

# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021



**KAUNIAISTEN KAUPUNKI GRANKULLA STAD**

Kaupunginhallitus 28.3.2022

# Sisällys

<b>Johdanto</b> .....	<b>2</b>
Kaupungin strategia ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet .....	3
Organisaatio .....	3
Henkilöstöjaosto .....	4
<b>Henkilöstö, koko kaupunki</b> .....	<b>5</b>
Vaihtuvuus .....	9
<b>Osaamisen ja suorituksen johtaminen</b> .....	<b>10</b>
Henkilöstökoulutus .....	11
<b>Palkkaus ja palkitseminen</b> .....	<b>12</b>
Kunta-alan sopimukset .....	12
Henkilöstömenot.....	13
Palkkatuki ja työllistäminen.....	14
Palkitseminen ja palvelussuhde-edut.....	14
Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen .....	14
Henkilöstöedut.....	14
Henkilökunnan muistaminen .....	15
Palvelussuhdeasunnot .....	15
<b>Työhyvinvointi</b> .....	<b>15</b>
PULSSI-kysely .....	16
Etätyö .....	16
Työterveyshuolto .....	16
Sairauspoissaolot .....	17
Työsuojelutoiminta.....	19
Työtapaturmat .....	19
<b>Yhteistoiminta</b> .....	<b>20</b>
<b>Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus</b> .....	<b>21</b>
<b>Vaikuttavuus</b> .....	<b>22</b>

## 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.

Vuonna 2021 elimme toista pandemiavuotta monine muuttuvine toimintaohjeistuksineen. Tällä oli vaikutusta henkilöstöömme; erityisesti sosiaali- ja terveystoimen sekä sivistystoimen henkilöstön on täytynyt omaksua uusia toimintatapoja.

Suomen hyvällä työllisyystilanteella oli vaikutusta myös Kauniaisiin. Kunta-alan henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi ja tämä näkyi myös Kauniaisissa. Rekrytointivaikeuksia oli edellisvuosia enemmän ja tästä syystä päätettiin rekrytointilisän käyttöönotosta rekrytointihaasteita koskevien tehtävien osalta.

Vuosi 2021 oli työntäyteinen. Haluan omasta puolestani kiittää menneestä vuodesta kaupungin koko henkilöstöä sekä johtoa ja poliittisia päättäjiä. Fiksun toiminnan Granissa uudistettiin monia toimintatapoja, kehitettiin uutta ja varmistettiin hyvä asiakaskokemus kuntalaisillemme.

Ulla Palmroos  
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 kirjatus mukaisesti jatkettiin henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä sekä johtamisosaamisen ja johtamiskäytäntöjen kehittämistä.

Vuoden 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.

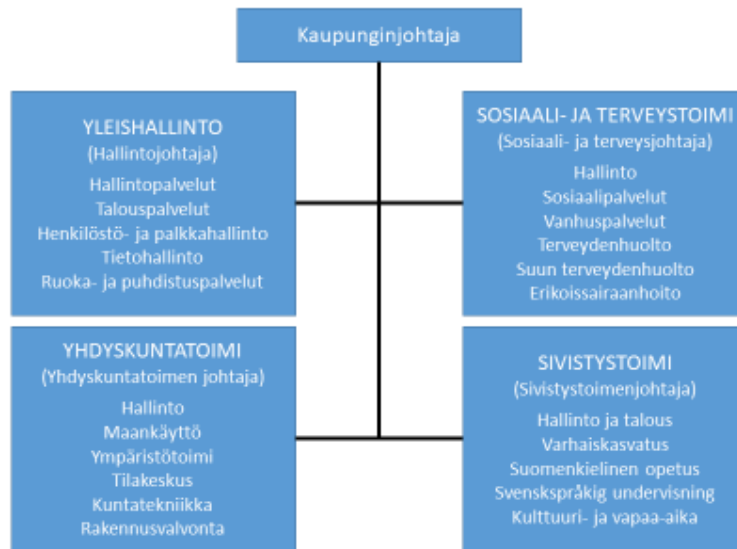
Hyvän henkilöstöpolitiikan ja yhteisten toimintatapojen takaamiseksi on tärkeä myös päivittää erilaisia toimintamalleja ja ohjeistuksia ja tätä työtä jatkettiin vuonna 2021.



## 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 2021

Henkilöstöyksikkö vastaa Kauniaisten kaupungissa mm. henkilöstö- ja palkkapolitiikan toteuttamista, johtamisen ja henkilöstön kehittämisestä, työterveysyhteistyöstä, työkykyjohtamisesta, työsuojelutoiminnasta, tukityöllistämistä, 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*

### *Henkilökohtaiset varajäsenet*

#### *1.1.–31.7.2021*

Veronica Rehn-Kivi, puheenjohtaja  
Lauri Ant-Wuorinen, varapuheenjohtaja  
Johan Johansson

Juha Pesonen  
Tiina Rintamäki-Ovaska  
Sofia Stolt

#### *1.8.–31.12.2021*

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

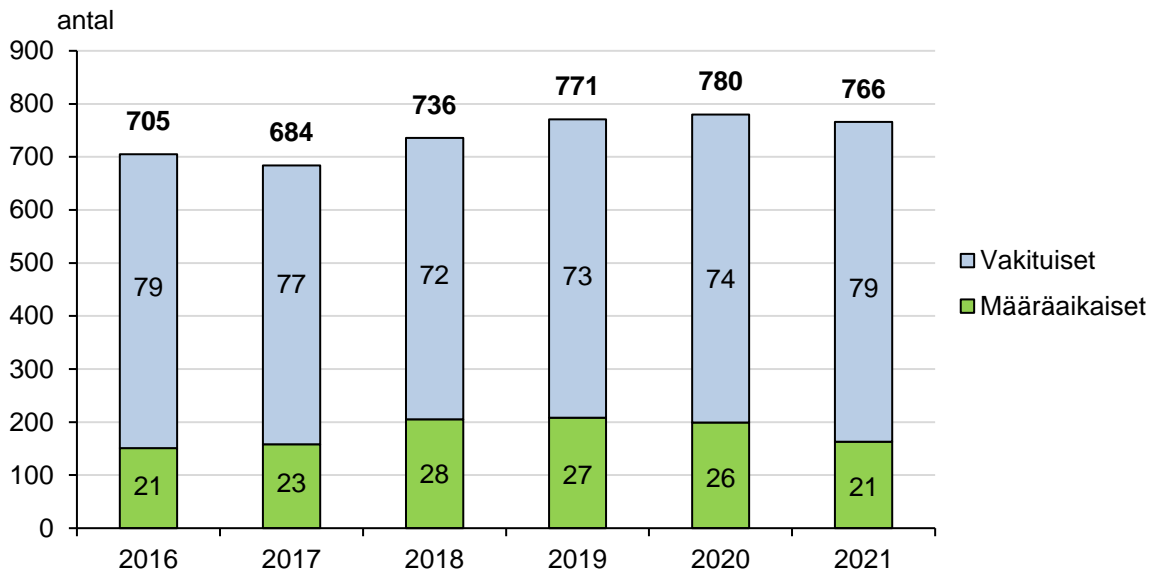
Mikko J. Salminen  
Veronica Rehn-Kivi  
Susanna Westermarck

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

## Henkilöstö, koko kaupunki

Henkilökunnan määrä **31.12.2021 oli 766** (edellisenä vuonna 780). Lukuun sisältyvät kaikki tuona päivänä voimassa olleet vakituiset (79 %) ja määräaikaisten palvelussuhteet (21 %).

Henkilökunnan määrä sisältää kaikki kaupungin henkilökunnan voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2021. Lukuun sisältyvät näin ollen esim. kaikki perhevapailla olevat ja näiden sijaiset. Myös koeajalla olevat vakinaiset työntekijät ovat määräaikaisina tässä laskennassa.

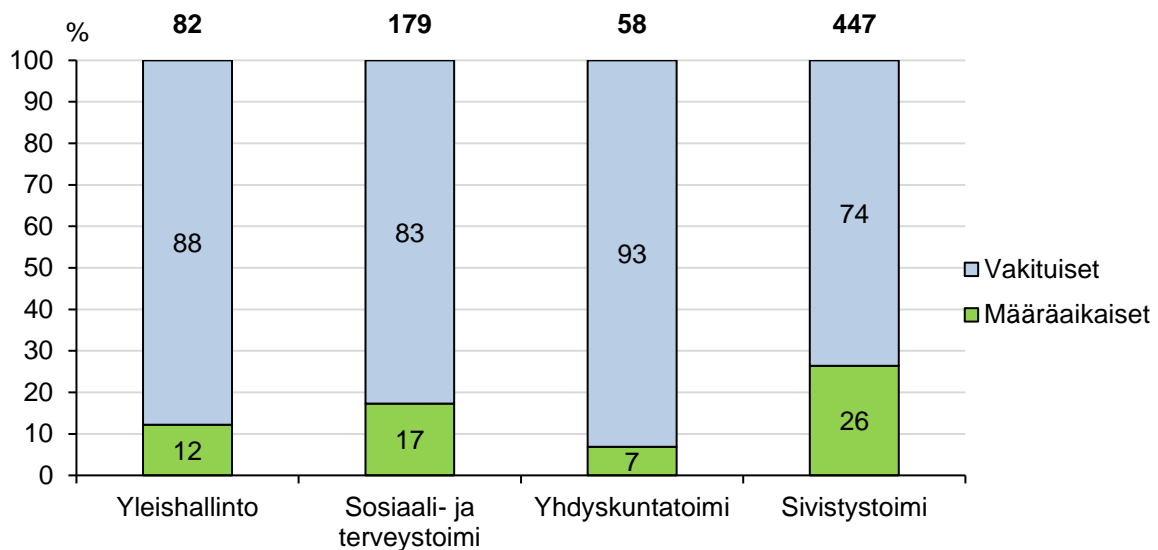


**Kuvio 2:** Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden %-osuudet henkilökunnasta vuosina 2016–2021

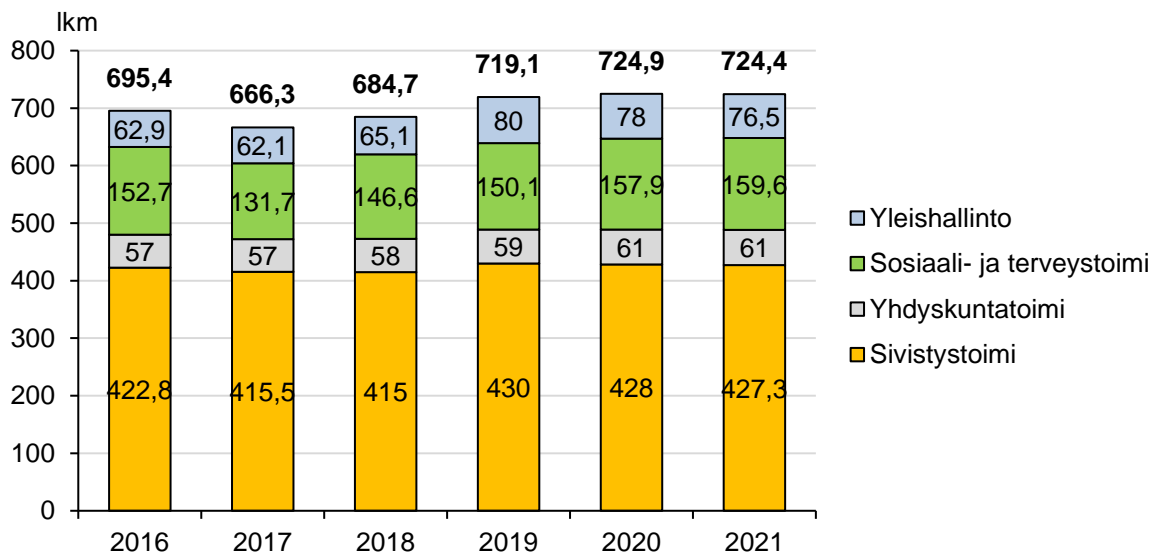
Kaupungissa ei sovelleta varsinaista täyttölupamenettelyä. Sen sijaan kaupunginjohtaja päättää määräaikaisten tehtävien perustamisesta ja palkkauksista projektiluonteisiin tai muihin tilapäisiin ja määräaikaisiin tehtäviin, jotka eivät sisälly talousarviossa hyväksytyyn henkilöstösuunnitelmaan. Lisäksi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

Henkilöstöpoliittisten linjausten mukaan henkilöstö palkataan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin. Henkilöstöstä enin osa 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.

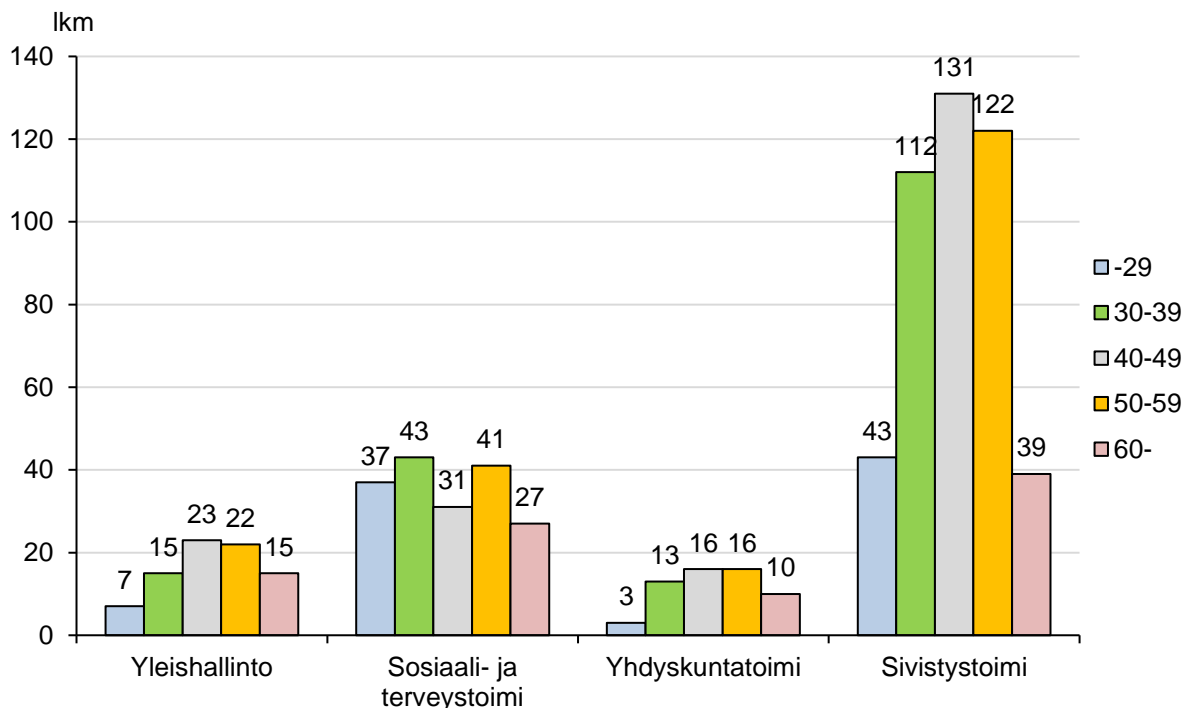


**Kuvio 3:** Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden %-osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2021

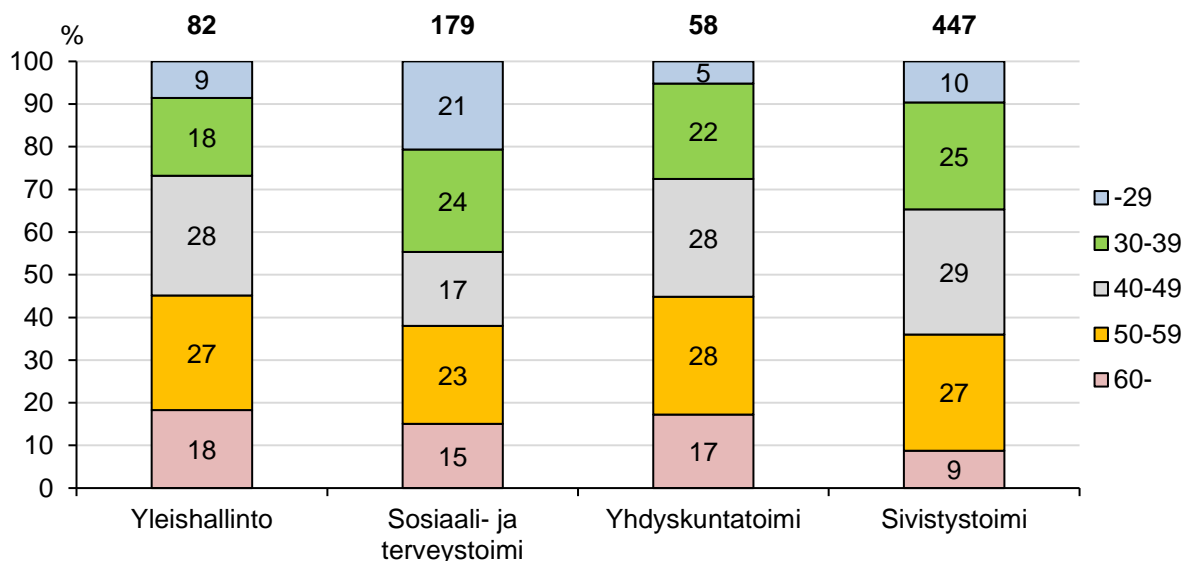


**Kuvio 4:** Vakanssien määrä vuosina 2016–2021

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 2021

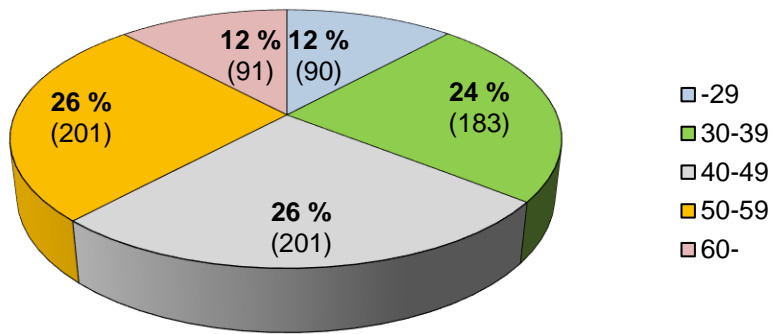


**Kuvio 6:** Henkilökunnan ikäjakauma (%) toimialoittain vuonna 2021

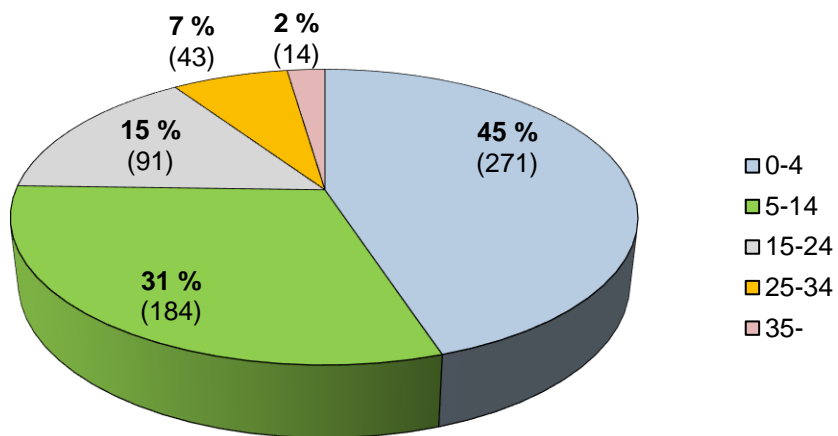
Henkilökunnan keski-ikä oli 44,8 vuotta. Suurimmat ikäryhmät olivat 40–49 ja 50–59 -vuotiaat, molempia ikäryhmiä 26 % henkilöstöstä. Vakituisen henkilökunnan keskimääräinen palvelussuhteen kestoaika oli 10,2 vuotta.

Vuoden 2021 lopulla vakituksessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä äidinkieltään muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä oli 10,2 %.

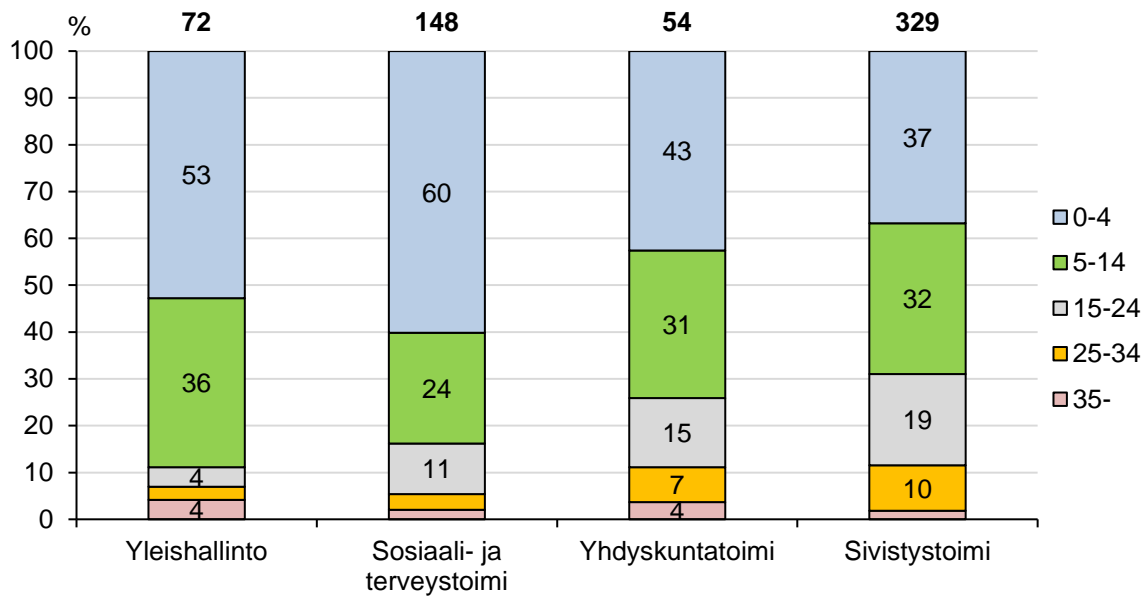




**Kuvio 7:** Henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2021



**Kuvio 8:** Vakituisen henkilökunnan palvelusuhteen kesto vuonna 2021



**Kuvio 9:** Vakituisten henkilökunnan palvelusuhteen kesto toimialoittain vuonna 2021

## Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus kasvoi vuonna 2021 edellisvuoteen nähden. Kun vuonna 2020 lähtövaihtuvuus oli 7,6 %, oli vastaava luku vuotta myöhemmin 12,6 %. Selkeänä selityksenä tälle oli Suomen hyvä työllisyystilanne ja henkilöstöpula monien keskeisten kunta-alan tehtävien koulutetun henkilöstön osalta.

**Taulukko 1:** Vakituisten henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2021

	Vakituiset		Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)	
Yleishallinto	72	12,5	(9)	2,8	(2)	
Sosiaali- ja terveystoimi	148	18,2	(27)	1,4	(2)	
Yhdyskuntatoimi	54	13,0	(7)	1,9	(1)	
Sivistystoimi	329	10,0	(33)	1,2	(4)	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>603</b>	<b>12,6</b>	<b>(76)</b>	<b>1,5</b>	<b>(9)</b>	

**Taulukko 2:** Vakituisten henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuosina 2016–2021

	Vakituiset	Lähtövaihtuvuus		Eläkkeelle siirtyneet	
	lkm	%	(lkm)	%	(lkm)
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)
2016	554	6,3	(35)	2,2	(12)

Kuntatyöntekijät voivat tällä hetkellä jäädä vanhuuseläkkeelle 63–68 vuoden iässä oman valintansa mukaan. Kauniaisten kaupungin palveluksesta jäi yhdeksän henkilöä vanhuuseläkkeelle vuonna 2021 ja heidän keski-ikä oli 64,9 vuotta.

Syksyllä 2020 käyttöön otettu työkykymalli edesauttaa pitkittyvien sairauspoissaolojen seurantaan ja tukee pitkältä sairauspoissaololta tapahtuvaa työhön paluuta. Työkykymallin mukaisia työkykyneuvotteluja pidettiin työterveyshuollossa vuoden 2021 aikana noin 30 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 eläkemuotojen alkavuus on Kauniaisissa ollut Kevan ennustetta alhaisempi.

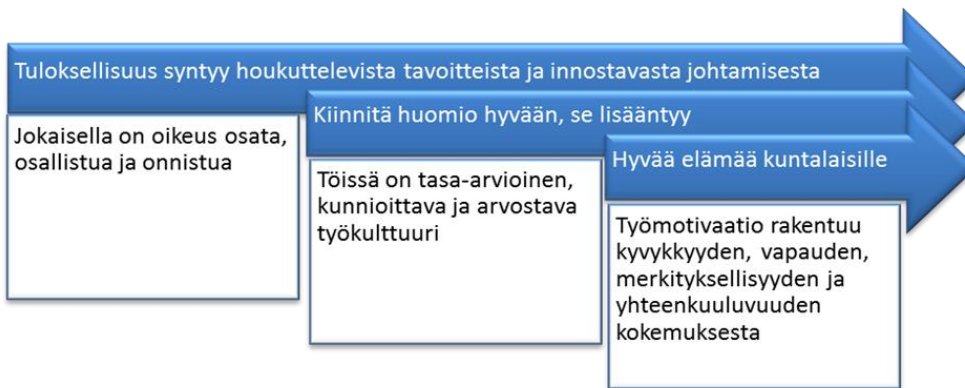
## Osaamisen ja suorituksen johtaminen

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

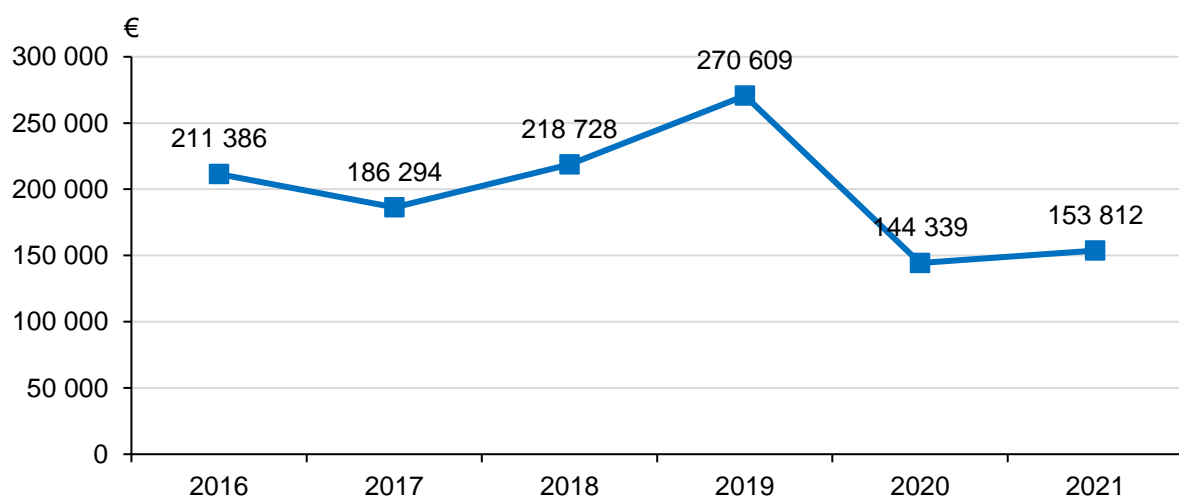


## Henkilöstökoulutus

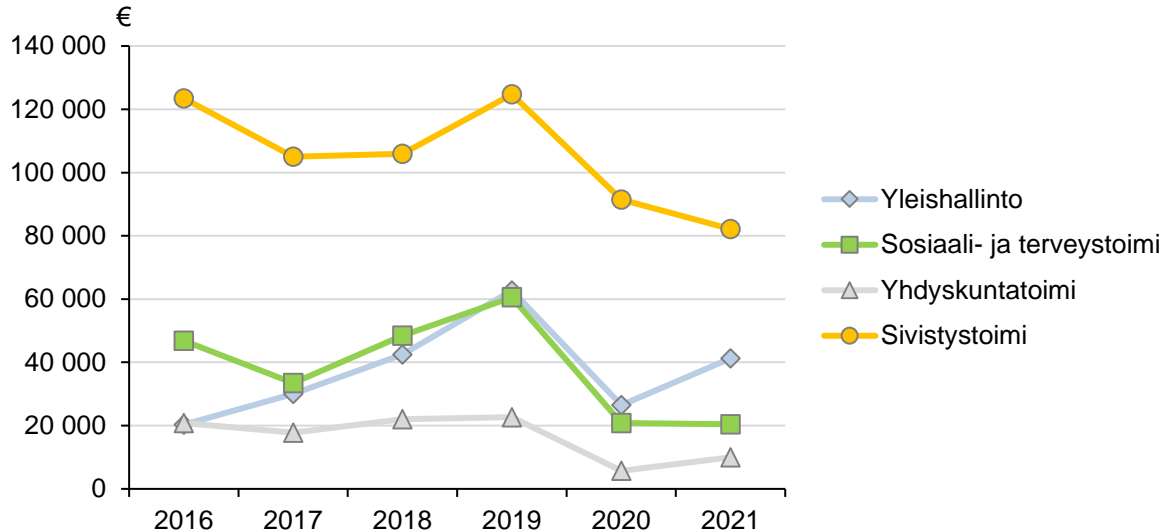
Vuodesta 2014 on voimassa ollut laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Työttömyysvakuutusrahasto korvaa toteutuneesta koulutuksesta työnantajalle osan palkkakuluista kolmen päivän osalta henkilöä kohden. Tavoitteena on, että jokainen työntekijä osallistuisi osaamistaan ylläpitävään 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 2021 Kauniaisten kaupungin koulutuskorvauksen summa on 19 295 euroa (edellisenä vuonna 16 716 euroa). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli vuonna 2021 yhteensä 884, jotka olivat jakautuneet toimialojen osalta seuraavasti: yleishallinto 86, sosiaali- ja terveystoimi 287, yhdyskuntatoimi 57 ja sivistystoimi 454.



**Kuvio 10:** Henkilöstökoulutuksen kustannukset vuosina 2016–2021



**Kuvio 11:** Henkilöstökoulutuksen kustannukset toimialoittain vuosina 2016–2021

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

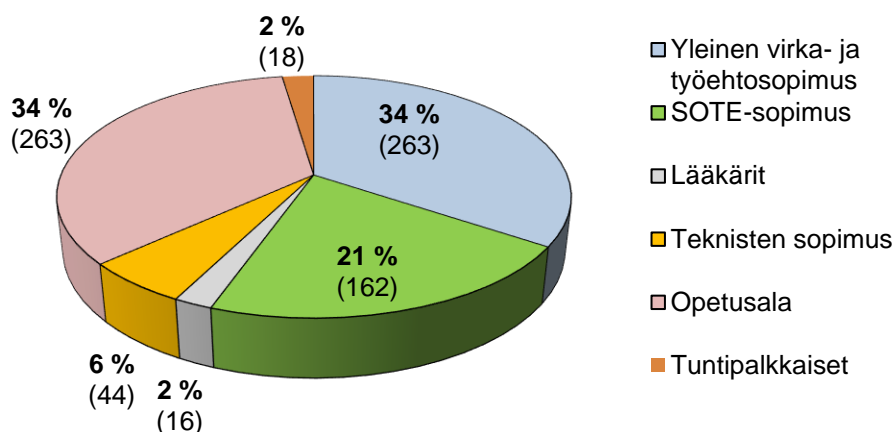
Henkilöstöyksikkö järjesti keskitetysti johtamisen ja esihenkilötyön koulutuksia sekä henkilöstön kielikoulutuksia. Syksyllä 2021 kaupungin johtoryhmä sekä tulosaluepäälliköt osallistuivat Lean-valmennukseen. Johtamisen ja esihenkilötyön tukemiseksi jatkettiin säännöllisiä esihenkilöforumeja, joiden tarkoituksena on vahvistaa esihenkilöiden työsuhteosaamista. Samoin jatkettiin yhteistyötä 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 tarvitsemaa 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. Enin osa henkilöstöstä kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja opetusalan sopimuksen (OVTES) piiriin.



**Kuvio 12:** Henkilökunta kunta-alan sopimusten piirissä Kauniiaisissa vuonna 2021

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.

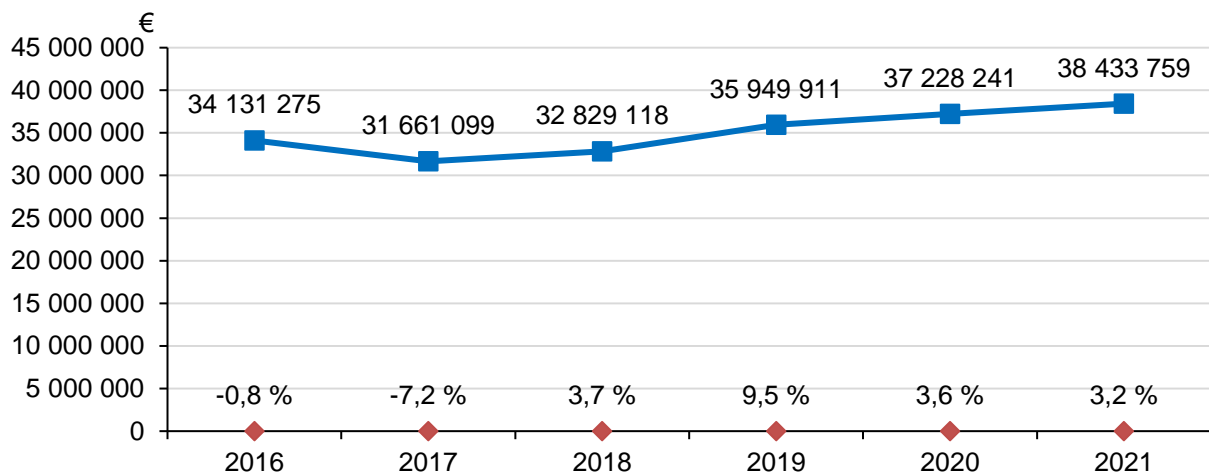
Henkilökohtaisen lisän paikallinen arviointijärjestelmä uudistettiin 2021. Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla tuloksellisuus, monitaitoisuus, erityistaidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

## Henkilöstömenot

Kunnallisen sopimuskauden 1.4.2020–28.2.2022 toinen yleiskorotus oli suuruudeltaan 1 % ja tuli maksuun 1.4.2021. Samaan aikaan tuli maksuun myös paikallinen järjestelyvaraerä, joka oli suuruudeltaan 0,8 %. Keväällä 2021 käytiin pääluottamusmiesten kanssa neuvottelut järjestelyvaraerän jaosta, jonka tavoitteena on paikallisten palkkauseräkohtien korjaaminen. Neuvotteluissa päästiin yksimieliseen lopputulokseen.

**Taulukko 3:** Henkilöstömenot vuonna 2021

	TP 2020	TA 2021	TP 2021	TP/TA Erotus 2021	TP/TA Toteuma-% 2021
Yleishallinto	-3 890 725	-4 163 547	-4 019 223	144 324	96,5 %
Sosiaali- ja terveystoimi	-9 574 289	-10 412 172	-10 076 350	335 822	96,8 %
Yhdyskuntatoimi	-3 375 344	-3 782 260	-3 483 978	298 282	92,1 %
Sivistystoimi	-20 387 883	-21 728 068	-20 854 208	873 860	96,0 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>-37 228 241</b>	<b>-40 086 047</b>	<b>-38 433 759</b>	<b>1 652 288</b>	<b>95,9 %</b>



**Kuvio 13:** Henkilöstökulut vuosina 2016–2021

## Palkkatuki ja työllistäminen

Vuonna 2021 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 järjestettiin 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 752 käytti ePassia 166 564 eurolla vuonna 2021. Näistä 32 % käytettiin liikuntapalveluihin, 18 % kulttuuripalveluihin, 17 % hyvinvointipalveluihin ja 33 % työmatkoihin.

Henkilöstöä palkittiin haastavasta koronavuodesta vielä erillisellä 100 euron ePassille tehdyllä latauksella 1.7.2021.

Henkilöstöllä on edelleen mahdollisuus käyttää kaupungin uimahallia ja osallistua ohjattuun toimintaan maksutta. Lisäksi kesällä 2021 tarjottiin 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 75 palvelussuhdeasuntoa, joista 23 on suorassa omistuksessa, 30 kiinteistöosakeyhtiöissä ja 22 välivuokrattua (KEVA<sup>1</sup>).

## **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 hyväksyminä vuositavoitteina oli mm. seuraavat:

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

---

<sup>1</sup> 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).



## **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 tehtiin 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 reagoointeihin.

Kokonaiskeskiarvo oli 2021 mittauksissa välillä 4,49 - 4,52 (edellisvuonna 4,31–4,52) asteikon ollessa 1–6. Pulssi-mittaus tehdään työ sähköpostiin lähetettävän linkin kautta. Tulokset NPS-indeksissä olivat toimialoittain seuraavat (suluissa vuoden 2020 tulos): sivistystoimi 14 (1), sosiaali- ja terveystoimi 1 (0), yhdyskuntatoimi 10 (23) ja yleishallinto 42 (28).

## **Etätyö**

Kaupungin normaaliaikaa koskeva etätyöhjeistus päivitettiin syksyllä 2020, mutta se oli käytössä vain osan aikaa vuodesta 2021 valtakunnallisten etätyösuositusten takia. Etätyön määrä on selvästi lisääntynyt verrattuna pandemiaa edeltäneeseen aikaan. Kauniaisissa etätyösopimus tehdään kaikkien niiden kanssa, jotka tekevät etätyötä edes satunnaisesti. Etätyösopimuksia tehtiin vuonna 2021 yhteensä 102 kpl.

Pandemia-aika on osoittanut, että etätyö sopii varsin moneen kunta-alan tehtävään. Etätyön 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.

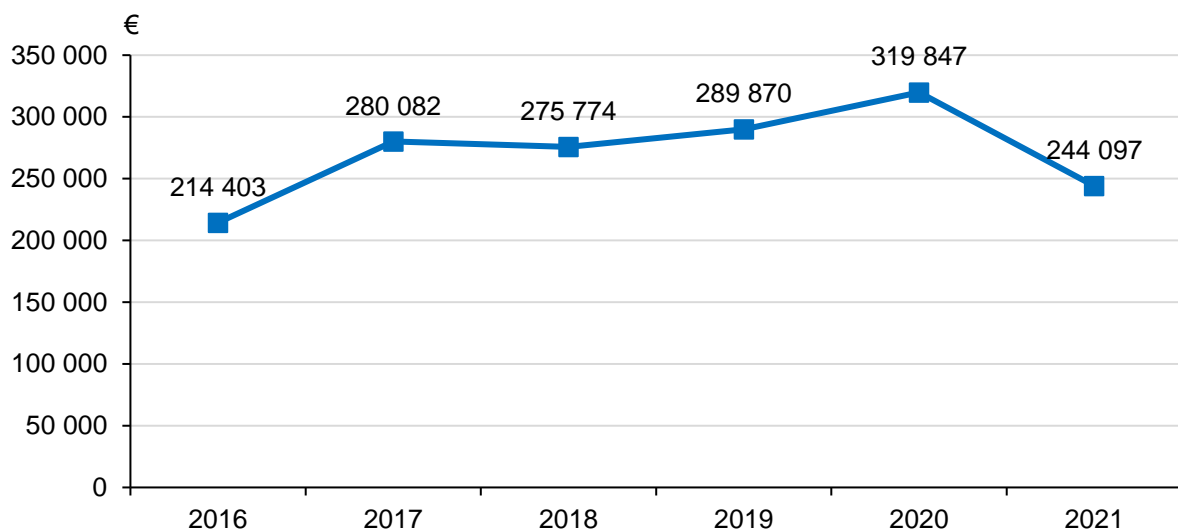
Kaupungin tarjoamassa työterveyshuollossa painopiste on ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyongelmiin puuttumisessa. Työterveyshuoltopalvelujen tuottajana toimi vuoden 2021 loppuun asti Lääkärikeskus Aavan Tapiolan toimipiste.

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 2021 yhteensä 244 097 euroa. Edellisvuoden merkittävä budjettilyitys johtui koronatestauksista, joita ei enää vuonna 2021 ostettu työterveyshuollosta.



**Kuvio 14:** Henkilökunnan työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016–2021

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa vuodelle 2021 asetettuja tavoitteita olivat mm. psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen ja sairauspoissaolojen pienentyminen sekä osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamisen tuki ja varhainen havaitseminen.

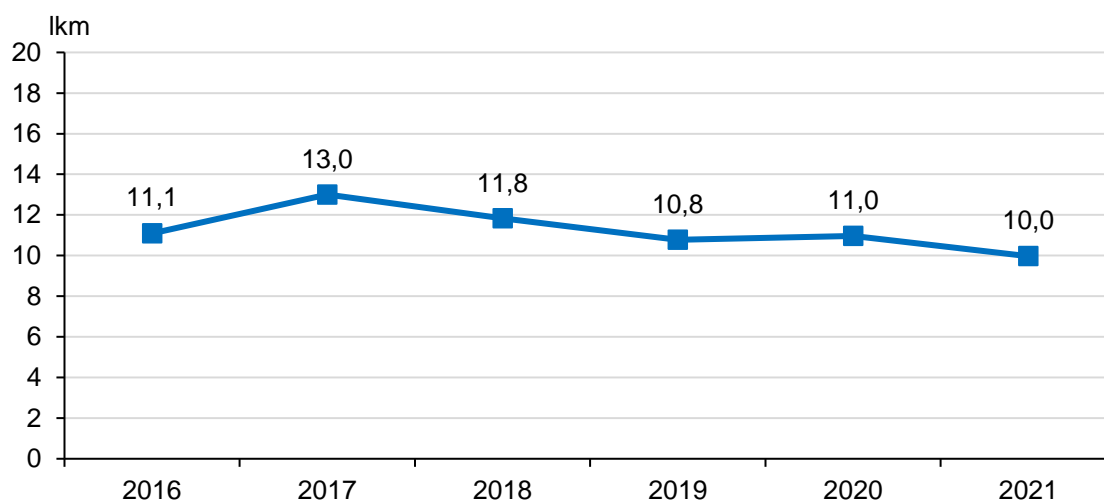
Asetetut tavoitteet saavutettiin varsin hyvin asetettujen mittareiden näkökulmasta. Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuosiin nähden ja työkykyneuvotteluja pidettiin noin 30 kertaa.

## Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuoteen nähden ja olivat selkeästi kuntasektorin keskiarvoa alhaisemmat.

**Taulukko 4:** Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden toimialoittain vuonna 2021<sup>2</sup>

	Sairauspoissaolopäivät	Henkilöt	Päivät/Henkilö
Yleishallinto	999	94	10,6
Sosiaali- ja terveystoimi	2 750	231	11,9
Yhdyskuntatoimi	328	76	4,3
Sivistystoimi	5 135	523	9,8
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>9 212</b>	<b>924</b>	<b>10,0</b>



**Kuvio 15:** Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden vuosina 2016–2021

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

**Taulukko 5:** Eripituisten sairauslomien päivät ja kerrat toimialoittain vuonna 2021

	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	139	71	121	23	214	21	220	10	305	5	999	130
Sosiaali- ja terveystoimi	586	317	336	62	543	49	585	27	700	13	2 750	468
Yhdyskuntatoimi	102	56	88	16	62	5	76	4	0	0	328	81
Sivistystoimi	1 425	771	843	164	806	73	975	47	1 086	22	5 135	1 077
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>2 252</b>	<b>1 215</b>	<b>1 388</b>	<b>265</b>	<b>1 625</b>	<b>148</b>	<b>1 856</b>	<b>88</b>	<b>2 091</b>	<b>40</b>	<b>9 212</b>	<b>1 756</b>

<sup>2</sup> Henkilöiden määrä sisältää kaupungin kaikki työntekijät, mukaan lukien vuoden aikana lopettaneet.

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, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

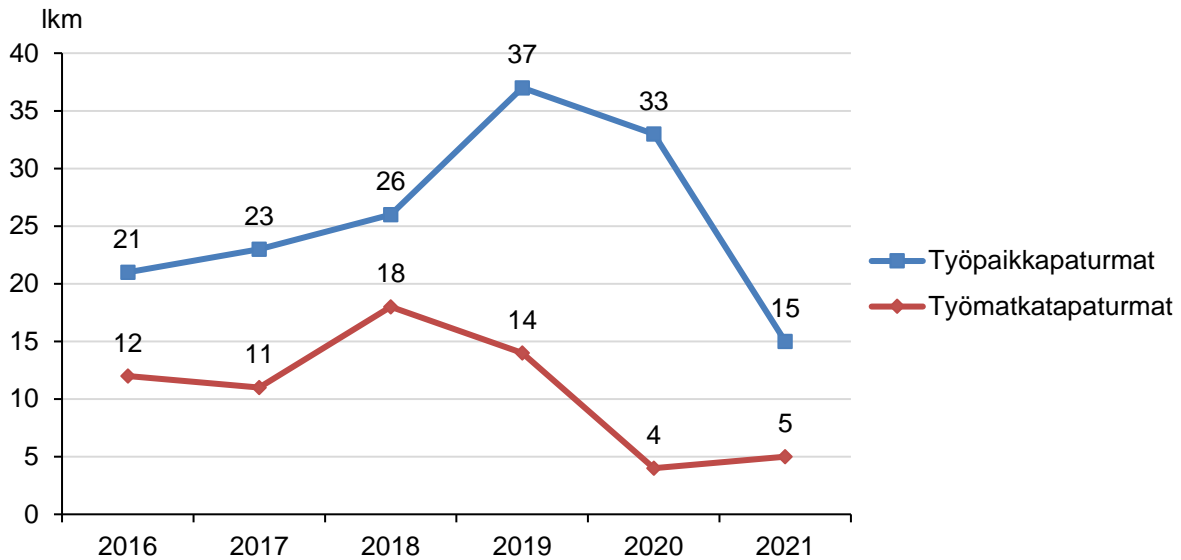
Työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä työsuojeluasioissa toimii työsuojelutoimikunta. Henkilöstöjohtaja toimii myös kaupungin työsuojelupäällikkönä.

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 etätö. Vuonna 2021 sattui 15 työpaikkatapaturmaa (edellisenä vuonna 33). Työmatkatapaturmia oli 5 (edellisenä vuonna 14).



**Kuvio 16:** Työpaikkatapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2016–2021

## 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.

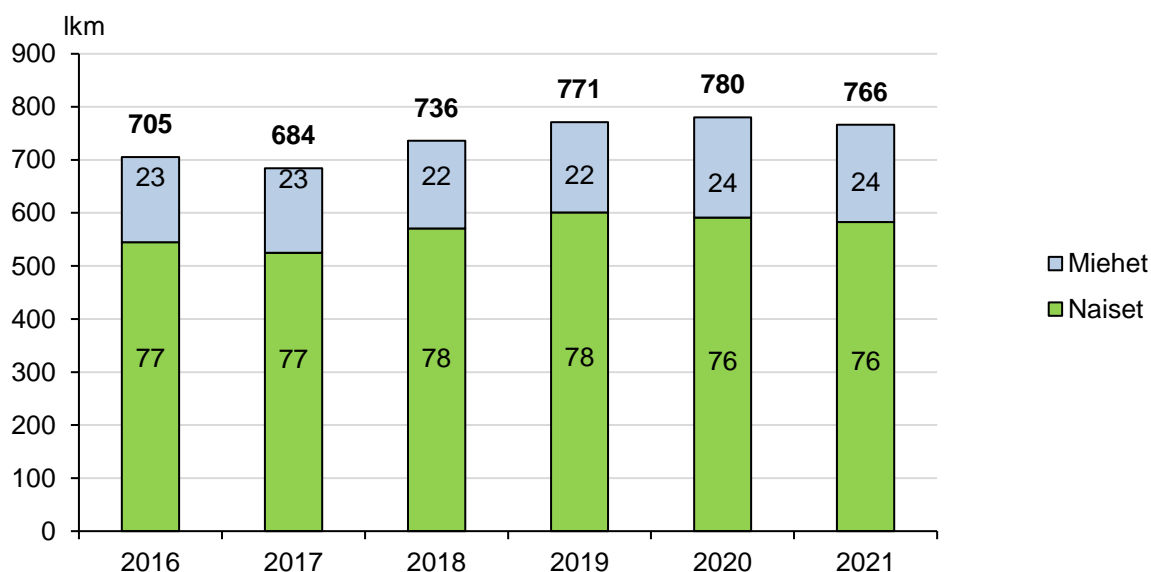
Naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että miehiä ja naisia kohdellaan yhdenvertaisesti työpaikan arjen erilaisissa tilanteissa. Naisilla ja miehillä on työpaikalla samat edut, oikeudet ja velvollisuudet.

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.

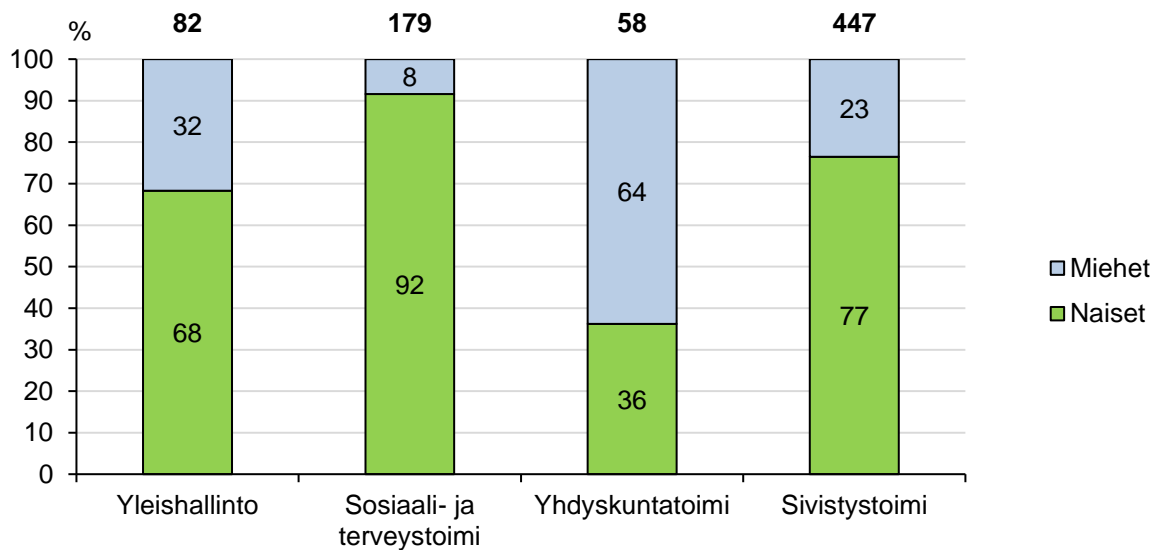
Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistumisen tavoitteena on tasa-arvoisen näkökulman ja ajattelutavan juurtuminen kaikkeen työpaikan henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon ja kehittää sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, jotka tukevat tasa-arvon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

Henkilöstöstä naisia oli 76 %, miehiä 24 %.

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



**Kuvio 17:** Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta vuosina 2016–2021



**Kuvio 18:** Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2021

## Vaikuttavuus

Henkilöstökertomus on yhteenvedo 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.

Tehtyjen Pulssi-kyselyjen ja 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 rekrytointilisiä työvoimapula-alojen rekrytointien varmistamiseksi.