöstö toivoi suurempaa satsausta Epassiin. Henkilöstöetuuksiin käytetty rahamäärä pysyi entisellään, mutta henkilöstökyselyn perusteella sitä suunnattiin enemmän Epassiin.

Työntekijä on voinut ladata Epassia yhteensä 260 €/vuosi, käyttäen sitä kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin sekä julkisen liikenteen työmatkaliikenteen kustannuksiin (työmatkaetu).

Vuoden 2023 Epassin kustannus työnantajalle oli 140 680 € (vuosi 2022: 153 411 €). Epassin luvuissa näkyy sosiaali- ja terveystoiminnan henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle.

Summan käyttö jakaantui seuraavasti:

Edut	2023	2022
Liikuntaetu	47 035 €	40 067 €
Kulttuurietu	24 365 €	29 188 €
Hyvinvointietu	21 038 €	21 757 €
Työmatkaetu	48 243 €	62 398 €

Taulukko 4: Epassin käyttö 2023–2022.

Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus tuettuun lounasruokailuun kouluruokana kouluilla ja päiväkohteilla sekä kaupungintalolla. Lisäksi tarjotaan veloittamattomia ja rajoittamattomia kahvia ja teetä työpäivien aikana.

Työntekijää muistetaan merkkipäivälahjalla ja kahvituksella 50- ja 60-vuotissyntymäpäivien sekä vanhuuseläkkeelle siirtymisen yhteydessä. Meillä on myös mahdollisuus työsuhdepyörään ja yhteiskäytössä on myös niin sanottuja kaupunkipyöriä. Henkilöstöllä on mahdollisuus halutessaan vuokrata kaupungin työsuhdeasunto.

6 Osaamisen ja suorituksen johtaminen

Osaamisen kehittämisen tehtävänä on luoda edellytykset henkilöstön perusosaamiselle sekä ammatilliselle kehittymiselle. Kaupungin toiminta rakentuu osaamiselle, keskinäiselle luottamukselle ja ratkaisukeskeiselle työotteelle. Osaamisen kehittämisen linjauksissa huomioidaan lisäksi monimuotoiset palveluprosessit ja palvelukulttuurin muutos sekä näistä tunnistetut osaamistarpeet. Osaamisen kehittämisen toimenpiteet on suunniteltu tukemaan näitä tavoitteita. Osaamisen vahvistamista on tehty vuoden aikana myös tehtävämuutoksilla.

Työnantajana kaupunki tarjoaa henkilöstölleen mahdollisuuden osaamisen lisäämiseen ja ylläpitämiseen henkilöstökoulutuksen avulla 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.

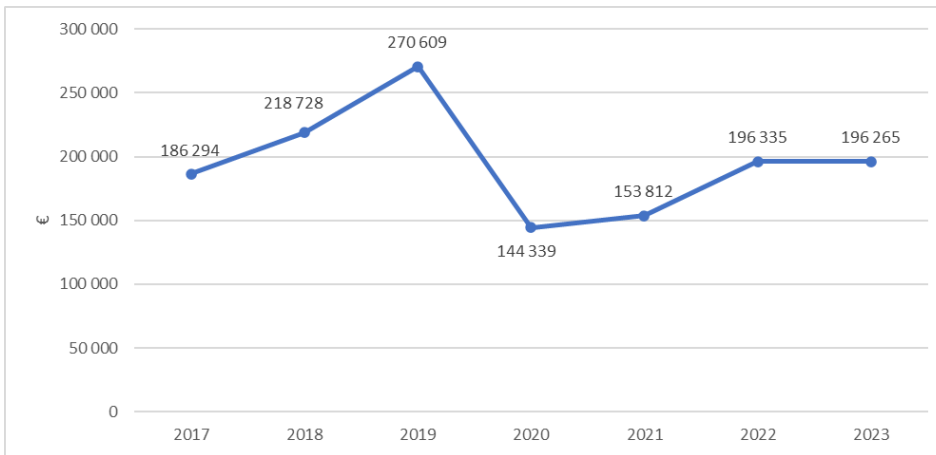
Henkilöstön kehityskeskustelut pidettiin 23.1.–30.4.2023 välisenä aikana kaikkien vakituisessa palvelussuhteessa olevien sekä vähintään 6 kk määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien kanssa. Kehityskeskustelu toteutettiin uudessa Sarastia365HR -järjestelmässä. Kehityskeskusteluissa käytiin läpi tavoitteita, kehityskohteita, uratavoitteita, vahvuuksia ja heikkouksia sekä koulutustarpeita, jotka edesauttavat työtehtävistä onnistumista.

6.1 Henkilöstökoulutus

Vuodesta 2014 on voimassa ollut laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Työttömyysvakuutusrahasto korvaa toteutuneesta koulutuksesta työnantajalle osan palkkukuluista kolmen päivän osalta henkilöä kohden. Tavoitteena on, että jokainen työntekijä osallistuisi osaamistaan ylläpitävään ja uudistavaan koulutukseen kalenterivuoden aikana vähintään kolmen työpäivän ajan.

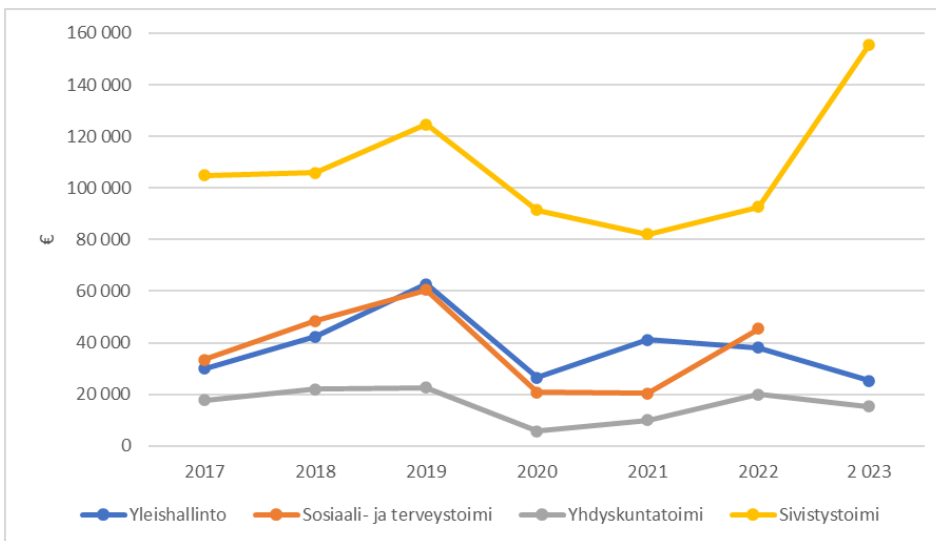
Koulutussuunnitelma käydään läpi yhteistyökomiteassa. Koulutussuunnitelmat rakentuvat strategian, vuosikohtaisten tavoitteiden, toimintaympäristöanalyysin, henkilöstömittausten ja kehityskeskusteluiden pohjalta. Eri henkilöstöryhmien tarpeet huomioidaan koulutussuunnitelmaa laadittaessa.

Vuodelta 2023 koulutuskorvauksen summa oli 12 833 € (2022: 17 899 €). Ero viime vuoteen johtuu sosiaali- ja terveystoiminnan siirtymisestä hyvinvointialueelle. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli vuonna 2023 yhteensä 640, jotka olivat jakautuneet toimialojen osalta seuraavasti: yleishalinto 118, yhdyskuntatoimi 65 ja sivistystoimi 457.



Kuvio 22: Henkilöstökoulutuksen kustannukset vuosina 2017–2023.

Sivistystoimen henkilöstökoulutusten määrä on kasvanut. Koulutusten painopisteitä ovat olleet muun muassa hyvinvointiopetuksessa, päiväkotijohtajien ja rehtoreiden johtamiskoulutuksessa sekä henkilöstön ammatillisessa koulutuksessa. Osittain koulutuksiin on käytetty myös ulkopuolista hankerahoitusta. Lisääntyneiden koulutuspäivien takia koulutukseen käytettävät kustannukset ovat nousseet edellisvuosiin verrattuna. Lisääntyneet koulutuspäivät on myös lisännyt sijaisten määrää ja kuluja varhaiskasvatus- ja opetuspalveluissa.



Kuvio 23: Henkilöstökoulutuksen kustannukset toimialoittain vuosina 2017–2023.

Koko henkilöstölle tarkoitettua kielikoulutusta jatkettiin yhteistyössä kansalaisopiston kanssa sekä suomen että ruotsin kielen osalta. Kielikoulutuksen tavoitteena on parantaa henkilöstön asiakaspalvelutilanteissa tarvitsemaa kielitaitoa. Johtamisen ja esihenkilötyön tukemiseksi jatkettiin säännöllisiä esihenkilöforumeja, joiden tarkoituksena on vahvistaa esihenkilötyötä. Esihenkilöfoorumien sisältöä ja osallistavuutta laajennettiin vuoden aikana.

Kaupunki on ollut vuodesta 2022 ollut mukana Digihankkeessa "Digimatalla kohti tiedolla johdettua organisaatiota". Hanketta hallinnoi Porvoo, ja mukana on Kauniaisen lisäksi Lohja. Hankkeen pää tavoitteena on kehittää kuntien digitaitoja ja -kulttuuria vastaamaan digitaalisten järjestelmien ja infrastruktuurin tarjoamia mahdollisuuksia.

Vuoden 2023 tärkeimmät aikaansaannokset ovat olleet toimintatapojen muutos strategian ja ilmastotyön seurannassa. Tämä sisältää Power Platform -pohjaisen strategiatyökalun kehittämisen ja käyttöönoton sekä osaamisen kehittäminen tekoälyn hyödyntämisessä. Järjestimme AI-visiointityöpaja esihenkilöille ja avainhenkilöille tavoitteena edistää AI-ymmärrystä ja tunnistaa sovelluskohteita. Tarkasteluvuonna aloitettiin myös riskienhallinnan seurannan ja tiedonhallintamallin kehittämisen BI-pohjaisesti. Vuoden aikana henkilöstön raportointiosaamista on kehitetty Power BI -koulutuksilla ja kursseilla.

Henkilöstöllä sekä esihenkilöillä on ollut käytössään Eduhousen digitaalinen koulutus- ja osaamisen kehittämisen alusta. Käytössämme on ollut verkkokoulutuskirjasto ja edistyksellinen verkko-oppimisolusta. Koulutukset keskittyvät talous-, palkka- ja henkilöstöasioihin, juridiikkaan ja IT-taitoihin. Osaamistaan on voinut kehittää laajan videokirjaston, podcastien ja muiden itseopiskelumateriaalien avulla sekä kouluttajavetoisten etäkoulutusten ja verkkovalmennusten muodossa. Koulutusmalli mahdollistaa julkishallinnon ammattilaisten ja henkilöstön jatkuvaa oppimista monipuolisesti.

7 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus

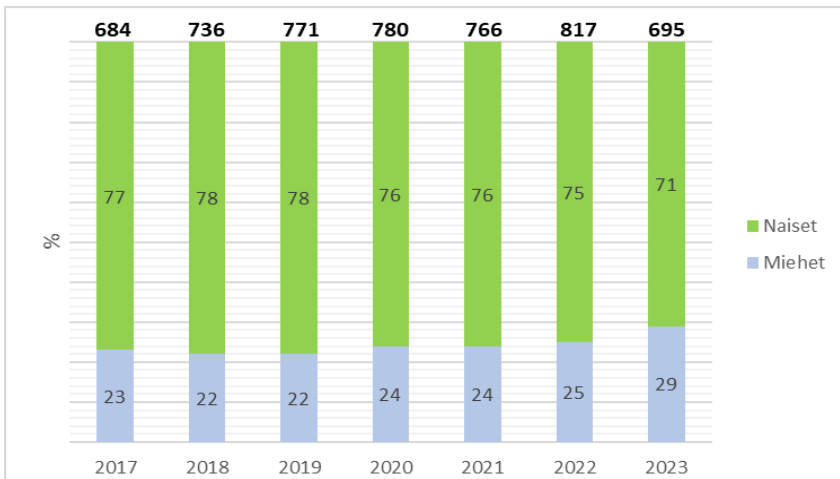
Kaupungin strategisena linjauksena on edistää henkilöstön hyvinvointia. Työnantajana tuemme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemme syrjintää. Tavoitteena on myös kehittää kannustava, arvostava ja erilaisuutta hyväksyvä työkuultuuri.

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.

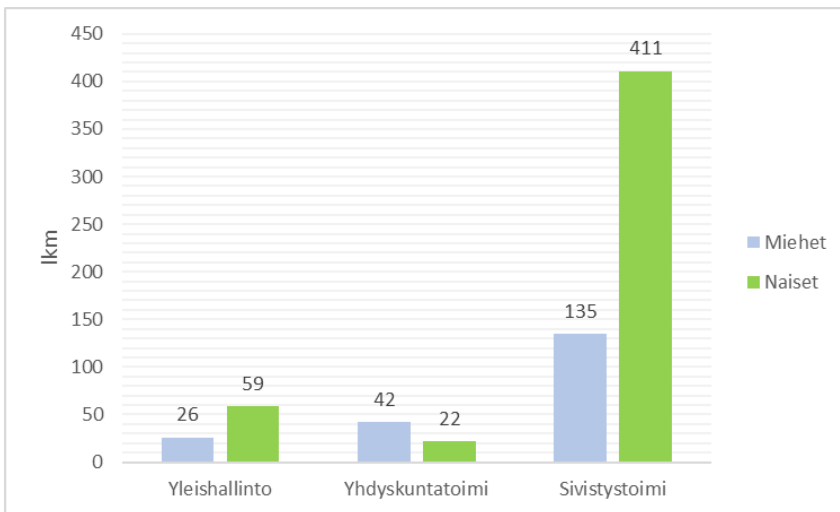
Työnantaja huolehtii, ettei kukaan työntekijä joudu epäedulliseen asemaan henkilöönsä, taustaansa tai yksityiselämäänsä liittyvien syiden vuoksi. Näitä syitä ovat muun muassa sukupuoli, ikä, etninen tausta ja poliittinen toiminta.

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

Henkilöstöstä naisia oli 71 % ja miehiä 29 %. Yleishallinnon ja yhdyskuntatoimen osuudet (miehet-naiset) tulevat vaihtumaan vuoden 2024 aikana, kun ruoka- ja puhdistuspalvelut vaihtavat toimialaa.



Kuvio 24: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta vuosina 2017–2023.



Kuvio 25: Henkilökunnan miesten ja naisten osuudet toimialoittain vuonna 2023.

Palkkakartoituksessa miehet saivat keskimäärin 6 % korkeampaa tehtäväkohtaistapalkkaa ja noin 8 % korkeampaa varsinaistapalkkaa kuin naiset. Tarkoituksena on laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuoden 2024 aikana.

8 Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa mahdollisuus osallistua kaupungin toiminnan kehittämiseen sekä vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Samalla edistetään julkisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoiminnan keskeisinä periaatteina korostetaan avoimuutta, toiminnan läpinäkyvyyttä, osapuolten välistä luottamusta sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden välistä päivittäin tapahtuvaa vuorovai-

kutusta ja yhteistyötä. Henkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja työympäristöön. Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen. Näin varmistetaan, että vaikuttaminen on mahdollista tehdä riittävän ajoissa, jolloin henkilöstöllä on aito ja todellinen mahdollisuus vaikuttaa asian tai ratkaisun sisältöön.

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 muun muassa talousarviota, henkilöstöpolitiikkaa ja erilaisia toimintaohjeiden päivityksiä. Yhteistyökomitea kokoontui vuoden aikana yhteensä neljä kertaa. Tarkasteluvuonna laadittiin Kauniaisten kaupungin yhteistoiminnan periaatteet -ohje. Yhteistointaneuvotteluita käytiin ruoka- ja puhdistuspalvelutyön keskittämiseen sekä ruoka- ja puhdistuspalveluyksikön siirtymisestä yleishallinnosta yhdyskuntatoimen toimialaan vuoden 2024 alusta.

Liite: Henkilöstö 2024 ja tehtävät

HENKILÖSTÖ 2024 JA TEHTÄVÄT

TA- BG	Henkilöä Vakituinen 2023	Henkilöä Määräaikainen 2024	Henkilöä Määräaikainen 2024
YLEISHALLINTO - ALL- MÄN FÖRVALTNING			
KAUPUNGINHALLITUS JA KAUPUNGINJOH- TAJA - STADSSTYREL- SEN OCH STADSDIREK- TÖREN			
kaupunginjohtaja	1	1	
	1	1	0

TA- BG	Henkilöä Vakituinen 2023	Henkilöä Määräaikainen 2024	Henkilöä Määräaikainen 2024
HALLINTO- JA TALOUS- PALVELUT			
Hallintopalvelut - För- valtningstjänster			
hallintojohtaja	1	1	
kaupunginlakimies	1	1	
hallinnon ja viestinnän suunnittelija	1	0	
hallinnon erityisasian- tuntija	0	1	
kielenkääntäjä	1,5	2	
tiedonhallintasihteeri	1	1	
arkistoavustaja			1
tiedottaja	1	1	
verkkoviestijä	1	1	
asumisneuvoja	1	1	
toimistos sihteeri	1	1	
hallintosihteeri	1	1	
projektipäällikkö	1	0	
tiedolla joht. asiantun- tija	0		1
vahtimestari	1	1	
iltavahtimestari	0,5	1	

	13	13	2
--	----	----	---

**Henkilöstöhallinto -
Personalförvaltning**

henkilöstöjohtaja	1	1	
palkkasihteeri	3,5	3	1
	4,5	4	1

TA- BG	Henkilöä Vakituinen 2023	Henkilöä Määräaikainen 2024	2024
-----------	--------------------------------	-----------------------------------	------

Talouspalvelut

talousjohtaja	1	1	
laskentasuunnittelija	1	1	
taluspäällikkö	1	0	
talousasiantuntija	1	1	
pääkassanhoitaja	1	1	

Tietohallinto

IT-päällikkö	0	1	
Tietohallinnon kehittä- mispäällikkö (IT-pääl- likkö)	1	1	
IT-päsuunnittelija	1	1	
IT-suunnittelija	1	2	
tietohallintoasiantun- tija	1	1	
IT-asiantuntija	1	0	
järjestelmäasiantuntija	1	1	
	11	11	0

**YLEISHALLINTO YHT. -
ALLMÄN FÖRVALT-
NING TOT.**

	76,5	29	3
--	------	----	---

**Ruoka- ja puhdistus-
palvelut - Kost- och
rengöringsservice**

ruoka- ja puhdistuspal- velu päällikkö		1	
kokki		7	
ruokapalveluesimies		1	

ruokapalvelutyöntekijä		14
ruokapalveluvastaava		4
palveluesimies		2
apusiivoja		5
laitoshuoltaja		20
	47	54

**Ruoka- ja puhdistus-
palvelut siirtyvät yh-
dyskuntatoimeen**

TA- BG	Henkilöä Vakituinen 2023	Henkilöä Määräaikainen 2024	2024
YHDYSKUNTATOIMI - SAMHÄLLSTEKNIK			
HALLINTO - FÖRVALT- NING			
yhdyskuntatoimen joh- taja	1	1	
talous- ja hallintoasian- tuntija	1	1	
	2	2	0
MAANKÄYTTÖ - MAR- KANVÄNDNING			
maankäyttöpäällikkö	1	1	
kiinteistöinsinööri	1	1	
maankäyttöinsinööri	2	2	
maamittausinsinööri	1	1	
paikkatietoasiantuntija	1	1	
kartoittaja	1	1	
vastaava mittamies	1	1	
maankäyttösihteeri	1	1	
	9	9	0
YMPÄRISTÖTOIMI - MILJÖNHETEN			
ympäristöpäällikkö	1	1	
ympäristöasiantuntija	1	1	
	2	2	0

TILAKESKUS - LOKAL-CENTRALEN

rakennuttajapäällikkö	1	1	
tilahallintosihteeri	1	1	
toimistosihteeri			1

	2	2	1
--	---	---	---

Rakennuttaminen - Byggherrevérksamhet

projekti-insinööri	4	4	
LVI-asiantuntija	1	1	
tekninen assistentti	1	1	
projekti-valvoja	1	1	

	7	7	0
--	---	---	---

Kiinteistöpalvelut - Fastighetstjänster

kunnossapitoinsinööri	1	1	
kiinteistönhoitaja	4	4	1
tekninen kiinteistönhoitaja	2	1	
huoltomestari	1	1	
kirvesmies	3	3	

	11	10	1
--	----	----	---

TA-BG

Henkilöä
Vakituinen
2023

Henkilöä
Määräaikainen
2024

2024

KUNTATEKNIikka - KOMMUNTEKNIK

kuntatekniikkapäällikkö	1	1	
projekti-insinööri	1	1	
kuntatekniikkainsinööri	1	1	
kaupunginpuutarhuri	1	1	
kuntatekniikan projektivastaava	1	1	
toimistosihteeri	1	1	

	6	6	0
--	---	---	---

Kunnossapito - Underhåll

kuntatekniikkamestari	0	1	
kalustomestari	1	0	
kunnossapitomestari	1	1	
kunnossapitopuutarhuri	1	1	
kunnossapitoetumies	1	1	
hautausmaanhoitaja	1	1	

kunnossapitotyöntekijä	13	13	
autonkuljettaja	1	1	
auto-koneasentaja	2	2	
	21	21	0

RAKENNUSVALVONTA

- BYGGNADSTILLSYN

johtava rakennustarkastaja	1	1	
rakennustarkastaja	1	1	
rakennusvalvonnan assistentti	1	1	
	3	3	0

Ruoka- ja puhdistuspalvelut - Kost- och rengöringsservice

Siirtyy yleishallinnosta yhdyskuntatoimeen

1.1.2024 alusta

ruoka- ja puhdistuspalvelupäällikkö	1	1	
ruokapalveluesihenkilö	1	1	
vastaava kokki*	1	0	
palveluesihenkilö, puhdistuspalvelut	2	2	
ruokapalveluvastaava	6	4	
ruokapalvelutyöntekijä	10	14	
kokki	8	7	
laitoshuoltaja **	18	14	
Laitoshuoltaja ***	0	11	
6 päiväkotiapulaista**		6	
	47	60	0

* V. 2023 alusta perustettu keskuskeittiön vastaavan kokin vakanssi muutetaan kokin vakanssiksi

** V. 2024 alusta 6 päiväkotiapulaista siirtyy varhaiskasvatuksesta ja sivistystoimesta ruoka- ja puhdistuspalveluihin, yhdyskuntatoimen alaisuuteen. Samassa yhteydessä nimikkeet muutetaan päiväkotiapulaisesta laitoshuoltajaksi.

*** Perustetaan ukrainalaisille vakanssipohjat

YHDYSKUNTATOIMI YHT. - SAMHÄLLSTEK- NIK TOT.	63	122	2
---	----	-----	---

TA- BG	Henkilöä Vakituinen 2023	Henkilöä Määräaikainen 2024	2024
-----------	--------------------------------	-----------------------------------	------

SIVISTYSTOIMI - BILD- NING

HALLINTO JA TALOUS - FÖRVALTNING OCH EKONOMI

sivistystoimenjohtaja	1	1	
sivistystoimen talous- päällikkö*	0	1	
hyvinvointikoordinaat- tori	1	1	
sivistystoimen suunnit- telija	3	3	
hallintoassistentti	2	2	
	7	8	0

VARHAISKASVATUS - SMÅBARNSPEDAGO- GIK

varhaiskasvatuspääl- likkö	1	1	
palveluohjaaja	1	1	
varhaiskasvatusyksikön johtaja	6	5	
Johtava asiantuntija	0	1	
varhaiskasvatuksen eri- tyisopettaja	5	5	
varhaiskasvatuksen kieli- ja kulttuuriopet- taja	1	1	
varhaiskasvatuksen opettaja	56	49	9
varhaiskasvatuksen las- tenhoitaja	47	43	11
päiväkotiapulainen	17	11	
erityisavustaja	10	3	7
perhepäivähoitaja	4	3	
	148	123	27

**SUOMENKIELINEN
OPETUS**

**HALLINTO JA YHTEISET
TOIMINNOT - FÖR-
VALTNING OCH GE-
MENSAMMA FUNKT-
IONER**

opetuspäällikkö	0,5	0,5	
Irtaimistohoitaja	0,5	0,5	
projektihenkilö*	0	0,7	
koulusihteeri (lisäys)		1	
koulusihteeri	2	2	1
	3	4,7	1

* tilahankkeiden projektihenkilö, 3 vuoden määräaikaisuus, 50-75%

	TA- BG	Henkilöä Vakituinen 2023	Henkilöä Määräaikainen 2024	2024
MÄNTYMÄEN KOULU				
koulunkäyntiohjaaja		13	10	5
nuorisotyöntekijä		1	1	
vahtimestari		1	2	
iltapäivätoiminnan ohjaaja			2	4
		15	15	9
Opetushenkilöstö - Undervisande personal				
perusopetuksen rehtori		0,5	0,5	
apulaisrehtori (nimike OVTES:n mukaan)		1	1	
luokanopettaja		25	24	3
luokanopettaja (valmistava opetus)		1	0	
erityisopettaja		4	4	
erityisluokanopettaja		4	2	2
tuntiopettaja		2	2	5
S2-opettaja		1,5	0	
Resurssiopettaja			1	
lehtori		1	1	
		40	35,5	10

MÄNTYMÄEN KOULU			
YHT. - TOT	55	50,5	19

KASAVUOREN KOULU			
koulunkäyntiohjaaja	5	4	
vahtimestari	1	1	
nuorisotyöntekijä	1	1	
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	7	6	0

Opetushenkilöstö - Undervisande personal			
perusopetuksen rehtori	0,5	0,5	
apulaisrehtori (nimike OVTES:n mukaan)	1	1	
lehtori	26,5	25	3
tuntiopettaja	3,5	6	3
erityisopettaja	3	2	2
erityisluokanopettaja	2	2	
S2-opettaja	2,5	2	
Resurssiopettaja		1	
opinto-ohjaaja	1	1	
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	40	40,5	8

KASAVUOREN KOULU			
YHT. - TOT.	47	46,5	8

TA-BG	Henkilöä Vakituinen	Henkilöä Määräaikainen	
	2023	2024	2024

KAUNIAISTEN LUKIO			
Kiertotalouden koordinaattori			1
			<hr/>
			1

Opetushenkilöstö - Undervisande personal			
rehtori	1	1	
lehtori	20	19	1
tuntiopettaja	4	5	3
opinto-ohjaaja	2	2	
erityisopettaja	1	1	
KAUNIAISTEN LUKIO			
YHT. - TOT.	28	28	5

SUOMENKIELINEN OPETUS YHT. -	133	129,7	33
---	-----	-------	----

**FINSKSPRÅKIGA UT-
BILDNINGEN TOT.**

SVENSKSPRÅKIGA UT- BILDNINGEN - RUOT- SINKIELINEN OPETUS	TA-	Henkilöä	Henkilöä	
	BG	Vakituinen	Määräaikainen	
		2023	2024	2024
FÖRVALTNING OCH GEMENSAMMA FUNKTIONER - HALLINTO JA YHTEISET TOIMINNOT				
undervisningschef		0,5	0,5	
skolsekreterare		2	2	
inventarieskötare (ge- mensam med finska undervisningen)		0,5	0,5	
		3	3	0

GRANHULTSSKOLAN

skolgångshandledare		11	8	5
skolvärd		1	1	
iltapäivätoiminnan oh- jaaja			5	1
		12	14	6

**Ordinarie lärare - Vaki-
naiset opettajat**

rektor för grundlägg- gande utbildning		0,5	0,5	
biträdande rektor (be- nämning enligt UKTA)		1	1	
klasslärare		18	18	4
speciallärare		3	3	
lektor		2	2	
specialklasslärare		1	1	
timlärare		1		1
		26,5	25,5	5

**GRANHULTSSKOLAN
TOT. - YHT.**

	38,5	39,5	11
--	------	------	----

TA- Henkilöä Henkilöä

BG	Vakituisen	Määräaikainen	
	2023	2024	2024
HAGELSTAMSKA SKO- LAN			
skolgångshandledare	5	4	1
ungdomsledare	1	1	
vaktmästare	1	1	
	<hr/> 7	<hr/> 6	<hr/> 1
Ordinarie lärare - Vaki- naiset opettajat			
rektor för grundläggande utbildning	0,5	0,5	
biträdande rektor (benämning enligt UKTA)	1	1	
lektor	24	23	1
specialklasslärare	1	2	
speciallärare	3	3	
timlärare	4	1	5
studiehandledare			1
	<hr/> 33,5	<hr/> 30,5	<hr/> 7
HAGELSTAMSKA SKO- LAN TOT. - YHT.	40,5	36,5	8
GYMNASIET GRAN- KULLA SAMSKOLA			
Ordinarie lärare - Vaki- naiset opettajat			
rektor	1	1	
lektor	16	15	4
studiehandledare	2	2	
speciallärare	1	1	
timlärare	4	4	5
	<hr/> 24	<hr/> 23	<hr/> 9
GYMNASIET GRAN- KULLA SAMSKOLA TOT. - YHT.	24	23	9
SVENSKSPRÅKIGA UT- BILDNINGEN TOT. - RUOTSINKIELINEN OPETUS YHT.	106	102	28

TA- BG	Henkilöä Vakituinen 2023	Henkilöä Määräaikainen 2024	2024
HYVINVOINTIPALVELUT - VÄLFÄRDSTJÄNS-TERNA			
HALLINTO - FÖRVALTNING			
kulttuuri -ja vapaa-aika-päällikkö	0	0	
kulttuuri- ja viestintäsuunnittelija	1	0	1
toimistosihteerit	1	1	
	2	1	1
Kulttuuripalvelut - Kulturtjänster			
kulttuuripalveluvas- taava	1	1	
Arkistoavustaja			1
Vahtimestari		1	
	1	2	1
Kansalaisopisto - Medborgarinstitutet			
rehtori	1	1	
toimistonhoitaja	1	1	
iltavahtimestari	0,3		1
suunnittelijaopettaja	1	1	
liikuntasuunnittelija	1	1	
liikunnanohjaaja	1	1	
Kansalaisopiston tun- tiopettaja			45
	5,3	5	46
Kaupunginkirjasto - Stadsbiblioteket			
kirjastopalveluiden päällikkö	1	1	
informaatikko	3	3	2
erikoiskirjastovirkailija > vastaava kirjastovir- kailija	1	1	
kirjastovirkailija > Infor- maatikko	4	3	
vast.kirjastovirkailija > informaatikko	2	1	1
järjestelyapulainen			1
	11	9	4

TA- BG	Henkilöä	Henkilöä	
	Vakituinen	Määräaikainen	
	2023	2024	2024
Nuorisopalvelut - Ungdomstjänster			
nuorisopalveluiden vastaava	1	1	
erityisnuorisotyöntekijä	2	2	
nuoriso-ohjaaja	1	1	
iltaohjaaja	1	1	
etsivä nuorisotyöntekijä	1	1	
	6	6	0
Liikuntapalvelut - Idrottsjänster			
liikuntapäällikkö	1	1	
laitosmies	3	1	1
huoltomestari	1	1	
asiakaspalvelija	1	1	1
liikuntapaikkahoitaja	8	7	3
liikuntapalvelukoordinaattori	1	1	
vahtimestari*	5		
	20	12	5
HYVINVOINTIVALIOKUNTA YHT - VÄLFÄRDSUTSKOTTET TOT			
	45,3	35	57
SIVISTYSTOIMI YHT. - BILDNING TOT.			
	439,3	397,7	145
TA- BG	Henkilöä Vakituinen	Henkilöä Määräaikainen	
	2023	2024	2024
YHTEENSÄ - TOTALT	578,8	548,7	150