

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja Maari Valli puh. 040 670 8856  
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Kauniaisten kaupungin henkilöstömäärä oli kesäkuun lopussa 661 henkilöä, joista vakituisia oli 511 ja määräaikaisia 150. Henkilötyövuosien määrä yhteensä oli 316 htv:tä.

Kauniaisten palkkakustannukset ovat nousseet 2,7 % (2024: 13 934 039 € ja 2023: 13 566 367 €), mutta henkilöstökulut yhteensä ovat laskeneet 1,4 % (2024: 16 909 166 € ja 2023: 17 154 972 €). Ylitöiden kustannukset ovat vähentyneet 39,3 % (2024: 84 731,83 € ja 2023: 139 573,77 €).

Palkkakustannusten nousussa näkyvät valtakunnalliset sopimuskorotukset kevään ja kesäaikana sekä muut työnantajan maksamat korvaukset sekä lomarahen maksaminen kesäkuussa.

Henkilöstön vaihtuvuus oli 4,14 %.

Sairauspoissaolot ovat laskeneet kaikissa toimialoissa merkittävästi alla olevan taulukon mukaisesti.

Toimiala	1.1.–30.6.2024	1.1.–30.6.2023
Yleishallinto	3,73 pv/hlö	5,31 pv/hlö
Sivistystoimi	3,08 pv/hlö	5,86 pv/hlö
Yhdyskuntatoimi	2,76 pv/hlö	5,95 pv/hlö

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna (2024: 19 067,8 € ja 2023: 15 716,6 €). Tarkastelujakson työterveyshuollon henkilökustannus oli 235,67 €/hlö (2023: 193,74 €/hlö) Tarkastelujakson kustannuksia ovat nostaneet yleinen hintatason nousu, työpaikkaselvitykset (mm. kaupungintalo, työpsykologin luennot, kriisityö ulkoliikuntapaikkojen ja koulujen henkilöstöille).

Työterveyshuollon terveysindeksin mukaan 68 % työntekijöistä ei ole tarkasteluajanjaksolla ollut sairauspoissaoloja ollenkaan. Sairauspoissaoloista suurin osa on tullut omailmoituksella (2024: 1 006 pv ja 2023: 1 676 pv), 1,3 pv 14 % ja 13–30 pv 3 %.

Sairauspoissaolojen suurimmat syyt ovat olleet tuki- ja liikuntaelinsairaudet (2024: 185 pv ja 2023: 337pv), mielenterveydelliset syyt (2024: 156pv ja 2023: 590 pv). Työterveysneuvotteluita käytiin 25 kpl (2023:12 kpl). Työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät 196 pv (2023: 177 pv).

Esihenkilöfoorumissa on kevään aikana käsitelty mm. työkykyjohtamista sekä työkykyjohtamisen välineistöä sekä toimintamalleja. Työkykyneuvotteluissa on käytetty osatyökykyiselle työntekijälle työnmuotoilua sekä määräaikaista sijoittumista uuteen yksikköön. Myös osa-aikaisuudet ja osasairauspäivärahan käyttö on lisääntynyt.

Henkilöstökokemus mittauksessa työpaikansuosittelu eNPS oli 22/100 ja esihenkilö eNPS 38/100. Molempien strateginen tavoitearvo on strategiakauden loppuun mennessä 50/100.

Yleisesti esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa on käyty kaupungin strategisia toimenpiteitä sekä mittareita ja riskienhallinnan kokonaisuuksia. Toimialat ovat aloittaneet henkilöstön kanssa tunnistamaan ja kuvaamaan tärkeimmät prosessit sekä työhajeet.

Rekrytointia on kehitetty hakijalähtöisempään suuntaan, mikä tarkoittaa, että prosessi on hakijalle ohjaava, selkeä ja rekrytoinnin läpimeno on mahdollisimman sujuva ja nopea. Myös rekrytointikanavien käyttöä on tehostettu.

1.1.–30.6.	Rekrytoinnit	Työpaikat	Pasu-laji		Pasu-tyyppi	
			Työsuhte	Virkasuhte	Työsuhte	Virkasuhte
2023	150	233	173	60	86	150
2024	97	113	62	51	51	61
Eroa	53 (-35 %)	120 (-51,5 %)	111	9	35	86

Kaupungilla on ollut täyttölupamenettely käytössä vuoden alusta, jonka vuoksi rekrytointien ja avoimien työpaikkojen määrät ja täyttö ovat olleet merkittävästi pienemmät edelliseen vuoteen verrattuna. Täyttölupamenettely on osa taloudentasapainottamiseen liittyvää toimintaa.

Henkilöstöjohtaja Maari Valli:

Henkilöstöjaosto merkitsee henkilöstöraportin 1.1.–30.6.2024 tiedoksi.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.