

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024



KAUNIAISTEN KAUPUNKI GRANKULLA STAD

HENKILÖSTÖJAOSTO 18.2.2025

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	9
3.1 Palkat ja palkkiot.....	9
3.2 Työehtosopimukset ja palkkauksen periaatteet.....	10
3.3 Kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen kehittäminen	11
3.4 Sijaisuuksien kustannukset.....	11
4 Rekrytointi	13
5 Työhyvinvointi ja työsuojelu	13
5.1 Työkyvyn edistäminen ja työterveystoiminta	13
5.2 Sairauspoissaolot	15
5.3 Työsuojelutoiminta.....	17
5.4 Työtapaturmat	18
5.5 Työhyvinvointitoiminta	18
5.6 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	19
5.7 Henkilöstökokemusmittaus	20
5.8 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut	21
6 Osaamisen ja suorituksen johtaminen	22
6.1 Henkilöstökoulutus	22
7 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	24
8 Yhteistoiminta	26
Liite: Henkilöstö 2024 ja tehtävät	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

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 resurssiviisaasti tulevaisuutta rakentava, elävästi kaksikielinen ja monikulttuurinen Grani”. Strategiaan on kirjattu henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen, jossa on tavoitteeksi asetettu veto- ja pitovoimainen työpaikka sekä pääkaupunkiseudun osaaavin henkilökunta. Talousarvion yhteydessä hyväksyttävä henkilöstösuunnitelma luo raamit kullekin toimintavuodelle. Oikein kohdistuvan henkilöstöresurssin lisäksi on tärkeää, että työyhteisöjen toimivuus varmistetaan muun muassa hyvään johtamiseen, työilmapiiriin sekä työyhteisötaitoihin panostamalla. Silti eteen voi tulla yllättäviä tilanteita, jotka vaativat nopeaa toimintaa ja uudenlaisia toimintatapoja. Hyvän henkilöstöpolitiikan ja yhteisten toimintatapojen takaamiseksi päivitettiin vuoden aikana erilaisia toimintamalleja ja ohjeistuksia.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä alittui merkittävästi verrattuna Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n julkisen työntäjän tilastoon 2024. Henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 15,4 % ja kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna (2023: 11,4 %). Vuoden aikana kehitimme digitaalisia prosesseja sekä työkykyjohtamista. Esihenkilöfoorumia järjestettiin säännöllisesti ja sen sisältöä ja osallistavuutta laajennettiin.

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

Hyvä työnantajakuva perustuu osaavaan, motivoituneeseen ja sitoutuneeseen henkilöstöön. Kauniaisissa työnantajakuvaa kehitetään edelleen kilpailukykyisellä palkkauksella, työn joustavuudella sekä henkilöstöä osallistamisella työn ja toiminnan kehittämiseen. Työnantajana tuemme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemme syrjintää. Tavoitteena on kannustava, arvostava ja moninaisuutta hyväksyvä työyhteisö.

Kuntatalouden muuttuneen rahoituspohjan myötä loppuvuodesta laaditun talouden tasapainottamisohjelman lisäksi käynnistyi koko kaupunkia koskevat tuotantotapaselvitykset, jotka aiheuttivat paljon huolta, vaihtuvuutta sekä epätietoisuutta.

Muutosvuodesta huolimatta tilastot kertovat onnistumisista arjessa sekä työntekijöiden sitoutumisesta ja osaamisesta. Tästä on hyvä jatkaa eteenpäin.

Kiitos kuulu kaikille, jotka ovat mahdollistaneet vuoden 2024 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 2024.

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 seitsemän kertaa.

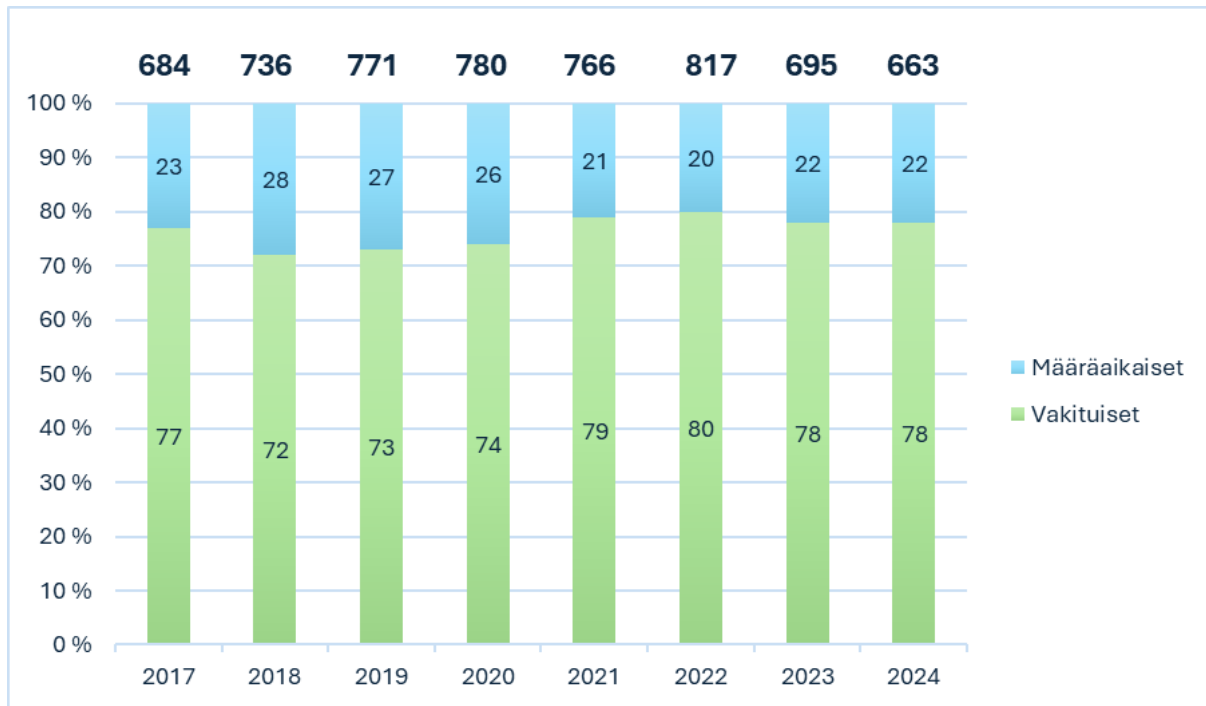
Varsinaiset jäsenet	Varajäsenet
Johan Johansson, puheenjohtaja	Mikko J. Salminen
Mikko J. Salminen, varapuheenjohtaja	Sami Villa
Suvi Kiesiläinen	Susanna Westermarck

Taulukko 1: Henkilöstöjaosten jäsenet.

2.3 Henkilöstömäärä ja rakenne

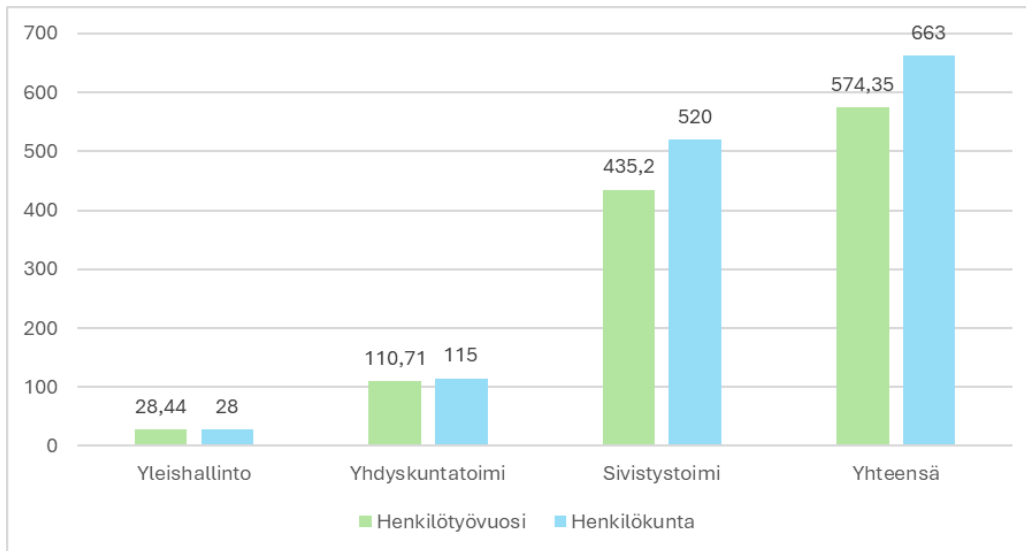
Henkilökunnan määrä **31.12.2024 oli 663** (2023: 695). Lukuun sisältyvät kaikki tuona päivänä voimassa olleet vakituiset (78 %) ja määräaikaiset palvelussuhteet (22 %).

Henkilökunnan määrä sisältää kaikki kaupungin henkilökunnan voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2024. Lukuun sisältyvät näin ollen esimerkiksi kaikki perhevapailla olevat ja näiden sijaiset.



Kuvio 2: Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden prosenttiosuudet henkilökunnasta vuosina 2017–2024.

Henkilöstömäärä kuvaa montako henkilöä työskentelee organisaatiossa, mutta se ei kerro todellista henkilöstöresurssia, jolla työ tuotetaan. Henkilöstömäärän rinnalla on tärkeä seurata henkilötövuoden (HTV) kehittymistä. Henkilötövuosi mittaa yhden työntekijän koko vuoden työpanosta. Henkilötövuodesta vähennetään kaikki poissaolot sekä osa-aikaisuudet. Henkilötövuosi kuvaa todellisen, käytettävissä olevan henkilöstön tuottaman työpanoksen. Kaupungin henkilöstömäärä on ollut 663 työntekijää, mutta palvelut on tuotettu 574 henkilötövuodella (kuvio 3).

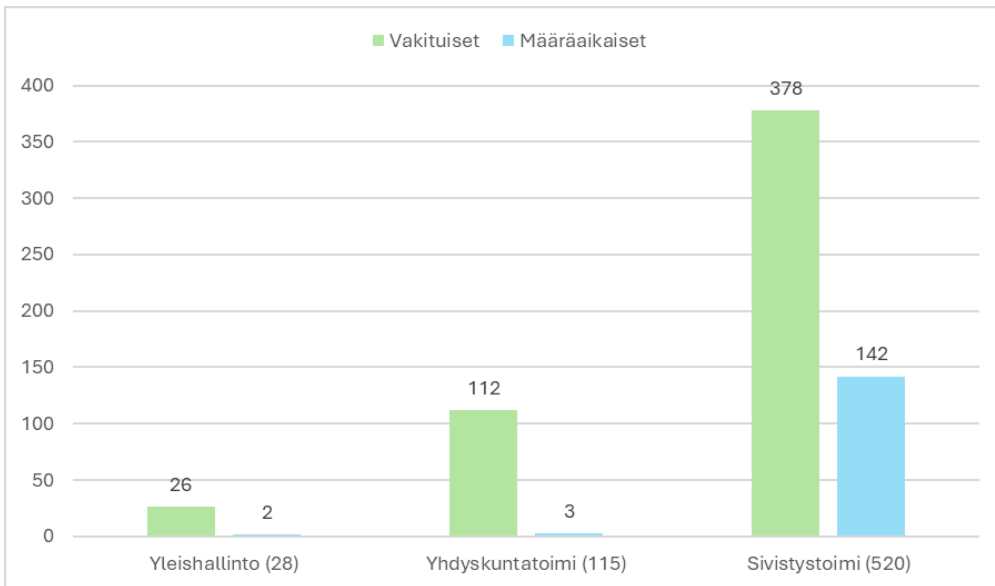


Kuvio 3. Henkilötyövuosi ja henkilökunnan määrä 2024.

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 on ollut käytössä täyttölupamenettelyä vuoden 2024 aikana. Kaikki rekrytointi tarpeet on käsitelty kaupungin johtoryhmässä. Toimialat ovat voineet omassa harkinnassaan päättää olla täyttämättä avoimeksi tullutta tehtävää, tai esittää muutoksia tehtäväpohjaan suhteessa palvelutoiminnan muuttuviin tarpeisiin. Lisäksi kaikilla toimialoilla on tarkasteltu kriittisesti toimintoja ja prosesseja talous- ja tehokkuusnäkökulmasta.

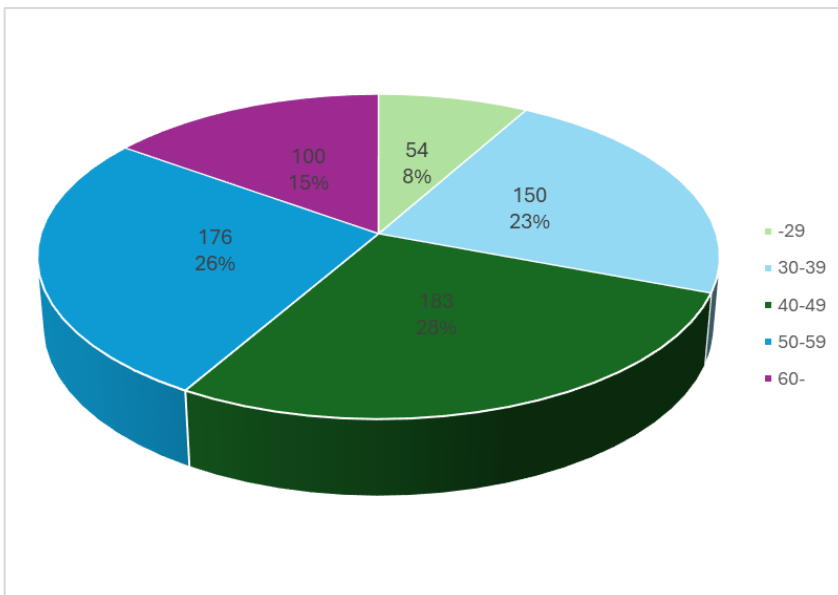
Henkilöstö palkataan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin. Henkilöstöstä suurin osa (78 %) oli vakinaisessa palveluksessa. Määräaikaiseen palvelussuhteeseen palkattaessa tulee määräaikaisuudelle olla jokin lainmäärittämä peruste. Yleisin peruste on sijaisuus. Muita työ- ja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



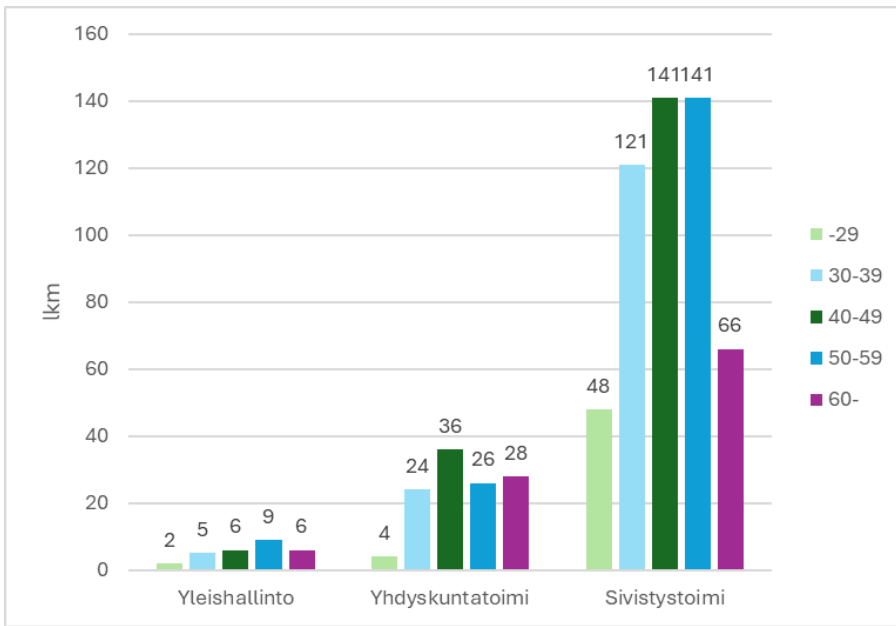
Kuvio 4. Henkilökunnan määrä sekä vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden osuudet henkilökunnasta toimialoittain vuonna 2024.

2.4 Henkilöstön ikä ja sukupuolijakauma

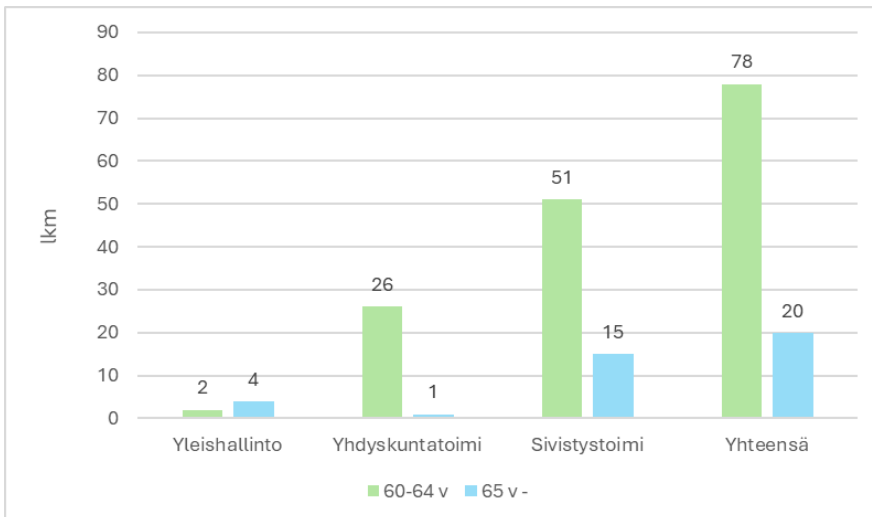
Ennakoivaa henkilöstösuunnittelua tehdään toimialakohtaisesti, joissa huomioidaan muun muassa ikä ja eläköityminen, osaaminen sekä henkilöstörakenne. Suurin osa työntekijöistä vuonna 2024 olivat iältään 40–49 vuotta tai 50–59 vuotta.



Kuvio 3: Henkilökunnan ikäjakauma vuonna 2024.



Kuvio 4: Henkilökunnan ikäjakauma (lkm.) toimialoittain vuonna 2024.



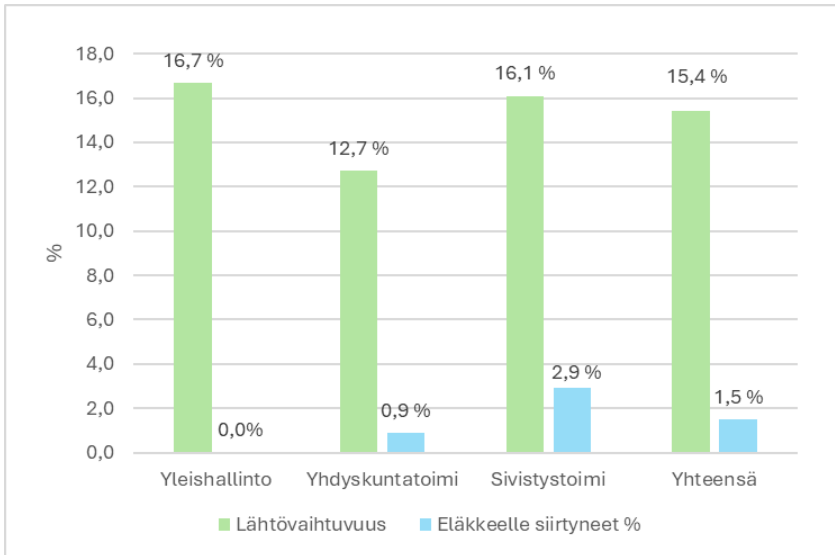
Kuvio 5: Toimialoittain 60–64-vuotiaat ja 65 vuotta täyttäneet.

Vuoden 2024 lopulla vakituudessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä äidinkieleltään oli suomenkielisiä 64,67 %, ruotsinkielisiä 31,29 % ja muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä 4,04 %. Henkilöstöstä naisia oli 72 % ja miehiä 28 %.

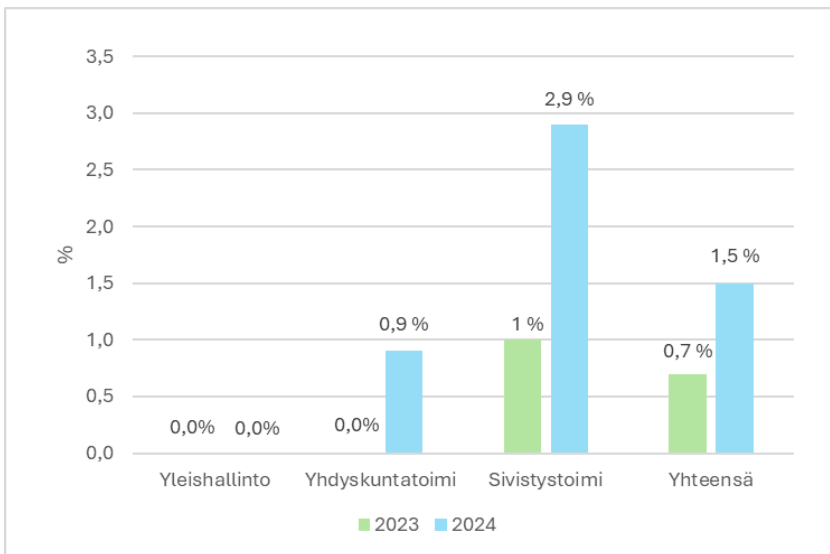
2.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus nousi vuonna 2024 edellisvuoteen nähden. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 15,4 % (2024: 11,4 %). Vaihtuvuuden syitä ovat työntekijän muutto, toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen, palkkaus tai alan vaihtaminen. Kiristyneen taloustilanteen takia henkilöstöresurs-

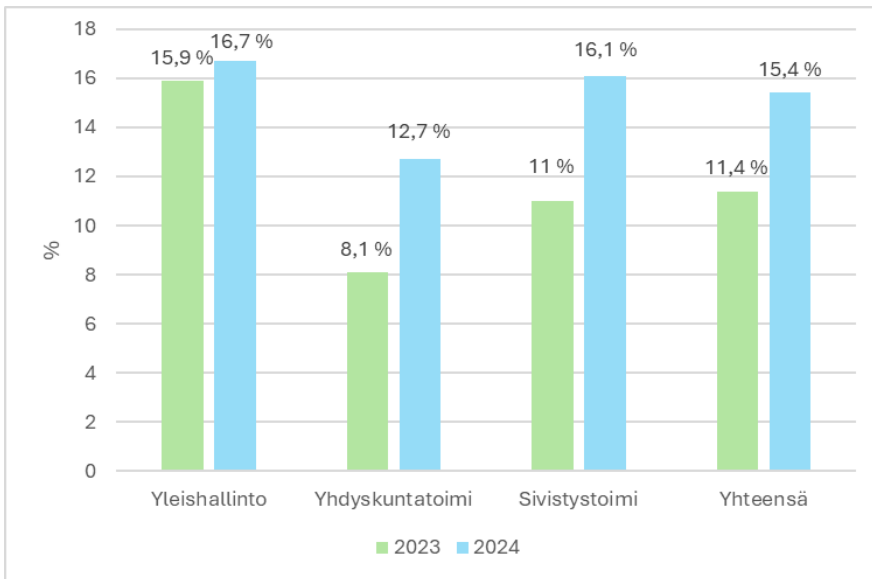
seja on vähennetty. Tämän takia henkilöstö on tehnyt yhä laajempia työtehtäviä ja koettu kuormittuneisuus on lisääntynyt. Vuodenaikana käynnistetyt tuotantotapaselvitykset lisäsivät henkilöstössä huolta ja epävarmuutta, jotka osaltaan vaikuttivat työnantajan vaihtuvuuteen. Työvoiman vaihtuvuutta yleisesti selittää avointen työpaikkojen määrä.



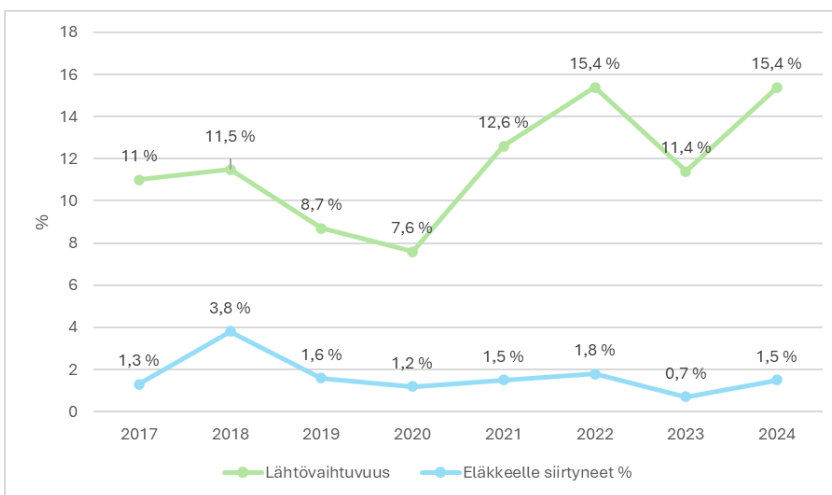
Kuvio 6.1: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2024.



Kuvio 8: Vakituisen henkilökunnan eläkkeelle siirtyneiden osuus vuonna 2024 ja vertailu vuoteen 2023.



Kuvio 8.2. Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus vuonna 2024 ja vertailu vuoteen 2023.



Kuvio 7: Vakituisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyneiden osuus vuosina 2017–2024.

Kuntatyöntekijät voivat tällä hetkellä jäädä vanhuuseläkkeelle 63–68 vuoden iässä oman valintansa mukaan. Kaupungin palveluksesta jäi kuusi henkilöä vanhuuseläkkeelle vuonna 2024 ja heidän keski-ikänsä oli 65,2vuotta.

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 2,27 % ja OVTES 1,50 %. 1.6.2024 lukien, jolloin myös määritettiin palkkausluvun 3§:n vähimmäispalkka 1 785,63 €. Keskitetty järjestelyerä oli 0,73 % sekä paikallinen kehittämisohjelmaerä KVTES 1,0 %, OVTES 0,60 % ja OVTES osio G 1,0 % ja TS 0,881 % kohdennettiin paikallisneuvotteluihin 1.6.2024. Kesäkuussa maksussa olivat myös lomarahat.

Henkilöstömenot olivat vuonna 2024 yhteensä 32 501 879 € (2023: 32 481 548 €). Henkilöstömenot kasvoivat 0,06 % edelliseen vuoteen verrattuna, mutta pienenevät vuoden aikana talousarviosta tilinpäätöksen 758 911 €.

	TA 2024	TP 2024	Erotus	TA %-muutos 2023–2024
Yleishallinto	-2 637 193,00	-2 279 645,86	-13,56 %	-38,63 %
Yhdyskuntatoimi	-6 611 945,00	-6 013 259,73	-9,05 %	56,27 %
Sivistystoimi	-24 011 652,00	-24 208 973,48	0,82 %	1,50 %
Koko kaupunki	-33 260 790,00	-32 501 879,07	-2,28 %	3,34 %

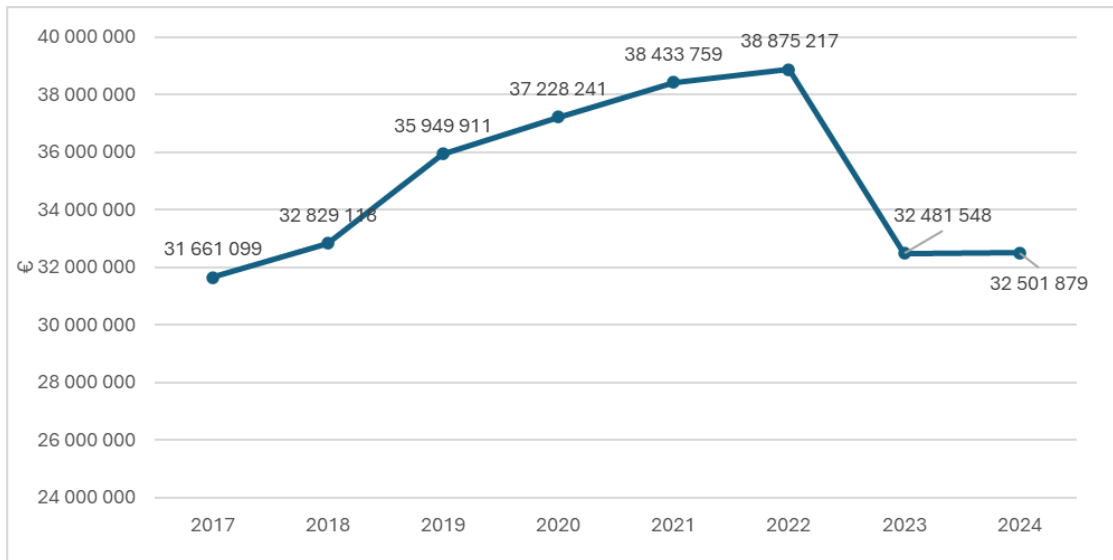
Taulukko 2. Henkilöstömenot TA > TP vuonna 2023–2024.

Yleisesti voidaan todeta, että henkilöstömenojen hallintaan on vaikuttanut toimialojen omaehtoinen avoimeksi tulleiden tehtävien täyttämättä jättäminen, silloin kun se on ollut mahdollista, koko vuoden kestänyt rekrytointilupakäytäntö ja vanhojen vuosilomien poisittäminen, sekä ylityön rajoittaminen. Vuoden aikana käynnistynyt tuotantotapaselvitys sekä kiristynyt henkilöstöressurssien käyttö (koettu kuormittuneisuus) lisäsi osaltaan henkilöstön lähtövaihtuvuutta. Lähtövaihtuvuuden tuoma rekrytointihaasteet osassa asiantuntijarekrytointia on ollut haastavaa, jonka myötä tehtäviä ei saatu täytettyä.

Yhdyskuntatoimen talousarviomuutos johtuu ruoka- ja puhdistuspalvelutoiminnan siirtymisestä ko toimialaan yleishallinnosta.

Yleishallinnossa henkilöstöressurssit ovat pienentyneet ja mm. IT-päällikkö on puuttunut lähes vuoden.

Sivistystoimen henkilöstömenoissa näkyy hankerahoituksella katetut henkilöstömenot, jotka näkyvät toisaalta myös tulopuolella ja lomapalkkavelkojen aiheuttama laskennallinen vaikutus.

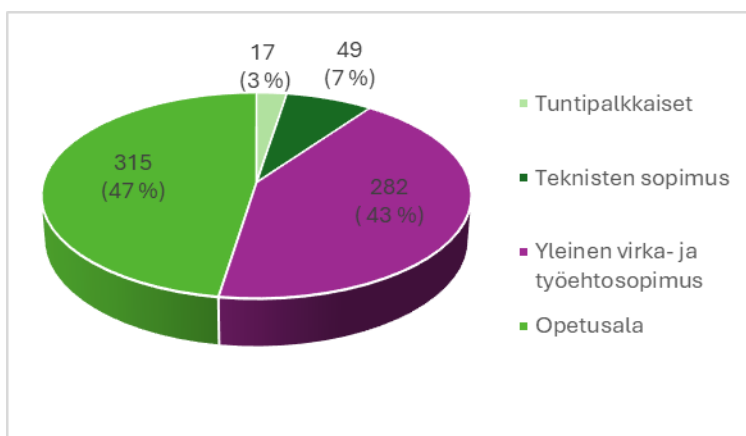


Kuvio 10. Henkilöstökulut vuosina 2017–2024.

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 8: Henkilökunta kunta-alan sopimusten piirissä vuonna 2024.

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 määriteltyjen henkilökohtaisten taitojen perusteella. Tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi muun muassa paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso. Lisäksi maksetaan työkokemuksen perusteella työkokemuksellista työehtosopimusten määrittämällä tavalla.

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 2024 aikana 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 2024 järjestelyerien avulla. Vuoden 2024 järjestelyerien painopiste oli ennakkoon sovittuna kaupungin matalapalkkojen korjaamiselle sekä asiantuntija tehtävien eri tasojen tarkastamiselle. Kevään aikana tarkistettiin ja uudistettiin tehtäväkuvia toimialojen tarpeesta.

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

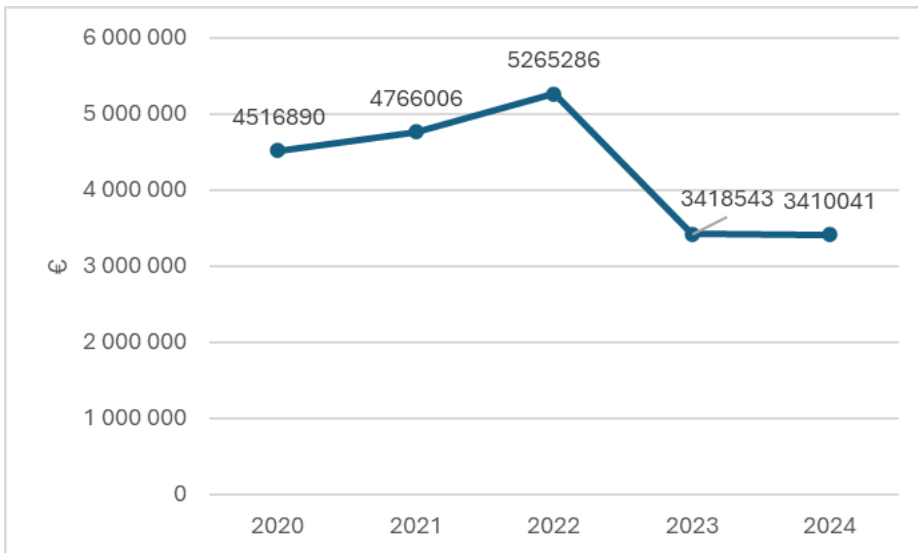
Palkitseminen voi tapahtua rahallisena kertapalkkiona, jota voidaan käyttää joko yksilön tai ryhmän palkitsemiseen. Sen perusteena voi olla esimerkiksi selkeät parannukset työn tuottavuudessa tai erinomainen asiakaspalaute. Kertapalkkiolla tulee olla yhteys strategiaan tavoitteisiin. Tavoitteena on kehittää 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 €.

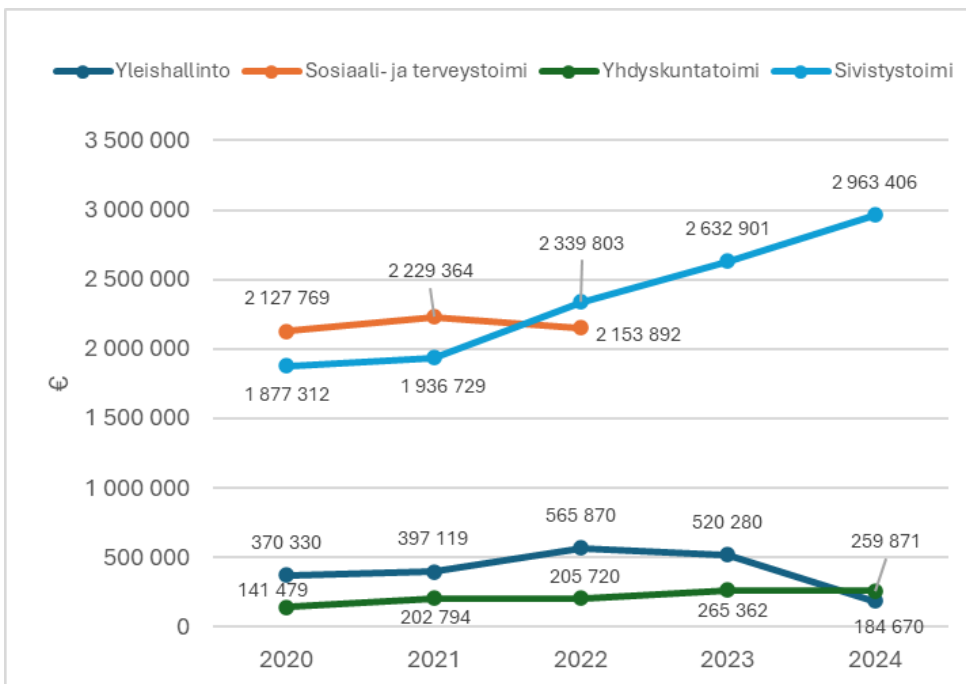
3.4 Sijaisuuksien kustannukset

Palvelutoiminnassa käytetään lyhyitä, määräaikaisia palvelusuhteita suunnitellusti tai äkillisesti sijaistamaan esimerkiksi lakisääteisissä poissaoloissa tai täyttämään lain määrittämä mitoitusta tai osaamista. Kustannusten merkittävä alentuminen vuonna 2022 johtuu sosiaali- ja terveystoiminnan siirtymisestä hyvinvointialueelle. Sijaisten ja tilapäisten palkkakulut pysyivät vuonna 2024 lähes samalla tasolla kuin viime vuonnakin 2023.



Kuvio 9: Sijaisten ja tilapäisten palkat koko kaupungissa 2020–2024.

Sivistystoimen toimialassa sijaistamisen kustannukset ovat nousseet vuoteen 2023 verrattuna. Sivistystoimen sijaisten ja tilapäisten palkkakustannusten kirjaamiskäytäntöä on korjattu vuoteen 2023 verrattuna, jolloin esihenkilöt kirjasivat sijaisten ja tilapäisten palkkoja määräaikaisten tileihin. Toisaalta Sivistystoimessa on luovuttu alkuvuoden aikana Seure Oy:n sijaisten ja keikkalaisten käytöstä (vrt. palvelujen ostot) ja siirrytty vahvistamaan omaa henkilöstä.



Kuvio 10: Sijaisten ja tilapäisten palkat toimialoittain 2020–2024.

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 2024 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 työnantajakuva kirkastamaan. Tätä työtä on jatkettu vuoden 2024 aikana.

Rekrytoinnin haasteita ilmeni varhaiskasvatuksessa, mikä näkyi kelpoisten työntekijöiden liian matalasta henkilöstömäärästä. Tilakeskuksen ja Kuntatekniikan asiantuntija rekrytoinnit kiinnostivat laajasti. Haasteita on ollut yksittäisten asiantuntijatyön rekrytoinneissa ja kielitaitovaatimuksia on jouduttu tarkastamaan tietyissä tehtävissä vuoden aikana. Vuoden 2024 aikana rekrytointihaasteet olivat lähinnä yksittäisiä tapahtumia ja rekrytoinnit onnistuivat pääsääntöisesti hyvin. Ruoka- ja puhdistuspalveluiden rekrytoinnit monikulttuuriseen työyhteisöön onnistuvat loistavasti.

5 Työhyvinvointi ja työsuojelu

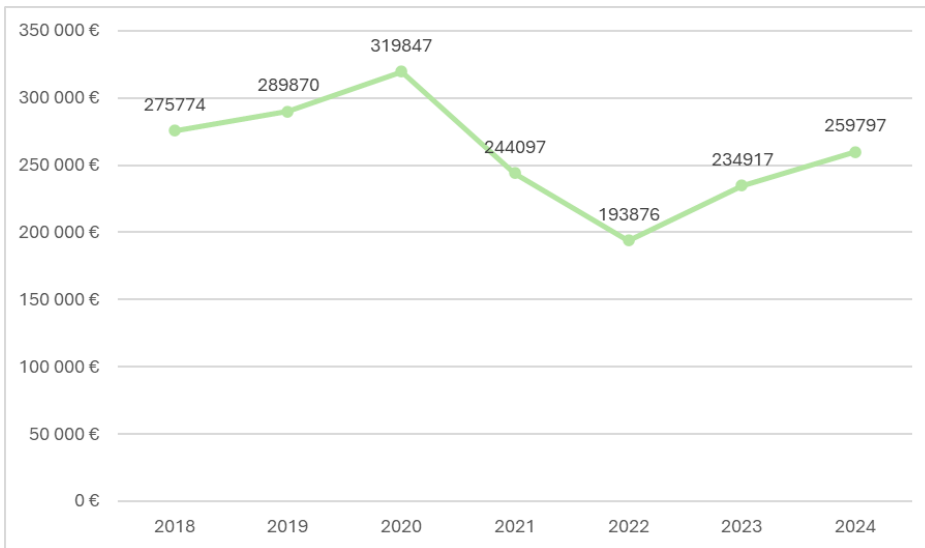
Työsuojelu on työnantajan viranomaisvalvottua ja lakisääteistä toimintaa. Työsuojelutyön tehtävänä on parantaa työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä. Tavoitteena on parempi työturvallisuus eli työtapaturmien, terveyshaittojen, sairauksien ja vammojen ehkäiseminen. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin 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 11: Henkilökunnan työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2024.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 261 139 euroa (2023: 234 917 €). Vuosikustannukset olivat työntekijää kohden 414 € (2023: 338 €). Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023 yhteensä noin 8 %.

Kustannusten nousua osittain selittää vuoden 2024 aikana kaksi akuuttia kriisityötä vaatinutta merkittävää tapahtumaa sekä työterveyshuollon hyvä lääkärisaataavuus, mikä mahdollisti palvelun käytön kasvua. Työterveyshuollon kustannusten kasvussa on huomioitava, että työkykyneuvotteluita on pidetty huomattavasti enemmän edelliseen vuoteen verrattuna ja kaupungin sairauspoissaolot ovat pienentyneet sekä enneaikaiset eläköitymiset ovat käytännössä olemattomat.

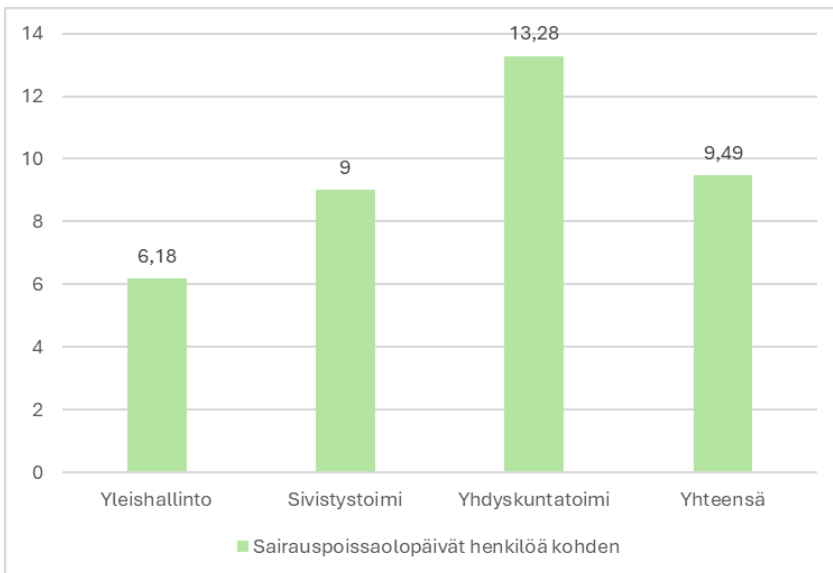
Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa vuodelle 2024 asetettuja tavoitteita olivat muun muassa psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen ja sairauspoissaolojen pienentyminen sekä osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamisen tuki ja varhainen havaitseminen. Tavoitteet saavutettiin varsin hyvin asetettujen mittareiden näkökulmasta.

Käytössä oleva työkykymalli edesauttaa pitkittyvien sairauspoissaolojen seurantaan ja tukee pitkältä sairauspoissaololta tapahtuvaa työhön paluuta. Työkykymallin mukaisia työkykyneuvotteluja pidettiin työterveyshuollossa vuoden 2024 aikana 51 kertaa (2023: 30 kertaa).

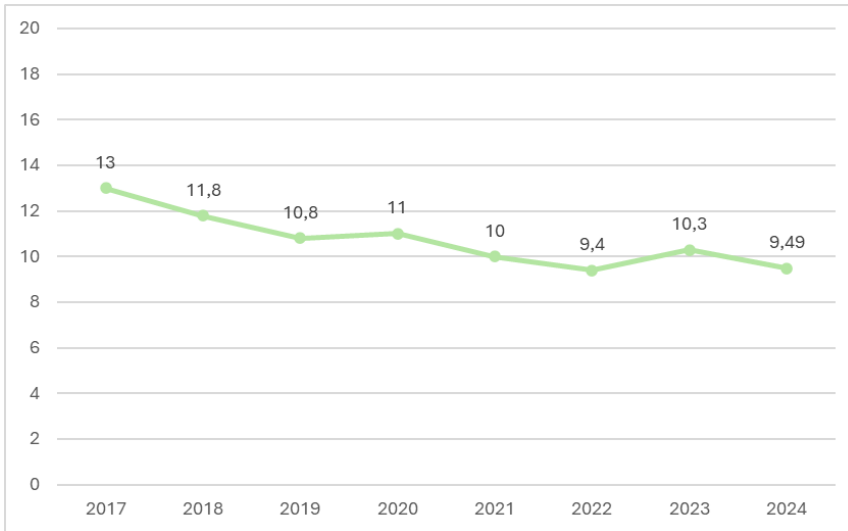
Pitkittyviin sairauspoissaoloihin reagoiminen on tärkeää, koska pitkittyvät sairauspoissaolot ennakoivat usein ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä. Kaupungista on jäänyt vuosittain yksittäisiä henkilöitä kuntoutustuelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle ja työkyvyttömyysperusteisten eläkemuotojen alkavuus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

5.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot olivat työntekijää kohden 9,4 pv/hlö (2023: 10,3 pv/hlö) ja olivat selkeästi kuntasektorin keskiarvoa alhaisemmat. Kuntasektorin poissaolopäiviä muodostui sairauden vuoksi viime vuonna keskimäärin 20,7 pv/hlö (2023: 16,5pv/hlö). Julkisen kuntatyöntekijän sairauspoissaolot myös pitkittyivät, mikä poikkeaa kaupungin profiilista.



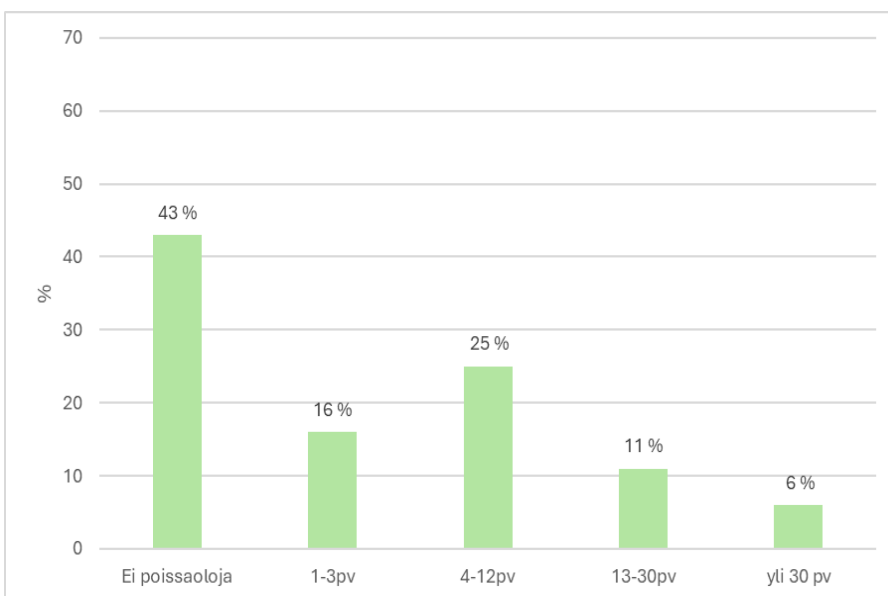
Kuvio 15: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden toimialoittain vuonna 2024.



Kuvio 12: Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden vuosina 2017–2024.

Eniten työkyvyttömyyttä aiheuttivat edellisvuosien tapaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet 33 % (tulesairaudet) ja mielenterveydelliset syyt 20 %, ahdistuneisuuden ja stressin takia työterveyskäyntejä oli noin 10 % (2023: 12 %), flunssan ja muun kausitautien takia käyntejä oli n. 12 %. Merkittävimmät tules-sairaudet kohdentuivat varhaiskasvatukseen, jossa joudutaan paljon nostamaan sekä työskentelemään aikuisen näkökulmasta matalalla (esim. lasten pukeminen) sekä ruoka- ja puhdistuspalveluiden työhön.

Työterveyshuollon terveystiedon mukaan 43 % henkilöstöstä ei ole ollut pois sairauden takia vuoden 2024 aikana (2023: 58 %). Pitkiä (yli 60 pv) sairauspoissaoloja oli vain vähän, noin 1 % (2023: 2 %).



Kuvio 13: Henkilöstön sairauslomien päivät 2024 (terveysprosentti).

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 toimialojen edustajien ja Espoon ympäristöterveyden ja työsuojelutoimikunnan lisäksi saadaan tietoa työterveyshuollon kautta.

Työpaikkaselvitykset ovat osa työnantajan lakisääteistä toimintaa yhdessä työterveyshuoltotoiminnan kanssa. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää, arvioi työn ja työpaikan olosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden sekä arvioi millainen merkitys niillä on työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Työpaikkaselvitykset tehdään osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Vuoden 2024 aikana työsuojelun työpaikkaselvitykset tehtiin rakennuskonttorille, kaupungintalolle, ruoka- ja puhdistuspalveluihin ja liikuntapalveluihin. Kaupungintalon työpaikkaselvityksen pohjalta työterveyshuollon työpsykologi piti henkilöstölle psykososiaalisen kuormituksenhallintaan liittyvän purkutilaisuuden. AVI ilmoitti työsuojelutarkastuksesta Rakennustoimistolle. Käynnistä saatiin toimintaohjeita sekä korjattiin havaittuja puutteita, joiden pohjalta kehitettiin mm. riskienhallintaa.

Vuoden 2023 aikana uudistettiin työsuojelun- ja työhyvinvoinnin toimintaohje sekä luotiin työsuojelutoiminnan yhteiset rakenteet ja mallit työsuojeluasioiden käsittelyyn toimialoissa. Työsuojelun suurimmat haasteet ovat olleet psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa, johon vaikuttavat erityisesti myös yhteiskunnan ilmiöt.

Yhdyskuntatoimen yhteistoimintaryhmä kokoontunut, eikä esiin noussut epäkohtia, jotka olisi käsitelty edelleen toimialan johtoryhmässä tai työsuojelutoimikunnassa. Yhdyskuntatoimen toimialajohtajan mukaan suuresta työmäärästä huolimatta yhteishenki ja työilmapiiri sekä henkilöstön työmotiivisuus ja sitoutuneisuus on ollut hyvää.

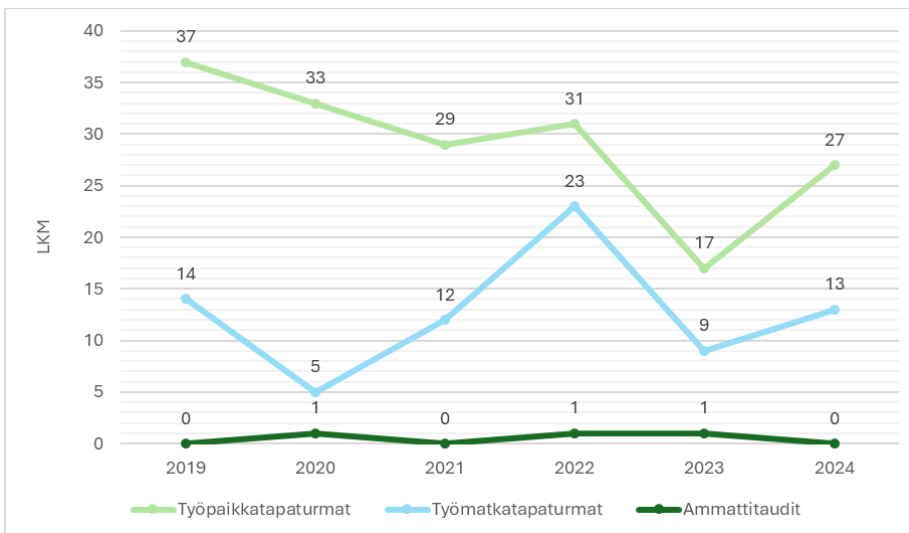
Työsuojeluilmoituksia vuoden aikana ei tullut yhtään, mikä kertoo esihenkilöiden ja työntekijöiden valmiudesta käsitellä ja sopia ristiriitoja välittömästi. Vuoden aikana työsuojelutoimintaa on tehty aikaisempaa enemmän yhteistyössä toimialojen kanssa sekä yhdessä kaupungin esihenkilöiden kanssa käsitelty ennakointia, työväliteistöä ja toimintamalleja eri tilanteisiin. Työsuojelun vuosi on

ollut kohtuullisen rauhallinen ja suunta on oikea asioiden sekä toimintamallien kehittymiseen välittömässä arjessa. Alkuvuodesta sattui kaksi erityisen vakavaa tapahtumaa, jossa toisessa menehtyi kaupungin työntekijä ja toisessa sivullinen. Molemmat tapahtumat aiheuttivat merkittävän kriisityön.

Muuttuneen talustilanteen takia henkilöstömäärän vähennykset ja työn kehittäminen sekä uudet toimintatavat, että työvälitteet työskennellä eivät kaikkien kohdanneet. Hallituksen päätöksellä käynnistyi koko kaupunkia koskeva tuotantotapaselvitys, mikä aiheutti erityisesti loppuvuodesta paljon huolta aiheuttavia kysymyksiä ja keskusteluita henkilöstössä.

5.4 Työtaturmat

Työtaturmien määrä on laskenut merkittävästi vuodesta 2022. Syynä vuoden 2022 ja 2023 lukujen erona on sosiaali- ja terveystoimen siirtyminen hyvinvointialueelle. Vuonna 2024 sattui 27 työtaturmaa (2023: 17). Kuntatekniikassa työtaturmia oli nolla. Työmatkataturmia oli 13 (2023: 9). Vuonna 2024 työtaturmien tyypillisin vahingoittumistapa oli kompastuminen tai kaatuminen. Ammattitauteja ei esiintynyt lainkaan.



Kuvio 19: Työpaikkataturmien, työmatkataturmien ja ammattitautien lukumäärät vuosina 2019–2024. (lähde Pohjola)

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 kyvykkyydet, 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 2024 olivat muun muassa seuraavat:

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

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

Toimialat järjestivät tyhy-päiviä vaihtelevilla ohjelmilla henkilöstölleen. Kaupunki tarjosi henkilöstölle joululounaan ja joulupuuroa. Heikentyneestä taloudellisesta tilanteesta johtuen pikkujouluja ei ollut mahdollisuus järjestää, mutta kaupunki muisti henkilöstöä joulukukalla, joka oli mahdollisuus hakea henkilökorttia vasten Kauniaisten kahdesta kukkakaupasta, joka oli arvoltaan 30 €.

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 kaksi päivää tehdään läsnätyötä omalla työpisteellä. Etätönohjetta päivitettiin vuoden 2024 aikana.

Etätöitä on mahdollista tehdä useissa tehtävissä ja niistä tehdään edelleen etätöösopimus. Etätöösopimus tehdään myös kaikkien niiden kanssa, jotka tekevät etätöitä satunnaisesti. Etätöön osalta tulee aina muistaa yhtenäisten pelisääntöjen merkitys sekä työsuojelliset 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.

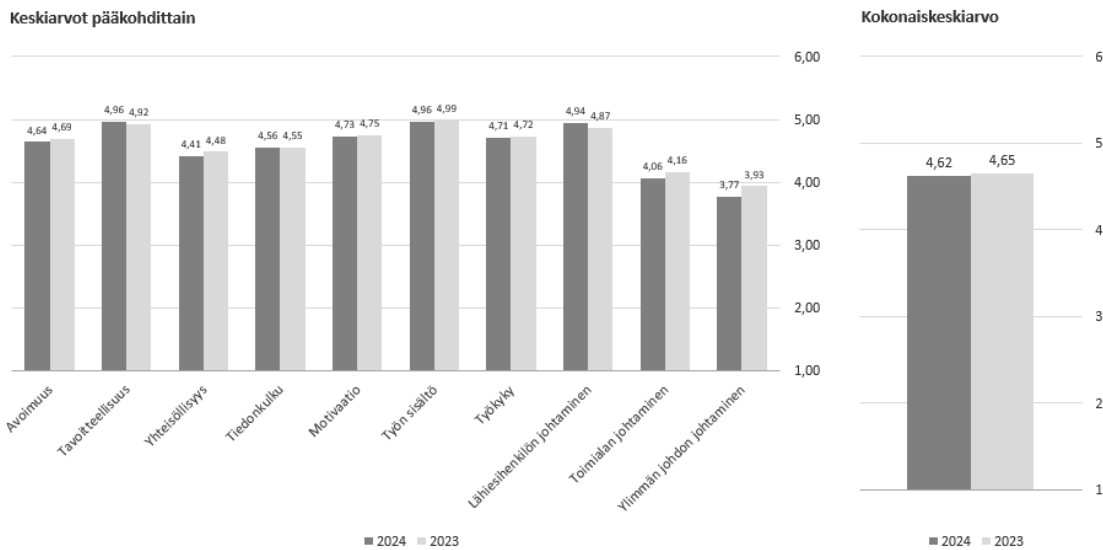
5.7 Henkilöstökokemusmittaus

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 2024 henkilöstökokemusmittaus tehtiin laajan työhyvinvointikyselyn muodossa, johon osallistui 374 työntekijää. Koko kaupungin vastausprosentti oli 57 %. Saimme vastausten kokonaiskeskiarvoksi 4,62 (2023:4,65) (arvoilla 0–6), työpaikan suosittelevuus eNPS 22 (2023:22) asteikolla (-100+100) ja esihenkilö eNPS 45 (2023:36) asteilla (-100+100).

Kaupungin strategiakauden tavoitteeksi työpaikansuositteluvuus ja esihenkilö eNPS indeksit on asetettu arvolle 50.

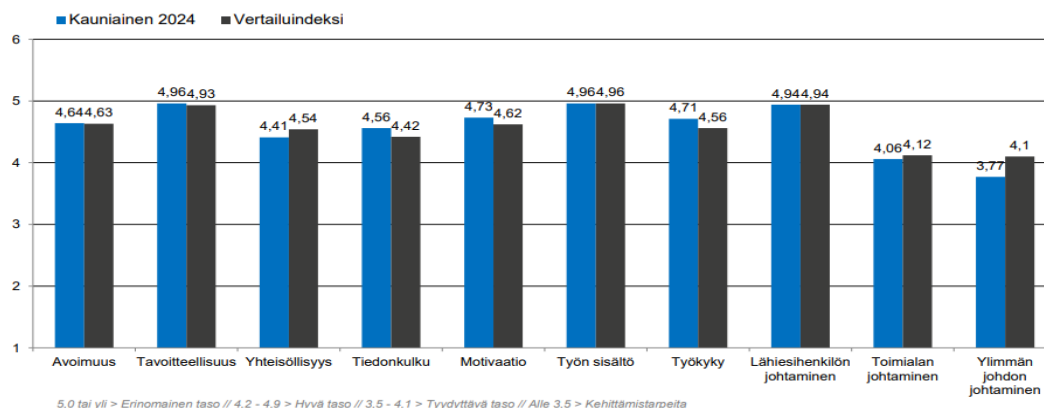


Kuvio 14: Vastauskeskiarvot aihealueittain ja kokonaiskeskiarvo.

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

Vertailu aihealueittain - Julkishallinto

Vertailu on suuntaa antava!
Vertailuindeksi muodostuu Feelbackin 2023-2024 aikana toteuttamista henkilöstökyselyistä toimialalla Julkishallinto.
Organisaatiokohtaisissa kyselysisällöissä esiintyy eroja aihealueittain sekä kysymysmuotoiluissa.



Kuvio 15: Tulovertilu 2024 aihealueittain, Kauniainen ja kunnat/kaupungit.

5.8 Harkinnanvaraiset henkilöstöedut

Henkilöstölle on järjestetty keväällä 2021 kysely koskien henkilöstöetuksia. Kyselyn tuloksena oli, että henkilöstö toivoi suurempaa satsausta epassiin. Henkilöstöetuksiin käytetty rahamäärä on pysynyt entisellään, mutta henkilöstökyselyn perusteella sitä on suunnattu enemmän epassiin.

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

Vuoden 2024 epassin kustannus työnantajalle oli 140 575 € (vuosi 2023: 140 680 €).

Edut	2024	2023
Liikuntaetu	49 092 €	47 035 €
Kulttuurietu	23 391 €	24 365 €
Hyvinvointietu	24 045 €	21 038 €
Työmatkaetu	44 049 €	48 243 €

Taulukko 4: Epassin käyttö 2024–2023.

Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus tuettuun lounasruokailuun kouluruokana kouluilla ja päiväko-deilla sekä kaupungintalolla. Lisäksi tarjotaan veloittuksetta ja rajoituksetta kahvia ja teetä työpäivien aikana.

Työntekijää muistetaan merkkipäivälahjalla ja kahvituksella 50- ja 60-vuotissyntymäpäivien sekä vanhuuseläkkeelle siirtymisen yhteydessä. Henkilöstöllä on mahdollisuus halutessaan vuokrata kaupungin työsuhdeasunto. Työnantaja mahdollistaa velvoitukset osallistumista nimettyihin ohjattuun ryhmäliikuntaan ja sekä uimahallikäyttöön vuoden aikana.

6 Osaamisen ja suorituksen johtaminen

Osaamisen kehittämisen tehtävänä on luoda edellytykset henkilöstön perusosaamiselle sekä ammatilliselle kehitymiselle. 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.

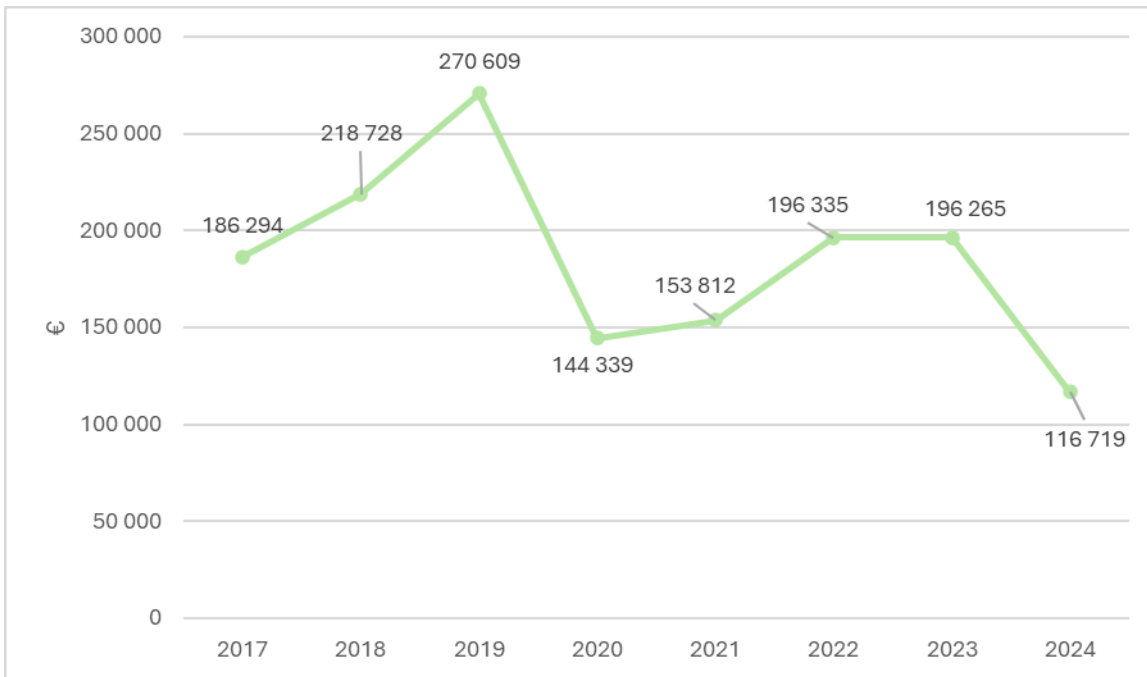
Kaupungin strategiaprosessiin kuuluu työyhteisöjen itsearviointi ja kehittämistarpeiden määrittely suhteessa kaupungin strategiaan. Työyhteisöt suunnittelevat ja arvioivat toimintaansa ja määrittelevät tavoitteiden toteuttamiseksi tarvittavan työyhteisön ja yksittäisen henkilön osaamisen. Tarkoituksena on auttaa löytämään niin työyhteisön kuin yksilöiden kehityshaasteita suhteessa strategiaan ja asetettuihin tavoitteisiin.

Henkilöstön kehityskeskustelut pidettiin 8.1.–30.4.2024 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

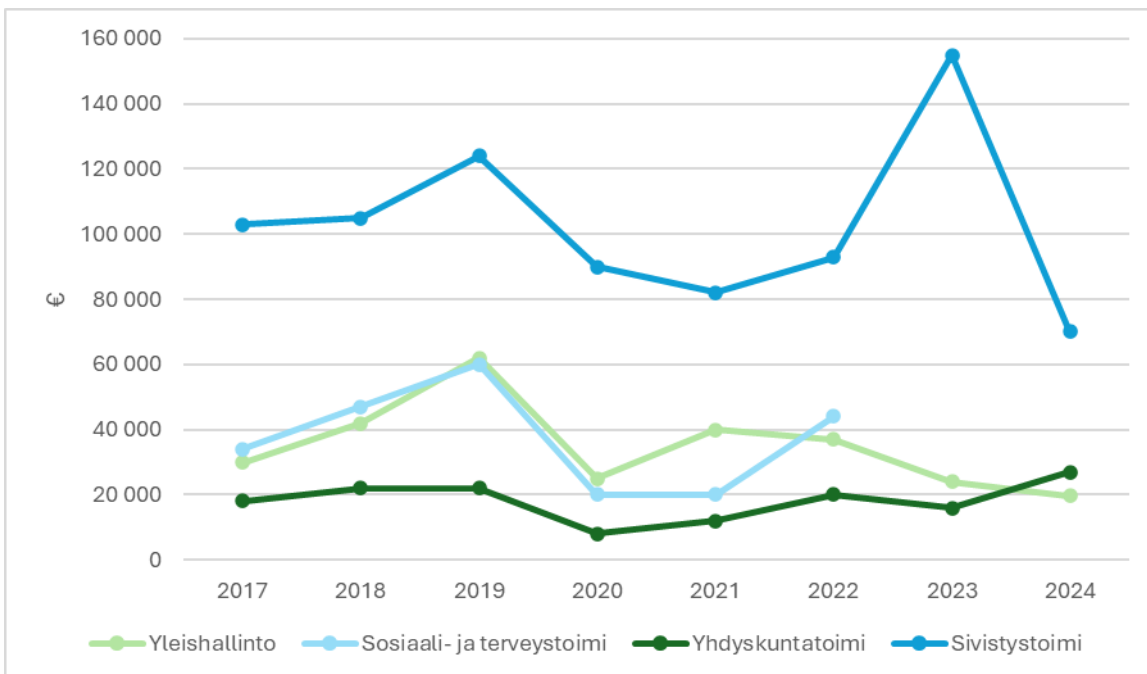
Vuodesta 2014 on voimassa ollut laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Työttömyysvakuutusrahasto korvaa toteutuneesta koulutuksesta työnantajalle osan palkkuluista kolmen päivän osalta henkilöä kohden. Tavoitteena on, että jokainen työntekijä osallistuisi osaamisestaan ylläpitävään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

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



Kuvio 16: Henkilöstökoulutuksen kustannukset vuosina 2017–2024.

Sivistystoimen koulutuskustannusten määrät ovat laskeneet huippuvuodesta 2023. Yhdyskuntatoimen koulutuskustannukset ovat kasvaneet, koska ruoka- ja puhdistuspalvelut ovat siirtyneet yleishallinnosta yhdyskuntatoimeen. Tästä johtuen vastaavasti yleishallinnon koulutuskustannukset ovat sen sijaan hieman laskeneet.



Kuvio 17: Henkilöstökoulutuksen kustannukset toimialoittain vuosina 2017–2024.

Rakennusvalvonnassa merkittävä kouluttautumistarve johtui Rakennuslakiuudistuksesta, mikä astui voimaan vuoden alussa 2025. Varhaiskasvatuksen lääkehoitokoulutuksia hankittiin yhteistyössä

muiden alueen kuntien kanssa Omniaalta. Tilakeskuksen ja Kuntatekniikan lakisääteiset turvallisuuteen liittyvät koulutukset järjestettiin (esim. työturvallisuus, ensiapu, tulityökortti, tieturva).

Ruoka- ja puhdistuspalveluissa järjestettiin kohdennettuja koulutuksia sekä solmittiin onnistuneita oppisopimuskoulutus sopimuksia. Erityismainintana ruoka- ja puhdistuspalvelun esihenkilölle Omnian myöntämä palkinto ansioituneesta oppisopimusohjaaja työstä.

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 säännöllistä, sisäistä esihenkilöforumia, jonka tarkoituksena on vahvistaa esihenkilötyötä. Viisi henkilöä aloitti Management Institute of Finland MIF Oy:n esihenkilökoulutuksessa, joka päättyy vuoden 2025 aikana.

Kaupunki oli vuodesta 2022 mukana Digihankkeessa "Digimatalla kohti tiedolla johdettua organisaatiota". Hanke päättyi vuoden 2024 aikana, jota hallinnoi Porvoo, ja mukana on Kauniaisen lisäksi ollut Lohja. Hankkeen päätavoitteena oli kehittää kuntien digitaitoja ja -kulttuuria vastaamaan digitaalisten järjestelmien ja infrastruktuurin tarjoamia mahdollisuuksia.

Vuoden 2024 tärkeimmät aikaansaannokset ovat olleet toimintatapojen muutos strategian ja ilmastotyön seurannassa. Tämä on sisältänyt Power Platform -pohjaisen strategiatyökalun käyttöönoton syventämistä. Järjestimme muutamia tekoälykoulutus kursseja tiedolla johtamisen hankkeen puitteissa esihenkilöille ja avainhenkilöille. Tarkasteluvuonna jatkettiin riskienhallinnan seurannan ja tiedonhallintamallin kehittäminen BI-pohjaisesti.

Koko kaupunkia koskee edelleen laaja koulutustarve digitaalisten työvälineiden käyttämiseen ja hallintaan.

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

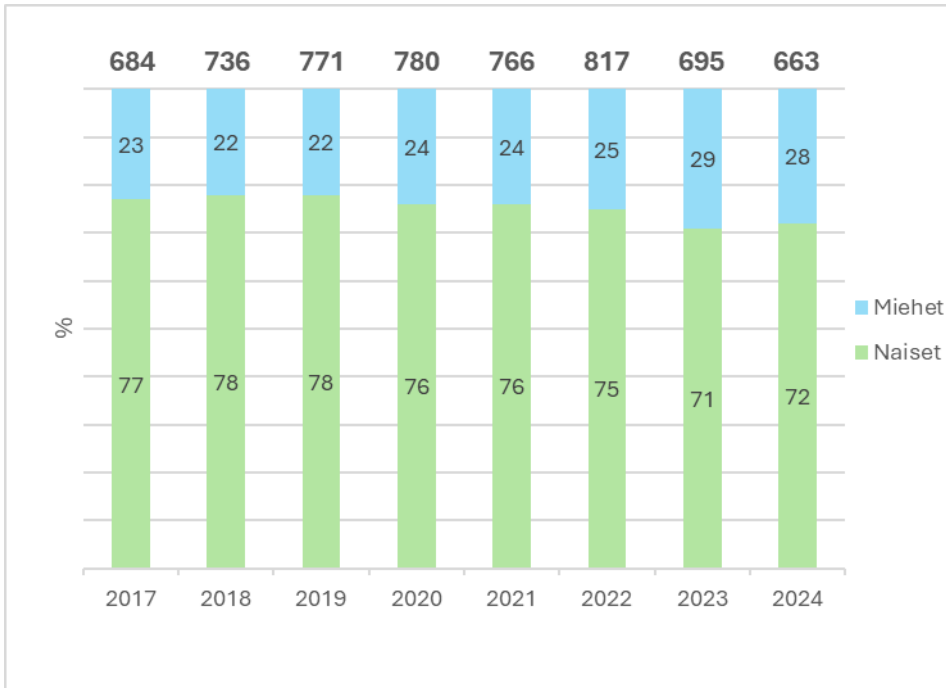
Kaupungin strategisena linjauksena on edistää henkilöstön hyvinvointia. Työnantajana tuemme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemme syrjintää. Tavoitteena on myös kehittää kannustava, arvostava ja erilaisuutta hyväksyvä työkuulttuuri.

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.

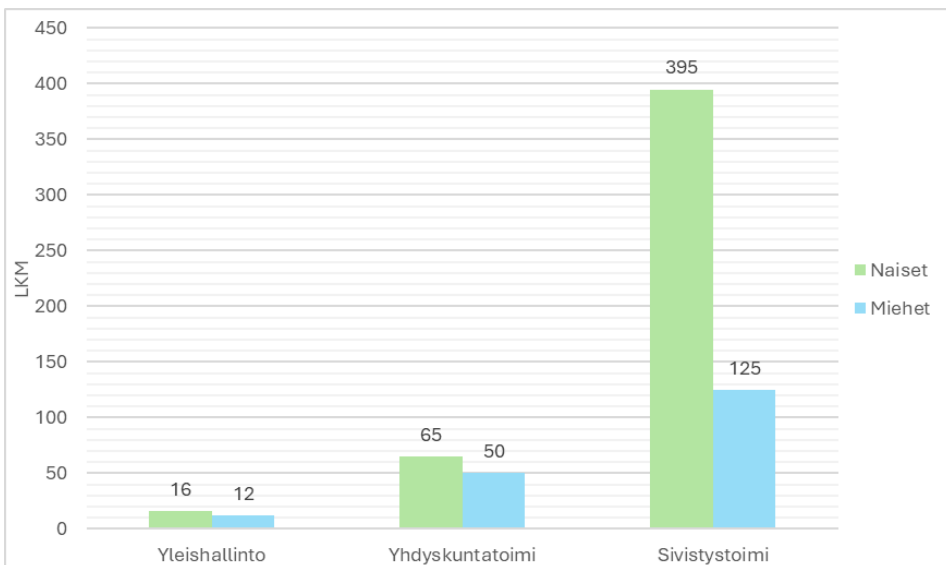
Työnantaja huolehtii, ettei kukaan työntekijä joudu epäedulliseen asemaan henkilöön, taustaansa tai yksityiselämäänsä liittyvien syiden vuoksi. Näitä syitä ovat muun muassa sukupuoli, ikä, etninen tausta ja poliittinen toiminta.

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. Vuoden 2024 lopulla laadittiin kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Vuonna 2024 henkilöstöstä naisia oli 72 % ja miehiä 28 %. Kuviosta 25 nähdään henkilökunnan naisten ja miesten osuudet toimialoittain.



Kuvio 18: Henkilökunnan määrä sekä miesten ja naisten osuudet henkilökunnasta vuosina 2017–2024.



Kuvio 19: Henkilökunnan naisten ja miesten osuudet toimialoittain vuonna 2024.

Palkkakartoituksessa miehet saivat keskimäärin noin 6 % korkeampaa varsinaistapalkkaa kuin naiset. Varsinainen palkka sisältää tehtäväkohtaisen palkan ja kaikki lisät, joita henkilö saa, kuten työkokemuslisät tai myönnetty lisä. Vuoden 2025 aika selvitetään tarkemmin eroavaisuuden syytä.

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 sekä hallituksen käynnistämää koko kaupunkia koskevaa, laajaa tuotantotapaselvitystä. Yhteistyökomitea kokoontui vuoden aikana yhteensä seitsemän kertaa. Yhteistoimintaneuvotteluita käytiin mm. varhaiskasvatuksen mitoitukseen ja toimipaikkoihin liittyen. Pääluottamusmiehet kutsuttiin vuoden aikana kaksi kertaa järjestettyyn talusseminaariin hallituksen, valtuuston ja kaupungin johtoryhmän kanssa.

