

---

Aika 09.11.2022 klo 17:00 - 19:05

Paikka Kokouspaikka kunnantalo 4 krs kokoushuone Herman

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 52	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 53	Pöytäkirjan tarkastus ja tarkastajien valinta	4
§ 54	Palkallinen vapaa varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien pätevyyskoulutuksen johdosta 1.8.2022 alkaen	5
§ 55	Työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2023	8
§ 56	Vastaus valtuustoaloitteeseen 17/2021: Riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi, kv	9
§ 57	Henkilöstöjaoston vuoden 2023 kokousaikataulu	16
§ 58	Muut asiat	18

---



### Osallistujat

	Nimi	Klo	Tehtävä	Lisätiedot
Saapuvilla olleet jäsenet	Salminen Ville	17:00 - 18:03	puheenjohtaja	
	Jäntti Maija	17:00 - 18:03	varapuheenjohtaja	
	Forssén Anita	17:00 - 18:03	jäsen	
	Grönlund Jyki	17:00 - 18:03	jäsen	
	Kaihlaranta Kati	17:00 - 18:03	jäsen	
	Toikka Anna-Mari	17:00 - 18:03	jäsen	
	Haapaniemi Timo	17:00 - 18:03	kunnanhallituksen puheenjohtaja	
	Aarnio Tarmo	17:00 - 18:03	kunnanjohtaja	
	Stenius Kristina	17:00 - 18:03	henkilöstöjohtaja	
	Suihkonen Jaana	17:00 - 18:03	hallintojohtaja	
	Kraemer Eeva	17:00 - 18:03	sihteeri	
	Kotakallio Sonja	17:00 - 18:03	työsuojelupäällikkö	paikalla §55 aikana klo 18:04-18:21
	Vesiluoma Anu	17:00 - 18:03	varhaiskasvatuksen johtaja	paikalla § 52-54 aikana 17:00-18:03
	Poissa	Engström Miika		17:00 - 19:05

### Allekirjoitukset

Ville Salminen  
puheenjohtaja

Eeva Kraemer  
pöytäkirjanpitäjä

### Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty 14.11.2022

Anna-Mari Toikka  
pöytäkirjantarkastaja

Anita Forssén  
pöytäkirjantarkastaja

### Pöytäkirjan nähtävänäolo

Tarkastettu pöytäkirja on nähtävänä kunnan verkkosivulla ja kunnan kirjaamossa. 15.11.2022



Henkilöstöjaosto

§ 52

09.11.2022

### **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Henkilöstöjaosto 09.11.2022 § 52

Valmistelija:	Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, <a href="mailto:etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi">etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi</a>
Päätösehdotus	Puheenjohtaja toteaa kokouksen laillisesti kokoonkutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.
Päätös	Puheenjohtaja totesi kokouksen laillisesti kokoonkutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.



Henkilöstöjaosto § 53 09.11.2022

### **Pöytäkirjan tarkastus ja tarkastajien valinta**

Henkilöstöjaosto 09.11.2022 § 53

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, [etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi](mailto:etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi)

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto päättää

1 valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa tarkastamaan tämän kokouksen pöytäkirjan

2 tarkastaa tämän pöytäkirjan sähköisesti seuraavan aikataulun mukaan:

Torstaina 10.11.2022 lähetetään pöytäkirja sähköpostitse pöytäkirjantarkastajille, jotka ilmoittavat hyväksymisestään viimeistään maanantaina 14.11.2022. Jos hyväksymisviestiä ei tule sihteerille em. ajankohtaan mennessä, pöytäkirja katsotaan hyväksytyksi. Pöytäkirja allekirjoitetaan sähköisesti.

Pöytäkirja on nähtävänä tiistaina 15.11.2022 kunnan verkkosivulla. Yleinen oikaisuvaatimusaika alkaa keskiviikkona 16.11.2022.

Päätös Henkilöstöjaosto valitsi pöytäkirjantarkastajiksi Anna-Mari Toikan ja Anita Forssénin, muutoin päätösehdotuksen mukaisesti.

Henkilöstöjaosto

§ 54

09.11.2022

### **Palkallinen vapaa varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien pätevyitysmiskoulutuksen johdosta 1.8.2022 alkaen**

Henkilöstöjaosto 09.11.2022 § 54  
1199/01.03.00/2022

Valmistelija

Varhaiskasvatuksen johtaja Anu Vesiluoma,  
etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Henkilöstöjaosto on 5.10.2010 § 63 tehnyt päätöksen palkallisen vapaan myöntämisestä pätevyitymis- tai vastaavaan koulutuksen myöntämisestä toimialajohtajan päätöksellä korkeintaan 5 palkallista työ/virkavapaapäivää vuodessa ja työvoimapulasta kärsivien nimikkeiden osalta 10 palkallista työ/virkavapaapäivää vuodessa.

Varhaiskasvatuslain (540/2018) henkilöstörakennetta koskevaan muutokseen perustuen päiväkodeissa tulee kasvat-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta henkilöstöstä vuoteen 2030 mennessä vähintään kahdella kolmasosalla olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Lainmuutokseen perustuen varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien tarve kasvaa merkittävästi. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnissa on suuria haasteita, sillä kelpoisista varhaiskasvatuksen opettajista on huomattava pula. Kelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien osuus Kirkkonummella on syksyllä 2023 n. 65 %, kun varhaiskasvatuslain mukaan kaikilla varhaiskasvatuksen opettajilla tulee olla 26 § ja sosionomeilla 27 § mukainen koulutus. Tällä hetkellä osa täyttämättä jääneistä varhaiskasvatuksen opettajien tehtävistä tullaan muuttamaan varhaiskasvatuksen sosionomien tehtäviksi, kun ensimmäiset varhaiskasvatuksen sosionomit valmistuvat vuonna 2023.

Yliopistot ovat käynnistäneet 1000+ monimuotoisen koulutusohjelman, jossa varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuuden täyttävät ja vähintään 9 kuukautta työkokemusta tietyistä varhaiskasvatuksen tehtävistä päiväkodissa omaavat voivat hakea kasvatustieteen kandidaatin tutkintoon johtavaan koulutukseen, mikä tuottaa kelpoisuuden varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään.

Hyvän työnantajankuvan ja rekrytoinnin edistämiseksi työnantajan tulee tukea opintoihin osallistumisen mahdollistamista pääkaupunkiseudun kuntien mukaisesti. Varhaiskasvatuksen opettajan ja sosionomin tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistumisen tukeminen on välttämätöntä, jotta varhaiskasvatuslain velvoitteet voidaan täyttää sekä lain asettamat laadulliset tavoitteet toteuttaa.

Lastenhoitajan tehtävissä tai epäpätevänä varhaiskasvatuksen opettajana toimivalle, joka pätevytyy varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään myönnettäisiin kasvatustieteen kandidaatin tutkintoon johtavaan työn ohessa suoritettavaan koulutukseen osallistumiseksi opetussuunnitelman

Henkilöstöjaosto

§ 54

09.11.2022

mukaiset lähiopetuspäivät (n. kaksi/ kk) ja koulutukseen sisältyvät harjoittelut palkallisina.

Samaa sovellettaisiin myös työn ohessa suoritettavien varhaiskasvatuksen sosionomin tutkintoon johtavien opintojen osalta.

Esityksen mukaan voimassa olevaa henkilöstöjaoston 5.10.2010 § 63 täydennettäisiin varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin osalta siten, että työn ohessa suoritettavaan pätevyitymiskoulutukseen osallistumiseksi voitaisiin hakemuksesta myöntää opetussuunnitelman mukaiset lähiopetuspäivät (n. kaksi/ kk) ja koulutukseen sisältyvät harjoittelut palkallisina. Muilta osin henkilöstöjaoston 5.10.2010 tekemä päätös § 63 jäisi voimaan.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää

1

että, voimassa olevaa henkilöstöjaoston 5.10.2010 § 63 täydennetään varhaiskasvatuksen opettajan osalta siten, että työn ohessa suoritettavaan pätevyitymiskoulutukseen osallistumiseksi voidaan hakemuksesta myöntää opetussuunnitelman mukaiset lähiopetuspäivät (n. kaksi/ kk) ja koulutukseen sisältyvät harjoittelut palkallisina

2

että, samaa sovelletaan varhaiskasvatuksen sosionomien osalta

3

että, muilta osin henkilöstöjaoston 5.10.2010 tekemä päätös § 63 jää voimaan.

Käsittely

Varhaiskasvatuksen johtaja Anu Vesiluoma esitteli päätösehdotuksen taustatiedot. Lisäksi hän toi esille Kirkkonummen kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstön rekrytoinnin nykytilanteen ja varhaiskasvatustalakiin (540/2018) henkilöstörakennetta koskevat muutokset koskien päiväkotien kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivien kelpoisuuksista vuoteen 2030 mennessä. Henkilöstöjaosto kävi asiasta laajan keskustelun ja päättyi yksimielisesti hyväksyä päätösehdotuksen, kuitenkin evästään, että säännöllinen seuranta liittyen pätevyitymiskoulutuksiin on järjestettävä palvelualueen toimesta.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti päätösehdotuksen mukaisesti evästys huomioiden.



Henkilöstöjaosto	§ 54	09.11.2022
Tiedoksi	varhaiskasvatuksen johtaja palvelualueen johtaja, pääluottamusmiehet, HR-työpöytä/koko henkilöstö	
Liitteet / bilagor	1 5.10.2010 päätös palkallisesta vapaasta	



Henkilöstöjaosto § 55 09.11.2022

### Työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2023

Henkilöstöjaosto 09.11.2022 § 55  
1170/01.04.00/2022

Valmistelija	Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi  Työsuojelun toimintaohjelma päivitetään vuosittain. Toimintaohjelman sisältö perustuu kuntastrategian keskeisiin tavoitteisiin ja toiminnan tarpeista johdettuihin linjauksiin. Työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2023 on käsitelty yhteistoimintaryhmässä 28.10.2022.
Esittelijä	Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto  1 merkitsee tiedokseen, että työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2023 on käsitelty yhteistoimintaryhmässä 28.10.2022  1 päättää hyväksyä työsuojelun toimintaohjelman vuodelle 2023.
Käsittely	Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio esitteli Kirkkonummen kunnan työsuojelun toimintaohjelman vuodelle 2023. Henkilöstöjaosto keskusteli asiasta.
Päätös	Henkilöstöjaosto päätti päätösehdotuksen mukaisesti.
Tiedoksi Liitteet / bilagor	Palvelualueen johtajat, päluottamusmiehet, HR-työpöytä/koko henkilöstö  2 Työsuojelun toimintaohjelma_2023 HJ 9.11.2022





Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022
Kunnanhallitus	§ 310	26.09.2022
Henkilöstöjaosto	§ 56	09.11.2022

### **Vastaus valtuustoaloitteeseen 17/2021: Riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi, kv**

Kunnanvaltuusto 31.05.2021 § 52

Vihreä valtuustoryhmä jätti seuraavan aloitteen kunnanvaltuuston kokouksessa 31.5.2021:

” Valtuustoaloite: Kunnan on laadittava riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi

Kirkkonummen kunnan henkilöstön vaihtuvuus on huolestuttavan suurta ja useilla toimialoilla on raportoitu rekrytointiongelmia. Kirkkonummen kunnan työhyvinvointikyselyn 2020 perusteella henkilöstön arvio kysymykseen ”Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi” on verrokkikuntien heikoin ja tilanne on heikentynyt edellisestä vuodesta. Tämä kertoo henkilöstön kuormittumisesta.

Huolestuttavaa on, että työhyvinvointikyselystä käy ilmi, henkistä väkivaltaa on kokenut 28,9% työntekijöistä viimeisen vuoden aikana. Henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä (kunnanhallitus 12.4.2021) kävi ilmi, että henkilöstö on raportoinut päättäjien epäasiallisesta käytöksestä viranhaltijoita kohtaan.

Näihin ongelmiin on puututtava. Kirkkonummella ei ole varaa menettää osaavaa henkilöstöä. Hyvinvoiva ja työhönsä sitoutunut henkilöstö luo edellytykset kunnan palveluiden tuottamiselle ja kehittämiselle.

Me allekirjoittaneet valtuutetut edellytämme, että Kirkkonummi laatii riippumattoman selvityksen henkilöstön hyvinvoinnista ja toimenpideohjelman henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi.

Vihreä valtuustoryhmä”

Aloitteen allekirjoittivat Virheän valtuustoryhmän lisäksi seuraavat valtuutetut: Miika Engström, Carl-Johan Kajanti, Irja Bergholm, Marjut Frantsi-Lankia, Linda Basilier, Antti Kilappa, Outi Saloranta-Eriksson ja Timo Haapaniemi

Päätös

Kunnanvaltuusto lähettää aloitteen kunnanhallitukselle valmisteltavaksi.



Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022
Kunnanhallitus	§ 310	26.09.2022
Henkilöstöjaosto	§ 56	09.11.2022

## Henkilöstöjaosto 24.08.2022 § 43

### Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, [etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi](mailto:etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi)  
Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio, [etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi](mailto:etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi)

Valtuustoaloitteessa ilmenee kolme erillistä huolenaihetta: Esille nousevat työn kuormittavuus, henkinen väkivalta ja kiusaaminen erityisesti päättäjien taholta virkamiehiä kohtaan ja henkilökunnan suuri vaihtuvuus.

Kunnassa toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely. Kyselyssä kartoitetaan mm. henkilöstökunnan kokemusta ajan riittävydestä saada työ tehdyksi, työssä koettua henkistä ja fyysistä väkivaltaa, suosittelee työpaikkaa tuttaville.

Koetun henkisen ja fyysisen väkivallan osalta tulokset ovat heikentyneet kaikilla palvelualueilla vuodesta 2020 vuoteen 2021. Koettua henkistä ja fyysistä väkivaltaa raportointiin henkilöstöjaostolle keväällä 2022.

Väkivallan ehkäisemiseen ja ennalta varautumiseen panostetaan. Työn vaarojen ja riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa, josta muistutetaan säännöllisesti. Henkilöstö koulutetaan tarvelähtöisesti aiheesta. Työntekijän velvollisuutena on poistaa tai vähentää tunnistetut riskit.

Sopuisaa arkea-ohjeistuksen päivitys aloitetaan syksyn aikana. Työsuojelun työvälineenä on riskien osalta Wpro -järjestelmä, jonka käyttöä on tehostettu. Työsuojelu raportoi säännöllisesti henkilökunnan kokemasta väkivallasta henkilöstöjaostolle.

Ajan riittävyyden kokemuksen tulos on pysynyt samana vuosina 2020 ja 2021. Jatkuva kiire ja kasvaneet asiakasmäärät kuormittavat. Hallinnolliset tehtävät ovat lisääntyneet. Korona lisäsi kuormitusta. Työtaakan jakaminen, oikea-aikainen ja riittävä perehdytys, työn tavoitteiden selkiyttäminen, tehtävien priorisointi sekä yhdessä tekeminen, hyvä esihenkilötyö nousevat tärkeiksi tekijöiksi. Ratkaisuja on haettu mm. avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin, tehostetun tiedottamisen ja viestinnän, yksilö- ja ryhmäkehityskeskustelun, yksilöllisen huomioimisen, yhteistyön, lisäresurssoinnin, osaamisen jakamisen, muutosjohtamisen kautta.

Lähtövaihtuvuus on vuosina 2020 ja 2021 pysynyt lähes samana, ollen noin 12 %. Työpaikkaa suosittelevien prosenttiosuus on vuosina 2020 ja 2021 ollut sama, 74 %. Vuonna 2019 prosenttiosuus oli 76 %.



Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022
Kunnanhallitus	§ 310	26.09.2022
Henkilöstöjaosto	§ 56	09.11.2022

Keväällä 2022 toteutettiin esihenkilöille ensimmäistä kertaa oma työhyvinvointikysely. Kysely toteutettiin Kevan työkalulla. Kyselyn pohjalta kuntatasoisiksi kehittämiskohteiksi valittiin johtaminen, palkitseminen, osaamisen kehittäminen ja ajankäyttö/työajan riittävyys.

Toimenpiteinä mm. yhteisten palveluiden tuottamat säännölliset infot/koulutukset, esihenkilöiden perehdytykset, itsensä johtaminen ja ajankäyttö, rekrytoinnin kehittäminen sekä toimintamallien, prosessien ja työvälineiden läpikäynti, arviointi ja priorisointi.

Henkilökunnan työhyvinvointikysely on toteutettu kolmesti Kevan työkalulla. Kevan työkalu mahdollista vertailun muihin kunta-alan toimijoihin. Kyselyn toistaminen samassa muodossa mahdollistaa myös kunnan omien tulosten kehittymisen seurannan. Keväällä toteutettu esihenkilökysely on tarkoitus toistaa.

Käytössä olevat työkalut mahdollistavat henkilöstön hyvinvoinnin tilan kartoittamisen. Kyselyiden tulosten pohjalta on valittu kehittämiskohteet ja toimenpiteet. Tärkeää on toimenpiteiden toteutumisen seuranta ja vaikuttavuuden arviointi. Tähän tulee kiinnittää suurempaa huomiota sekä viestiä paremmin koko henkilöstölle.

Esitän, että henkilöstölle toteutetaan syksyllä työhyvinvointikysely Kevan työkalulla. Esihenkilöille toteutetaan keväällä 2023 toistamiseen työhyvinvointikysely Kevan työkalulla.

Kevään 2023 aikana tuodaan päätettäväksi jatkossa käytettävä työkalu tai palveluntarjoaja.

Kunnalle olisi hyvä laatia useamman vuoden työhyvinvointiohjelma. Ohjelmaa päivitetään vuosittain tarvittavilta osin.

Yhteistyötä päättäjien ja viranhaltijoiden kanssa kehitetään. Kunnanhallituksen ja henkilöstöjaoston kanssa pidetään yhteinen iltakoulu, jossa aiheena mm. rekrytointi kunnassa, työtyytyväisyys- ja esihenkilökyselyn tulokset.

Esittelijä Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto päättää



Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022
Kunnanhallitus	§ 310	26.09.2022
Henkilöstöjaosto	§ 56	09.11.2022

1  
että, syksyllä toteutetaan henkilöstön ja keväällä esihenkilöstön työhyvinvointikysely Kevan työkalulla.

2  
että, kunnalla laaditaan työhyvinvointiohjelma.

3  
että, päätettäväksi tuodaan vuodesta 2023 eteenpäin työhyvinvointikyselyyn käytettävä työkalu tai palveluntarjoaja

Käsittely Henkilöstöjohtaja kertoi käynnissä olevista ja suunnitelluista toimenpiteistä. Henkilöstöjaosto keskusteli asiasta. Todettiin, että toimenpiteistä on hyvä tiedottaa laajemminkin organisaatiossa tietoisuuden lisäämiseksi. Keskustelun kuluessa henkilöstöjaosto ja kunnanhallituksen puheenjohtaja sopivat henkilöstöjaoston ja kunnanhallituksen yhteisen iltakoulun ajankohdaksi 4.10.2022. Tapahtuman yksityiskohdat tarkentuvat myöhemmin.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti ehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi Kunnanhallitus ja edelleen kunnanvaltuustolle.

Kunnanhallitus 26.09.2022 § 310

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi  
Työsuojelupäällikkö Sonja Kotakallio, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Esittelijä Kunnanjohtaja Aarnio Tarmo

Päätösehdotus Kunnanhallitus päättää antaa yllä olevan vastauksen valtuustoaloitteeseen 17/2021 ja ehdottaa kunnanvaltuustolle, että valtuusto pitää vastausta riittävänä ja aloitetta loppuunkäsiteltynä.

Käsittely Käsittelyn aikana jäsen Saara Huhmarniemi jätti seuraavan palautusehdotuksen:

Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022
Kunnanhallitus	§ 310	26.09.2022
Henkilöstöjaosto	§ 56	09.11.2022

Palautuksen aikana selvitetään mahdollisuudet riippumattoman selvityksen ja toimenpideohjelman laatimiseksi henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Perustelut: Nyt esitetty vastaus valtuustoaloitteen on kuvaus tilanteesta, mutta ei aloitteessa edellytetty toimenpide henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Kirkkonummen kunnan henkilöstön vaihtuvuus on edelleen voimakasta, eikä ole parantunut aloitteen jättämisen ajankohdan jälkeen. Aloitteessa esitetyt toimenpiteet: riippumattoman selvityksen ja toimenpideohjelman laatiminen ovat siis edelleen ajankohtaisia ja perusteltuja.

Palautusehdotusta kannatti Markus Myllyniemi.

Kunnanhallitus hyväksyi yksimielisesti palautusehdotuksen.

Päätös Kunnanhallitus päätti yksimielisesti palauttaa asian uudelleen valmisteltavaksi.

Tiedoksi kunnanvaltuustolle

Henkilöstöjaosto 09.11.2022 § 56  
673/01.00.02/2021

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, [etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi](mailto:etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi)  
Hallintojohtaja Jaana Suihkonen, [etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi](mailto:etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi)

Kunnanhallitus päätti 26.9.2022 palauttaa valmisteluun vastauksen valtuustoaloitteeseen 17/2021, joka koskee riippumatonta selvitystä ja toimenpideohjelmia henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Kunnanhallitus perusteli palautusta sillä, että vastaus valtuustoaloitteeseen on kuvaus tilanteesta, mutta ei aloitteessa edellytetty toimenpide henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Valtuustoaloitteessa on esitetty toimenpiteinä riippumattoman selvityksen tekeminen ja toimenpideohjelman laatiminen.

Kuten aiemmassa vastauksessa on jo todettu, kunta tekee vuosittain henkilöstön työhyvinvointikyselyn KEVAN, ulkopuolisen tahon, työkalua hyödyntäen. Kysely on toteutettu samalla kysymyspatteristolla nyt neljä kertaa, jolloin meillä on arvokasta seuranta- ja trenditietoa saatavilla. Esihenkilöitä on vuosittain ohjeistettu käsittelemään tuloksia yhdessä henkilöstön kanssa ja niin ikään yhdessä henkilöstön kanssa valitsemaan oman yksikön tulosten perusteella kehittämisen kohteet. Haasteena on, tehtiin kysely mitä työkalua käyttäen tai minkä tahon toimesta tahansa, etteivät kaikki työyksiköt välttämättä saa vähäisen vastaajamäärän vuoksi



Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022
Kunnanhallitus	§ 310	26.09.2022
Henkilöstöjaosto	§ 56	09.11.2022

yksikkökohtaisia tuloksia. Tällaisissa tapauksissa yksikkö on hyödyntänyt ylemmän tason tuloksia, joiden perusteella kehittämisen kohteet on valittu.

Vuoden 2022 osalta kuntatasoiset tulokset ovat pääsääntöisesti parantuneet tai pysyneet samalla tasolla kuin vuonna 2021. Varsinkin lähiesihenkilötyön väittämien keskiarvot ovat kauttaaltaan nousseet (0,1-0,2 mittayksikköä) ollen osittain neljän mittausvuoden korkeimmat. Kirkkonummen kunnan tulokset verrokkikuntiin nähden ovat parantuneet vuodesta 2021 ja väittämien keskiarvot olivat vuonna 2022 Kirkkonummen osalta keskimäärin korkeammat kuin verrokkikunnilla. Lähiesihenkilötyön osalta Kirkkonummen tulokset ovatkin parhaimmasta päästä verrokkikuntiin nähden.

Tämä indikoi, että useamman vuoden määrätietoinen työ yksiköissä on tuottanut tulosta. Tiedostamme kuitenkin, että tekemistä vielä riittää ja nimenomaan toimenpiteisiin on panostettava eikä niinkään enää uusien selvitysten tekemiseen. Kunnan operatiivinen johto on kuntatasoisten tulosten perusteella valinnut tämän vuoden kyselyn tulosten perusteella kuntatasoisina kehittämisen kohteina työajan riittävyyden varmistamisen ja johtamisen avoimuuden.

Toimenpiteet työajan riittävyyden varmistamiseksi vaihtelevat toiminnan eri tasoilla. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen lapsiryhmässä tärkeää on, että kasvattajilla on riittävästi aikaa lapsille, kun taas palkkasihteereillä pitää olla käytössään oikeat työkalut ja järjestelmät ja hallinnollista henkilöstöä tulee olla riittävästi luottamuselinten päätöksentekoa tukevaan valmisteluun. Kirkkonummella on osaavat esihenkilöt, jotka kykenevät alaisensa henkilöstön kanssa toteuttamaan niitä toimenpiteitä, joita kukin yksikkö tulee itselleen vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella valitsemaan. Tärkeintä tässä tilanteessa onkin antaa heille työrauha asian edistämiseen. Mikäli esihenkilö ja/tai henkilöstö kokevat, että he tarvitsevat ulkopuolista apua tulosten käsittelyssä, kehittämiskohteiden valinnassa ja/tai toimenpiteiden edistämässä, voivat he olla yhteydessä henkilöstöyksikköön ja työsuojeluun saadakseen apua. Koska henkilöstöyksikön ja työsuojelun omat resurssit eivät kuitenkaan ole riittävät esim. palaute- ja kehittämistyöpajojen pitämiseen kovinkaan suuressa määrin, on henkilöstöyksikkö pyytänyt työterveyshuollon yhteistyökumppanilta Terveystalolta tarjouksen tällaisten toteuttamisesta ostopalveluna.

Kunnan operatiivinen johto pyrkii tulevana vuonna toimimaan esimerkkinä johtamisen avoimuuden lisäämiseksi. Ensimmäisenä toimenpiteenä kunnan johtoryhmän muistiot tallennetaan lokakuusta lähtien Majakkaan, kunnan intranettiin. Johtoryhmä tulee myös muilla tavoin lisäämään tiedottamista ja vuorovaikutusta henkilöstön kanssa.



Kunnanvaltuusto	§ 52	31.05.2021
Henkilöstöjaosto	§ 43	24.08.2022
Kunnanhallitus	§ 310	26.09.2022
Henkilöstöjaosto	§ 56	09.11.2022

Valmistelussa on useamman vuoden kattava, vuosittain päivitettävä, kuntatasoinen työhyvinvointiohjelma. Siinä tullaan myös huomioimaan työhyvinvointikyselyssä esille nousseita kehittämiskohteita toimenpiteineen.

Esittelijä Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto päättää

1

että, syksyllä toteutetaan henkilöstön ja keväällä esihenkilöstön työhyvinvointikysely Kevan työkalulla.

2

että, kunnalla laaditaan työhyvinvointiohjelma.

3

että, päätettäväksi tuodaan vuodesta 2023 eteenpäin työhyvinvointikyselyyn käytettävä työkalu tai palveluntarjoaja

4

että, selostusosassa annettu lisäselvitys merkitään tiedoksi ja todetaan riittäväksi kunnanhallituksen palautuspyyntöön.

Käsittely Henkilöstöjohtaja antoi lisäselvityksensä uudelleen valmisteltavaksi palautettuun aloitteeseen. Henkilöstöjaosto kävi asiasta keskustelun.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti päätösehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi Kunnanhallitus ja edelleen kunnanvaltuustolle.

Oheismateriaali / tilläggsmaterial

Valtuustoaloite 17/2021: Riippumaton selvitys ja toimenpideohjelma henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi



Henkilöstöjaosto

§ 57

09.11.2022

### Henkilöstöjaoston vuoden 2023 kokousaikataulu

Henkilöstöjaosto 09.11.2022 § 57  
989/00.01.02/2020

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Kristina Stenius, etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi

Hallintosäännön 152 § mukaisesti toimiten päättää kokouksensa ajan ja paikan.

Kokous pidetään myös, milloin puheenjohtaja katsoo kokouksen tarpeelliseksi tai enemmistö toimiten jäsenistä tekee puheenjohtajalle esityksen kokouksen pitämisestä ilmoittamansa asian käsittelyä varten. Tällöin puheenjohtaja määrää kokousajan.

Puheenjohtaja voi perustellusta syystä peruuttaa kokouksen.

Kunnan toimiten kokousajat pyritään lähtökohtaisesti aikatauluttamaan siten, ettei kokouksia sijoiteta päällekkäisille ajankohdille. Kunnan luottamushenkilöorganisaatio on rakennettu siten, että monien toimiten puheenjohtajilla ja jäsenillä on läsnäolo- ja puheoikeus useissa toimitimissä. Poliittisen päätöksenteon sujuvuuden varmistamiseksi kunkin toimitimen on tärkeää huomioida myös muiden toimiten kokousaikataulut omista kokousajankohdista päättäessään.

Henkilöstöjaoston kokoukset ehdotetaan pidettäväksi seuraavina ajankohtina vuonna 2023:

keskiviikko 08.02 klo 17.00  
keskiviikko 22.03. klo 17.00  
keskiviikko 19.04. klo 17.00  
keskiviikko 24.05. klo 17.00  
keskiviikko 16.08. klo 17.00  
keskiviikko 20.09. klo 17.00  
keskiviikko 18.10. klo 17.00  
keskiviikko 15.11. klo 17.00  
keskiviikko 13.12. klo 17.00

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja Stenius Kristina

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä esitetyn kokousaikataulun vuodelle 2023.

Käsittely

Henkilöstöjaosto keskusteli asiasta.





Henkilöstöjaosto

§ 57

09.11.2022

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti ehdotuksen mukaisesti.

Tiedoksi

Viestintä/kokouskalenteri



Henkilöstöjaosto

§ 58

09.11.2022

### **Muut asiat**

Henkilöstöjaosto 09.11.2022 § 58

Rekrytoinnin kehittäminen:

Henkilöstöjohtaja kertoi kunnassa käynnissä olevasta rekrytoinnin kehittämisestä.

Sovittiin henkilöstöjaoston 7.12.2022 klo 19:30 iltatapaamisesta.



**Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 52, § 53, § 55, § 57, § 58**

### **Muutoksenhakukielto**

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta.



## Muutoksenhakuohje koskee pykälä: § 54, § 56

### Oikaisuvaatimusohje

#### Oikaisuvaatimus kunnanhallitukselle

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

#### Oikaisuvaatimusviranomainen

Oikaisuvaatimus tehdään Kirkkonummen kunnanhallitukselle.

#### Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

#### Tiedoksisaanti

*Asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen suostumuksella katsotaan asianosaisen saaneen tiedon päätöksestä kolmantena päivänä viestin lähettämisestä, jollei muuta näytetä.

Käytettäessä todisteellista tiedoksiantoa katsotaan asianosaisen saaneen päätöksen tiedoksi saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

*Kunnan jäsenen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää tai sitä päivää, jona päätös on asetettu nähtäväksi, ei oteta lukuun oikaisuvaatimusaikaa laskettaessa. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, oikaisuvaatimuksen saa tehdä ensimmäisenä arkipäivänä tämän jälkeen.

#### Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa, joka on osoitettava kunnanhallitukselle, on ilmoitettava

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miltä kohdin päätökseen haetaan oikaisua ja millaista oikaisua siihen vaaditaan tehtäväksi
- perusteet, joilla oikaisua vaaditaan



- oikaisuvaatimuksen tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero
- jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite
- jos oikaisuvaatimuksen tekijän puhevaltaa käyttää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä tai jos oikaisuvaatimuksen laatijana on joku muu henkilö, oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava laatijan yhteystiedot

### **Oikaisuvaatimuksen toimittaminen**

Oikaisuvaatimus on toimitettava jäljempänä olevaan osoitteeseen virka-aikana ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.

Postiin oikaisuvaatimus on jätettävä niin ajoissa, että se ehtii perille kunnan kirjaamoon oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon virka-ajan päättymistä. Oikaisuvaatimuksen voi toimittaa ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä myös telekopiona tai sähköpostilla lähettäjän omalla vastuulla.

#### **Yhteystiedot:**

Kirkkonummen kunta

Postiosoite: PL 20, 02401 Kirkkonummi

Käyntiosoite: Ervastintie 2, palvelupiste tai kirjaamo 1.krs, Kirkkonummi

Virka-aika: 8.30 - 16.00, maanantaisin 8.30 - 17.00

puh.vaihde 09-29671, faksi (09) 8786 053

s-posti: kirjaamo@kirkkonummi.fi

#### **Oikaisuvaatimuksen käsittelyn maksullisuus.**

Oikaisuvaatimuksen käsittelystä ei peritä maksua.