

Karkkilan kaupunki

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

Kaupunginhallitus 20.5.2023



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 .....	12
3.1	Henkilötyövuodet .....	12
3.2	Teoreettinen työaika .....	13
3.3	Terveysperusteiset poissaolot .....	13
4	Henkilöstökustannukset .....	15
4.1	Henkilöstökustannukset .....	15
4.2	Työterveyshuollon kustannukset .....	16
4.3	Muut henkilöstökustannukset .....	17
5	Yhteistyötoiminta ja työsuojelu sekä työhyvinvointi .....	17
5.1	Yhteistoiminta ja työsuojelu .....	17
5.2	Työhyvinvointi .....	18

# Lukijalle

Henkilöstöraportin tarkoituksena on henkilöstöä koskevien tunnuslukujen ja niiden analyysien lisäksi antaa mahdollisimman kattava kuvaus kuluneen vuoden henkilöstötyön painopisteistä. Samalla raportin tulisi toimia suunnittelun ja johtamisen välineenä päättäjille, kunnan johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle. Kaupungin henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on omalta osaltaan kuntien strategiatyötä ja tieto henkilöstövoimavaroista on tärkeä perusta myös henkilöstösuunnittelulle.

Työhyvinvoinnin ja jaksamisen on arvioitu kunnissa yleisesti hieman parantuneen koronakriisin jälkeen. On luotua uusia toimintamalleja ja tapoja tehdä työtä. Hybridikokoukset ovat arkea ja etätyö helpottaa monessa tapauksessa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Toisaalta koronavuosien seurauksena on huomattu työn muutoksen ja työkuorman myötä myös väsymystä, mikä näkyy vieläkin osittain sairauspoissaoloina.

Kaupungin palveluiden laatuun vaikuttaa henkilöstön hyvinvointi. Kaupungin työnantajana on pidettävä henkilöstöstään 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 sekä työhyvinvointikysely.

Karkkilan kaupunki on työnantajana huolehdittava veto- ja pitovoimaisuudestaan yhä kiristävässä kilpailussa osaajista. Jatkovana haasteena on osaavan työvoiman rekrytointi muun muassa sivistystoimen toimialalle ja varsinkin varhaiskasvatukseen. Palkkauksen kehittämällä, järjestelyerien huolellisilla neuvotteluilla ja maksamisella sekä työaikajärjestelyillä on pyritty parantamaan kilpailukykyä uusista osaajista sekä pitämään nykyisiä osaajia Karkkilan kaupungin palveluksessa.

Vuonna 2022 käytiin kuntasektorilla pitkään sopimusneuvotteluja hankalassa maailmantilanteessa korkean inflaation ja erityisen vaikeasti arvioitavan tulevaisuuden vuoksi. Kolmivuotisesta sopimusratkaisusta päästiin sopuun ajalle 1.5.2022–30.4.2025 KT:n ja pääsopijajärjestöjen välillä. Uusi sopimuskausi on työnantajalle perälaualtisäyksineen kallis ratkaisu ja merkitsi kunnille keskimäärin 4,85 % kustannusnousua vuodelle 2023 verrattuna vuoteen 2022. Sopimuskorotusten taso on korkea, mutta ratkaisulla haettiin mahdollisimman pitkää työrauhaa, mikä on vakautta ja ennustettavuutta tuova asia.

Vuonna 2023 koettiin Karkkilassa merkittäviä henkilöstömuutoksia, kun johtavista viranhaltijoista sekä kaupunginjohtaja että kaupunkikehitysjohtaja siirtyivät loppuvuodesta muihin tehtäviin pois Karkkilan kaupungin palveluksesta. Tämä merkitsi myös sijaisjärjestelyjä ja muun muassa apulaiskaupunginjohtajan palkkaamista määräajaksi sekä haastavien rekrytointiprosessien käynnistämistä.

Vuosi 2023 on pitänyt sisällään TE24-uudistuksen intensiivistä valmistelua yhteistyössä Lohjan kaupungin kanssa TE-palvelujen siirtyessä valtiolta kuntien vastuulle 1.1.2025. Uudistusta säätelevä laki määrittelee, että jokaisen kunnan on järjestettävä työllisyyspalvelunsa itse, joko itsenäisesti tai yhteistyössä toisen tai toisten kuntien kanssa, mikäli alueen työvoimapohja jää alle 20 000 henkilöön.

Vuonna 2023 esiintyi vielä Covid 19-virukseen liittyvää sairastelua, mutta se ei vaikuttanut toimintaan.

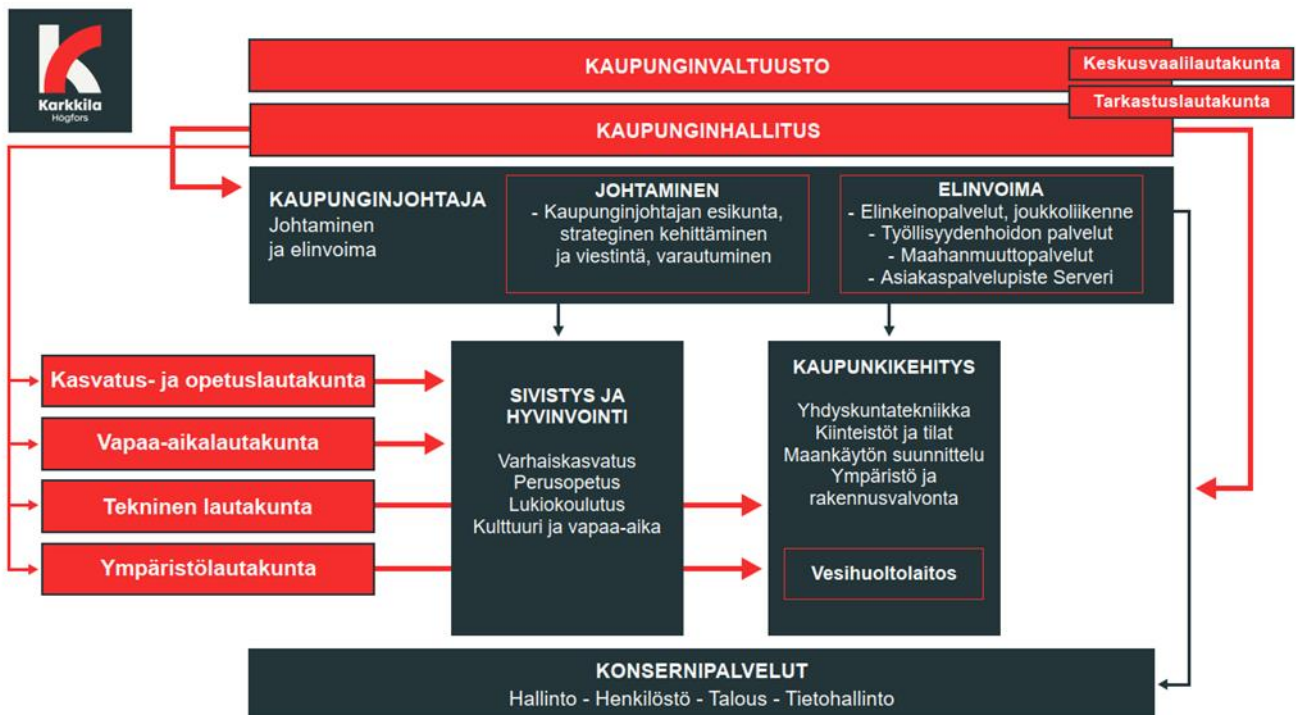
Karkkilassa 20.5.2024

*Karl-Johan Wickström*  
henkilöstö- ja hallintopäällikkö

# 1. Karkkilan kaupungin hallinto- ja henkilöstöorganisaatio

Alla olevassa kuvassa on esitetty Karkkilan kaupungin koko organisaatio 31.12.2023. 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

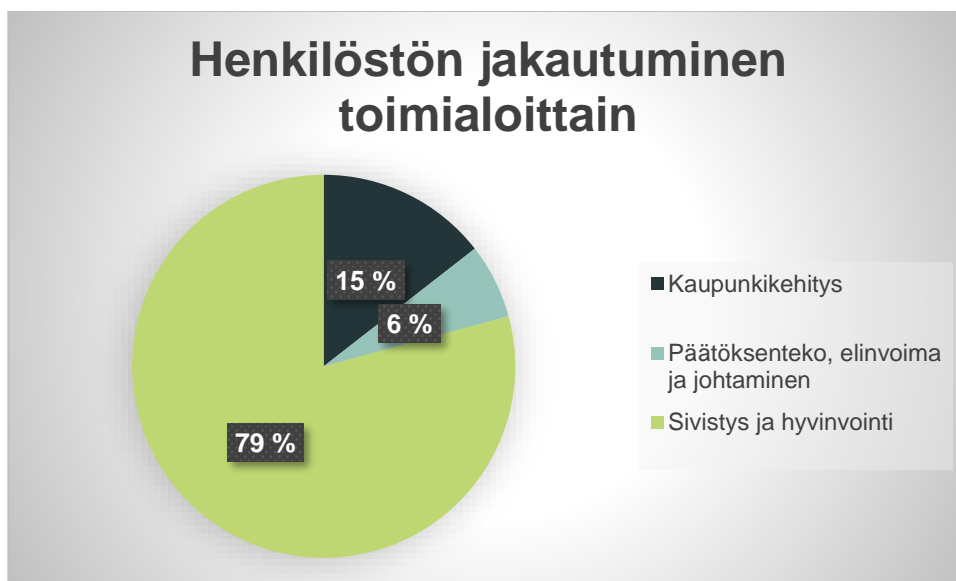
Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2023 yhteensä 380 henkilöä, eli voimassa olevien työ- ja virkasuhteiden määrä on pysynyt muuttamattomana tilanteeseen 31.12.2022 nähden.

Henkilömäärä 31.12.2023	Määrä
Kaupunkikehitys	55
Johtaminen, elinvoima ja konsernipalvelut	24
Sivistys ja hyvinvointi	301
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>380</b>

Vuoden 2023 lopussa vakinaisessa virka- tai työsuhteessa oli 249 henkilöä ja vuotta aiemmin 243. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 131 henkilöä, kun vuotta aiemmin 125. Pääosa lisäyksestä selittyy sivistys ja hyvinvointi -toimialan vuoden vaihteen sijaistarpeella. Työllistettyinä kaupungin palkkalistoilla oli 6 henkilöä, 6 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin.

Palvelussuhteen laatu	Määrä
Määräaikainen työsuhteinen	60
Oppisopimussuhteinen	3
Tuntiopettaja	36
Työllistetty	6
Työsuhteisen sijainen	2
Vakinainen	249
Viran väliaikainen hoitaja	24
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>380</b>
Vakinainen	249
Määräaikainen	131
	380

Kaupungin henkilöstöstä 79 % työskentelee sivistys ja hyvinvointi -toimialalla, 15 % kaupunkikehityksen toimialalla ja 6 % johtamisen, elinvoiman ja konsernipalvelutoimialalla.



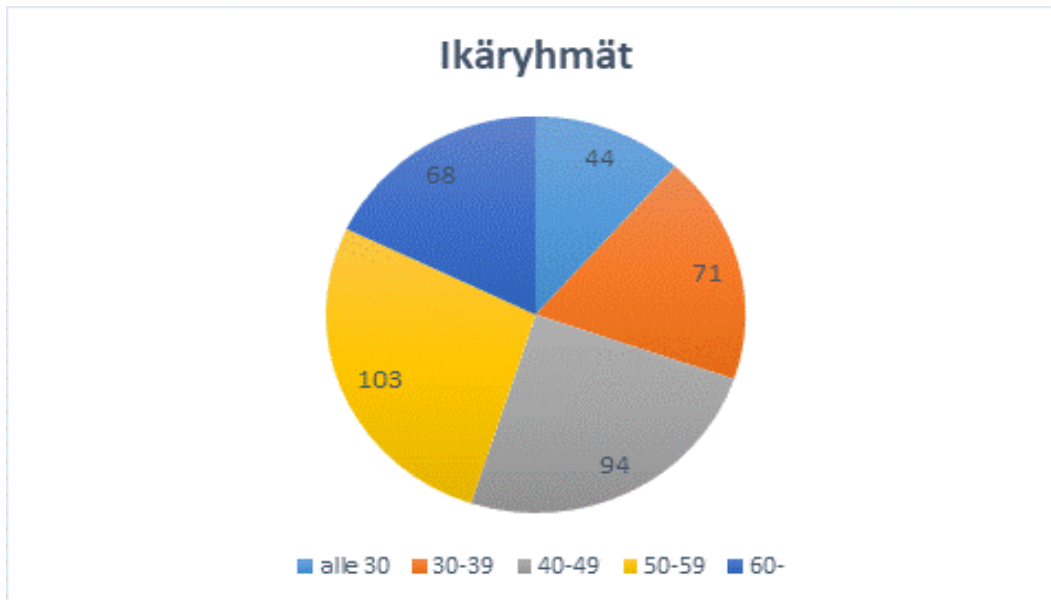
Kuva. Kaupunginhenkilöstö / toimiala, %-osuus

## 2.1 Ikä- ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 46,6 vuotta, kun se vuotta aiemmin oli 46,2 vuotta (2021: 45,8 vuotta).

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä 31.12.2023 tilanteessa naisia oli 78,0 % (296 henk.) ja miehiä 22,0 % (84 henk.). Vuotta aiemmin naisia oli 75,3 % (286 henk.) ja miehiä 24,7 % (94 henk.).

Pienimmän ikäryhmän kaikista työntekijöistä, 11,6 % osuudella muodostaa alle 30-vuotiaat kaupungin palveluksessa olevat, yhteensä 44 henkilöä. Suurin ikäryhmä on 50-59 vuotiaat, 103 henkilöä, joiden osuus on 27,1 %. Vuonna 2022 kaikista työntekijöistä, 13,4 % osuudella muodosti alle 30-vuotiaat kaupungin palveluksessa olleet, yhteensä 51 henkilöä. Suurin ikäryhmä olo 50-59 vuotiaat, 107 henkilöä, joiden osuus oli 28,1 %.



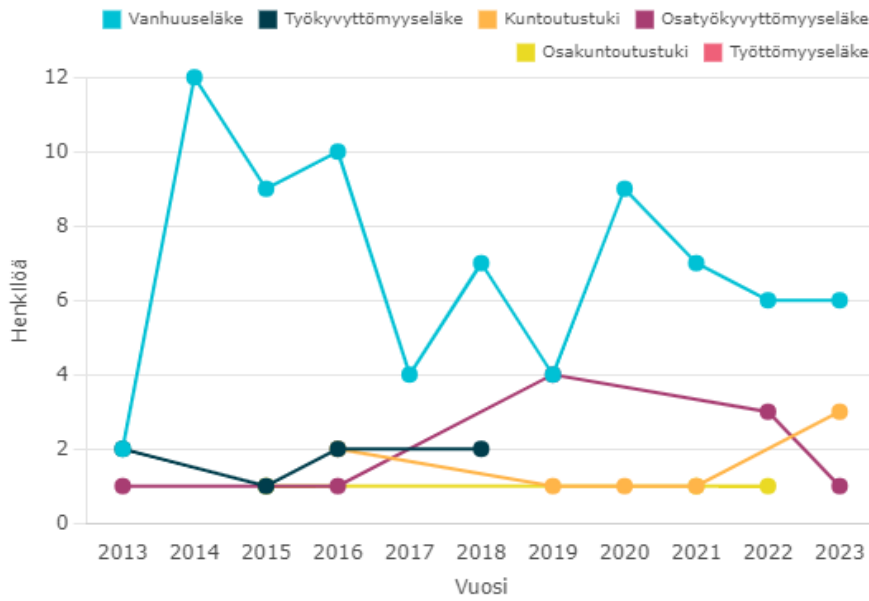
## 2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2023 aikana vakinaisia työ- ja virkasuhteita päättyi yhteensä 28. Näistä vanhuuseläkkeelle siirtymisestä johtui kolme. Toiseen tehtävään kaupungissa siirtyi neljä henkilöä ja irtisanoutuneita oli 18. Yksi työntekijä menehtyi. Kaksi työsopimusta purettiin. Lähtövaihtuvuusprosentti kokonaisuutena nettona oli 7,4 % ja lähtövaihtuvuusprosentti vain irtisanoutuminen mukaan laskettuna 4,7 %. Alkaneita vakinaisia työ- tai virkasuhteita vuoden aikana oli 34.

## 2.3 Eläköityminen

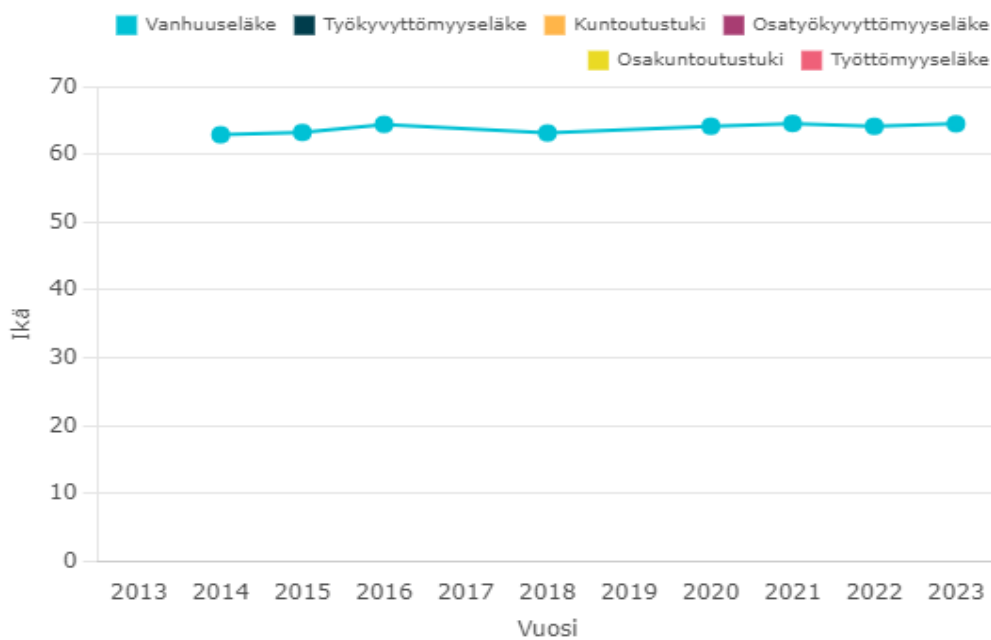
Kevan tilastojen mukaan Karkkilan kaupungin eläkkeelle siirtyvien henkilöiden tilanne on seuraava. Kevan tilastoissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, 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.

### Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuva. Kevan tilasto, eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2013 – 2023 Karkkilan kaupungilla

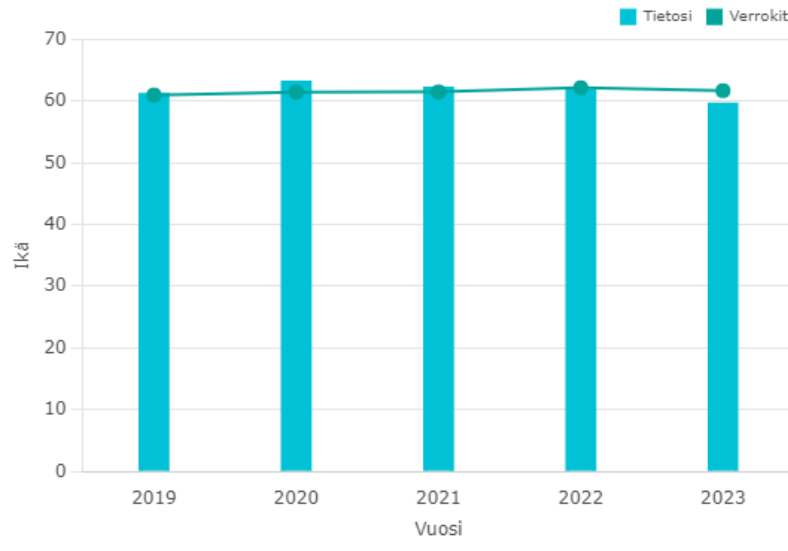
### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Kuva. Kevan tilasto, vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2014 – 2023 (v. 2023 n. 64 v ja 6 kk)



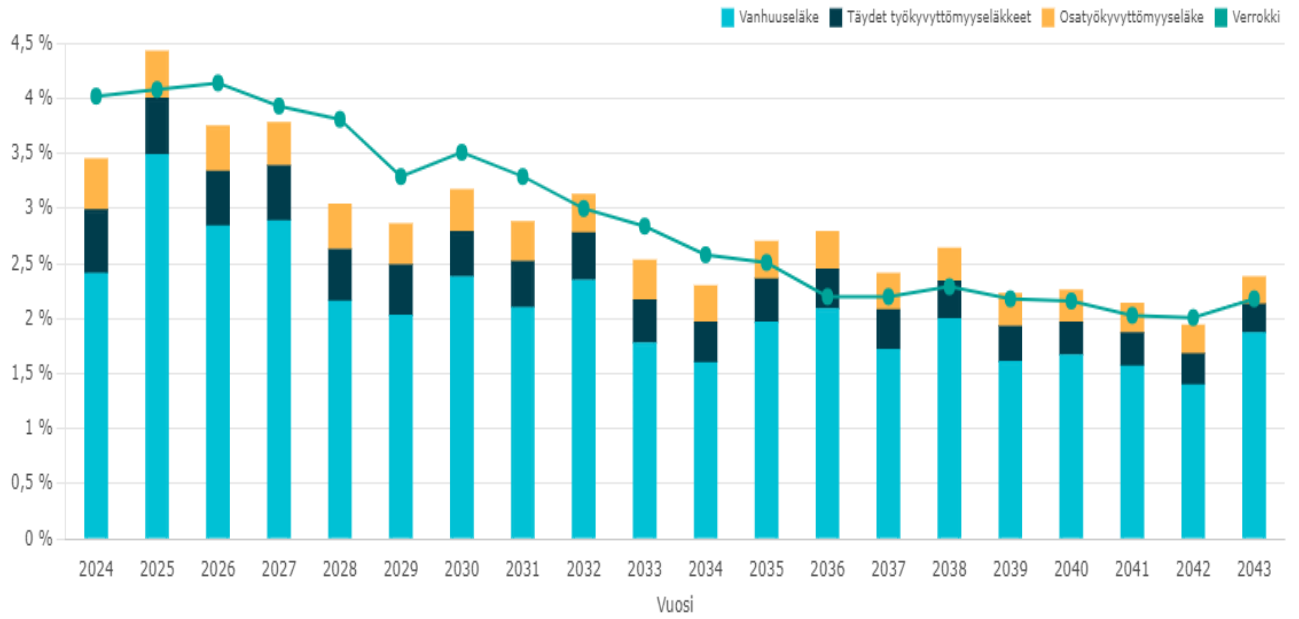
### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



*Kuva. Kevan tilasto, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2014 – 2023 (v. 2023 n. 59 v ja 8 kk)*

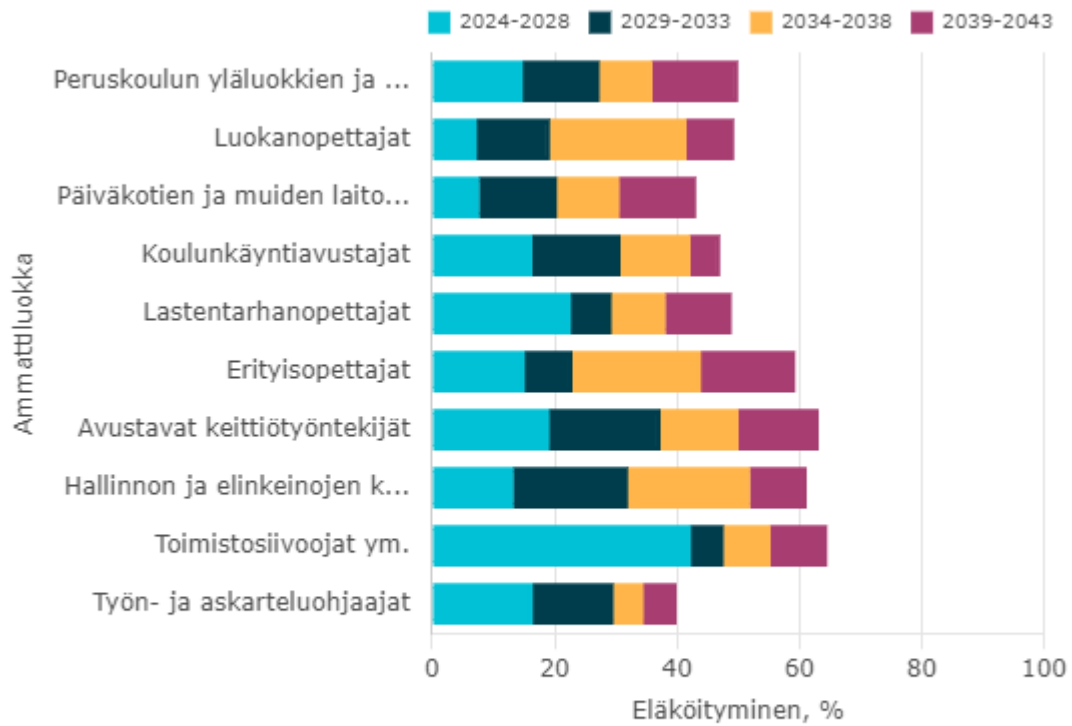
Seuraavassa Kevan eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys-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

## Eläköitymisennuste



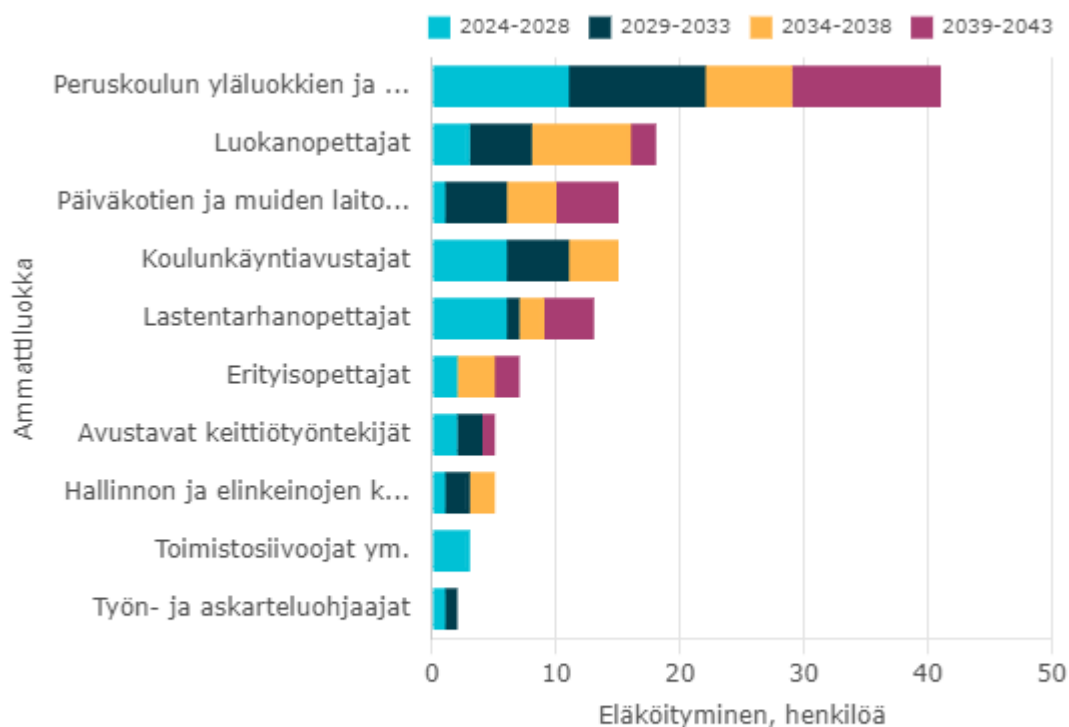
Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste 2024 - 2043

## Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasolla % 2024 – 2043

## Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

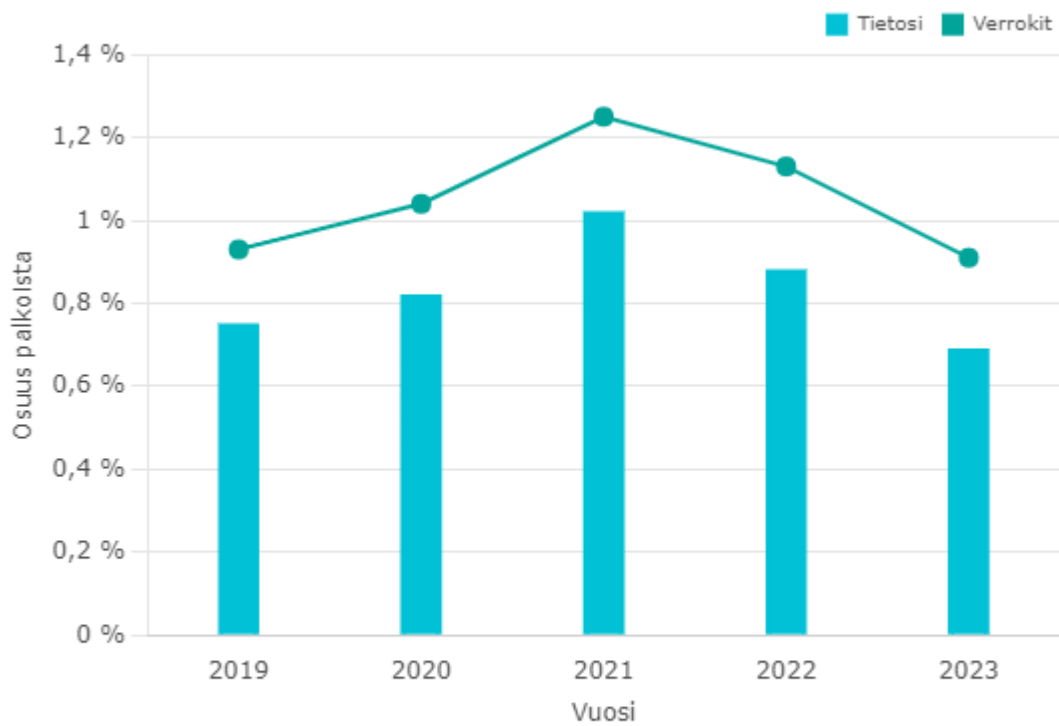


Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasolla, henkilöä 2024 – 2043

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.

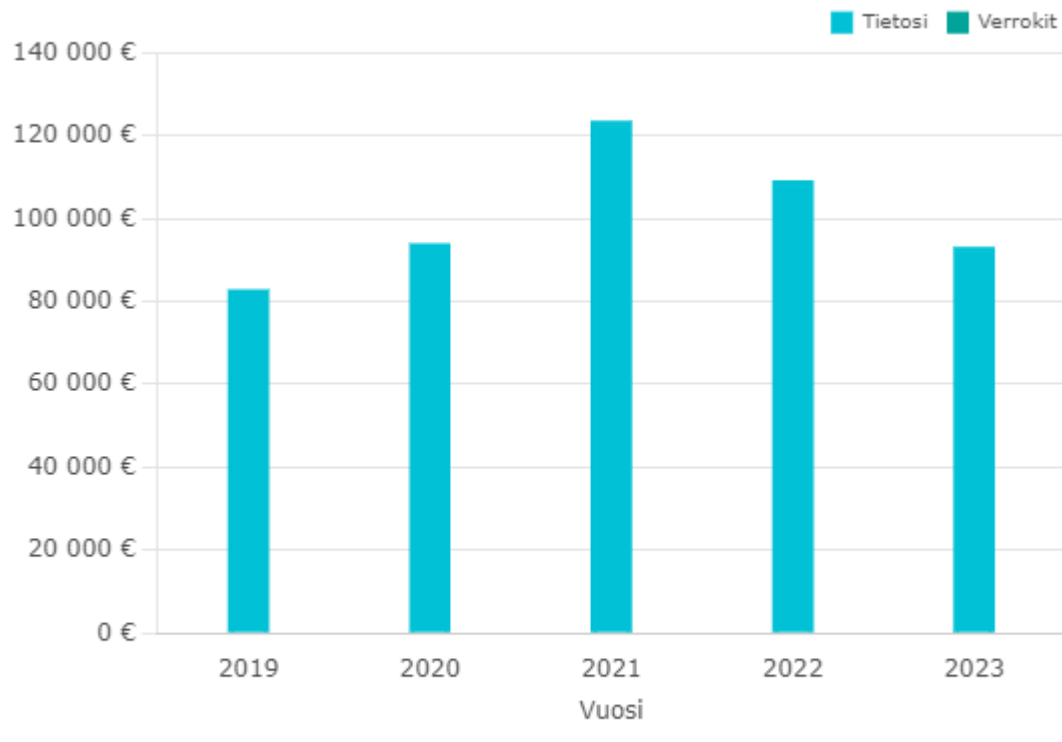
Karkkilan kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2023 yhteensä 93 000 euroa (2022: 109 000 euroa).

## Työkyvyttömyyseläkemaksu



*Kuva. Kevan tilasto, työkyvyttömyyseläkemaksu, %*

## 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 henkilötyövuosien jakautuminen toimialoittain vuosina 2020 – 2023.

Henkilötyövuodet, HTV	2023	2022	2021	2020
<i>Sivistys ja hyvinvointi</i>	238,4	232,7	226,6	206,11
<i>Kaupunkikehitys</i>	55,2	50	52,1	47,47
<i>Johtaminen, elinvoima ja konsernipalvelut</i>	21,2	18,7	23,9	19,02
<b>Yhteensä</b>	<b>314,8</b>	<b>301,4</b>	<b>302,6</b>	<b>272,6</b>

### 3.2 Teorettinen työaika

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

	Työpäivät	%-osuus teor. säänn. työajasta	kustannukset €	%-osuus palkkakustannuksista
Teorettinen säännöllinen vuosityöaika	94 633	100	13 285 264	100
Vuosilomat	6 957	7,4	814 877	6,1
Terveysperusteiset poissaolot	4 513	4,8	443 345	3,3
Perhevapaat	2 864	3,0	33 488	0,3
Koulutus	568	0,6	10 923	0,1
Yksityisasiat	5 895	6,2		
Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit			92 480	0,7
<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>73 835</b>	<b>78,0</b>	<b>12 075 110</b>	<b>90,9</b>

Vuonna 2023 tehty vuosityöaika teorettisesta säännöllisestä työajasta oli 78 % (2022: 79,5 %).

### 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 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 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](http://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/tyoajat))

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

Vuosi	Kaikki	Miehet	Naiset	Va-ki-tui-set	Määrä-aikai-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

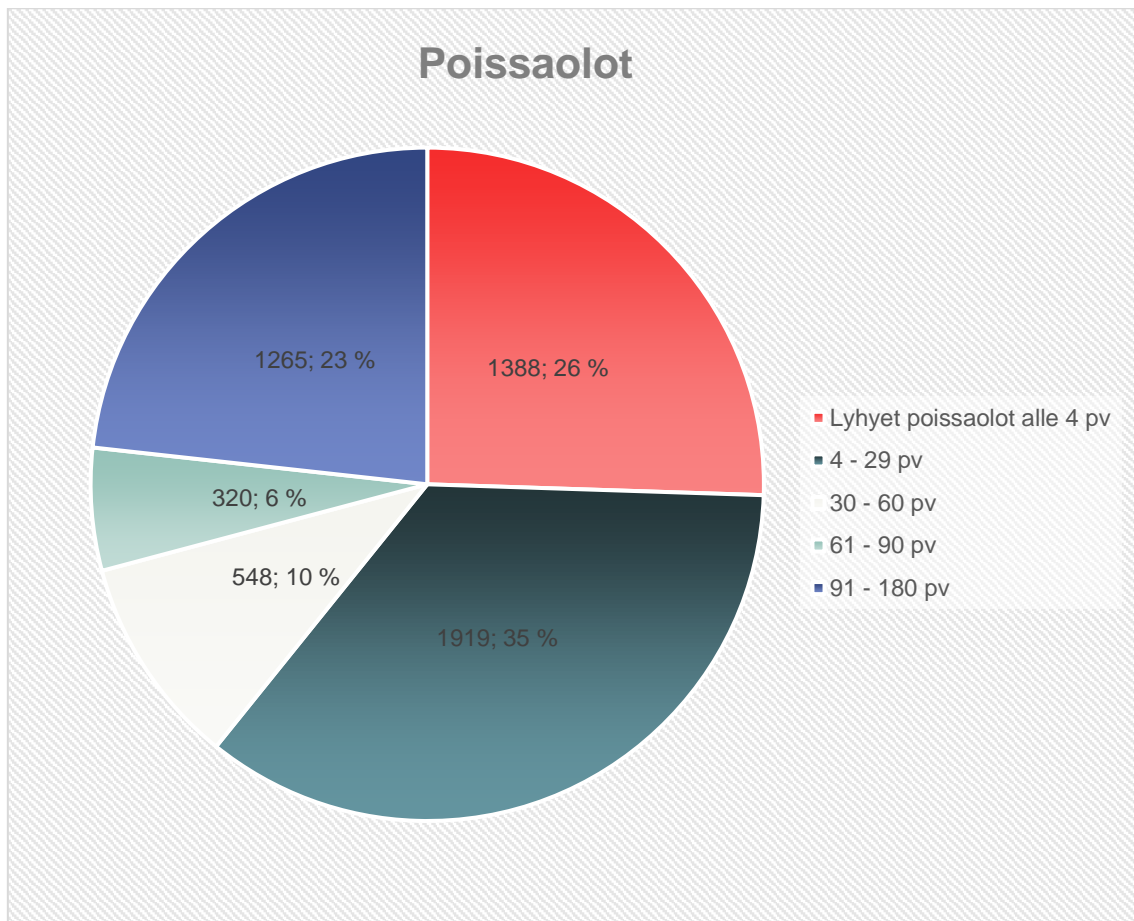
Karkkilan kaupungin työntekijä/viranhaltija oli vuoden 2023 aikana terveysperusteella poissa työstä keskimäärin 17,0 kalenteripäivää. (Vuonna 2022 yhteensä 16,3 kalenteripäivää).

Sairauspoissaoloista 35 % oli 4–29 päivän pituisia poissaoloja, kun lyhyiden, alle neljän (4) päivän poissaoloja poissaoloista oli 26 %. (Vuonna 2022 vastaavat prosentit olivat 46,5 ja 24,7).

Seuraavat diagnoosiryhmät olivat 6 suurinta vuonna 2023:

- Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 24,4 %
- Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 21,7 %
- Hermoston sairaudet 15,3 %
- Muut 11,7 %
- Sairauslomat ilman diagnoosia (hoitajan kirjoittamat) 7,7 %
- Hengityselinten sairaudet 7,2 %





Kuva. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä, sairauspoissaolojakson mukaan jaoteltuina

## 4 Henkilöstökustannukset

### 4.1 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut	Kaupunki		
	2023	2022	2021
Palkat ja palkkiot	13 688 777	12 344 800	12 139 312
<b>Henkilöstösivukulut</b>			
Eläkekulut	2 601 950	3 437 955	3 341 462
Muut henkilöstösivukulut	443 718	259 344	234 118
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät	-132 452	-162 529	-86 000
<b>Yhteensä tuloslaskelman mukaan</b>	<b>16 581 990</b>	<b>15 879 568</b>	<b>15 628 892</b>
<b>Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen</b>		0,00	0,00
	<i>Muutos-%</i>	+4,4	+1,6

Taulukko. Henkilöstökustannukset vuosina 2023 - 2021

1.6.2023 alkaen palkkoja korotettiin seuraavasti:

<b>Kunta-alan sopimuskorotukset 2023</b>					
		<b>KVTES</b>	<b>OVTES</b>	<b>TS</b>	<b>TTES</b>
<b>1.6.2023</b>	<b>Yleiskorotus</b>	2,20 %	2,02 %	2,20 %	2,20 %
<b>1.6.2023</b>	<b>Paikallinen järjestelyerä*</b>	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %
<b>1.6.2023</b>	<b>Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)</b>	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
<b>30.6.2023</b>	<b>Kertaerä</b>	467 € (467 € + 120 € Liite 5)	467 € (467 € + 150 € Osio G)	467 €	467 €

*Virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkkojen korotukset 2023*

Henkilöstömenojen kasvu vuonna 2023 verrattuna vuoteen 2022 selittyy vuoden 2023 melko suurilla sopimuskorotuksilla

#### **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 2023 korvausluokan I kustannukset olivat yhteensä 89 544 euroa ja korvausluokka II 59 953 euroa, eli yhteensä 149 497 euroa. (Vuonna 2022 korvausluokka I 75 174 euroa ja korvausluokka II 70 724, yhteensä 145 898 euroa).

### 4.3 Muut henkilöstökustannukset

Vuoden 2023 aikana henkilöstön TYHY-toiminnan kustannukset olivat yhteensä 18 265 euroa (vuonna 2022 = 18 317 euroa). Tämän lisäksi liikunta- ja kulttuuriseteleillä maksettiin yhteensä erilaisia liikunnan ja kulttuurin sekä hyvinvointiin liittyviä palveluja yhteensä 35 146,66 eurolla (2022 =35 498 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. Yhteistyötoimikunnan kokoontuminen on toteutunut suunnitellusti vuoden 2023 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, 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 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 2023 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 käynnistettiin säännönmukaiset esimiestapaamiset, eli esimiesinfot Teamsin välityksellä, joiden tavoitteena on tukea kaupungin esihenkilöiden työtä ja kehittää osaamista.

Eri toimialojen koulutussuunnitelmat on päivitetty 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 on suunniteltu toteutettavaksi 2024. Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella on yksikkökohtaisesti määritelty ja päätetty kehittämiskohteista. Kehittämistyötä seurataan ja sillä on aikataulu ja vastuhenkilö.



**Karkkila**  
Högfors