

Karkkilan kaupunki

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

Kaupunginhallitus 30.5.2022



uudelleen  
syntyneet

# Sisällysluettelo

1.	Karkkilan kaupungin hallinto- ja henkilöstöorganisaatio .....	2
2.	Henkilöstörakenne.....	3
2.1	Ikä- ja sukupuolijakauma .....	4
2.2	Henkilöstön vaihtuvuus .....	5
2.3	Eläköityminen.....	5
3	Henkilötyövuodet ja poissaolot .....	7
3.1	Henkilötyövuodet .....	7
3.2	Teoreettinen työaika .....	8
3.3	Terveysperusteiset poissaolot .....	8
4	Henkilöstökustannukset .....	10
4.1	Henkilöstökustannukset .....	10
4.2	Työterveyshuollon kustannukset .....	10
4.3	Muut henkilöstökustannukset .....	11
5	Yhteistyötoiminta ja työsuojelu sekä työhyvinvointi .....	11
5.1	Yhteistoiminta ja työsuojelu .....	11
5.2	Työhyvinvointi .....	12

# Lukijalle

Henkilöstöraportin tarkoituksena on henkilöstöä koskevien tunnuslukujen ja niiden analyysien lisäksi antaa mahdollisimman kattava kuvaus kuluneen vuoden henkilöstötyön painopisteistä. Vuodet 2020 ja 2021 ovat tuoneet kunnissa tehdyn työn merkityksellisyyden vahvasti esille. Covid 19 -pandemia jatkui edelleen vuonna 2021 ja toi toiminnalle haasteita, mutta niistä on selvitty. Henkilöstön osaaminen on ollut keskeinen tekijä palvelujen toteuttamisessa ja kehittämisessä myös näinä poikkeuksellisina aikoina.

Henkilöstöraportin tarkoitus on olla suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, kunnan johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle. Kaupungin henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on omalta osaltaan kuntien strategia-työtä ja tieto henkilöstövoimavaroista on tärkeä perusta myös henkilöstösuunnittelulle. Viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitys on tullut entistä tärkeämmäksi ja viestintä on lisääntynyt korona-aikana.

Työhyvinvoinnin ja jaksamisen on arvioitu kunnissa yleisesti hieman parantuneen, kun koronakriisin seurauksena on onnistuttu uudentyyppisissä toimintamalleissa ja tavoissa tehdä työtä. Toisaalta koronavuosien seurauksena on huomattu työn muutoksen ja työkuorman myötä myös väsymystä.

Kaupungin palveluiden laatuun vaikuttaa henkilöstön hyvinvointi. Kaupungin työnantajana on pidettävä henkilöstöään hyvää huolta ja pyrittävä mahdollisimman yhdenvertaiseen ja tasapuoliseen kohteluun koko henkilöstön osalta. Myös osaamisen kehittäminen on tärkeä työnantajan tehtävä.

Hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistamista koskeva voimaannuttamislaki tuli voimaan 1.7.2021 alkaen. Vuoden 2023 alussa perustetaan hyvinvointialueet, jolloin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö sekä oppilashuollon kuraattorit siirtyvät Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelukseen. Vuoden 2021 loppupuolella alettiin valmistella siirtymistä. Karkkilan kaupungin osalta siirtyviä henkilöitä on vähän, koska pääosa siirtävistä toiminnoista toteutetaan Perusturvakuntayhtymä Karviaisen toimintana ja henkilöstö siirtyy hyvinvointialueelle suoraan Karviaisen palveluksesta. Alustavat tiedot siirtävistä henkilöistä on jo toimitettu hyvinvointialueen tiedoksi ja näitä tietoja päivitetään vuoden 2022 aikana. Liikkeen luovutusta ja henkilöstön siirtoja koskevat yhteistoimintaneuvottelut käydään vuoden 2022 aikana. Henkilöstö siirtyy niin sanottuina vanhoina työntekijöinä ja säilyttää siirtymähetkellä voimassa olevat työ -tai virkasuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Vuoden 2021 henkilöstöraporttia on laadittu poikkeuksellisessa tilanteessa, koska kaupungin henkilöstöyksikössä ei ole yhtään työntekijää. Kertomukseen on pyritty saamaan kaikki ne tiedot, jotka tässä tilanteessa on ollut mahdollista. Merkittävien henkilövaihdosten vuoksi tietojen kerääminen ja raportointi on ollut varsin haasteellista.

Karkkilassa 27.5.2022

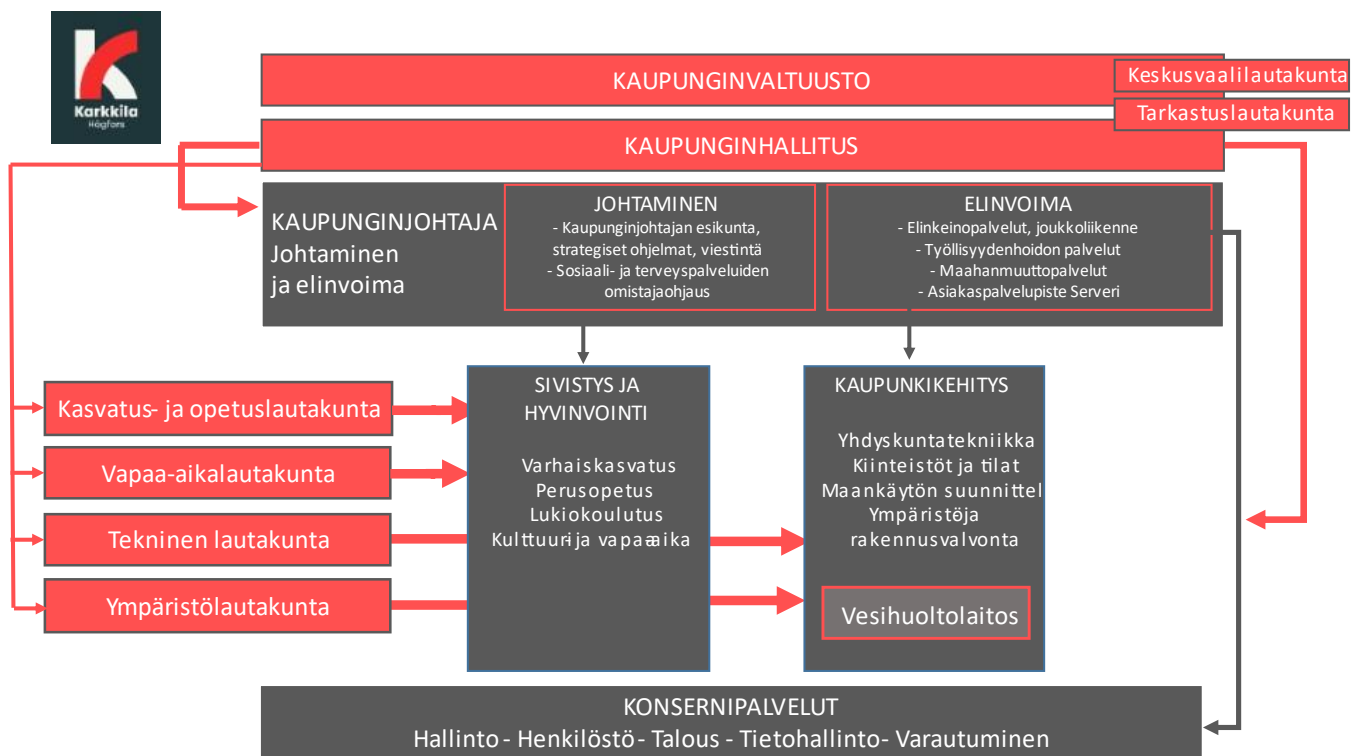
*Leena Pieniniemi*

vt. konsernipalvelujohtaja, hallintopäällikkö

# 1. Karkkilan kaupungin hallinto- ja henkilöstöorganisaatio

Alla olevassa kuvassa on esitetty Karkkilan kaupungin koko organisaatio 31.12.2021. Karkkilassa toimii valtuuston, kaupunginhallituksen, keskusvaalilautakunnan ja tarkastuslautakunnan lisäksi neljä lautakuntaa: kasvatusta ja opetuslautakunta, vapaa-aikalautakunta, tekninen lautakunta ja ympäristölautakunta.

Kaupungin henkilöstöorganisaation toimintaa johtaa kaupunginhallituksen alaisuudessa kaupunginjohtaja. Kaupunginjohtajan alainen henkilöstöorganisaatio jakaantuu johtaminen ja elinvoima -kokonaisuuteen, konsernipalveluihin ja toimialoihin.



Kuva. Karkkilan kaupungin organisaatio

## 2. Henkilöstörakenne

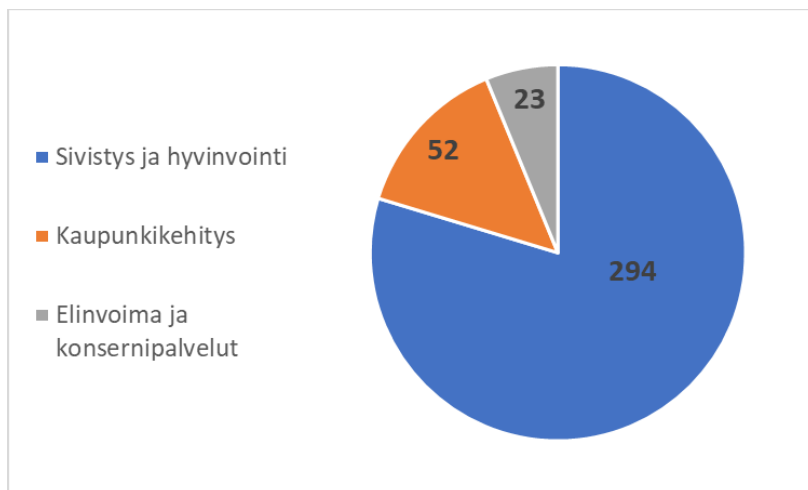
Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2021 yhteensä 369 henkilöä, kun voimassa olevien työ- ja virkasuhteiden määrä oli vuotta aiemmin 326. Palvelussuhteita on vuodenvaihteessa voimassa 43 enemmän kuin vuotta aiemmin. Sivistys ja hyvinvointi -toimialalla kasvu edellisen vuodenvaihteen tilanteeseen oli 47. Syynä tähän oli merkittävä sijaistarve.

<b>Henkilöstömäärä</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<i>Elinvoima ja Konsernipalvelut</i>	23	22
<i>Kaupunkikehitys</i>	52	57
<i>Sivistys ja hyvinvointi</i>	294	247
	<b>369</b>	<b>326</b>

Vuoden 2021 lopussa vakinaisessa virka- tai työsuhteessa oli 235 henkilöä ja vuotta aiemmin 243. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 107, kun vuotta aiemmin 66. Pääosa lisäyksestä selittyy sivistys ja hyvinvointi -toimialan vuoden vaihteen sijaistarpeella. Työllistettyinä kaupungin palkkalistoilla oli 27 henkilöä, kymmenen enemmän kuin vuotta aiemmin.

<b>Palvelussuhteen luonne</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<i>Vakinainen</i>	235	243
<i>Määräaikainen</i>	107	66
<i>Työllistetty</i>	27	17
<i>Yhteensä</i>	<b>369</b>	<b>326</b>

Kaupungin henkilöstöstä 79,7 % työskentelee sivistys ja hyvinvointi -toimialalla ja 14,1 % kaupunkikehityksen toimialalla.



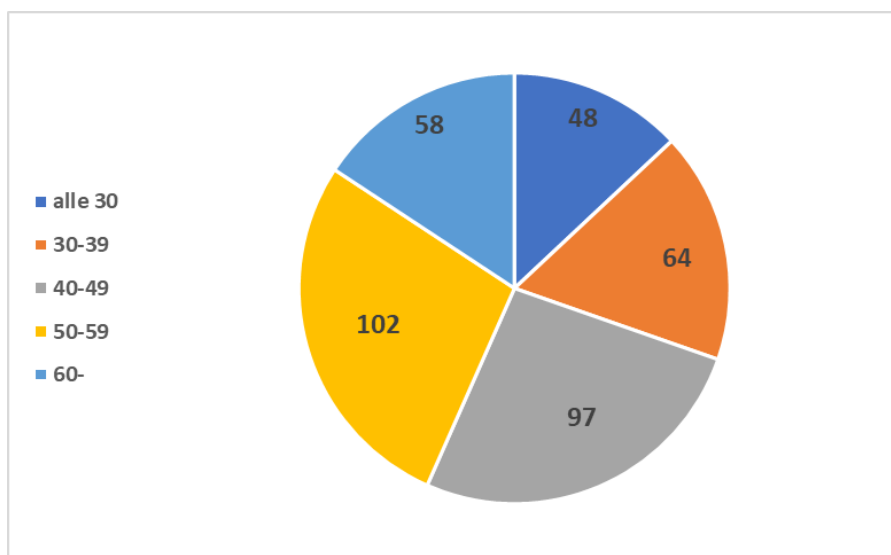
Kuva. Kaupunginhenkilöstö / toimiala, hlöä

## 2.1 Ikä- ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta, kun se vuotta aiemmin oli 45,3 (2019: 45,6).

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä 31.12.2021 tilanteessa naisia oli 75,3 % ja miehiä 24,7 %. Vuotta aiemmin vastaavat luvut olivat 76,7 % ja miehiä 23,3 %. Miesten osuus on hieman noussut vuotta aiemmasta tilanteesta.

Alle 30-vuotiaita kaupungin palveluksessa olevista kaikista työntekijöistä ja viranhaltijoista oli yhteensä 48 henkilöä, 13 % ja 50 – 59 vuotiaita oli 27,6 %.



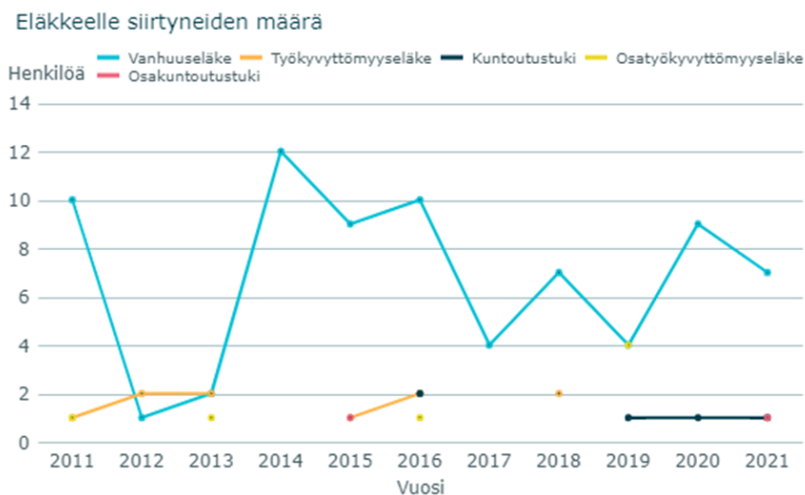
Kuva. Kaupunginhenkilöstö ikäryhmittäin, hlöä

## 2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2021 aikana työ- ja virkasuhteita päättyi yhteensä 32. Näistä vanhuuseläkkeelle siirtymisestä johdusti yhdeksän (9). Toiseen tehtävään kaupungissa siirtyi kolme henkilöä ja irtisanoutuneita oli 16. Lähtö- vaihtuvuusprosentti oli 8,7. Alkaneita vakinaisia työ- tai virkasuhteita vuoden aikana oli 23.

## 2.3 Eläköityminen

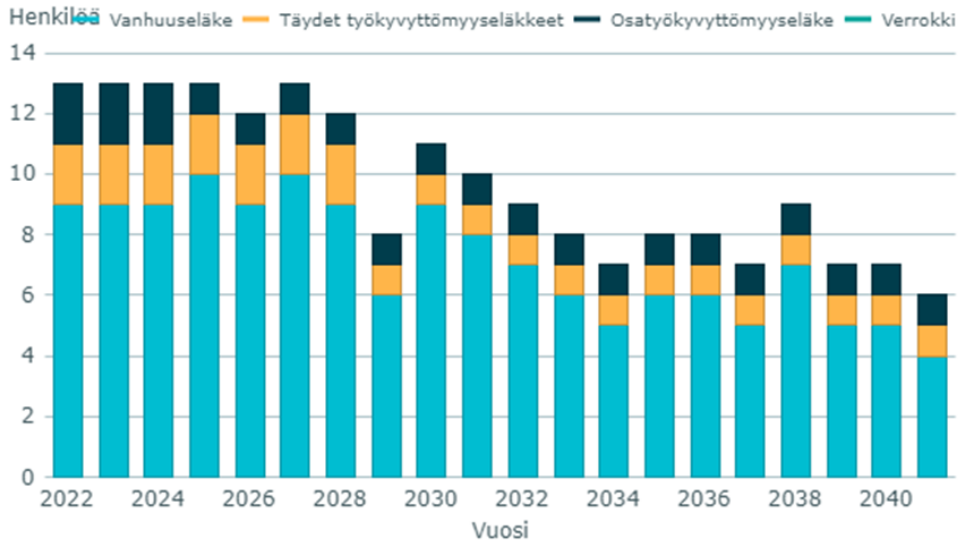
Kevan tilastojen mukaan Karkkilan kaupungin eläkkeelle siirtyvien henkilöiden tilanne on seuraava. Kevan tilastoissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Esitettävät lukumäärät on merkitty kuvaajiin pisteillä. Vierekkäiset pisteet on yhdistetty viivalla riippumatta, siitä puuttuuko pisteiden välistä lukuarvoja.



Kuva. Kevan tilasto, eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2011 – 2021

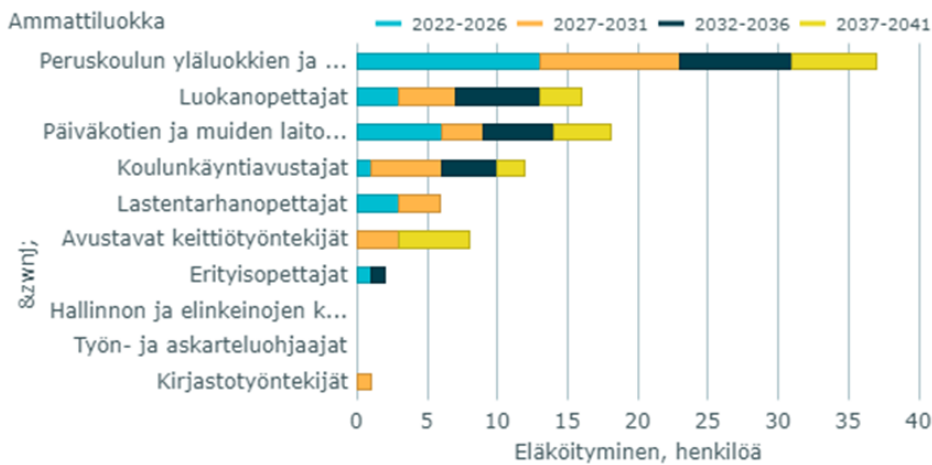
Seuraavassa Kevan eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

## Eläköitymisennuste



Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste 2022 - 2041

## Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



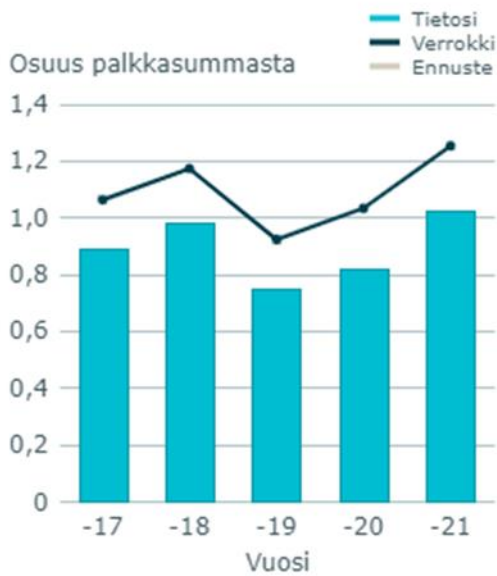
Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasolla 2022 – 2041

Seuraavissa kuvissa on esitetty Karkkilan kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksun määrä. Kuvaajissa esitetään työkyvyttömyyseläkemaksun prosentti ja toteutunut euromäärä. Kevan jäsenyhteisöillä kuvaajassa on varhe-maksun vastaavat summat vuoteen 2018 saakka. Varhe-maksu poistui vuoden 2019 alusta.

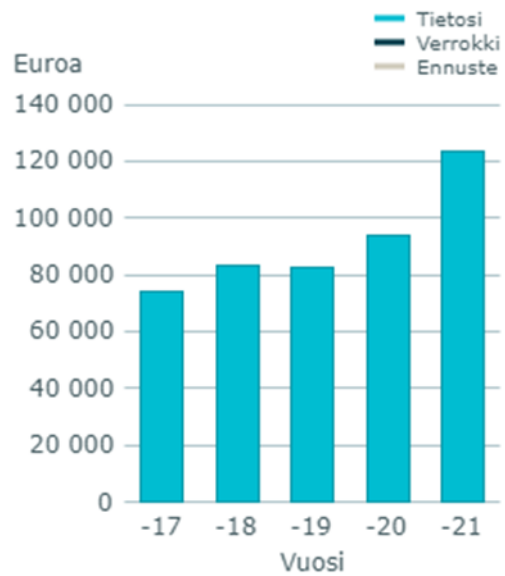
Karkkilan kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2021 yhteensä 123 500 euroa (2020: 93 837 euroa).



### Työkyvyttömyyseläkemaksu



### Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuva. Kevan tilasto, työkyvyttömyyseläkemaksu, % Kuva. Kevan tilasto, työkyvyttömyyseläkemaksu, €

## 3 Henkilötyövuodet ja poissaolot

### 3.1 Henkilötyövuodet

Henkilöstön työpanosta kuvataan henkilötyövuosilla. Henkilötyövuosi tarkoittaa sitä, että työpanos on muutettu vuosiksi. Kokoaikaisen henkilöstön, joka on ollut työssä koko kalenterivuoden, työvuosi on yksi (1). Osa-aikaisen henkilön työaika muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastavasti. Tehty työaika lasketaan teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähentämällä erilaiset poissaolot (lomat, terveysperusteiset poissaolot, perhevapaat, koulutuspoissaolot ja muut palkalliset sekä palkattomat poissaolot).

Karkkilan kaupungin talous- ja henkilöstöpalveluiden tuottaja vaihtui palkanlaskennan osalta lokakuussa 2020. Tästä johtuen vertailutiedot ovat suuntaa-antavia.

Seuraavassa taulukossa kuvataan henkilötyövuosien jakautuminen toimialoittain vuosina 2019 – 2021.

Henkilötyövuodet, HTV	2021	2020	2019
<i>Sivistys ja hyvinvointi</i>	226,6	206,11	251,56
<i>Kaupunkikehitys</i>	52,1	47,47	53,76
<i>Elinvoima ja konsernipalvelut</i>	23,9	19,02	20,08
<b>Yhteensä</b>	<b>302,6</b>	<b>272,6</b>	<b>325,4</b>

### 3.2 Teoreettinen työaika

Tehty työaika on laskettu vähentämällä teoreettisesta työajasta kaikki poissaolot ja lisäämällä tähän lukuun rahana maksetut lisä- ja ylityöt. Opettajien ylityökorvaukset (=opetusvelvollisuuden ylittävät tunnit) eivät sisälly laskelmaan. Myöskään opettajien laskennallinen vuosiloma ei näy vuosilomaa koskevissa luvuissa.

	<b>Työpäivät</b>	<b>%-osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta</b>	<b>kustannukset euroina</b>	<b>%-osuus palkka- kustannuksista</b>
<b>Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika</b>	86 179	100	11 822 058	100
<b>Vuosilomat</b>	5 769	6,7	691 037	5,8
<b>Terveysperusteiset poissaolot</b>	3 598	4,2	361 962	3,1
<b>Perhevapaat</b>	1 128	1,3	42 084	0,4
<b>Koulutus</b>	19	0,0	1 942	0,0
<b>Muut palkalliset poissaolot</b>	592	0,7	62 936	0,5
<b>Muut palkattomat poissaolot</b>	3 948	4,6		
<b>Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit</b>			81 323	0,7
<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>71 125</b>	<b>82,5</b>	<b>10 743 420</b>	<b>90,9</b>

Vuonna 2021 tehty vuosityöaika teoreettisesta säännöllisestä työajasta oli 82,5 % (2020: 81,8).

### 3.3 Terveysperusteiset poissaolot

Kunta-alalla sairauspoissaolojen määrä kasvoi Kelan tietojen perusteella vuodesta 2000 alkaen vuoteen 2008 niin, että 2008 vuonna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,4 päivää yhtä henkilötyövuotta kohden. Tästä lähtien sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2015 mennessä keskimäärin 2,9 päivällä ja vuonna 2015 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,5. Tämän jälkeen sairauspoissaolopäivien keskimääräinen kesto on pysynyt hieman alle 17 päivässä ja vuonna 2020 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,7. Tutkimuksen kunnissa 28,3 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairautensa vuoksi vuonna 2020. Näiden työntekijöiden osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna lähes viisi prosenttiyksikköä ja on koko 2000-luvun suurin.

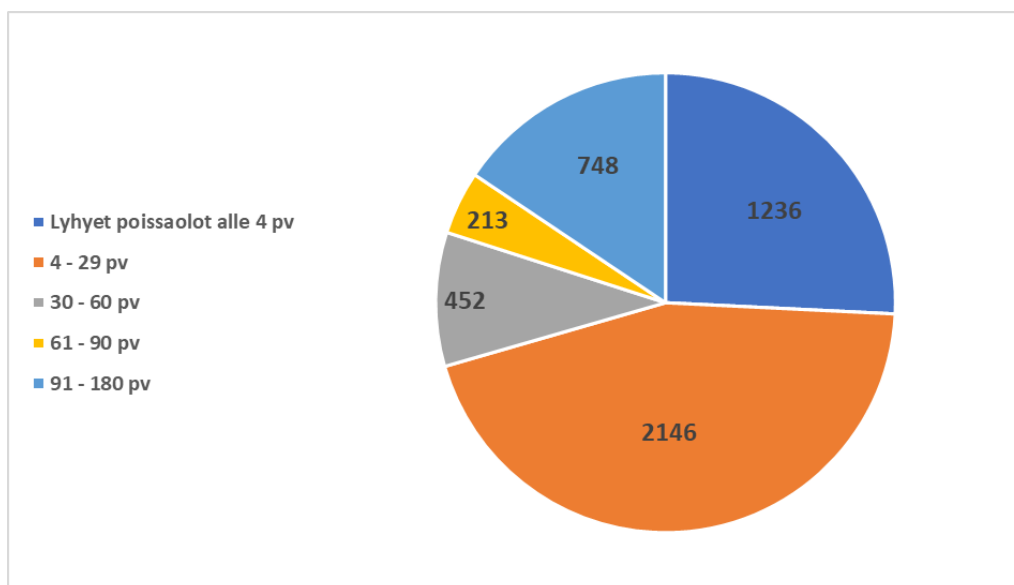
Seuraavassa Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimukseen perustuva taulukko kunta-alan sairauspoissaoloista (Lähde: www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/tyoajat)

*Taulukko. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä)*

Vuosi	Kaikki	Miehet	Naiset	Va-ki-tui-set	Määrä-ai-kai-set
2020	16,7	11,4	18,4	17,3	14,6
2015	16,5	12,9	17,6	17,5	12,8
2010	18,4	14,9	19,5	19,5	14,5
2005	19,0	15,6	20,3	20,7	13,8
2000	16,8	14,6	17,6	18,5	12,1

Karkkilan kaupungin työntekijä/viranhaltija oli vuoden 2021 aikana terveysperusteella poissa työstä keskimäärin 13 työpäivää.

Sairauspoissaoloista 44,8 % oli 4-29 päivän pituisia poissaoloja, kun lyhyiden, alle neljän (4) päivän poissaoloja poissaoloista oli 25,8 %.



*Kuva. Sairauspoissaolot päivinä, sairauspoissaolojakson mukaan jaoteltuina*

## 4 Henkilöstökustannukset

### 4.1 Henkilöstökustannukset

	2021	2020	2019
<b>Palkat ja palkkiot</b>	12 139 312	11 364 988	11 208 325
<b>Henkilösivukulut</b>	3 575 580	3 483 327	3 430 302
<b>Eläkekulut</b>	3 341 462	3 099 682	3 090 419
<b>Muut henkilösivukulut</b>	234 118	383 645	339 883
<b>Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset</b>	86 000	64 364	104 331
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>15 628 892</b>	<b>14 783 951</b>	<b>14 534 296</b>
<b>Muutos-%</b>	5,7	1,7	

Taulukko. Henkilöstökustannukset vuosina 2021 - 2019

#### Virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkkojen korotukset

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 26 euroa kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia. 1.4.2021 lukien viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset päättyivät 30.8.2020 ja säännöllisiä työaikoja, alettiin noudattaa lukien (tai lähinnä kyseistä ajankohtaa alkavan työaikajakson alusta lukien).

### 4.2 Työterveyshuollon kustannukset

Karkkilan kaupungin ja Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:n välinen työterveyshuoltosopimus kattaa lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) lisäksi muun terveydenhoidon sekä työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon (korvausluokka II). Voimassa oleva työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu ajalle 1.1. 2020 – 31.12.2022.

Vuonna 2021 korvausluokan I kustannukset olivat yhteensä 80 996 euroa ja korvausluokan II 57 518 euroa eli yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021 olivat 138 514 euroa.

### 4.3 Muut henkilöstökustannukset

Vuoden 2021 aikana henkilöstön TYHY-toiminnan kustannukset olivat yhteensä 14 284 euroa. Tämän lisäksi liikunta- ja kulttuuriseteleitä maksettiin yhteensä 45 927 euroa.

## 5 Yhteistyötoiminta ja työsuojelu sekä työhyvinvointi

### 5.1 Yhteistoiminta ja työsuojelu

#### *Yhteistoiminta*

Yhteistoimintaa säätelee laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa, mahdollistaa henkilöstön osallistuminen kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään sekä työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Tavoitteena on edistää kuntien palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Karkkilassa edustuksellista yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnissa sekä luottamusmies- ja työsuojelujärjestelmän kautta. Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan tärkein taso on työyhteisö eli välitön yhteistoiminta.

Yhteistoiminnassa on käsiteltävä lain mukaan ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- 2) palveluiden uudelleenjärjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irti-sanomista.

Yhteistoimintalaissa mainittujen asiakokonaisuuksien lisäksi yhteistoiminnassa käsitellään välittömästi tai toimialatasolla myös sellaiset asiat, jotka koskevat yksittäisiä työntekijöitä tai laajemmin henkilöstöä.

Kaupungin yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääluottamusmiehet, työsuojelupäällikkö ja johto. Konsernipalveluissa tapahtuneiden henkilöstövaihdosten vuoksi yhteistyötoimikunnan kokoontuminen ei ole toteutunut suunnitellusti vuoden 2021 aikana.

#### *Työsuojelu*

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestävästä tuloksellisuudesta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveyspainotteisten johtamis- ja toimintatapojen avulla. Karkkilan kaupunki on ollut savuton työnantaja 1.5.2011 lähtien. Tupakointi työajalla sekä sisätiloissa että Karkkilan kaupungin toimipisteiden piha-alueilla on kielletty.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstöedustaja ja henkilöstöpäällikkö. Työterveyshuolto voi nimetä edustajansa työsuojelutoimikuntaan ja toimikunnassa ovat toimineet sekä työterveyshoitaja että työterveyslääkäri. Toimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja tai tämän edustaja. Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa puheenjohtajan ja vähintään kolmen jäsenen sitä vaatiessa tietyn asian käsittelemistä varten. Toimikunnan kokoontumista ohjaa työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelma. Työsuojelutoimikunta on kokoontunut suunnitellusti vuoden 2021 aikana.

Edustuksellista työsuojelutoimintaa toteuttavat kaupungissa työsuojelutoimikunnan lisäksi työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja -varavaltuutetut. Työsuojelupäällikkö avustaa työnantajaa ja esimiehiä niissä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan ja yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojeluasioissa. Työsuojeluvaltuutettu valitaan vaaleilla neljäksi vuodeksi kerrallaan.

## 5.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä saadaan laskemaan.

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Hyvinvointia työssä voidaan parantaa esimerkiksi kehittämällä työoloja ja ammatillista osaamista, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työterveyshuollon avulla.

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kaupungin toimijoita, niin johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä kuin luottamushenkilöitä. Kaupungin johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kuntaorganisaatio pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi osaavan työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen.

Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä. Keskeistä ovat työn sisältö ja mielekkyys, työn edellyttämä osaaminen, esimiestyö ja työn organisointi, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, työyhteisön pelisäännöt ja vuorovaikutus. Työhyvinvointi riippuu näistä ja lisäksi se riippuu työntekijään itseensä liittyvistä henkilökohtaisista tekijöistä.

Esihenkilötyön ja johtamisen vahvistaminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä. Esihenkilöillä tulee olla palvelussuhdeasioissa yhtenäiset ja oikeudenmukaiset menettelytavat. Vuoden 2022 aikana tullaan käynnistämään säännönmukaiset esimiestapaamiset, joiden tavoitteena on tukea kaupungin esihenkilöiden työtä ja kehittää osaamista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tullaan päivittämään vuoden 2022 aikana. Sen avulla voidaan ennakoita vuosittain toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstön perehdyttäminen on erittäin tärkeää uuden työntekijän tullessa kaupungin palvelukseen. Työntekijän perehdyttäminen on esihenkilön vastuulla. Ennen uuden työntekijän saapumista tulisi suunnitella läpikäytävät asiat ja sopia, kuka eri asioiden perehdyttämisen tekee. Usein perehdyttäjiä on useita.

Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä pääsee osaksi työyhteisöä. Perehdytys on jatkuva prosessi, jota tarvitaan myös työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa. Kaupungin perehdyttämiseen liittyvää ohjeistusta tullaan myös päivittämään.

#### Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelun tarkoituksena on tukea henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista työhön, saada organisaation inhimilliset voimavarat tarkoituksenmukaisesti käyttöön ja luoda perusta esihenkilön ja työntekijän väliselle vuorovaikutukselle. Tavoitteena on esihenkilön ja työntekijän välinen avoin ja luottamuksellinen keskustelu yksikön ja koko toiminnan kehittämistarpeista. Kehityskeskusteluiden pitäminen on esihenkilön vastuulla ja ne tulee käydä vähintään kerran vuodessa. Kehityskeskustelujen käymisestä on ohjeistettu esimiehen käsikirjassa.

#### Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutettiin kesä-heinäkuussa vuonna 2020 ja seuraava kysely toteutuu vuonna 2022.



**Karkkila**  
Högfors