

Karkkilan kaupunki

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

Kaupunginhallitus 15.5.2023



uudelleen
syntynyt

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	8
3.1	Henkilötyövuodet	8
3.2	Teoreettinen työaika	9
3.3	Terveysperusteiset poissaolot	9
4	Henkilöstökustannukset	11
4.1	Henkilöstökustannukset	11
4.2	Työterveyshuollon kustannukset	12
4.3	Muut henkilöstökustannukset	12
5	Yhteistyötoiminta ja työsuojelu sekä työhyvinvointi	12
5.1	Yhteistoiminta ja työsuojelu	12
5.2	Työhyvinvointi	13

Lukijalle

Henkilöstöraportin tarkoituksena on henkilöstöä koskevien tunnuslukujen ja niiden analyysien lisäksi antaa mahdollisimman kattava kuvaus kuluneen vuoden henkilöstötyön painopisteistä. Vuonna 2022 Covid 19 -pandemia ei vaikuttanut suuremmin toimintaan.

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 uudellisissa toimintamalleissa ja tavoissa tehdä työtä. Etätyö on tullut jäädäkseen, mikä monessa tapauksessa helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Toisaalta koronavuosien seurauksena on huomattu työn muutoksen ja työkuorman myötä myös väsymystä, mikä näkyy nyt osittain lisääntyneinä sairauspoissaoloina.

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. Kaupungilla on käytössä säännöllisesti päivitettävä työhyvinvointiohjelma.

Karkkilan kaupunki on työnantajana huolehdittava vetovoimaisuudestaan yhä kiristyvässä kilpailussa osaajista. Haasteena on ollut osaavan työvoiman rekrytointi muun muassa varhaiskasvatukseen. Kilpailukykyyn on panostettu mm. kehittämällä työaikajärjestelyjä.

Vuonna 2022 käytiin kuntasektorilla pitkään sopimusneuvotteluja hankalassa maailmantilanteessa korkean inflaation ja erityisen vaikeasti arvioitavan tulevaisuuden vuoksi. Kolmivuotisesta sopimusratkaisusta päästiin kuitenkin sopuun ajalle 1.5.2022–30.4.2025 KT:n ja pääsopijajärjestöjen välillä. Uusi sopimus merkitsi kunnille keskimäärin 1,76 % kustannusnousua vuodelle 2022.

Hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistamista koskeva voimaannolaki tuli voimaan 1.7.2021 alkaen. Tämä uudistus ei merkinnyt Karkkilan kaupungin henkilöstörakenteeseen suuria muutoksia ja 1.1.2023 toimintansa aloittaneelle Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelukseen siirtyivät oppilashuollon kuraattorit vanhoina työntekijöinä.

Vuosi 2022 on myös merkinnyt TE24-uudistuksen ensivaiheiden valmistelua. TE-palvelut on tarkoitus siirtää kunnille 1.1.2025 alkaen ja uudistus on osa hallituksen työllisyystoimien kokonaisuutta. Uudistusta säätelevä laki määrittelee, että kunnan on järjestettävä työllisyyspalvelunsa itse. Tämä voi tapahtua itsenäisesti, mikäli alueen työvoimapohja on vähintään 20 000 henkilöä tai työvoimapohjan jäädessä pienemmäksi, yhteistyössä toisen kunnan tai kuntien kanssa. Yhteistyökuvioita on suunniteltu ja työ jatkuu vuonna 2023.

Yksi muutos toimintakaudella on ollut perhevapaaudistus, joka astui voimaan 1.8.2022. Uudistuksen tavoitteena on lisätä vanhempainvapaiden ja hoitovastuun jakautumista nykyistä tasaisemmin molempien vanhempien kesken ja lisätä erilaisten perhemuotojen tasa-arvoista kohtelua vanhempainpäivärahaajärjestelmässä.

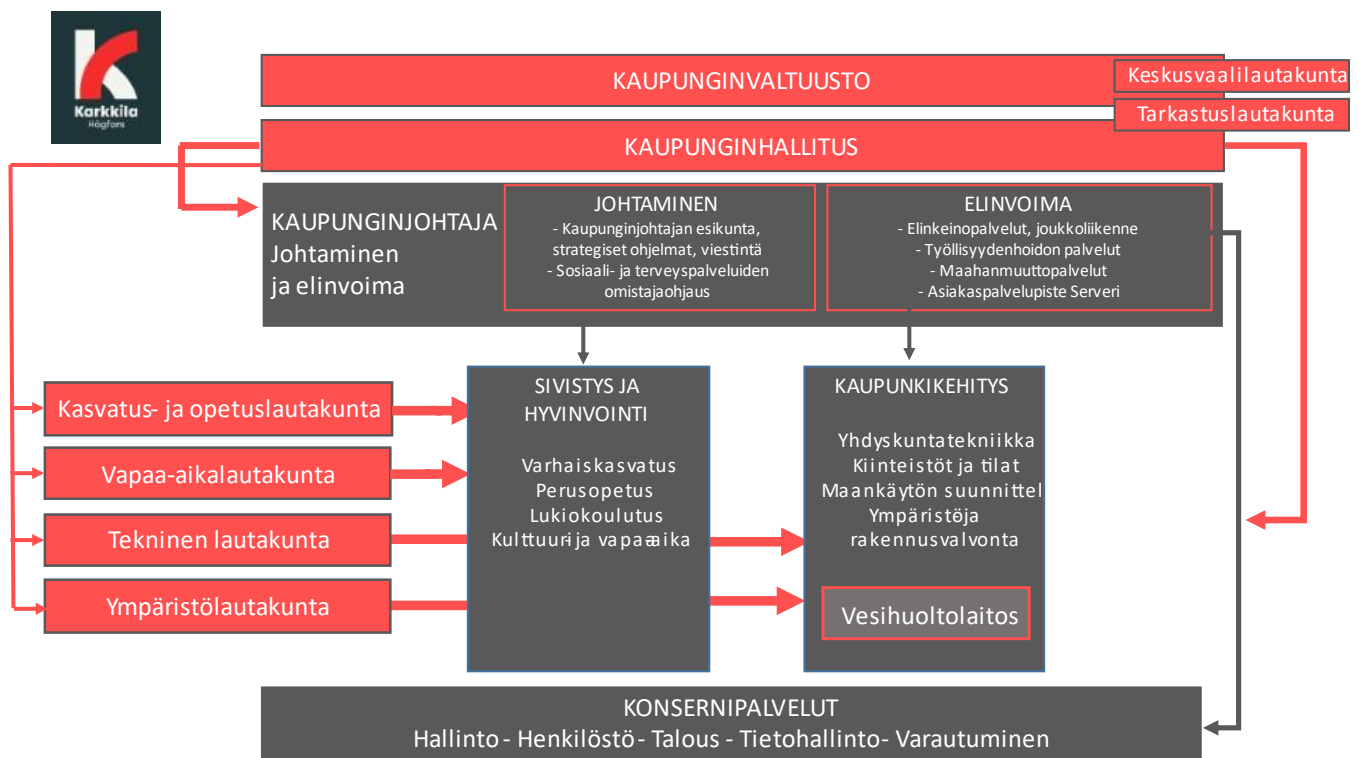
Karkkilassa 10.5.2023

Karl-Johan Wickström
henkilöstö- ja hallintopäällikkö

1. Karkkilan kaupungin hallinto- ja henkilöstöorganisaatio

Alla olevassa kuvassa on esitetty Karkkilan kaupungin koko organisaatio 31.12.2022. Karkkilassa toimii valtuuston, kaupunginhallituksen, keskusvaalilautakunnan ja tarkastuslautakunnan lisäksi neljä lautakuntaa: kasvatus- 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

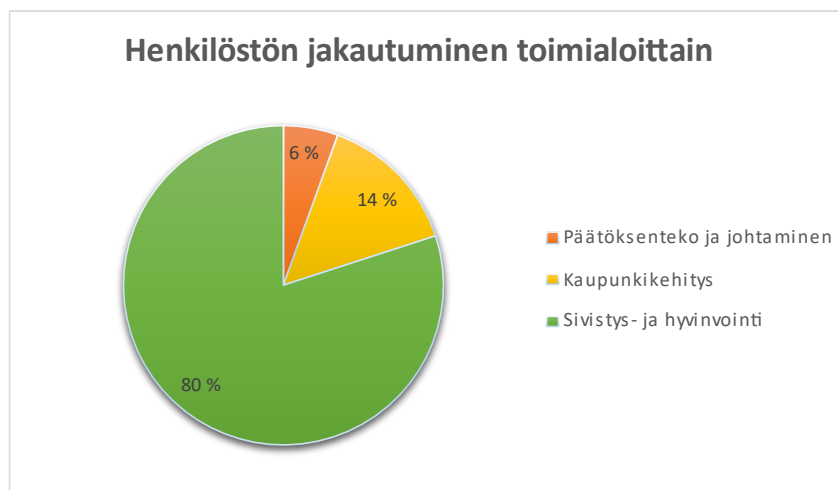
Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2022 yhteensä 380 henkilöä, kun voimassa olevien työ- ja virkasuhteiden määrä 31.12.2021 oli 369. Palvelussuhteita on vuodenvaihteessa voimassa 11 enemmän kuin vuotta aiemmin. Sivistus ja hyvinvointi -toimialalla kasvu edellisen vuodenvaihteen tilanteeseen oli 10 henkilöä. Syynä tähän oli merkittävä sijaistarve.

Henkilöstömäärä		
	2022	2021
<i>Elinvoima ja Konsernipalvelut</i>	21	23
<i>Kaupunkikehitys</i>	55	52
<i>Sivistys ja hyvinvointi</i>	304	294
	380	369

Vuoden 2022 lopussa vakinaisessa virka- tai työsuhteessa oli 243 henkilöä ja vuotta aiemmin 235. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 125 henkilöä, kun vuotta aiemmin 107. Pääosa lisäyksestä selittyy sivistys ja hyvinvointi -toimialan vuoden vaihteen sijaistarpeella. Työllistettyinä kaupungin palkkalistoilla oli 12 henkilöä, 15 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin.

Palvelussuhteen luonne		
	2022	2021
<i>Vakinainen</i>	243	235
<i>Määräaikainen</i>	125	107
<i>Työllistetty</i>	12	27
<i>Yhteensä</i>	380	369

Kaupungin henkilöstöstä 80 % työskentelee sivistys ja hyvinvointi -toimialalla, 14 % kaupunkikehityksen toimialalla ja 6 % päätöksenteon ja johtamisen toimialalla.



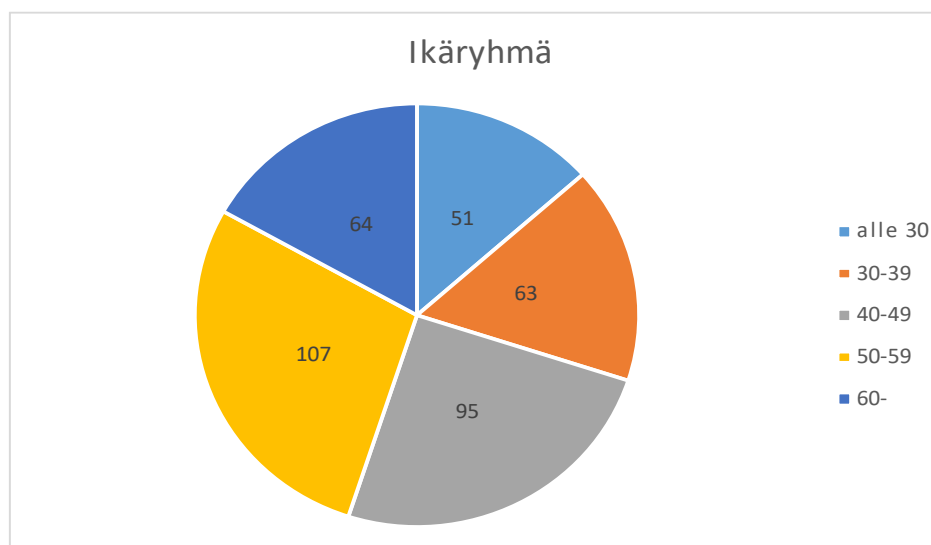
Kuva. Kaupunginhenkilöstö / toimiala, %-osuus

2.1 Ikä- ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2022 lopussa 46,2 vuotta, kun se vuotta aiemmin oli 45,8 vuotta (2020: 45,3 vuotta).

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä 31.12.2022 tilanteessa naisia oli 75,3 % (286 henk.) ja miehiä 24,7 % (94 henk.). Vuotta aiemmin sukupuolijakaumaprosentti oli täysin sama.

Pienimmän ikäryhmän kaikista työntekijöistä, 13,4 % osuudella muodostaa alle 30-vuotiaat kaupungin palveluksessa olevat, yhteensä 51 henkilöä. Suurin ikäryhmä on 50-59 vuotiaat, joiden osuus on 28,1 %.



Kuva. Kaupunginhenkilöstö ikäryhmittäin, hlöä

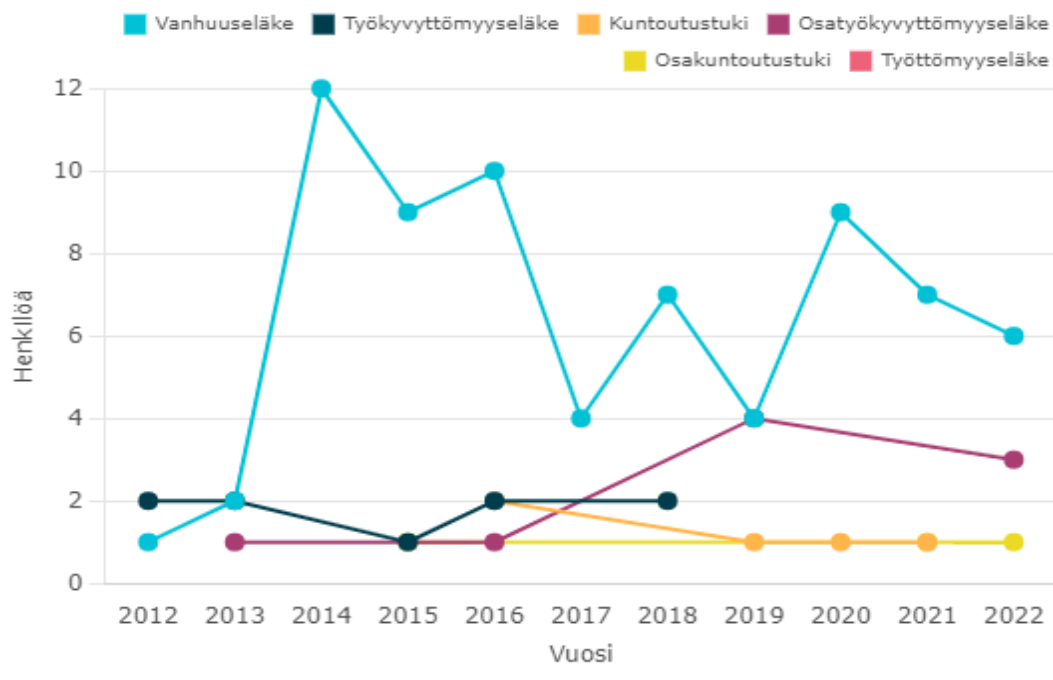
2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2022 aikana vakinaisia työ- ja virkasuhteita päättyi yhteensä 33. Näistä vanhuuseläkkeelle siirtymisestä johtui seitsemän. Toiseen tehtävään kaupungissa siirtyi kolme henkilöä ja irtisanoutuneita oli 20. Organisaatiomuutoksen takia kaksi henkilöä siirtyi toisen työnantajan palvelukseen ja yksi työsopimus purettiin. Lähtövaihtuvuusprosentti nettona oli 8,2 %. Alkaneita vakinaisia työ- tai virkasuhteita vuoden aikana oli 38.

2.3 Eläköityminen

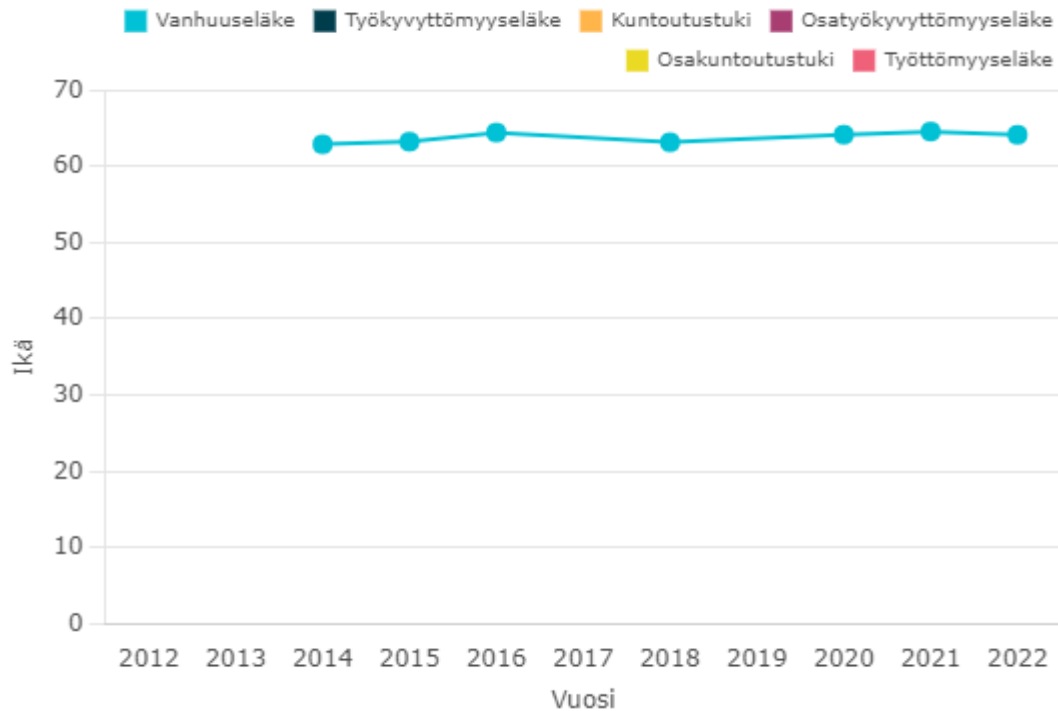
Kevan tilastojen mukaan Karkkilan kaupungin eläkkeelle siirtyvien henkilöiden tilanne on seuraava. Kevan tilastoissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet,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

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuva. Kevan tilasto, eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2012 – 2022

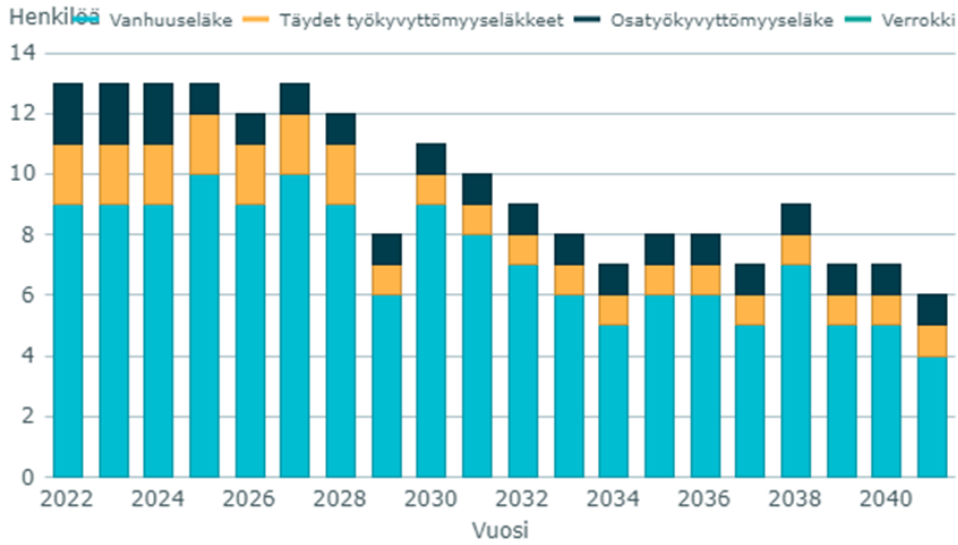
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Kuva. Kevan tilasto, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2014 – 2022 (v. 2022 n. 64 v ja 2 kk)

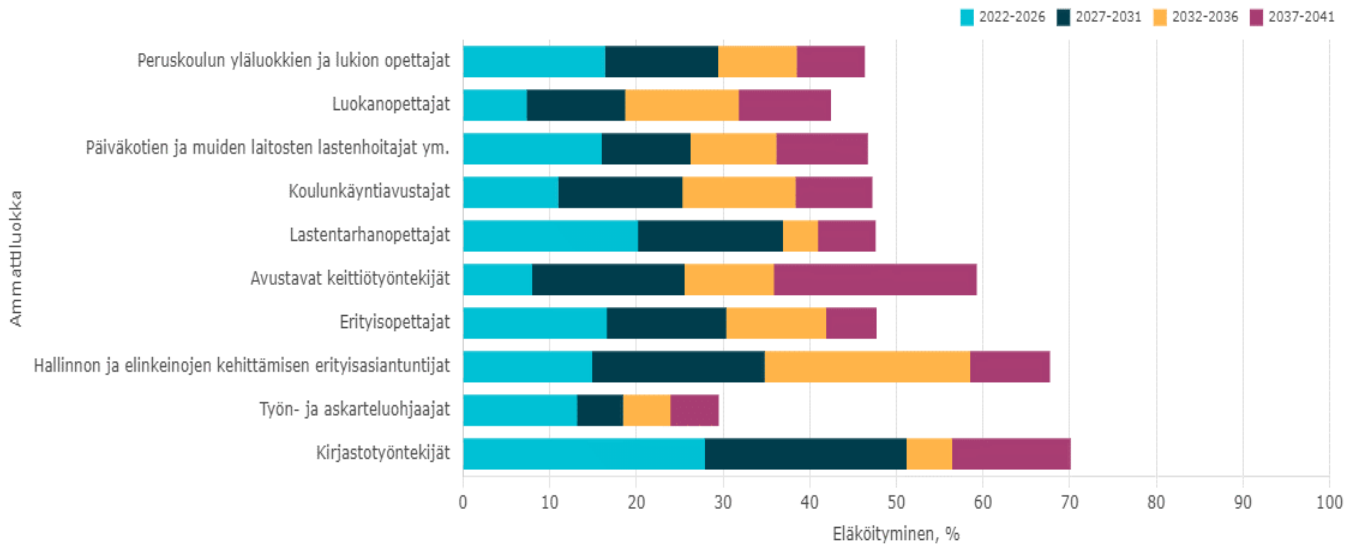
Seuraavassa Kevan eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys-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

Eläköitymisennuste



Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste 2022 - 2041

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

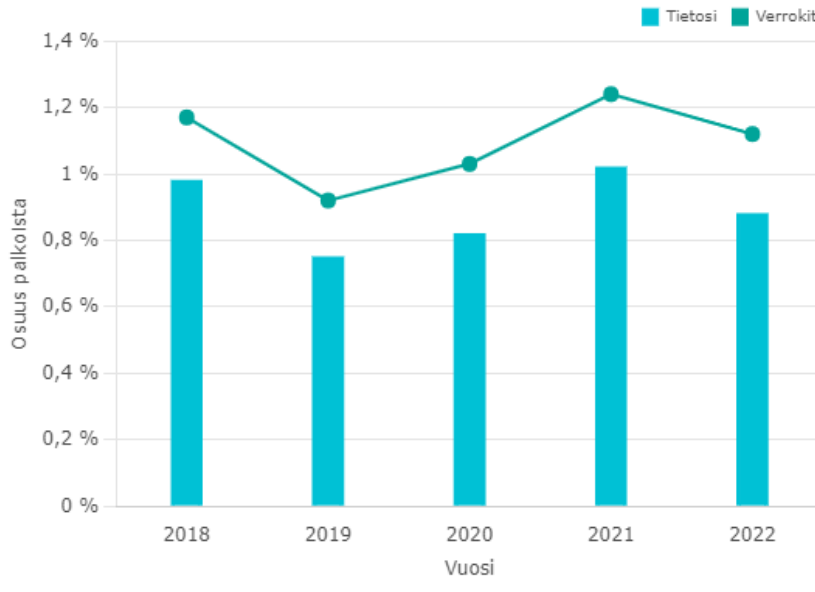


Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasolla 2022 – 2041

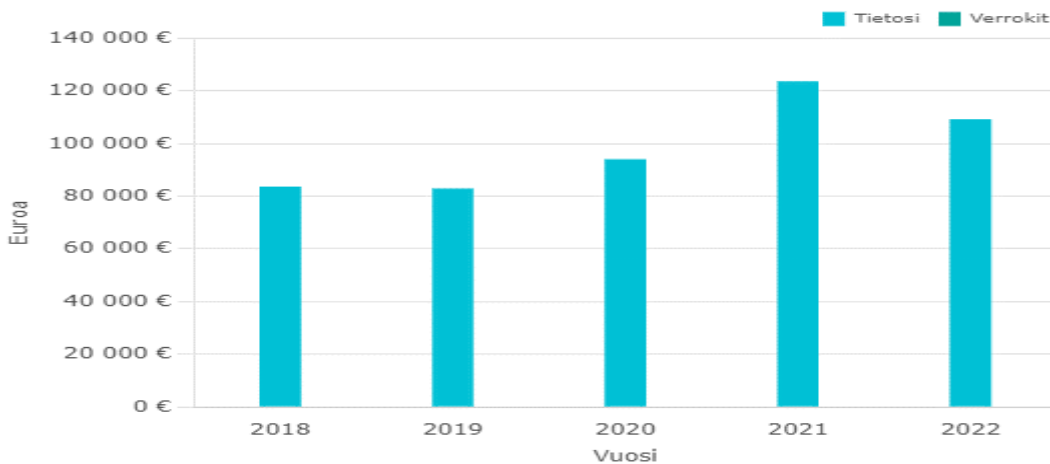
Seuraavissa kuvissa on esitetty Karkkilan kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksun määrä. Kuvaajissa esitetään työkyvyttömyyseläkemaksun prosentti ja toteutunut euromäärä. Kevan jäsenyhteisöillä kuvaajassa on varhe-maksun vastaavat summat vuoteen 2018 saakka. Varhe-maksu poistui vuoden 2019 alusta.

Karkkilan kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2022 yhteensä 109 000 euroa (2021: 123 500 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).

Seuraavassa taulukossa kuvataan henkilötövuosien jakautuminen toimialoittain vuosina 2020 – 2022.

Henkilötövuodet, HTV	2022	2021	2020
<i>Sivistys ja hyvinvointi</i>	232,7	226,6	206,11
<i>Kaupunkikehitys</i>	50	52,1	47,47
<i>Elinvoima ja konsernipalvelut</i>	18,7	23,9	19,02
Yhteensä	301,4	302,6	272,6

3.2 Teoreettinen työaika

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

	Työpäivät	%-osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta	kustannukset euroina	%-osuus palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	90 592	100	12 238 669	100
Vuosilomat	5 789	6,4	669 721	5,5
Terveysperusteiset poissaolot	4 504	5,0	438 530	3,6
Perhevapaat	1 639	1,8	58 290	0,5
Koulutus	26	0,0	3 595	0,0
Muut palkalliset poissaolot	873	1,0	98 842	0,8
Muut palkattomat poissaolot	4 719	5,2		
Yksityisasiat	1 058	1,2		
Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit			123 664	1,0
Tehty vuosityöaika	71 984	79,4	11 093 355	90,6

Vuonna 2022 tehty vuosityöaika teoreettisesta säännöllisestä työajasta oli 79,4 % (2021: 82,5 %).

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 kalenteripäivää yhtä henkilötövuotta

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 sairauden 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)

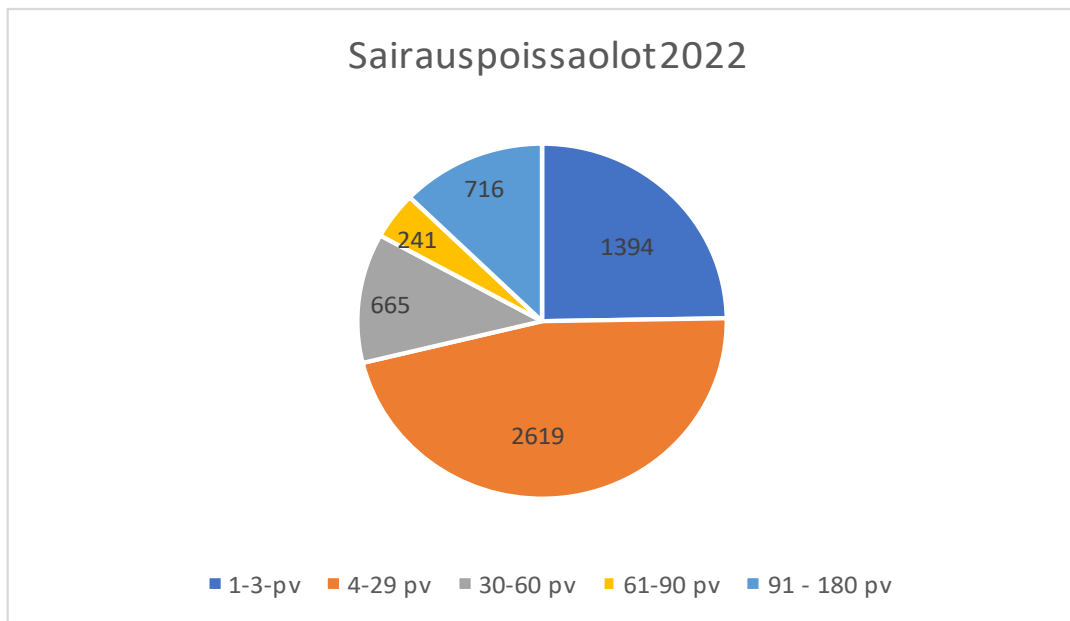
Vuosi	Kaikki	Miehet	Naiset	Vakituiset	Määräaikaiset
2020	16,7	11,4	18,4	17,3	14,6
2015	16,5	12,9	17,6	17,5	12,8
2010	18,4	14,9	19,5	19,5	14,5
2005	19,0	15,6	20,3	20,7	13,8
2000	16,8	14,6	17,6	18,5	12,1

Karkkilan kaupungin työntekijä/viranhaltija oli vuoden 2022 aikana terveysperusteella poissa työstä keskimäärin 14,8 kalenteripäivää. (Vuonna 2021 yhteensä 13 kalenteripäivää).

Sairauspoissaoloista 46,5 % oli 4–29 päivän pituisia poissaoloja, kun lyhyiden, alle neljän (4) päivän poissaoloja poissaoloista oli 24,7 %. (Vuonna 2021 vastaavat prosentit olivat 44,8 ja 25,8).

Seuraavat diagnosiryhmät olivat 5 suurinta vuonna 2022:

- Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 29,4 %
- Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 24,6 %
- Sairauslomat ilman diagnoosia (hoitajan kirjoittamat) 12,9 %
- Hengityselinten sairaudet 8,3 %
- Diagnosikoodeja erityistapauksille (covid 19) 5,8 %



Kuva. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä, sairauspoissaolojakson mukaan jaoteltuina

4 Henkilöstökustannukset

4.1 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut	Kaupunki		
	2022	2021	2020
Palkat ja palkkiot	12 344 800	12 139 312	11 364 988
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	3 437 955	3 341 462	3 099 682
Muut henkilösivukulut	259 344	234 118	383 645
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	-162 529	-86 000	-64 364
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	15 879 568	15 628 892	14 783 951
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	0,00	0,00	0,00
<i>Muutos- %</i>	<i>1,6</i>	<i>5,7</i>	

Taulukko. Henkilöstökustannukset vuosina 2022 - 2020

Virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkkojen korotukset

1.6.2022 alkaen palkkoja korotettiin yleiskorotuksella kaikilla sopimusaloilla 2,0 % tai vähintään 46 euroa/kk. Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 oli suuruudeltaan 0,53 %, josta 0,03 % käytettiin perhevapaa-uudistuksen kustannuksiin.

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). Työterveyspalvelujen tarjoaminen perustuu työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Viimeisin on laadittu ajalle 1.1. 2023 – 31.12.2025.

Vuonna 2022 korvausluokan I kustannukset olivat yhteensä 75 174 euroa ja korvausluokan II 70 724 euroa eli yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 145 898 euroa.

4.3 Muut henkilöstökustannukset

Vuoden 2022 aikana henkilöstön TYHY-toiminnan kustannukset olivat yhteensä 18 317 (vuonna 2021 = 14 284) euroa. Tämän lisäksi liikunta- ja kulttuuriseteleillä maksettiin yhteensä erilaisia liikunnan ja kulttuurin sekä hyvinvointiin liittyviä palveluja yhteensä 35 498 eurolla (2021 =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 on toteutunut osittain vuoden 2022 aikana.

Työsuojelu

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveystavoitteiden 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 henkilöstö- ja hallintopäällikkö. 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 2022 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 2023 aikana tullaan käynnistämään säännönmukaiset esimiestapaamiset, joiden tavoitteena on tukea kaupungin esihenkilöiden työtä ja kehittää osaamista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tullaan päivittämään vuoden 2023 aikana. Sen avulla voidaan ennakoida 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

Viimeisin työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä vuonna 2022 ja seuraava kysely toteutuu vuonna 2024. Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella on yksikkökohtaisesti määritelty ja päätetty kehittämis-kohteista. Kehittämistyötä seurataan ja sillä on aikataulu ja vastuuhenkilö.



Karkkila
Högfors