



HENKILÖSTÖKERTOMUS

2023

Yhteistoiminta 23.4. 2024

Henkilöstöjaosto 24.4.2024

Sisällysluettelo

Lukijalle.....	3
1 Strategia ja suositukset henkilöstökertomuksen sisällön suunnannäyttäjinä	4
2 Henkilöstön uudistuminen ja osaaminen	5
2.1 Henkilöstön tunnuslukuja	5
2.2 Henkilöstön oikea osaaminen ja riittävyys onnistumisen edellytyksiä.....	7
2.2.1 Työntekijöiden saatavuudessa haasteita	7
2.2.2 Tulevaisuudessa muutosvalmius korostuu.....	8
3 Työhyvinvoinnin johtaminen.....	9
3.1 Strategia ohjaa myös työhyvinvointia	9
3.2 Henkilöstökysely työhyvinvoinnin kehittämisen suunnannäyttäjänä	9
3.3 Työsuojelu ja työterveyshuolto työhyvinvoinnin tukipilareina	11
3.3.1 Työsuojelutoiminta oli aktiivista.....	11
3.3.2 Terveenä töissä yhteistyössä työterveyshuolto kanssa	12
3.4 Henkilöstöetuihin epässi	14
4 Johtaminen ja esihenkilötyö	14
5 Tuottavuus ja tuloksellisuus	15
5.1 Toiminnan sujuvuuden kehittäminen osa arkeamme.....	15
5.2 Asiakastarpeiden, talouden ja henkilöstömittarien ymmärrys keskeistä	16
6 Lopuksi	16
Liitteet.....	17
Liite 1. Henkilöstökyselyn pääteemojen osakysymykset.....	17

Lukijalle

Takanamme on tulevaisuuteen positiivisesti katsova vuosi

Jos toimintaamme vuoden 2023 aikana tulisi kuvata muutamalla sanalla, ne voisivat olla sopeuttaminen, varautuminen ja uudistuminen.

Perusturvan palveluiden siirtyminen Länsi-uudenmaan hyvinvointialueelle (sote-uudistus) vuoden vaihteessa jätti jälkeensä paljon toiminnan sopeuttamisen työtä kaikille palvelualueille. Lukuisat selvittämättömät palvelussuhdeasiat sekä toiminnan sopeuttaminen muuttuneisiin olosuhteisiin oli osa työarkeamme. Esimerkiksi Sivistyspalveluihin tuli hyvinvointialueen myötä uusia tehtäviä. Myös yhteistyörakenteiden vahvistaminen hyvinvointialueelle jatkui.

Ukrainan ja Venäjän välisen sodan jatkuminen, Israelin ja Gazan välisen sodan käynnistyminen sekä Suomen liittyminen Natoon aiheuttivat kansainvälisiä toimenpiteitä, mutta niillä oli ja on vaikutuksensa myös meihin. Kunnan johdon ja päälliköiden varautumis- ja valmiusosaamista poikkeusolosuhteissa toimimisen varalta vahvistettiin valmiusharjoituksilla (mm. Turvallinen Uusimaa 2023 -harjoitus) yhteistyössä kolmansien tahojen kanssa.

Juuri, kun sote-uudistuksen myötä syntyneitä haasteita saatiin ja saadaan pala kerrallaan ratkaistua, valtion ja kuntien rajapinnoilla alkoi taas tapahtua. TE-palvelut siirtyvät valtiolta kunnille vuoden 2025 alusta, minkä vuoksi siirtymisen valmistelu aloitettiin jo viime vuonna hankkimalla omia valmisteluresursseja sekä suunnitteleamalla siirtoa palvelutoiminnan häiriöttömyyden varmistamiseksi. Huolellinen valmistelu jatkuu myös kuluvana vuonna, jotta voimme toivottaa uudet työkaverimme lämpimästi tervetulleiksi Kirkkonummen kunnalle 1.1.2025 alkaen.

Huolellinen tulevaisuusskenaarioiden seuranta ohjasi luonnollisesti myös työtämme, mikä osaltaan vahvisti yhteistyötä palvelualueiden välisessä työskentelyssä.

Katsoimme – ja katsomme edelleen – positiivisesti tulevaan. Saatuamme joukkoomme uuden kunnanjohtajan johtamisen uudistaminen, toimintakulttuuriin avoimuuden lisääminen sekä yhteistyön kehittäminen lähtivät vauhdilla käyntiin heti alkusyksystä. Kuntastrategian päivitystyö aloitettiin osallistamalla tulevaisuuden suunnan pohtimiseen sekä henkilöstöä, poliittisia toimielimiä että kuntalaisiakin. Yhdessä – Tillsammans pääsemme askel kerrallaan eteenpäin kestävästi, rohkeasti, avoimina ja luottavaisina sekä itseemme että toisiimme.

Lämmin kiitokseni koko kunnan henkilöstölle vuodesta 2023,

Teija Parkkonen

vt. henkilöstöjohtaja

1 Strategia ja suositukset henkilöstökertomuksen sisällön suunnannäyttäjinä

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa.

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, ja sen tulisi antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista.

Strategian tulisi ohjata myös henkilöstökertomuksen sisältöä. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan.

Kuntamme tulevaisuuden toimintaa ohjaa tänä vuonna hyväksytty uusi kuntastrategia vuosille 2024–2030. Vuoden 2023 henkilöstökertomus on ennemminkin historiaa toteava kuin uutta strategiaa vastaan peilaava dokumentti. Henkilöstötunnusluvut on sidottu toiminnallisiin tavoitteisiin ja niiden seurantaan.

Tämä henkilöstökertomus on laadittu KT:n suositusten mukaan. Suositus sisältää ehdotukset yhteisesti kerättävistä ja raportoitavista tunnusluvuista sekä sisällön aihealueista. Suositus on tarkoitettu ensisijaisesti inspiroimaan tiedolla johtamisen kehittämistä kunnissa siten, että henkilöstövoimavarat on huomioitu keskeisenä voimavarana, jolla palvelut järjestetään.

KT korostaa, että kunnilla voi suositeltujen tunnuslukujen lisäksi olla omia, muita mittareita. KT:n suosittelemat tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät.

KT:n suositus henkilöstökertomuksen aihealueiksi ovat 1) osaaminen ja uudistuminen, 2) työhyvinvoinnin johtaminen, 3) johtaminen ja esihenkilötyö sekä 4) tuottavuus ja tuloksellisuus.

Tässä henkilöstökertomuksessa on otettu huomioon KT:n suositukset niiltä osin kuin se olemassa olevan tiedon puitteissa oli mahdollista. Tiedolla johtamista, työkaluja siihen sekä osaamista ollaan koko ajan kehittämässä ja vahvistamassa kunnassamme, sillä meidän tulisi entistä paremmin selvittää korrelaatioita ja syy-seuraussuhteita henkilöstödatan avulla aktiivisesti. Suurin hyöty syntyy, kun henkilöstötietoja yhdistetään talouden, toiminnan ja palvelujen suunnitteluun.

Kirkkonummen kunnan vuosia käytössä ollut HR-raportointijärjestelmä tuli tiensä päähän vuodenvaihteessa. Uuden järjestelmän käyttöönoton valmistelut versiovaihtona aloitettiin loppuvuodesta 2023. Versiovaihto osoittautui suunniteltua haasteellisemmaksi, minkä vuoksi uuden järjestelmän käyttöönotossa tapahtui viivettä.

Perusturvan henkilöstö ja 39 työntekijää muilta palvelualueilta siirtyi hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta alkaen. Uuteen raportointijärjestelmään vietiin henkilöstötiedot vuodesta 2023 lähtien. Vuoden 2022 data on vanhasta raportointijärjestelmästä tuotettu eikä vuotta 2022 vanhempia toteutumia ole tuotu tähän kertomukseen. Samasta syystä osaa vuoden 2022 datasta ei ole mielekästä tässä dokumentissa käyttää, sillä vuoden 2022 olemassa oleva data sisältää LUVNiin siirtyneiden tiedot.

2 Henkilöstön uudistuminen ja osaaminen

2.1 Henkilöstön tunnuslukuja

Henkilöstömäärä, henkilötyövuodet ja palvelussuhteen muotoa kuvaavat tunnusluvut on esitetty taulukoissa 1, 2 ja 3. Vuoden 2022 luvuista on LUVNiin siirtyneet poistettu. Luvut sisällä lyhyitä palvelussuhteita (alle 13 päivää). Muutos kokonaishenkilöstömäärässä oli hyvin marginaalinen vertailukautena (-1,7 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus laski merkittävästi.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä vuonna 2022 ja 2023

Palvelualue	2023	2022
Sivistyspalvelut	1364	1367
Yhdyskuntatekniikan palvelut	252	263
Yhteiset palvelut	76	71
Yhteensä	1692	1701

Taulukko 2. Henkilötyövuodet vuonna 2022 ja 2023

Palvelualue	2023	2022
Sivistyspalvelut	1227,0	1218,7
Yhdyskuntatekniikan palvelut	244,6	255,5
Yhteiset palvelut	67,9	68,2
Yhteensä	1539,5	1542,4

Taulukko 3. Palvelussuhteen muoto vuonna 2022 ja 2023

Palvelussuhteen muoto	2023	2022	Muutos (%)
Vakinaiset	1305	1220	7
Määräaikaiset	202	301	-67
Sijaiset	185	180	2,8
Yhteensä	1692	1701	-1,7

Vuonna 2022 henkilöstön palkkakulut olivat 77 546 276 € (palkat 63 272 212 € + sivukulut 14 274 064 €) ja 81 642 061 € (palkat 66 208 971 € + sivukulut 15 433 090 €) vuonna 2023, joten ne nousivat noin 5,3 %.

Vakinaisten työntekijöiden vaihtuvuus vuonna 2023 on esitetty taulukossa 4. Lähteneistä (122 henkilöä) yhteensä 16 työntekijää siirtyi eläkkeelle. Vakinaisten työntekijöiden vaihtuvuus oli 8,2 % vuonna 2023. Vaihtuvuudessa oli huomattavaa hajontaa eri kuntien kesken (lähde kuntien henkilöstöraportit ja henkilöstökertomukset). Jos vaihtuvuus on yli 10 prosenttia, organisaation toimintavarmuus on vaarassa heikentyä. Vertailutiedot vuodelle 2022 puuttuvat raportointijärjestelmän muututtua.

Taulukko 4. Vakituisten työntekijöiden vaihtuvuus vuonna 2023

Kuukausi	Tulleet (lkm)	Lähteneet (lkm)
tammi	9	7
helmi	3	9
maalis	4	5
huhti	4	7
touko	1	10
kesä	3	8
heinä	3	39
elo	59	15
syys	5	5
loka	3	4
marras	3	3
joulu	1	10
Yhteensä	98	122

Taulukko 5. Eläköityminen palvelualueittain vuonna 2023

Eläkkeelle siirtyneet palvelualueittain	lkm
Sivistyspalvelut	7
Yhdyskuntatekniikan palvelut	8
Yhteiset palvelut	1
Yhteensä	16

Henkilöstön ikärakenne vuoden 2023 lopussa on esitetty kuvassa 1 (vertailutieto vuodelle 2022 puuttuu). Keski-ikä on vuodesta toiseen ollut noin 45 vuotta, mikä noudattaa kunta-alan työntekijöiden keski-ikää. Vain kolmannes työntekijöistämme on alle 40-vuotiaita ja 13 % yli 60-vuotiaita. Nyt onkin tärkeitä johtamisen keinoin sekä varmistaa eläköityvien työntekijöiden osaamisen siirto ja/tai työssä jaksamisen keinojen aktiivinen tarjoaminen tähän ikäryhmään kuuluville työntekijöille. On kuitenkin syytä huomioida, että ikäänymisen vaikutukset henkilöiden työssä jaksamiseen ovat kovin yksilölliset.



Kuva 1. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2023

2.2 Henkilöstön oikea osaaminen ja riittävyys onnistumisen edellytyksiä

2.2.1 Työntekijöiden saatavuudessa haasteita

Palvelutoiminnassa osaava, riittävä henkilöstö on aivan keskeinen onnistumisen edellytys. Työntekijöiden saatavuus lukuina on esitetty taulukossa 6. Näiden lisäksi kunta työllisti yhteensä 58 pitkäaikaistyötöntä vuoden 2023 aikana. Työhakemuksia avoimna ollut tehtävää tai virkaa kohden tuli 3,6 kappaletta, joka on täsmälleen sama lukumäärä kuin vuonna 2022. Hakijakokemusta, uusien työntekijöiden työn aloittamisen kokemusta tai perehdyttämisen onnistumista ei systemaattisesti seurattu, mikä tulee ottaa huomioon seurantamittaristoa kehitettäessä.

Taulukko 6. Työntekijöiden saatavuus vuonna 2023

Vuosi	Työpaikat	Hakemukset	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
			Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Ulkoinen	Sisäinen
2022	859	3109	504	356	382	490	832	27
2023	829	3018	524	306	287	553	826	3

Sivistyspalveluihin hyvinvointialueen myötä tulleet uudet tehtävät pystyttiin toteuttamaan ilman henkilöstölisäyksiä. Sivistyspalveluissa kelpoisuusvaatimuksia ja niiden toteutumista seurattiin osana johtamista. Tämä korostui erityisesti nuoriso- ja liikuntapalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa, mutta myös opetuksessa erityisluokanopettajista.

Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä on valtakunnallinen pula. Kirkkonummen kunnalla oli käytössä tehostetut toimet kelpoisuusvaatimusten täyttämisen ja henkilöstön saatavuuden varmistamisen osalta. Näistä mainittakoon rekrytointilisä sekä palkalliset koulutuspäivät opetussuunnitelmiin kuuluvien lähiopetuspäivien ja harjoittelun osalta varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin tutkintoon johtavien opintojen osalta. Myös oppisopimuskoulutus oli aktiivisesti käytössä.

Yhdyskuntatekniikassa henkilöstön saatavuus oli pääosin hyvä ja kaikki täytettävänä olleet tehtävät saatiin täytettyä. Vaihtuvuutta oli siinä määrin, että ajoittainen resurssipula viivästytti hankkeita ja kuormitti henkilöstöä. Organisaatiota vahvistettiin hankkimalla ulkopuolista palvelua rakennushankkeiden valvontaan ja kunnossapidon asiakaspalveluun.

Rakennustekniikan lautakunnassa henkilöstömuutokset ja poissaolot olivat hyvin vähäisiä. Kirkkonummen ja Vihdin kuntiin palkattiin yhteinen ilmastokoordinaattori.

Puhtaus- ja ruokapalveluissa sen sijaan oli paljon poissaoloja, rekrytointi oli vaikeaa ja hakijoita avoimena oleviin tehtäviin oli vähän. Sijaisten rekrytointi oli vielä haastavampaa. Palveluja täydennettiin ostopalveluilla. Toimitilapalveluissa henkilöstön saatavuus oli hyvä, ja sekä toimet että virat saatiin täytettyä, mutta resursoinnissa oli osin haasteita poissaolojen vuoksi. Kirkkonummen Veden henkilöstömäärä saavutti lähes tavoitetasonsa.

Yhteisissä palveluissa mm. sijaisjärjestelyt turvattiin osin lisäresursseilla. Käynnissä olleen kehittämisprojektin myötä tunnistettiin tarve maahan-muuttokoordinaattorille ja hyte-suunnittelijalle, jotka palkattiin. Henkilöstöjohtaja vaihtui 23.2.2024. Syksyllä 2023 yhteisissä palveluissa alettiin valmistella työllisyysalueuudistusta elokuussa aloittaneen palvelupäällikön johdolla.

2.2.2 Tulevaisuudessa muutosvalmius korostuu

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, jolloin osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Tarvittavan osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Töiden sisältö ja työssä tarvittava osaaminen muuttuvat esimerkiksi uuden teknologian, kuten AI:n myötä. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista sekä organisaatio-että yksilötasolla.

Muutosvalmius on ennakkointia ja varautumista tulevaan. Se tarkoittaa organisaation kaikkien jäsenten sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittämistä.

Työn ja toiminnan kehittämisen tapoja on lukuisia. Ketterä kehittäminen on osuva tapa kehittää silloin, kun toimintaympäristö muuttuu nopeasti eikä voida olla varmoja, mihin lopputulokseen tulisi päästä. Nopeasyklisen reagoinnin lisäksi on syytä olla samaan aikaan myös suunnitelmallista kehittämistä.

Kunnan johtoryhmä määrittäi kolme keskeistä tulevaisuuden osaamistarvetta, jotka ovat muutosvalmius/-kyvykyys, moninaisuuden johtaminen ja osaamisen kehittämisen johtaminen. Lisäksi johtoryhmä totesi, että työyhteisötaidot, viestintäosaaminen ja osallistaminen tulevat olemaan toimintamme keskiössä.

Toimintaamme leimaakin jatkuvan osaamisen kehittämisen kulttuuri. Toimintaa kehitetään asiakastarpeita vastaavaksi seuraamalla säännöllisesti mitattua dataa, skenaarioita ja sitovien toiminnallisten tavoitteiden toteutumista eri johtamisen foorumeilla – niin myös viime vuonna.

Henkilöstö osallistui aktiivisesti myös koulutuksiin. Näistä mainittakoon esimerkki Sivityspalveluista, jossa yhtenä tavoitteena oli kehittää kieli- ja kulttuuritietoista opetusta henkilökunnan osaamista vahvistamalla. Tästä syystä opettajien elokuun yhteisen koulutuspäivän aiheena oli kielitietoinen opetus. Lisäksi vuoden 2023 aikana lähes kaikissa yksiköissä järjestettiin koko henkilökunnalle koulutustilaisuus kielitietoisesta opetuksesta.

Koulutustoteumien luotettava seuraaminen ja raportointi edellyttää, että koulutusten aiheet ja kesto on viety oikein raportointijärjestelmään. Koulutuksia oli vuonna 2023 viety järjestelmään vain osittain, minkä vuoksi koulutusraportti ei kertonut todellista koulutuksiin osallistumisen aktiivisuutta. Sen mukaan 645 henkilöä on osallistunut koulutuksiin yhteensä 3 päivää vuodessa. Vuonna 2022 luku oli 862 vastaavasti.

3 Työhyvinvoinnin johtaminen

3.1 Strategia ohjaa myös työhyvinvointia

Johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, suoriutumiseen sekä pito- ja vetovoimaan. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen, josta olikin jo mainintaa aiemmin tässä kertomuksessa.

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita eli johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä.

Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen päätös ja se kertoo johdon sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Eettinen arvopohja näkyy strategisissa asiakirjoissa ja päätöksissä, kuten tasa-arvo-, yhdenvertaisuus-, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa. Kunnalla ei ole erillistä henkilöstöstrategiaa, mutta tavoitteena on johtaa päivitetystä kuntastrategiasta johdettu henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma-/ohjelma vuoden 2024 aikana. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen aloitettiin loppuvuodesta 2023. Edellinen suunnitelma oli päivitetty vuonna 2018.

3.2 Henkilöstökysely työhyvinvoinnin kehittämisen suunnannäyttäjänä

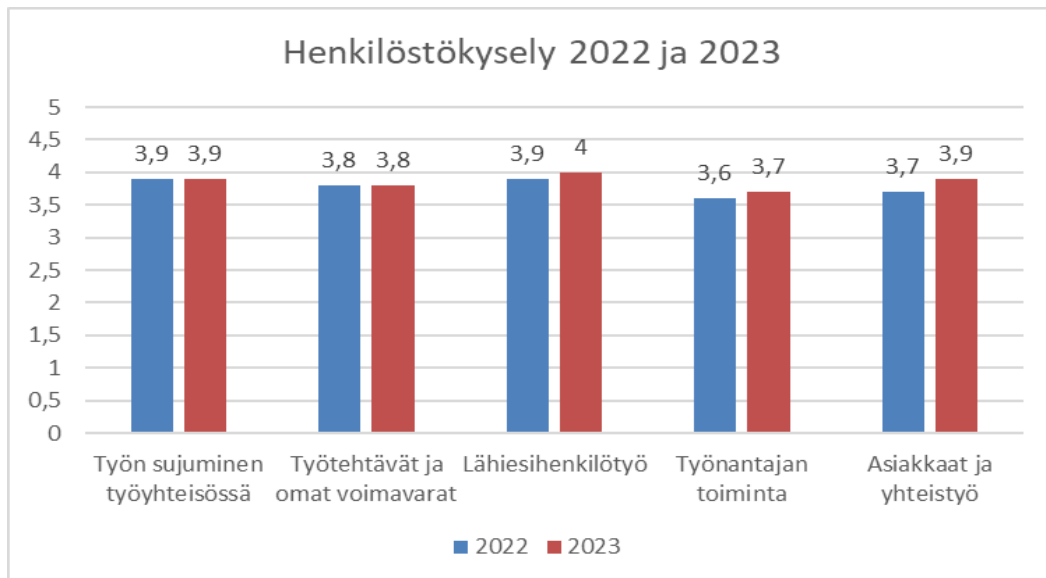
Kirkkonummen kunnassa toteutettiin henkilöstökysely loppuvuodesta 2023. Vastausaktiivisuus on esitetty taulukossa 7. Vastausaktiivisuus nousi hieman edellisestä vuodesta ja oli yli 60 %, joten tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Taulukko 7. Henkilöstökyselyn vastausaktiivisuus

Yksikkö	Vastaus-% v. 2023	Vastaus-% v. 2022
Sivistyspalvelut	63,4	61,4
Yhdyskuntapalvelut	59,3	66,7
Yhteiset palvelut	78,3	76,7
Yhteensä	63,4	61,9

Tuloksia pääteemoittain on esitetty kuvassa 2. Pääteemojen alakysymyksiä on esitetty liitteessä 1. Tulokset olivat parantuneet kautta linjan. Esihenkilötyö sai parhaimmat arviointitulokset, mikä on erinomaista. Sen sijaan työnantajaan toimintaan vastaajat suhtautuivat hieman kriittisemmin. Työnantajan toiminnassa tuli arvioida johtamisen avoimuutta, johtamistapaa, työnantajan tukea työkyvyn heikentyessä sekä sitä, ohjaako strategia toimintaamme (liite 1). Uusi kunnanjohtaja aloitti työnsä elokuussa 2023. Hänen työnsä sekä strategian päivittämisen ja johtamisen muun kehittämisen myötä näemme varmasti tässäkin osa-alueessa myönteistä kehitystä.

Henkilöstökyselyn sekä muun saadun palautteen perusteella johto päätti valita kuntatason kehittämiskohteiksi palautekulttuurin ja perehdytyksen kehittämisen.



Kuva 2. Henkilöstökyselyn tulokset vuonna 2022 ja 2023

Henkilöstökyselyssä oli kysymyksiä myös työpaikan suosittelusta ja väkivallan kokemuksista (taulukko 8). Lähes neljä viidestä vastaajasta koki voivansa suositella Kirkkonummen kuntaa työnantajana tuttavalleen, mikä on korkeampi tulos kuin verrokkikunnissa. Väkivallan kokemusta seurattiin myös ja sitä seurataan myös ns. WPro-ilmoitusten avulla. Jokaiseen väkivallan kokemukseen puututtiin ja puututaan aina tarkoituksenmukaisin keinoin.

Taulukko 8. Työpaikan suosittelu ja väkivallan kokemus

Kysytty aihe	Vastaus-% 2023	Vastaus-% 2022
Suosittelisin nykyistä työpaikkaa tuttavalleni	79*	77,5
Olen viimeisten 12 kuukauden aikana kokenut fyysistä väkivaltaa työssäni	23	21
Olen viimeisten 12 kuukauden aikana kokenut henkistä väkivaltaa työssäni	31	33
Kokemani fyysinen tai henkinen väkivalta on tapahtunut työyhteisön sisällä	10	-

*verrokkikunnat 76,6 %

3.3 Työsuojelu ja työterveyshuolto työhyvinvoinnin tukipilareina

3.3.1 Työsuojelutoiminta oli aktiivista

Yhteistoiminta ja yhteistyö

Työsuojeluorganisaatioon kuului työsuojelupäällikkö sekä kaksi työsuojeluvaltuutettua.

Työsuojeluvaltuutetut edistivät työsuojelun yhteistoimintaa työsuojeluvaltuutettujen ja työnantajan välillä useilla eri foorumeilla (taulukko 9). Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun puuttuessa työsuojeluvaltuutetut edustivat myös heitä. Tämä lisäsi yhteistyötä jokaisella palvelualueella, mutta lisäsi myös työtehtäviä.

Työsuojeluvaltuutetut edustivat henkilöstöä kunnan yhteistoimintaryhmässä, joka toimii myös kunnan työsuojelutoimikuntana. Lisäksi he osallistuivat palvelualueiden omiin yhteistoimintaryhmiin, joissa käsiteltiin sen palvelualueen henkilöstöön vaikuttavia asioita. Sen lisäksi työsuojeluvaltuutetut edustivat henkilöstöä sisäilmatyöryhmässä ja osallistuivat esihenkilöinfoihin teemanaan ajankohtaiset työsuojeluasiat, kuten WPro-ilmoitukset sekä vaarojen ja riskien arviointi. Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut osallistuivat pyydettyä myös työyksiköiden omiin viikko- tai kuukausipalaverihin.

Yhteistyö työterveyden kanssa oli tiivistä. Työsuojelu osallistui mm. lakisääteisiin työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynteihin sekä muihin viranomaistarkastuksiin.

Taulukko 9. Osallistuminen yhteistoimintaan, työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynteihin ja viranomaistarkastuksiin

Aihe	Tapaamiset tai kokoukset (lkm)
Yhteistoimintaryhmän kokoukset	7
Sivistyspalveluiden yt- ja työsuojelukokoontuminen	6
Yhdyskuntatekniikan yt- ja työsuojelukokoontuminen	3
Työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynnit	21
Sisäilmatyöryhmä ja kohdennettu sisäilmatyöryhmän	9 + 7
Espoon seudun ympäristöterveys	10
AVI/viranomaisaloitteinen väkivallan riskeihin liittyvä tarkastus	1
Yhteistyötapaamisia henkilöstön edustajien ja HR-johtajan kanssa	useita

Neuvonta, opastus, koulutus ja tiedottaminen

Vuonna 2023 henkilöstöltä tuli runsaasti yhteydenottoja työsuojeluun. Yhteydenottoja lisäsi etenkin toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun puuttuminen. Esihenkilöt tarvitsivat neuvoa ja opastusta lukuisissa, erilaisissa asioissa. Työyhteisöissä havaittiin uupumusta ja työkuormituksen lisääntymistä. Työsuojeluvaltuutetut toimivat vuoden aikana tukihenkilöinä työkykyneuvotteluissa ja useissa Sopuisaa arkea -palavereissa.

Työsuojelu jatkoi ensiapukoulutusten järjestämistä kunnan omana toimintana vuoden aikana. Koulutuksia järjestettiin 16 kertaa. Vuonna 2023 sovimme sopimuskumppanuuden SPR:n kanssa, mikä varmistaa koulutusten hyvän laadun jatkossakin.

Työsuojeluvaltuutetut lisäsivät tiedottamista työsuojeluasioista pyrkimyksenään parantaa työntekijöiden tietoisuutta omasta työturvallisuudestaan ja työtapaturmien ennaltaehkäisystä. Henkilöstöä kannustettiin tekemään turvallisuushavaintoja WPro:n kautta ja myös opastusta WPro:n käytöstä on annettu yksiköissä. Moni-ilmoitus -mahdollisuus lisäsi etenkin koulujen ja päiväkotien ilmoitusten määrää. Ilmoituksia tuli yhteensä 634 kpl ja ne kaikki käsiteltiin asianmukaisella tavalla. Työsuojelukirje toimitettiin 8 kertaa, ja siinä kerrottiin ajankohtaisista työsuojeluasioista.

Työsuojeluvaltuutetut kouluttautuivat vuoden aikana runsaasti osallistumalla mm. Työturvallisuuskeskuksen, Aluehallintoviraston ja Työterveyslaitoksen järjestämiin koulutuksiin.

3.3.2 Terveenä töissä yhteistyössä työterveyshuolto kanssa

Työterveyshuollon toiminta ja toiminnan suunnittelu perustuvat aina työpaikan tarpeisiin. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa oli saumatonta ja sujuvaa myös viime vuonna. Työterveyden ohjausryhmä kokoontui neljä kertaa vuoden aikana. Lisäksi kuukausittaisissa ns. case-palavereissa varmistettiin, että sekä työnantajan että työterveyden tiedot ovat yhteneväiset mm. pitkään sairauspoissaolijoiden osalta.

Työterveyden tunnuslukuja on esitetty kuvassa 2. Terveys-% on kunnalla melko matala. Sairauspoissaolot hieman vähenivät edellisestä vuodesta.

Kirkkonummen kunnassa on käytössä Aktiivisen tuen -toimintamalli. Esihenkilöitä informoitiin toimintamallista esihenkilöinfossa sekä HR:n tuesta siinä, ja toimintamalli on kuvattu intrassa. Aktiivisen tuen -toimintamallin on osa ennaltaehkäisevää työterveystoimintaa ja sen mukaisia työkykyneuvotteluja käytiin 47 kappaletta, joka on hieman edellisvuotta vähemmän.

Työpaikkaselvitys on työnantajan vastuulla olevaa toimintaa, jonka työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat toteuttavat yhteistyössä. Työpaikkaselvityksellä tunnistetaan työpaikan tarpeet työterveys-, työkyky- ja työturvallisuusasioissa. Työpaikkaselvitys tehdään aina uutta toimintaa aloitettaessa, työn tai työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella ja toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin.

Työpaikkaselvitystä voidaan tarpeen mukaan täydentää suunnatulla työpaikkaselvityksellä. Suunnatussa työpaikkaselvityksessä on mahdollisuus perehtyä tarkemmin työpaikan vaaratekijöihin tai johonkin tiettyyn työn osa-alueeseen tai altistumiseen.

Työpaikkaselvityksiä tehtiin 21 kpl eli lähes kaksinkertainen määrä edellisvuoteen verrattuna. Lisäksi tehtiin laaja kuntatasoinen suunnattu selvitys punkeille altistumisen osalta työtehtävien hoitamisen

aikana. Tämän seurauksena ns. TBE-rokote (rokote puutiaisaivokuumetta vastaan) tarjotaan lähes 800 työntekijälle työnantajan kustantamana. Rokote on Kela I -korvausluokassa.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon pysyi edelleen korkealla tasolla ja oli viime vuonnakin lähes 70 % kaikesta työterveystoiminnasta. Työterveyden kustannuksissa oli nousua lähes 15 %, mikä oli odotettavaa.

Taulukko 7. Työterveyden tunnusluvut

Työterveyden tunnusluvut	2023	2022	Muutos-%
Henkilöstömäärä	1589	1734	-8,4
Terveys-%*	11	11	-
Sairauspoissaolopäivät/hlö**	11,8	12,8	-7,8
Esihenkilön myöntämät sairauspoissaolopäivät/hlö	4,1	5,6	-26,8
Työkykyneuvottelut	47	50	-6
Työpaikkaselvitykset/kpl [^]	21	11	
Ennaltaehkäisevän (KL1) työn osuus kokonaiskustannuksista/%	68	69	-1,4
Työterveyden kokonaiskustannukset € ^{^^}	851 457	742 659	+14,6
Työterveyden kustannukset €/hlö	536	428	+20

* Henkilöstöosuus, jolla ei ole yhtään sairauspoissaoloja

** Sairauspoissaolot toimialalla keskimäärin 20,7 päivää vuonna 2022

[^] Yksi suunnattu selvitys (punkkialtistus)

^{^^} KELA-korvausluokista I ja II kuluista saatiin takaisin 715 000 €

Sairauspoissaolojen osalta mielenterveyden, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä infektioista johtuneet poissaolot kasvoivat ja tapaturmapoissaolot vähenivät vertailukaudesta. Psykososiaalista kuormitusta koettiin erityisesti kouluissa ja päiväkodeissa. Kevennetty ja osa-aikatyö on myös aktiivisesti käytössä osana työssäjaksamisen tukemisen toimintapiteitä. Teema on esillä myös osana esihenkilön ja työntekijän välistä kehityskeskusteluja.

Työterveyden toimintasuunnitelmaneuvoittelut 2024 käytiin syksyllä, ja suunnitelmaan saatiin sisällytettyä vastaanottoaikojen laajennus sekä mahdollisuus hoidattaa sairauksia kaikissa Terveystalon toimipisteissä valtakunnallisesti.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli kunnalla 0,66 % vuonna 2022, 0,51 % vuonna 2023 ja arvion mukaan 0,43 % palkkasummasta vuonna 2024. Kunta-alan keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,10 % vuonna 2022, 0,90 % vuonna 2023 ja 0,80 % palkkasummasta vuonna 2024, joten Kirkkonummen kunnan toteuma ja ennuste ovat myönteiset.

3.4 Henkilöstöetuihin epassi

Henkilöstöetukäytäntöjä muutettiin vuoden 2023 jälkimmäisen puoliskon aikana. Lokakuun alusta alkaen henkilöstö sai käyttöönsä epassin kulttuuri- ja liikuntaetuna (200 €/hlö/vuosi). 73 % etuun oikeutetuista työntekijöistä lunasti etunsa. Työntekijöiden mahdollisuus käydä henkilökorttia näyttämällä uimassa Kirkkonummen uimahallissa jatkui. Tätä etua on käytetty aktiivisesti. Vuonna 2022 etua käytettiin 4381 kertaa ja 4398 kertaa vuonna 2023. Edun käyttö on mukavasti kasvanut, vaikka henkilöstömäärä on laskenut noin 630 henkilöllä vertailukaudella.

Henkilöstön lounasruokailu kunnantalon ravintolassa oli sopimushintaisena normaalia listahintaa edullisempaa. Henkilöstö voi lounastaa edullisesti myös kouluilla ja päiväkodeissa sekä ostaa hävikkiruokaa. Maksuvälinekäytäntöä kouluilla ja päiväkodeissa muutettiin. Paperisten lounaslipukkeiden tilalle tuli Mobilepay, minkä ansiosta mm. ajantasainen raportointi ja toteuman seuranta tuli mahdolliseksi tältä osin.

4 Johtaminen ja esihenkilötyö

Strategiassa luodaan perusteet henkilöstöjohtamiselle. Johtamisen avulla toiminta tulisi organisoida niin, että yksikön tavoitteet saavutetaan hyvässä työilmapiirissä. Johtamistakin voidaan johtaa, kun johtamiselle ja esihenkilötyölle on asetettu mitattavia tavoitteita. Työyksikön tavoitteiden ja tulosten lisäksi johtamista pitää tarkastella sellaisena kuin se organisaatiossa näyttäytyy eli sellaisena, miten ihmiset kokevat johtamisen.

Mittarit tulisi valita strategian mukaan siten, että ne kertoisivat tavoitteiden toteutumisen lisäksi myös muutoksesta johtamisen laadusta. Tällaisia mittareita ovat esimerkiksi yksikön ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen, asiakaskokemus, henkilöstökyselyt, johtamis- ja 360-arviointi sekä esihenkilöperehdytyksen ja -koulutuksen suorittaneiden osuus.

Kunnalla tulisi olla tavoitteet myös johtoryhmä- ja esihenkilötyölle sekä niiden kehittymiselle. Esihenkilötyötä arvioitiin osana henkilöstökyselyä (kappale 3.2), mutta tavoitteet esihenkilötyölle puuttuivat. Palvelualueiden- ja ryhmien tavoitteiden toteutumista ml. riskianalyysi seurattiin pitkin vuotta (sitovat toiminnalliset tavoitteet) johtamisen eri foorumeilla.

Kunnassa aloitti uusi kunnanjohtaja elokuussa 2023. Syksyllä kunnan johtoryhmän kokoukseen kutsuttiin muutettiin, kun viestintäpäällikkö ja henkilöstön edustaja liittyi joukkoon. Myös johtoryhmän asialistaa uudistettiin. Johtoryhmän työskentelystä ja kokousten sisällöstä alettiin tuottaa tiedotetta, joka julkaistiin heti kokousten jälkeen. Johtoryhmä kokoontui pääsääntöisesti kerran viikossa, lisäksi järjestettiin kehittämispäiviä ja johtoryhmien yhteistapaaminen.

Palvelualueiden johtoryhmät kokoontuivat myös kerran viikossa pl. lomakaudet ja muut poikkeukset. Näiden lisäksi myös järjestettiin myös ns. laajennettujen johtoryhmien tapaamisia sekä esihenkilöpäiviä. Myös palveluryhmillä oli omia kehittämispäiviä ja säännöllisiä palaverreja.

Sivistyspalveluissa on toteutettu johtoryhmävalmennus vuonna 2021. Muiden johtoryhmien valmennustarve sekä johtamisen kehittämisen tarve laajemminkin on tunnustettu ja niiden valmistelu aloitettiin vuoden 2023 loppupuolella.

Kunnalla työskentelee noin sata henkilöä esihenkilötehtävissä. Esihenkilövalmennuksia ei olla viime vuosina juurikaan tavoitteellisesti järjestetty, vaikka tarve niille on olemassa. HR:n kova vaihtuvuus ja jatkuva resurssivaje sekä kuntatason johtamisen fokuksen osittainen puute ovat vaikuttaneet siihen. Esihenkilöperehdytyksen ja -koulutuksen suorittaneiden osuudesta/esihenkilöt ei ole mitattua dataa.

Henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumisen seuranta tehtiin kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskusteluja varten oli ohjeet intrassa. Kehityskeskustelu olisi suositeltavaa käydä kerran vuodessa, mutta vähintään kahden vuoden välein. Mikään HR-järjestelmä ei tukenut kehityskeskusteluja, vaan ne dokumentoitiin erilliselle dokumentille. Kehityskeskusteludokumenttien tallentaminen ja säilyttäminen oli esihenkilöiden vastuulla.

Organisaatio- ja johtamisviestinnän osalta mainittakoon, että erilaisia infoja järjestettiin useita vuoden varrella. Esihenkilöille suunnattu esihenkilöinfo (aiemmin -kahvit) pidettiin 8 kertaa. Infot tallennettiin ja vietiin intraan. Kunnan intra uudistettiin ja työ jatkuu myös vuonna 2024.

5 Tuottavuus ja tuloksellisuus

5.1 Toiminnan sujuvuuden kehittäminen osa arkeamme

Tuloksellisuus on yläkäsite tuottavuudelle, vaikuttavuudelle, laadulle, kustannusvaikuttavuudelle, tehokkuudelle sekä työelämän laadulle. Kunnan toiminnan voidaan sanoa olevan tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin vastataan kustannustehokkaasti ja laadukkaasti, toimintaprosessit ovat sujuvia ja henkilöstö voi hyvin ja menestyy työssään. Henkilöstömittareita esiteltiin jo aiemmin tässä dokumentissa.

Kunnassa on tunnustettu tarve muokata organisaatorakenteita sekä sujuvoittaa toimintaprosesseja toimiaksemme entistä tuottavammin ja tuloksellisemmin. Vuonna 2023 organisaatorakenteita päivitettiin, prosesseja virtaviivaistettiin, päällekkäistä työtä pyrittiin poistamaan ja tehtäväkuvia selkeytettiin kaikilla palvelualueilla. Työpari- ja tiimityöskentelyä lisättiin ja sijaisjärjestelyjä kehitettiin. Toiminnan kehittäminen yhteistyössä palvelualueiden kesken jatkuu vuonna 2024.

Yhteistyön varmistaminen hyvinvointialueen toimivien rakenteiden sekä prosessien luomiseksi on toiminnallemme keskeistä, minkä vuoksi henkilöstöämme osallistui ao. työryhmiin (esim. Koulutuksen järjestäjän opiskeluhuollon ohjausryhmä). Lisäksi perustettiin myös oma, kunnan sisäinen hyte-työryhmiä. Yhdyspintarakenteiden muotoutuminen on vielä kesken ja sitä tehdään yhteistyössä LUVNin kanssa.

Suunnitelma työvoimapalveluiden toteuttamisesta kunnissa hyväksyttiin 30.10.2023. Sopimus työllisyysalueen muodostamisesta allekirjoitettiin 31.10.2023 Vihdin ja Siuntion kuntien kanssa. Valtio antoi joulukuussa ennakkotiedon työllisyysalueen toteutumisesta. Valmistelua jatkettiin suunnitelman mukaisesti niin, että 1.1.2025 siirtyvät palvelut kyetään ottamaan vastaan.

5.2 Asiakastarpeiden, talouden ja henkilöstömittarien ymmärrys keskeistä

Tuloksellisuuteen voidaan vaikuttaa myös kehittämällä osaamista (kappale 3.2), työkykyä (4.3) johtamista (kappale 5), ja palveluja. Kunnan tuottamien palvelujen kehittäminen on osa jatkuvaa toimintaamme, johon tässä dokumentissa ei oteta kantaa.

Keskeistä tuloksellisuudelle on kokonaisuuden ymmärtäminen ja sen johtaminen. Tuloksellisuutta tukee kokonaisuuden seuranta eli miten ymmärrämme samanaikaisesti asiakastarpeita, taloutta ja henkilöstömittareita. Osaamisen merkitys työkyvyn ulottuvuutena kasvaa tulevaisuudessa. Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta.

Henkilöstön aikaansaannoskykyä ja halua kehittää palvelutoimintaa voidaan kehittää mm. asiakas- ja henkilöstökyselyjen, työhyvinvoinnin mittarien, henkilöstösuunnittelun, kehityskeskustelujen, riskienarvioinnin, henkilöstöraportoinnin, palvelusuunnitelmien, vaikuttavuustarkastelujen ja itsearvioinnin avulla.

Kirkkonummen kunnalla on käytössään kaikki edellä mainitut työkalut tuottavuuden ja tuloksellisuuden mittaamiseksi. Missä meidän tulee merkittävästi kehittyä, on kaiken olemassa olevan ja tulevaisuudessa raportoitavan datan yhteisvaikutusten ymmärtäminen. Kunnassa tunnistettiinkin tarve vahvistaa strategisen tason suunnitteluosaamista, minkä vuoksi käynnistettiin tiimin suunnittelu. Havaittiin, että kuntaorganisaatioon tulee palkata kehittämispäällikkö koordinoimaan kuntatason suunnittelua ja auttamaan tiedolla johtamista. Rekrytointi suunniteltiin käynnistettävän alkuvuodesta 2024.

Organisaation ja toiminnan kehittäminen jatkuu kaikilla palvelualueilla myös vuonna 2024, jotta voidaan turvata laadukkaat palvelut kuntalaisille, tavoitteiden saavuttaminen ja investointihankkeiden sujuva suunnittelu ja toteutus.

6 Lopuksi

Tuloksellisuutta tukee se, miten samanaikaisesti ymmärrämme asiakastarpeita, taloutta ja henkilöstömittareita. Tarvitsemme uusia työkaluja ja raportoinnin kehittämistä sekä johdonmukaista johtamista ja osaavia, jaksavia esihenkilöitä. Mutta ennen muuta, tarvitsemme suunnan.

Se meillä jo onneksi on. Uuden kuntastrategiamme päämäärät tulee vahvasti kytkeä ohjaamaan kaikkea tekemistämme nyt heti ja tulevaisuudessa. Voimme menestyä vain olemalla herkkiä toimintaympäristön muutoksille ja suuntaamalla osaamista tarvittavaan suuntaan sekä ketterästi että ennakkoiden.

Hyvinvoiva, osaava henkilöstö ei ole sanahelinää, vaan se on se kaikkein kovin juttu. Henkilöstöedut ja tyhy-päivät tuovat kivaa vaihtelua, mutta ne eivät ratkaise mitään. Arki ratkaisee. Se, miten toisiamme kohtaan käyttäydymme ja miten voimme kokea onnistumisia, saada niistä palautetta ja kehittyä vahvuuksiemme päälle yksilöinä ja tiimeinä. Tehdään siitä totta.

Liitteet

Liite 1. Henkilöstökyselyn pääteemojen osakysymykset

Työn sujuminen työyhteisössä

Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat

Työtehtävät ja omat voimavarat

Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

Lähiesihenkilötyö

Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi
Esihenkilöni on innostava ja kannustava
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen

Työnantajan toiminta

Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä

Asiakkaat ja yhteistyö

Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä

