

Karkkilan kaupunki

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

Kaupunginhallitus 14.4.2025



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	11
3.1	Henkilötyövuodet	11
3.2	Teoreettinen työaika	12
3.3	Terveysperusteiset poissaolot	12
4.	Henkilöstökustannukset	14
4.1	Henkilöstökustannukset	14
4.2	Työterveyshuollon kustannukset	15
4.3	Muut henkilöstökustannukset	15
5.	Yhteistyötoiminta ja työsuojelu sekä työhyvinvointi	16
5.1	Yhteistoiminta ja työsuojelu	16
5.2	Työhyvinvointi	17

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.

On luotua uusia toimintamalleja ja tapoja tehdä työtä mitkä osaltaan voivat helpottaa työstä aiheutuvaa kuormitusta. Hybridikokoukset ovat arkea ja etätö helpottaa monessa tapauksessa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työhyvinvoinnin kehitys on kunta-alalla ollut myönteinen mutta aiempi useampi kunta-alan työntekijä kokee epävarmuutta esimerkiksi työnsä jatkuvuuden suhteen.

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. Tarpeellisia koulutuksia on järjestetty koulutussuunnitelmia noudattaen kaikissa työntekijäryhmissä.

Karkkilan kaupunki on työnantajana huolehdittava veto- ja pitovoimaisuudestaan yhä kiristyvässä kilpailussa osaajista. Yhtenä haasteena on ollut osaavan työvoiman rekrytointi muun muassa sivistystoimen toimialalle ja varsinkin varhaiskasvatukseen. Palkkauksen kehittämisellä, järjestelyerien huolellisilla neuvotteluilla ja maksamisella sekä työaikajärjestelyillä on pyritty parantamaan kilpailukykyä uusista osaajista sekä pitämään nykyisiä osaajia Karkkilan kaupungin palveluksessa ja sitä työtä on jatkettu 2024

Suurin haaste on kuitenkin ollut kaupungin taloudellinen tilanne ja nopeasti huonontuneet talouden näkymät, jotka tulevat jatkumaan. Tämän takia kaupunginhallitus päätti 16.12.2024 aloittaa koko henkilöstöä koskevat yt-neuvottelut, joiden tavoitteena on noin neljän miljoonan euron sopeutustarve suunnitelmakaudella 2025 – 2027. Talousarviovuosi 2025 on noin 850.000 euroa alijäämäinen ja myös taloussuunnitelmavuodet ovat alijäämäiset. Näihin neuvotteluihin yhdistettiin kaupunginhallituksen päätöksellä 3.6.2024 käynnistetty yhteistoiminta henkilöstön kanssa palvelurakenneselvitystyön etenemisessä. Tämän neuvottelun tavoitteena oli osallistaa henkilöstön mukaan tulevien muutosten valmisteluun, jonka kaupungin väestörakenne ja -määrä aiheuttaa. Jo valmisteltaessa vuoden 2024 talousarviota ja vuosien 2025–2026-suunnitelmaa, tiedostettiin, että kaupungin palvelurakenteen tilanne pitää selvittää ja FCG:ltä hankittiin sivistys ja hyvinvointi toimialaa koskeva palvelurakenneselvitys alkukevällä 2024.

Vuonna 2024 ei käyty kuntasektorilla sopimusneuvotteluja nykyisen sopimuksen ollessa voimassa ajalla 1.5.2022–30.4.2025 KT:n ja pääsopijajärjestöjen välillä. Yleiskorotukset ja paikalliset järjestelyerät sekä kehittämisohjelmaerät ovat tarkoittaneet yhteensä sopimusaloittain noin 4 % korotusta palkkoihin.

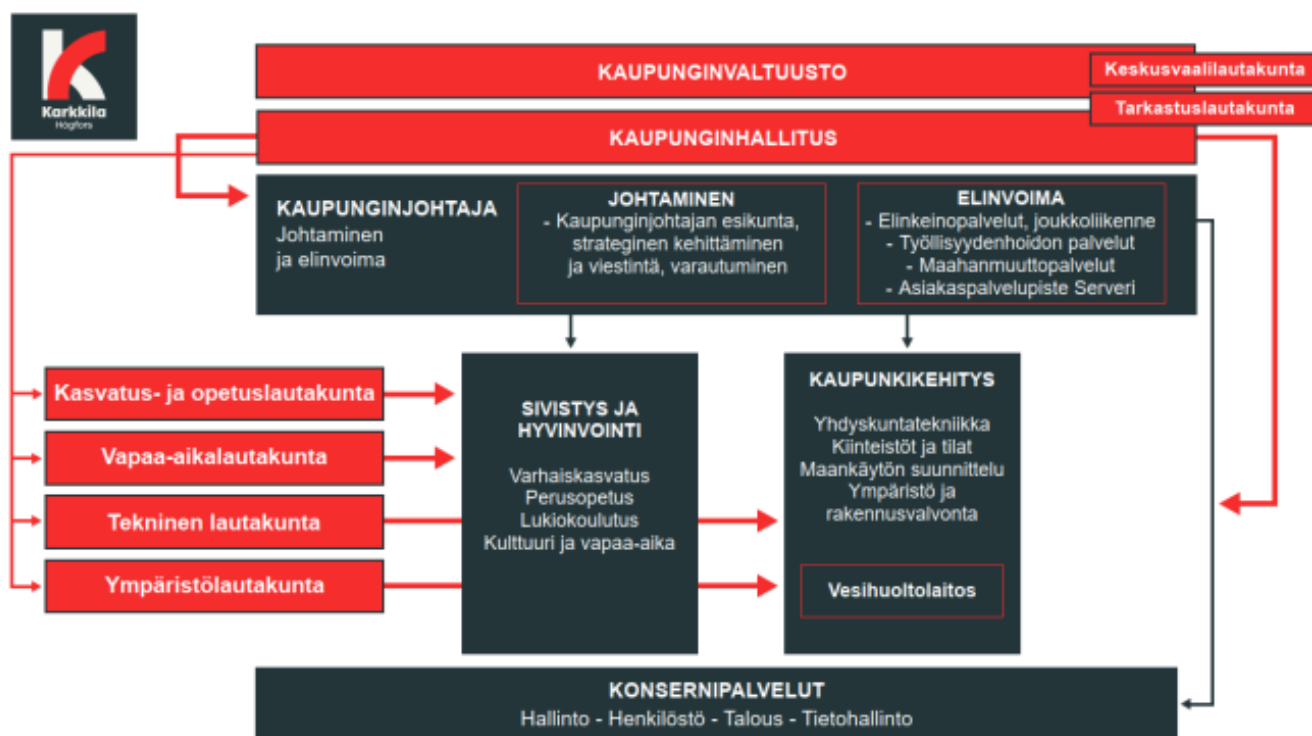
Vuonna 2024 piti sisällään merkittäviä henkilöstömuutoksia, varsinkin johtajatasolla; sekä uusi kaupunginjohtaja Juha Jokitalo että uusi kaupunkikehitysjohtaja Marja Rantanen astuivat virkaan 2.4. Uusi sivistysjohtaja Sini Lilja astui virkaan 1.8.

Vuonna 2024 jatkettiin jo vuonna 2023 alkanutta TE24-uudistuksen intensiivistä valmistelua yhteistyössä Lohjan kaupungin kanssa. TE-palvelujen siirtyivät lakimuutoksen myötä valtiolta kuntien vastuulle 1.1.2025 ja jokaisen kunnan on järjestettävä työllisyyspalvelunsa itse, joko itsenäisesti tai yhteistyössä toisen tai toisten kuntien kanssa, mikäli alueen työvoimapohja jää alle 20 000 henkilöä.

1. Karkkilan kaupungin hallinto- ja henkilöstöorganisaatio

Alla olevassa kuvassa on esitetty Karkkilan kaupungin koko organisaatio 31.12.2024. 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 31.12.2024 yhteensä 357 henkilöä, eli voimassa olevien työ- ja virkasuhteiden määrä on vähentynyt 23 henkilöllä 31.12.2023 verrattuna.

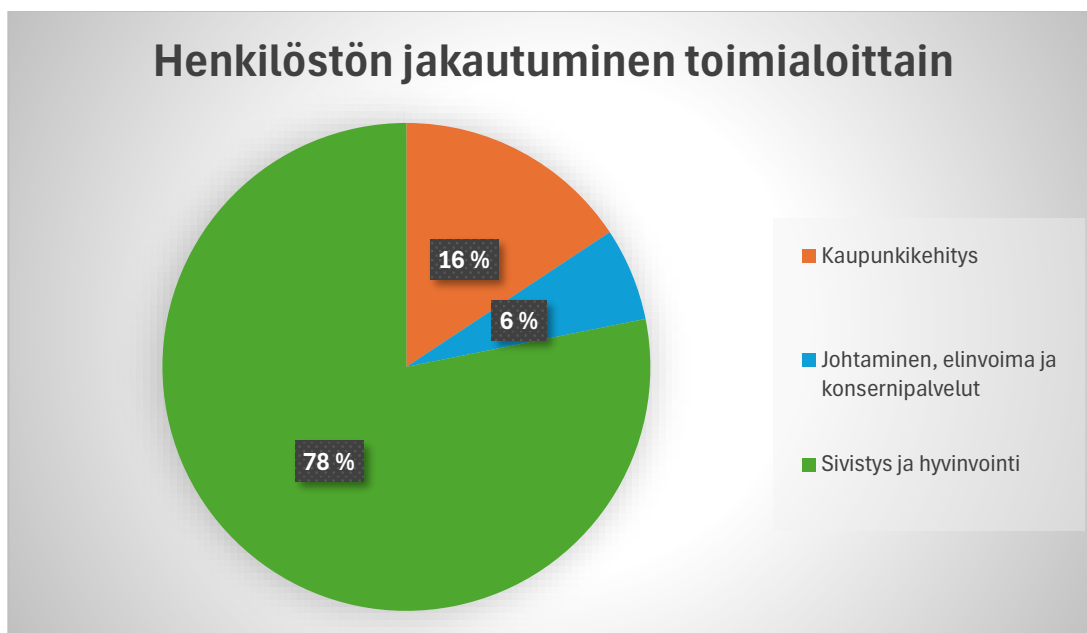
Henkilöstömäärä 31.12.2024	Määrä
Kaupunkikehitys	56
Johtaminen, elinvoima ja konsernipalvelut	22
Sivistys ja hyvinvointi	279
Kaikki yhteensä	357

Vuoden 2024 lopussa vakinaisessa virka- tai työsuhteessa oli 235 henkilöä ja vuotta aiemmin 249. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 122 henkilöä, kun vuotta aiemmin 131. Työllistettyinä kaupungin palkkalistoilla oli 6 henkilöä.

Palvelussuhteen laatu	Määrä
Määräaikainen työsuhteinen	56
Oppisopimussuhteinen	2
Tuntiopettaja	35
Työllistetty	6
Työsuhteisen sijainen	4
Vakinainen	235
Viran väliaikainen hoitaja	19
Kaikki yhteensä	357

Ps-luonne	Määrä
Vakinainen	235
Määräaikainen	122
	357

Kaupungin henkilöstöstä 78 % työskentelee sivistys ja hyvinvointi -toimialalla, 16 % kaupunkikehityksen toimialalla ja 6 % johtamisen, elinvoiman ja konsernipalvelutoimialalla.



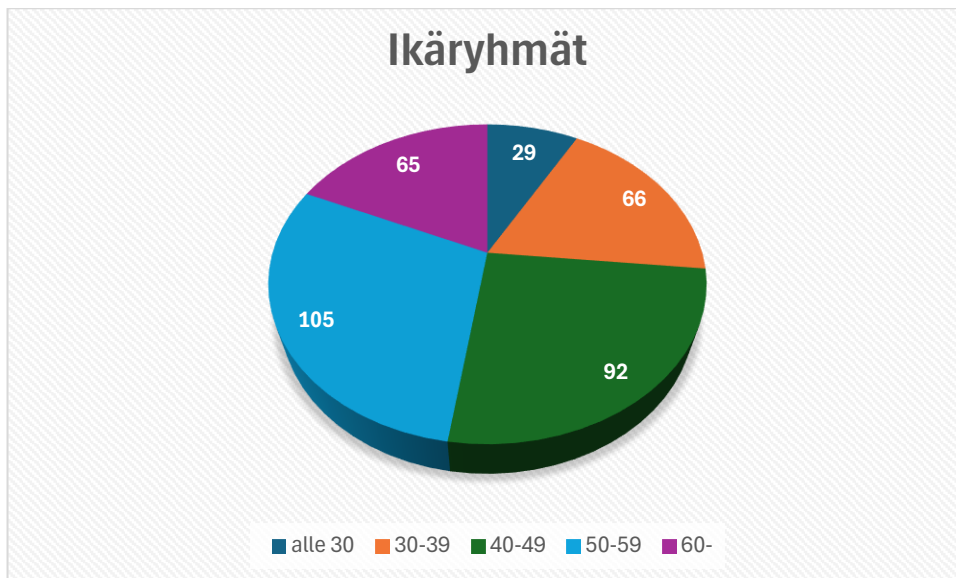
Kuva. Kaupunginhenkilöstö / toimiala, %-osuus

2.1 Ikä- ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 47,6 vuotta, kun se vuotta aiemmin oli 46,6 vuotta (2022: 46,2 vuotta).

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä 31.12.2024 tilanteessa naisia oli 76,0 % (272 henk.) ja miehiä 24,0 % (85 henk.). Vuotta aiemmin naisia oli 78 % (296 henk.) ja miehiä 22 % (84 henk.).

Pienimmän ikäryhmän kaikista työntekijöistä, 8,1 % osuudella muodostaa alle 30-vuotiaat kaupungin palveluksessa olevat, yhteensä 29 henkilöä. Suurin ikäryhmä on 50–59 vuotiaat, 105 henkilöä, joiden osuus on 29,4 %. Vuonna 2023 kaikista työntekijöistä, 11,6 % osuudella muodosti alle 30-vuotiaat kaupungin palveluksessa olleet, yhteensä 44 henkilöä. Suurin ikäryhmä olo 50–59 vuotiaat, 103 henkilöä, joiden osuus oli 27,1 %.



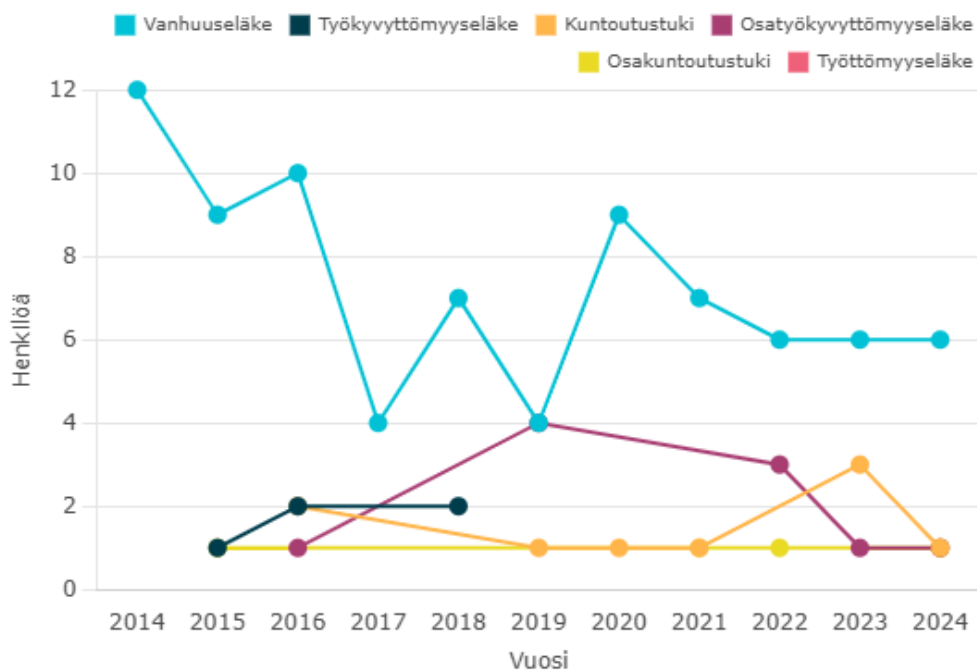
2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2024 aikana vakinaisia työ- ja virkasuhteita päättyi yhteensä 30. Näistä vanhuuseläkkeelle siirtymisestä johtui kahdeksan ja työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi. Toiseen tehtävään kaupungissa siirtyi seitsemän henkilöä ja irtisanoutuneita oli 11. Yksi työsopimusta purettiin ja yksi määräaikainen työsopimus on päättynyt. Lähtövaihtuvuusprosentti kokonaisuutena nettona oli 8,4 % ja lähtövaihtuvuusprosentti vain irtisanoutuminen mukaan laskettuna 3,1 %. Alkaneita vakinaisia työ- tai virkasuhteita vuoden aikana oli 30.

2.3 Eläköityminen

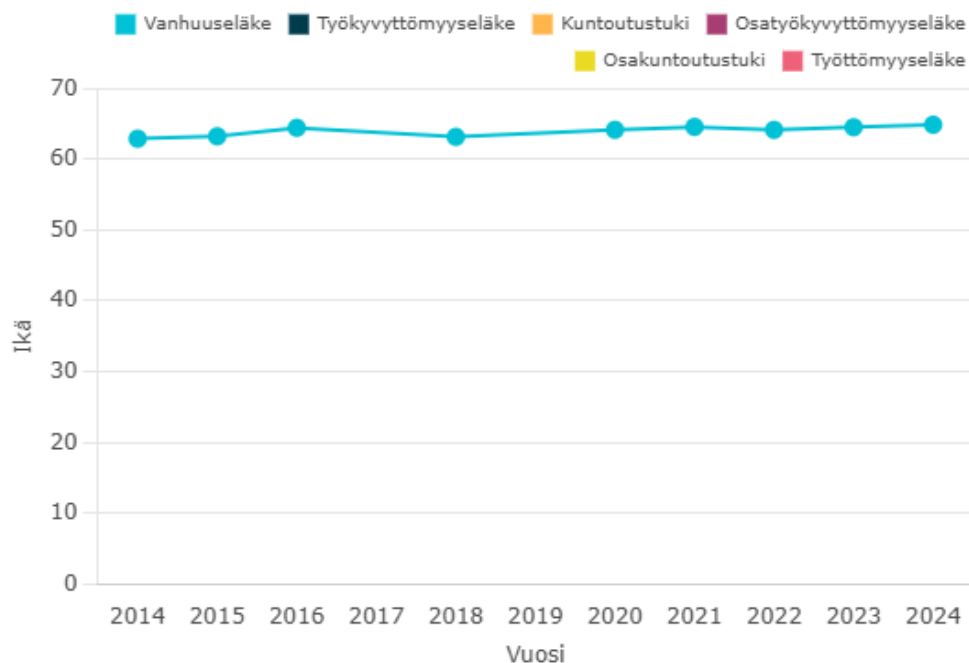
Kevan tilastojen mukaan Karkkilan kaupungin eläkkeelle siirtyvien henkilöiden tilanne on seuraava. Kevan tilastoissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet,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

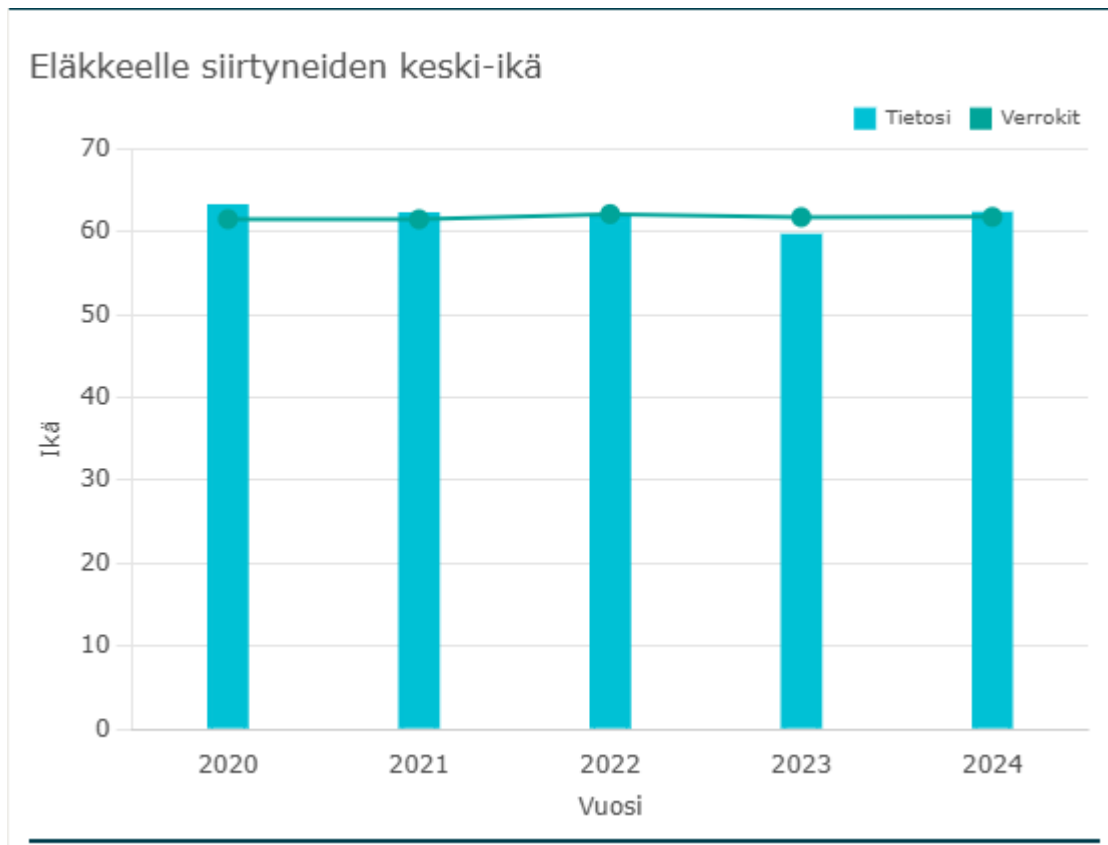


Kuva. Kevan tilasto, eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2014–2024 Karkkilan kaupungilla

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



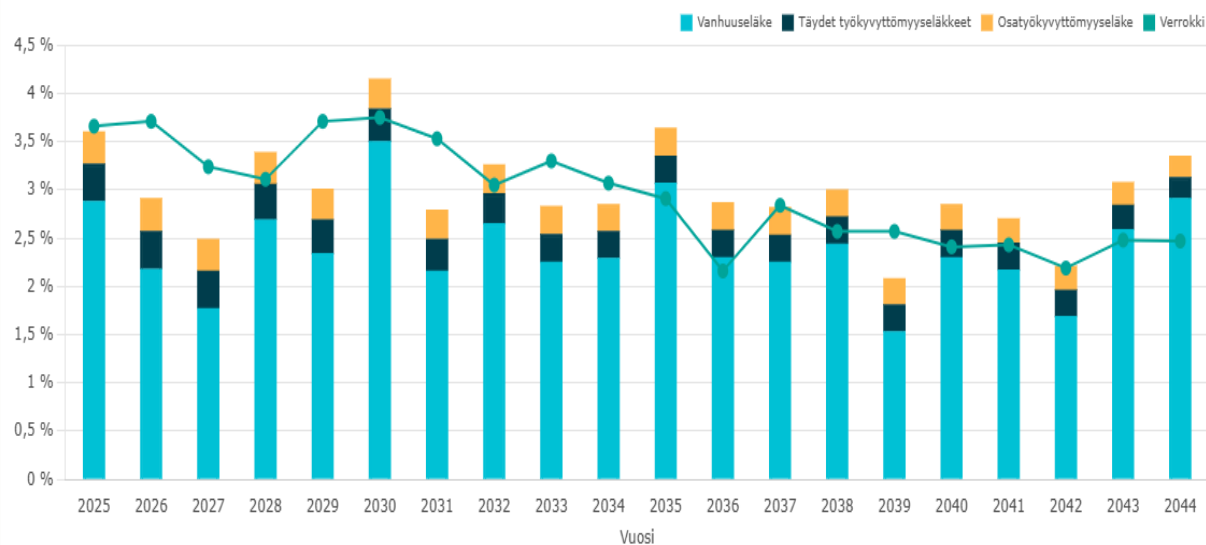
Kuva. Kevan tilasto, vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2014–2024 (v. 2024 n. 64 v ja 8 kk)



Kuva. Kevan tilasto, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2020–2024 (v. 2024 n. 62 v ja 2 kk)

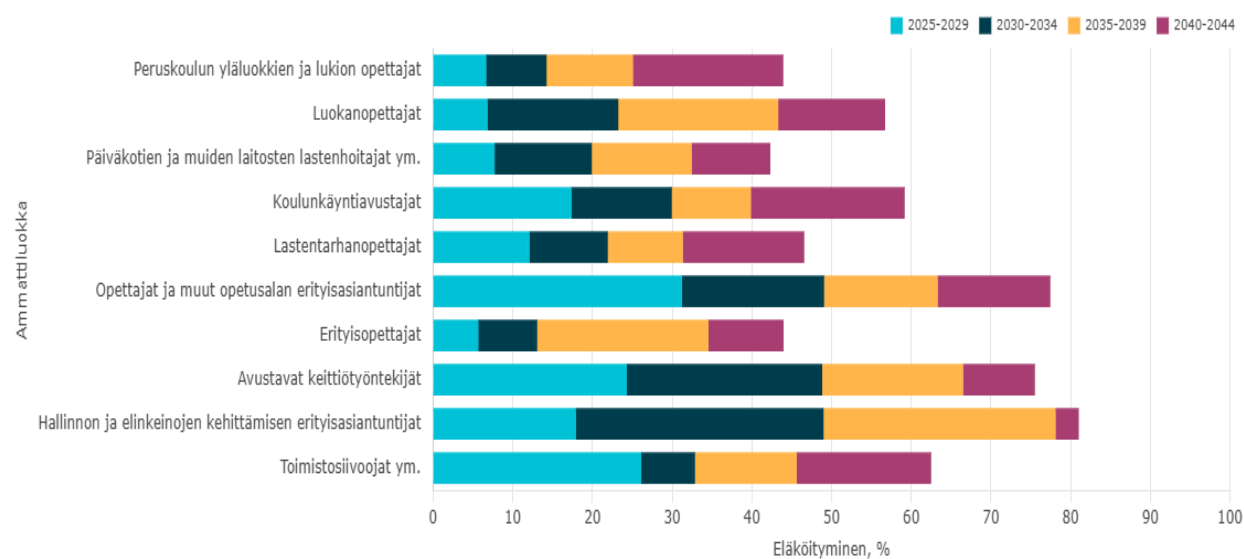
Seuraavassa Kevan eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys-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

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



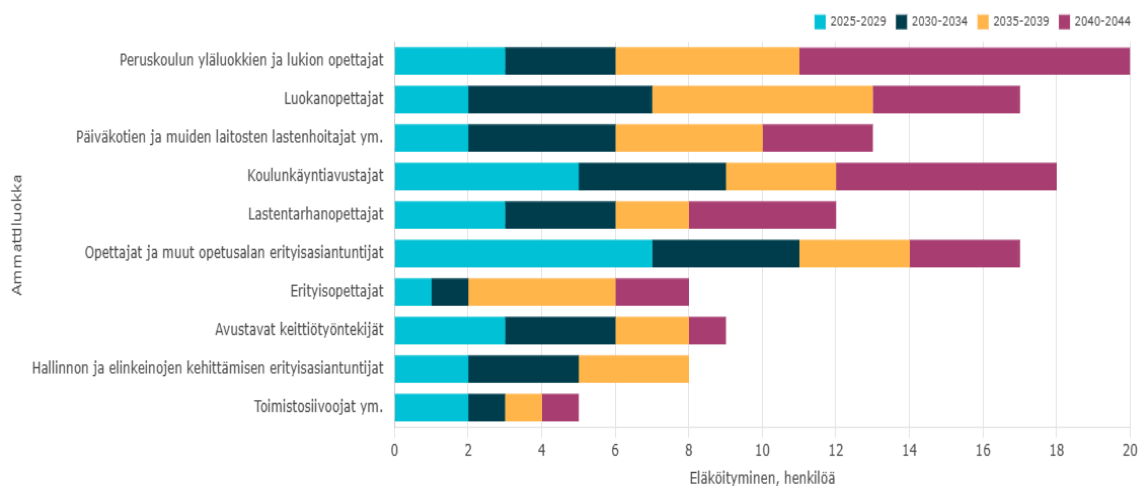
Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste 2025–2044

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasolla % 2025–2044

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

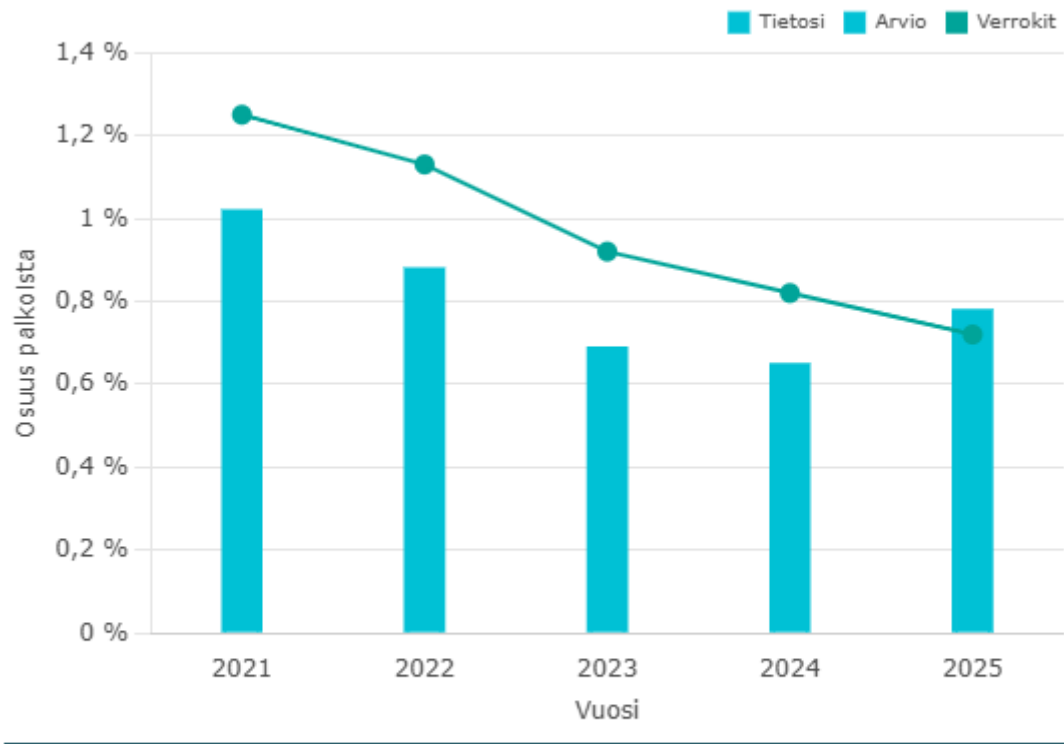


Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasolla, henkilöä 2025–2044

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.

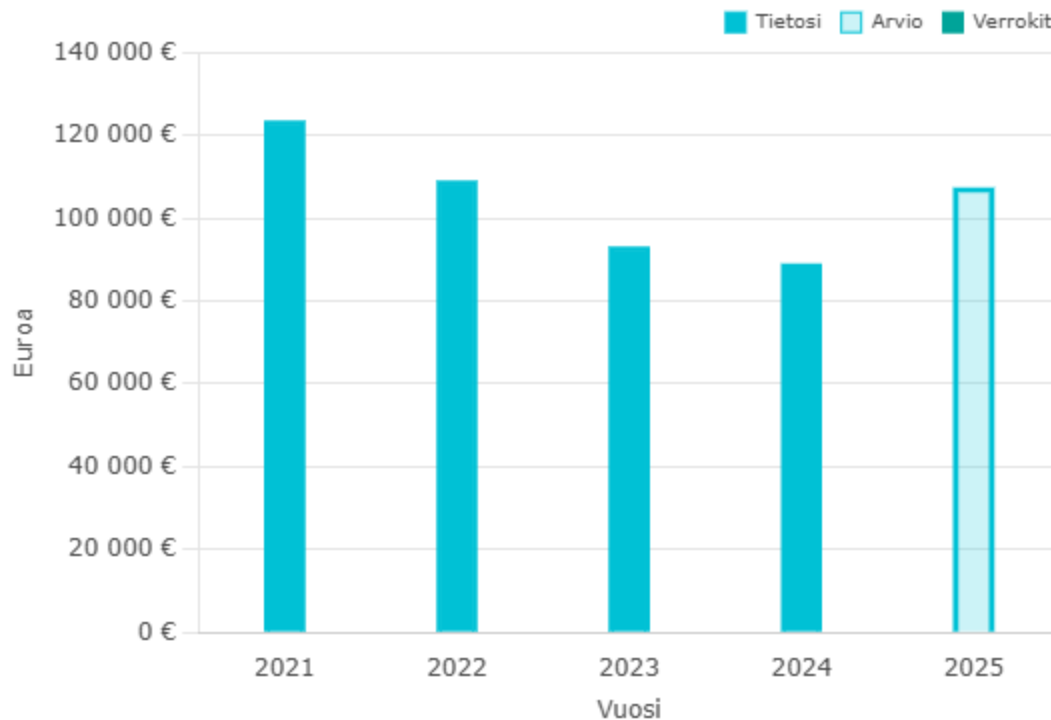
Karkkilan kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2024 yhteensä 88 800 euroa (2023: 93 000 euroa).

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 vastaa- vasti. Tehty työaika lasketaan teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähentämällä erilaiset poissa- olot (lomat, terveysperusteiset poissaolot, perhevapaat, koulutuspoissaolot ja muut palkalliset sekä pal- kattomat poissaolot).

Seuraavassa taulukossa kuvataan henkilötyövuosien jakautuminen toimialoittain vuosina 2021–2024.

Henkilötyövuodet, HTV	2024	2023	2022	2021
<i>Sivistys ja hyvinvointi</i>	234,8	238,4	232,7	226,6
<i>Kaupunkikehitys</i>	54,2	55,2	50	52,1
<i>Elinvoima ja konsernipalvelut</i>	20,5	21,2	18,7	23,9
Yhteensä	309,4	314,8	301,4	302,6

3.2 Teoreettinen työaika

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

	Työpäivät	%-osuus teor. säänn. työajasta	kustannukset €	%-osuus palkkakus- tannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityö- aika	91 954	100	13 645 845	100
Vuosilomat	7 134	7,8	894 216	6,6
Terveysperusteiset poissaolot	3 977	4,3	405 084	3,0
Perhevapaat	2 024	2,2	64 557	0,5
Koulutus	712	0,8	13 851	0,1
Yksityisasiat	5 409	5,9	4 071	0,0
Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit			103 474	0,8
Tehty vuosityöaika	72 697	79,1	12 367 541	90,7

Vuonna 2024 tehty vuosityöaika teoreettisesta säännöllisestä työajasta oli 79,1 % (2023: 78 %).

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)

Taulukko. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä)

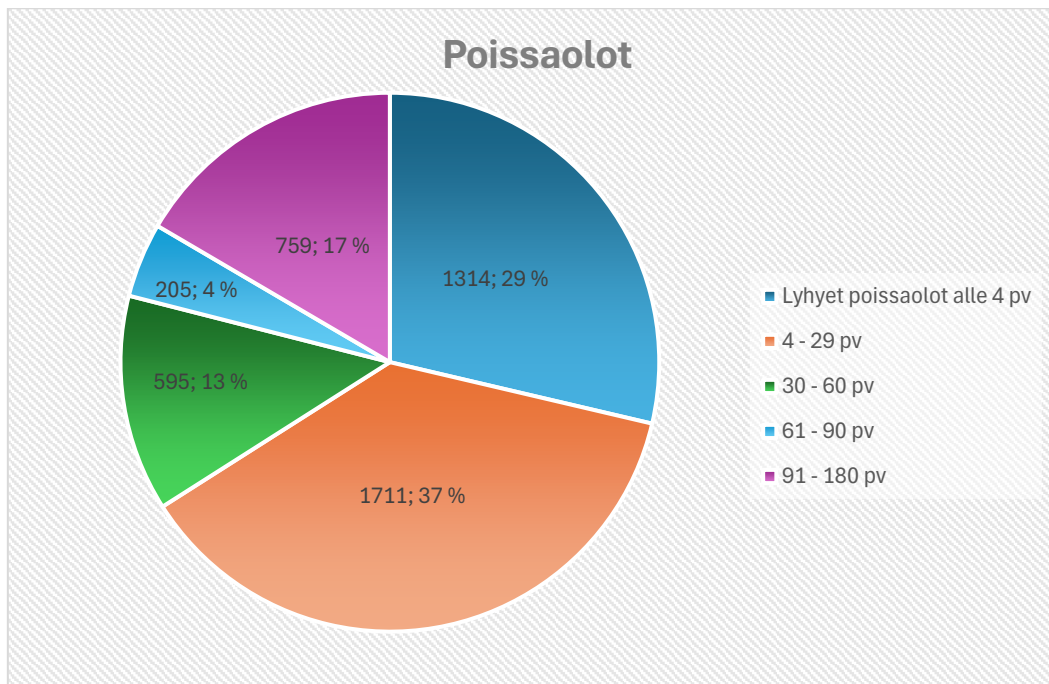
Vuosi	Kaikki	Miehet	Naiset	Vakituiset	Määräaikaiset
2022	20,7	16,0	22,1	21,1	19,3
2021	16,7	11,7	18,4	17,4	14,7
2020	16,7	11,4	18,4	17,3	14,6
2015	16,5	12,9	17,6	17,5	12,8
2010	18,4	14,9	19,5	19,5	14,5

Karkkilan kaupungin työntekijä/viranhaltija oli vuoden 2024 aikana terveysperusteella poissa työstä keskimäärin 15,4 kalenteripäivää. (Vuonna 2023 yhteensä 17,0 kalenteripäivää).

Sairauspoissaoloista 37 % oli 4–29 päivän pituisia poissaoloja, kun lyhyiden, alle neljän (4) päivän poissaoloja poissaoloista oli 29 %. (Vuonna 2023 vastaavat prosentit olivat 35 ja 26).

Seuraavat diagnoosiryhmät olivat 6 suurinta vuonna 2024:

- Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 39,4 %
- Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 28,8 %
- Hengityselinten sairaudet 10 %
- Sairauslomat ilman diagnoosia (hoitajan kirjoittamat) 7,7 %
- Hermoston sairaudet 7,3 %
- Muut 6,8 %



Kuva. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä, sairauspoissaolajakson mukaan jaoteltuina

4. Henkilöstökustannukset

4.1 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut	Kaupunki	2023	2022
	2024		
Palkat ja palkkiot	13 898 796	13 688 777	12 344 800
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	2 767 933	2 601 950	3 437 955
Muut henkilöstösivukulut	312 254	443 718	259 344
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät	-182 327	-132 452	-162 529
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	16 796 655	16 581 990	15 879 568
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen		0,00	0,00
<i>Muutos-%</i>	<i>+1,3</i>	<i>+4,4</i>	

Taulukko. Henkilöstökustannukset vuosina 2024–2022

1.2.2024 alkaen palkkoja korotettiin seuraavasti:

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES***
1.2.2024	Kehittämishjelma-erä (keskitetty erä)				0,119 %	
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestely-erä	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %
1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelma_erä (keskitetty erä)*****		0,32 %			

Virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkkojen korotukset 2024

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 2024 korvausluokan I kustannukset olivat yhteensä 101 726 euroa ja korvausluokka II 85 342 euroa, eli yhteensä 187 068 euroa. (Vuonna 2023 korvausluokka I 89 544 euroa ja korvausluokka II 59 953, yhteensä 149 497 euroa).

4.3 Muut henkilöstökustannukset

Vuoden 2024 aikana henkilöstön TYHY-toiminnan kustannukset olivat yhteensä 20 902 euroa (vuonna 2023 = 18 265 euroa). Tämän lisäksi liikunta- ja kulttuuriseteleillä maksettiin yhteensä erilaisia liikunnan ja kulttuurin sekä hyvinvointiin liittyviä palveluja yhteensä 35 873 eurolla (2023 =35 147 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 2024 aikana.

Työsuojelu

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestäväää 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 2024 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, esimestyö 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 2024 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 2025. Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella on yksikkökohtaisesti määritelty ja päätetty kehittämiskohteista. Kehittämistyötä seurataan ja sillä on aikataulu ja vastuhenkilö.



Karkkila
Högfors