



HENKILÖSTÖKERTOMUS

2024

 KIRKKONUMMI
KYRKSLÄTT

Yhteistoiminta 7.5.2025
Henkilöstöjaosto 7.5.2025
Kunnanhallitus xx.xx.2025
Kunnanvaltuusto xx.xx.2025

SISÄLLYSLUETTELO

LUKIJALLE	3
1 YHDESSÄ - TILLSAMMANS	4
2 KEHITTYVÄT HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	5
2.1 Henkilöstön tunnuslukuja	5
2.2 Virka- ja työehtosopimukset.....	8
2.3 Rakenteelliset muutokset	10
2.4 Palkitsemisjärjestelmiä ja henkilöstön huomioimista	10
2.5 Yhteistoiminta on yhteistyötä.....	11
2.6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen	11
3 OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN.....	13
3.1 Henkilöstön saatavuus	13
3.2 Työelämän muutos ja osaamisen kehittäminen	14
4 TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	16
4.1 Hyvinvoiva henkilöstö.....	16
4.2 Työsuojelu ja työterveyshuolto tukemassa työtä	16
4.2.1. Työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen.....	17
4.2.2. Työsuojelutoiminta	17
4.2.3. Työterveyshuolto.....	18
4.3 Henkilöstön työhyvinvointia lisäämässä	19
4.3.1 Aktiivinen johtaminen	20
4.3.2 Henkilöstön työhyvinvoinnin tueksi.....	20
5 JOHTAMINEN JA OSALLISTAMINEN.....	22
5.1 Johtajana kehittyminen	22
6 STRATEGISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITELMAT	23
7 LOPUKSI	24
Liitteet	24



LUKIJALLE

Tervetuloa tutustumaan Kirkkonummen kunnan henkilöstökertomukseen!

Tämän kertomuksen tavoite on tarjota läpinäkyvä ja kattava kuva kuntamme henkilöstöstä, sen kehityksestä sekä hyvinvoinnista. Haluamme tuoda esille keskeiset saavutukset, haasteet ja tavoitteet, jotka liittyvät työyhteisöömme ja sen jatkuvaan kehittämiseen.

Kertomus on suunnattu kaikille organisaation sidosryhmille: johdolle, henkilöstölle ja yhteistyökumppaneille. Toivon, että jokainen lukija löytää siitä itselleen olennaisia näkökulmia ja tietoa.

- Johdolle kertomus tarjoaa tietopohjaa ja tilannekuvaa strategiseen päätöksentekoon ja tulevaisuuteen.
- Henkilöstölle kertomus avaa tilaisuuksia osallistua ja vaikuttaa tulevaisuuteen yhteisen tilannekuvan kautta.
- Yhteistyökumppanit saavat kertomuksen avulla kokonaiskuvan henkilöstöpolitiikkamme suunnasta.
- Potentiaaliselle uudelle henkilöstölle tämä kertomus tarjoaa mahdollisuuden arvioida Kirkkonummen kuntaa työnantajana.
- Yhteisönä kertomus auttaa meitä rakentamaan entistä vahvempaa ja osaavampaa yhteisöä.

Kannustan sinua lukemaan kertomuksen ajatuksella ja miettimään, miten voisimme yhdessä rakentaa entistä parempaa työyhteisöä. Yhteistyö ja avoin keskustelu ovat avain menestykseen.

Lämpimin terveisin,

Lea Pääkkönen

henkilöstöjohtaja, Kirkkonummen kunta



1 YHDESSÄ - TILLSAMMANS

Henkilöstökertomukseen on valittu asioita Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n suositusten mukaisesti sekä Kirkkonummen kunnan strategisten teemojen pohjalta. Tämän vuoden henkilöstökertomuksen pääteemoja ovat:

- Henkilöstön rakenne ja muutokset: keskeiset tunnusluvut, kuten henkilöstömäärä, vaihtuvuus ja rekrytoinnit. Lisäksi kuvataan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.
- Osaamisen kehittäminen ja uudistuminen: keskeisten tunnuslukujen lisäksi on kuvattu muutamia keskeisiä asioita työ- ja osaamisympäristön muutoksista.
- Työhyvinvointi ja jaksaminen: miten tuimme henkilöstöämme arjessa.
- Johtaminen ja osallistaminen: miten kehitimme johtamistamme ja osallistimme henkilöstöä.
- Strateginen kehittäminen: kuinka aloitimme toteuttamaan Kirkkonummen kunnan uutta kuntastrategiaa vuosille 2024–2030.

Merkittävimpiä henkilöstöön liittyviä muutoksia 2024 olivat:

- Kirkkonummen kunnan uusi kuntastrategia hyväksyttiin vuosille 2024–2030. Kuntastrategia ohjaa kunnan tulevaisuuden toimintaa, mukaan lukien kaikkea henkilöstöön liittyvää. Keväällä 2024 hyväksytyn strategian keskeiset arvot ovat kestävyys, luottamus, avoimuus ja rohkeus. Strategian läpileikkaavina teemoina toimivat ennakoiva ja oikea-aikainen viestintä, tiedolla johtaminen sekä kuntalaisten ja kunnan työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen.
- Rakenteelliset muutokset: Vuonna 2024 Kirkkonummella valmistauduttiin merkittävään muutokseen työvoimapalveluiden järjestämisessä. Valtion työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimistojen) tehtävät päätettiin siirtää kunnille 1.1.2025 alkaen, minkä seurauksena TE-toimistot lakkautettiin vuoden 2024 lopussa. Vuoden 2024 aikana Kirkkonummen kunta uudisti organisaatiotaan tukeakseen elinvoiman edistämistä ja valmistautuakseen TE-palveluiden siirtoon. Uudistus toteutettiin kunnan sisäisillä virka- ja tehtäväjärjestelyillä ilman lisähenkilöstön palkkaamista. Näiden valmistelujen myötä Kirkkonummen, Vihdin ja Siuntion TE-palveluiden tiimit ryhtyivät toimimaan 1.1.2025 yhtenä tiiminä, osana Kirkkonummen kunnan kuntakehityksen organisaatiota. Samalla toteutettiin uudistus, jossa kuntakehityksen toimialalle luotiin elinvoimapalvelujen yksikkö. Se muodostaa asunto- ja elinkeinopoliittisten palvelujen kokonaisuuden pitäen sisällään sekä tavoitteet että toteutuksen.
- Kunnan hallintosääntö päivittyi 1.9.2024. Tämän muutoksen myötä yhdyskuntatekniikan palvelualue muutettiin yhdyskuntatekniikan toimialaksi ja 1.1.2025 kuntakehityksen toimialaksi, sivistyksen palvelualue sivistyksen toimialaksi ja yhteisten palveluiden palvelualue yhteisten palveluiden toimialaksi.

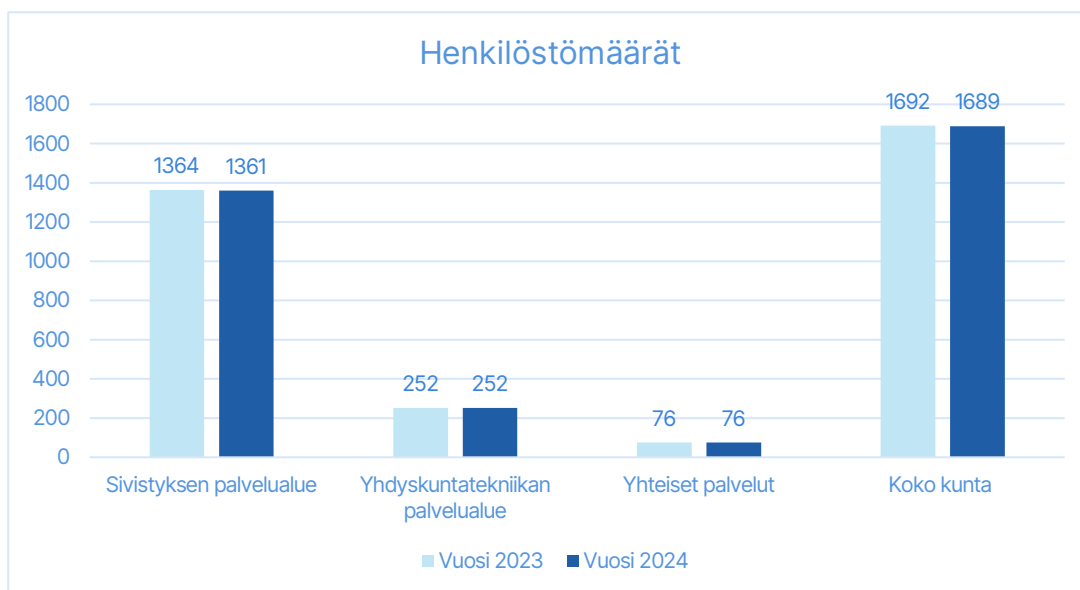
2 KEHITTYVÄT HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Kirkkonummen kunnan strateginen tavoite on olla vahva sivistyskunta, jossa henkilöstö voi hyvin ja kehittää osaamistaan. Työelämän pirstaleisuus ja muuttuvat osaamisvaatimukset edellyttävät jatkuvaa osaamisen kehittämistä, joka liittyy tiiviisti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Työtehtävien ja osaamisvaatimusten muuttuessa on tärkeää tunnistaa henkilöstön tarpeet ja tukea heidän osaamistaan. Tämä vaatii organisaatiolta ja henkilöstöltä muutosvalmiutta eli sitoutumista oppimiseen kaikilla tasoilla. On tärkeää reagoida nopeasti toimintaympäristön muutoksiin ja suunnitella kehittämistä työn jatkuvuuden turvaamiseksi. Henkilöstöä kuvaavien tunnuslukujen seuraaminen on tässä keskeistä.

2.1 Henkilöstön tunnuslukuja

Kirkkonummen kunnan henkilöstötilanne on pysynyt lähes muuttumattomana vertailtaessa vuosia 2023 ja 2024. Sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen järjestämisvastuun siirryttyä kunnilta hyvinvointialueelle 1.1.2023, kunnasta siirtyi hyvinvointialueelle 600 henkilöä, mikä muutti huomattavasti kunnan henkilöstörakennetta.

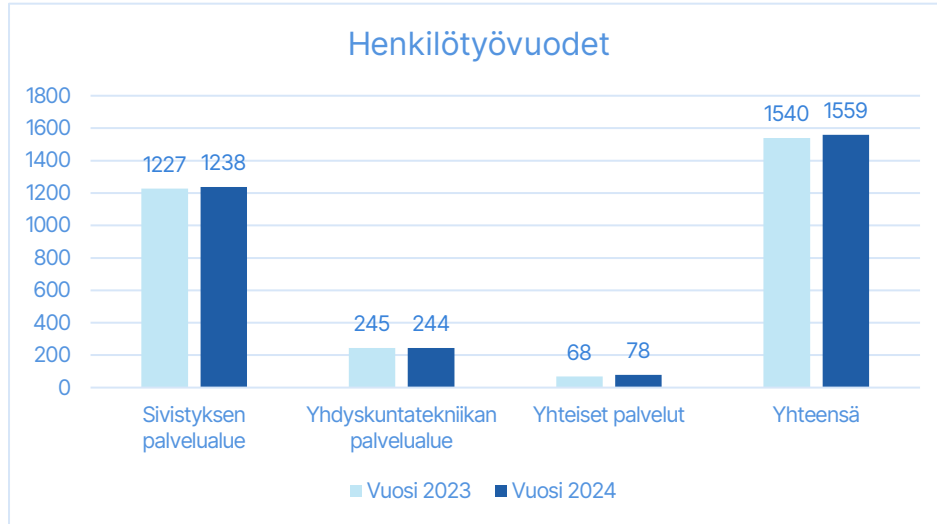
Kirkkonummen kunnan palveluksessa oli 31.12.2024 yhteensä 1689 työntekijää, joista 1297 oli vakituisessa ja 392 määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa. Henkilöstömäärä pysyi lähes muuttumattomana vertailukaudella. Seuraavissa taulukoissa on esitetty keskeisiä henkilöstölukuja, jotka ovat pyöristettyjä.



Taulukko 1. Henkilöstömäärät vuosina 2023 ja 2024

Kuntien henkilöstömäärä on kasvanut tasaisesti viimeisen 50 vuoden ajan. Ennen SOTE-siirtymää hyvinvointialan palkansaajien osuus kuntien henkilöstöstä oli 51 % ja kunta-alan työntekijöiden osuus 49 %¹⁾. Kuntien työ perustuu pääasiassa pysyviin tehtäviin, joten kokonaishenkilöstömäärässä ei ole tapahtunut suuria muutoksia. Vuonna 2025 tulee tapahtumaan muutos, kun työ- ja elinkeinopalvelut siirtyvät valtiolta kuntien vastuulle. Vuonna 2024 kunnassa oli vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden lisäksi palkattuna 57 kesätyöntekijää ja 8 korkeakouluharjoittelijaa eri toimialoille.

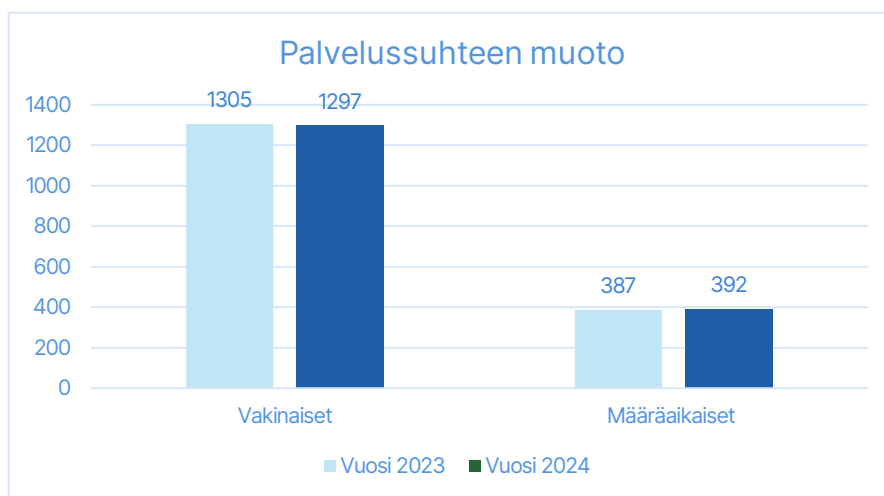
Henkilötyövuosi kuvaa palkansaajan kokoaikaiseksi muunnettua työpanosta. Palkansaajaksi lasketaan vakituisesti ja tilapäisesti työskennellyt henkilö, jolle työpanos korvataan palkkatulona.²⁾ Henkilötyövuosien määrä on pysynyt suhteellisen vakaana viime vuosina: vuonna 2024 luku oli 1559, vuonna 2023 se oli 1540 (luvut ovat pyöristettyjä).



Taulukko 2. Henkilötyövuodet (HTV2) vuosina 2023 ja 2024

Henkilötyövuosien lukumäärä on Kirkkonummella pienempi kuin varsinainen henkilöstömäärä. Henkilötyövuosia laskettaessa osa-aikaiset työntekijät ilmoitetaan kokoaikaisiksi muunnettuna. Kirkkonummen kunnassa osa-aikaisia työntekijöitä oli vuonna 2024 yhteensä 225 henkilöä. Heidän työmääränsä vastaa täysiksi kokonaisluvuiksi pyöristettynä 130 henkilötyövuotta, jota kautta selittyy muutos verrattaessa HTV2-lukua henkilöstömäärään.

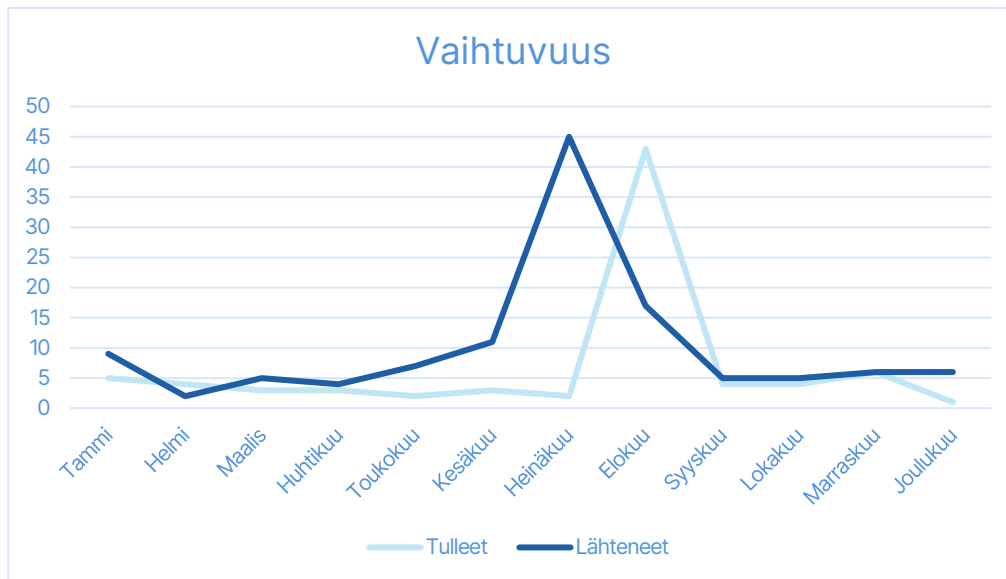
Kunnassa tarkastellaan vuosittain vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrän muutoksia. Vakinaisten työntekijöiden määrä on vähentynyt kahdeksalla, kun taas määräaikaisten työntekijöiden määrä on kasvanut viidellä.



Taulukko 3. Palvelussuhteen muodot vuosina 2023 ja 2024

Vakituisten työntekijöiden muutos noudattelee edellisen vuoden linjoja. Lähteneitä työntekijöitä oli yhteensä 122 henkilöä (vuosi 2023 yhteensä 122) ja tulleita työntekijöitä 80 (vuonna 2023 yhteensä 98). Lähteneistä eläkkeelle siirtyi 23 henkilöä, joista sivistyksen palvelualueelta oli 13 ja yhdyskuntatekniikan palvelualueelta 10. Yhteisten palvelujen henkilöstöstä ei ollut eläköityneitä. Lähtövaihtuvuus kunnassa vuonna 2024 oli 8,6 %, kun se vuotta aikaisemmin oli 8,2 %.

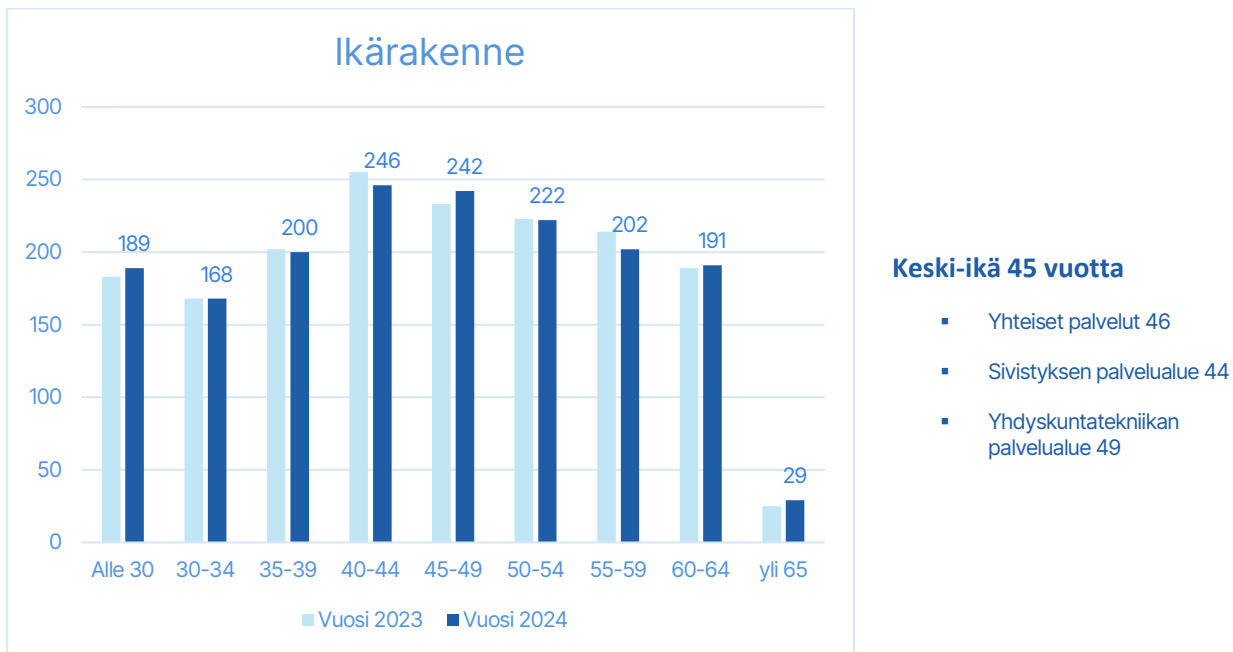
Vakituisten työntekijöiden määrä pysyi lähes samana kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2024 kunnasta poistui 122 työntekijää, ja määrä oli täsmälleen sama kuin vuonna 2023. Uusia työntekijöitä tuli 80, kun vuonna 2023 heitä tuli 98.



Kuva 1. Henkilöstön vaihtuvuus vuoden 2023 ja 2024 aikana

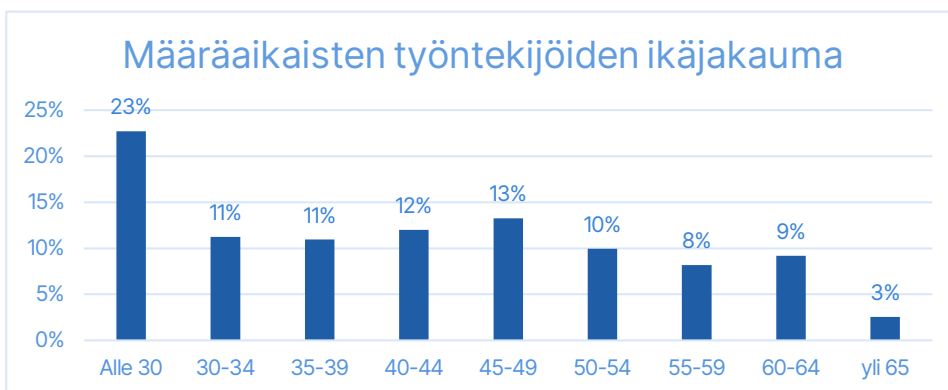
Kesällä opetus- ja ohjaustyötä tekevien työntekijöiden vaihtuvuus kasvaa, koska heidän työnsä on usein määräaikaista. Kunnassa on paljon opettajia ja ohjaajia, joiden työ- tai virkasuhteet kestävät vain syys- ja/tai kevätlukukauden tai koko lukuvuoden. Tästä syystä kesällä ja vuodenvaihteessa on enemmän työntekijöitä, jotka lopettavat työnsä. Elokuussa, kun koulujen ja päiväkotien toimintakausi alkaa, palkataan paljon uusia työntekijöitä. Tämä ilmiö on yleinen koko kunta-alalla.

Henkilöstön ikärakennetta tarkastellaan kunta-alalla Kunta- ja hyvinvointialuetyönantaja KT:n ohjeiden mukaisesti viiden vuoden välisellä tarkasteluasteikolla siten, että ensimmäinen väli on alle 30-vuotiaat työntekijät. Alla kuva Kirkkonummen tilanteesta.



Taulukko 4. Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä vuonna 2024

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen jälkeen kunta-alalla työskentelevien yli 60-vuotiaiden määrä on kasvanut tasaisesti. Eliniän odotteen kasvu ja tarve pidentää työuria ovat johtaneet siihen, että eläkeiät määritellään erikseen kullekin ikäluokalle. Se on lisännyt yli 60- ja nykyään myös yli 65-vuotiaiden työllisyyttä. Tämä näkyy myös Kirkkonummen kunnan työntekijöiden ikärakenteessa. Työturvallisuuslain muutos 1.6.2023 puolestaan velvoittaa työnantajia edistämään yli 55-vuotiaiden työllisyyttä, mikä korostaa ikäjohtamisen merkitystä ja työssäjaksamisen tukemista. Kirkkonummella määräaikaisten henkilöstö on vakituista henkilöstöä nuorempaa. Lähes viidesosa määräaikaista työntekijöistä on alle 30-vuotiaita, mikä vastaa valtakunnallista suuntausta ³⁾.

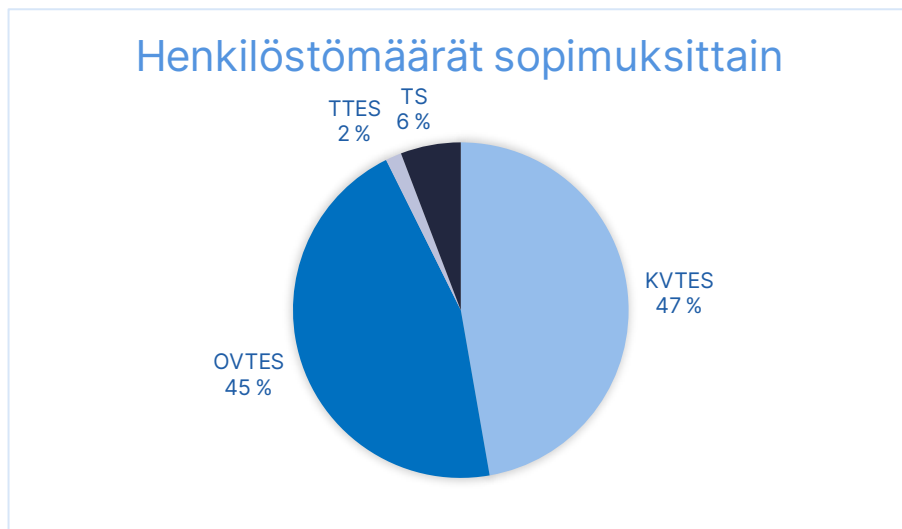


Taulukko 5. Määräaikaisten työntekijöiden ikäjakauma prosentuaalisesti

2.2 Virka- ja työehtosopimukset

Kirkkonummen kunnassa noudatetaan neljää kunta-alan sopimusta, joita ovat kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sekä kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön

työehtosopimus (TTES). Suurin osa kunnan työntekijöistä kuuluu kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) ja opetusalan sopimuksen (OVTES) piiriin.



Kuva 2. Henkilöstömäärät sopimuksittain

Kunta-alan palkkaus perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan ja sen perustan luo tehtävän vaativuus. Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu työssä suoriutumiseen ja ammatinhallintaan. Palveluaikaan sidotut lisät perustuvat puolestaan nimensä mukaisesti työkokemusvuosiin.

Työaikakorvauksia maksetaan työajan ulkopuolelle sijoittuvasta työstä eli muun muassa ilta-, yö-, viikonloppu- ja arkipyhätyöstä sekä varallaolosta ja lisä- ja ylityötunneista. Opetusalan sopimuksen piirissä ylituntipalkkiot ovat osa säännöllisen työajan ansiota.

Kunta-alan sopimuskausi on voimassa 1.5.2022-30.4.2025, jonka aikana vuoden 2024 osalta maksettiin 1.6.2024 yleiskorotus, suuruudeltaan 2,27 % sekä paikallinen järjestelyerä että palkkauksen kehittämisohjelman paikallinen erä. Alla on kuvattuna Kirkkonummen kunnan palkkatulot vuoden 2024 osalta, luvut sisältävät myös sivukulut sekä palkkiot.

	TP 2023	TA 2024	Toti 2024	TA/Tot erotus 2024	Toteuma % 2024
Yhteiset palvelut	-5 558 063	-6 070 298	-5 850 102	220 196	96,40 %
Sivistystoimi	-64 089 773	-67 304 414	-66 079 842	1 224 572	98,20 %
Yhdyskuntatekniikka	-10 571 148	-12 164 280	-11 067 181	1 097 099	91,00 %
Vesi Liikelaitos	-1 423 078	-1 571 136	-1 485 663	85 473	94,60 %
Yhteensä	-81 642 061	-87 110 128	-84 482 787	2 627 341	97,00 %

Taulukko 6. Palkkakustannusten kehitys vuonna 2024

Tasa-arvolain tultua voimaan vuonna 2015 säädettiin, että kunnissa tulee tehdä palkkakartoitus kolmen vuoden välein. Kartoituksen tarkoitus on selvittää, onko työpaikalla eroja naisten ja miesten palkkoissa⁴⁾. Kunta-alalla Kuntatyönantaja KT:n tilastojen mukaan työt ovat voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneitä, ja vuonna 2019 noin 80 % kuntien työntekijöistä oli naisia. Naisten ansiot olivat keskimäärin 88 % miesten ansioista. Palkkakartoituksessa tarkastellaan vain ryhmiä, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä⁴⁾.

Kirkkonummella tehtiin palkkakartoitus vuonna 2024. Monia työntekijäryhmiä ei voitu tarkastella, koska niissä oli alle kahdeksan nais- tai miestyöntekijää. Tarkastelluissa ryhmissä naisten osuus oli keskimäärin 75 %. Jos tekniset alat jätetään pois, naisten osuus oli 81 %. Teknisten alojen palkkaryhmissä naisten osuus oli 41 %.

2.3 Rakenteelliset muutokset

Vuonna 2024 Kirkkonummella valmistauduttiin merkittävään muutokseen työvoimapalveluiden järjestämisessä. Valtion työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimistojen) tehtävät päätettiin siirtää kunnille 1.1.2025 alkaen, minkä seurauksena TE-toimistot lakkautettiin vuoden 2024 lopussa. Kirkkonummi toimii vastuukuntana Kirkkonummen, Vihdin ja Siuntion työllisyysalueella ja työllisyysalueen henkilöstön työnantajana.

Keväällä 2024 Kirkkonummen kunta piti valtion henkilöstölle yleisluontoisia info- ja keskustelutilaisuuksia. Työllisyysalue sai kesäkuussa 2024 tietoonsa valtiolta siirtyvän henkilöstön ja koko loppuvuosi 2024 syvennettiin keskustelua ja tiedonvaihtoa siirtyvän henkilöstön kanssa. Vuoden 2024 aikana valmisteltiin henkilöstön mahdollisimman sujuvaa siirtymää ja varmistettiin palkanmaksun toimivuus.

Valtion virastoista siirtyi kuntaan 39 henkilöä ja syksyllä 2024 rekrytoitiin 13 uutta työntekijää. Kunnan sisältä siirtyi neljä henkilöä. Kirkkonummen kunnanhallitus perusti 52 virkaa työllisyysalueelle. Valtaosa henkilöstöstä työskentelee henkilöasiakas- tai työnantajapalvelutehtävissä.

Osana valmistelua päätettiin siirtää Ohjaamo ja kunnan kotoutumispalvelut henkilöstöineen osaksi työllisyysalueen palveluryhmää, jotta työvoimapalvelut olisivat organisatorisesti lähempänä toisiaan.

Muutos tapahtui samaan aikaan, kun kuntaorganisaatiota kehitettiin entisestään vahvistamaan elinvoiman edistämistä. Kirkkonummella tehtiin organisaatiouudistus, jossa muodostettiin kuntakehityksen toimiala. Kuntakehityksen toimiala jakautuu viiteen eri palveluryhmään, joita ovat puhtaus- ja ruokapalvelut, toimitilapalvelut, infrapalvelut, elinvoimapalvelut sekä työllisyysalueen palvelut. Näiden lisäksi kuntakehityksen toimialaan kuuluu Kirkkonummen Vesi.

Muutoksen myötä yhteisten palveluiden toimialalta siirtyi kuusi henkilöä kuntakehityksen toimialalle. Heistä kolme siirtyi perustettavaan elinvoimapalveluiden palveluryhmään ja kolme työllisyysalueelle.

Työllisyysalueen palvelukokonaisuuden lisäksi kuntaan muodostettiin uusi elinvoimapalveluiden kokonaisuus. Elinvoimapalvelut-palveluryhmä vastaa kunnan kaavoituksesta, maankäytöstä, elinkeino- ja matkailupalveluista, rakennusvalvonnasta ja ympäristönsuojelusta sekä paikkatietopalveluista.

2.4 Palkitsemisjärjestelmiä ja henkilöstön huomioimista

Kirkkonummella työntekijöitä palkitaan rahalahjalla, kun he täyttävät 50 tai 60 vuotta. Samoin palkitaan työntekijöitä, jotka ovat palvelleet yhtäjaksoisesti 20, 30 tai 40 vuotta sekä vanhuuseläkkeelle jääviä.

Kirkkonummen kunnassa on käytössä Epassi, joka tarjoaa työntekijöille 200 euron saldon käytettäväksi liikunta- ja kulttuurietuna. Tämä etu koskee työntekijöitä, jotka ovat olleet kunnassa töissä vähintään kolme kuukautta. Etu ei koske lyhytaikaisia keikkatyöntekijöitä, sivutoimisia tuntiopettajia tai palvelussuhteesta poissa olevia henkilöitä.

Muita henkilöstöetuja ovat maksuton uintimahdollisuus Kirkkonummen uimahallissa ja mahdollisuus



varata Mariefred maksutta. Lisäksi kunnan henkilöstö saa alennuksia seitsemältä yritykseltä henkilökorttia näyttämällä. Työterveyshuollon palvelut ovat lakisääteistä palvelua paremmat. Vuoden 2024 alusta alkaen työntekijät ovat voineet käyttää työterveyshuoltoa missä tahansa Terveystalon toimipisteessä arkin klo 8–20. Heillä tulee olemaan myös mahdollisuus käydä työterveyspsykologin vastaanotolla 1–5 kertaa vuodessa sekä käyttää fysioterapeutin ja ravitsemusterapeutin palveluja.

Kirkkonummella järjestettiin henkilöstölle Kirkkonummi-gaala 29.11.2024. Tilaisuudessa oli mahdollisuus nauttia yhdessäolosta, musiikista, monipuolisista ohjelmanumeroista sekä herkullisesta ruoasta.

2.5 Yhteistoiminta on yhteistyötä

Yhteistoiminta työnantajan ja henkilöstön välillä pohjautuu lakiin (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007). Lain tarkoitus on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa, turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet sekä edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Arjen asioiden yhdessä tekeminen etenee sujuvasti, kun kaikki osallistuvat yhteistyöhön. Edustuksellisessa yhteistoiminnassa koko kunnan henkilöstöä koskevia asioita käsitellään kunnan yhteistoimintaryhmässä sekä toimialojen yhteistoimintaryhmissä. Vuonna 2024 kunnan yhteistoimintaryhmä kokoontui 11 kertaa, sivistystoimen yhteistoimintaryhmä 5 kertaa ja yhdyskuntatekniikan yhteistoimintaryhmä 3 kertaa. Yhteistyön kehittäminen on jatkuvaa työtä, jotta asioita voidaan käsitellä yhdessä varhaisessa vaiheessa. Kunnan pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut tapaavat säännöllisesti työnantajan edustajia, mikä edistää sujuvaa ja matalan kynnyksen yhteistyötä.

Vuoden 2024 aikana yhteistoiminnassa järjestöjen kanssa on neuvoteltu paikallinen sopimus etätyöstä, opiskelijaohjauspalkkion lomakkeen päivitys sekä aloitettu paikallisneuvottelut harkinnanvaraisten työ- ja virkavapaiden myöntämisen perusteista. Näiden lisäksi käytiin paikalliset neuvottelut liukuvassa työajassa olevien osalta luottamuselinten iltakokouksiin osallistumisen korvaamisesta.

2.6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen

Kirkkonummen kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin 24.4.2024. Suunnitelman tavoitteena on varmistaa, että kaikki työntekijät saavat tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua, ehkäistä syrjintää ja edistää todellista yhdenvertaisuutta kunnan palveluksessa.

Valmisteluvaiheessa vertailtiin muiden kuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia sekä kartoitettiin Kirkkonummen omia suunnitelmia ja yhteensopivia dokumentteja. Tunnistettiin, että henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma liittyy suoraan Sopuisaa arkea -ohjeeseen, Aktiivisen tuen malliin sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin.

Suunnitelma laadittiin laajassa yhteistyössä eri tahojen kanssa. Kehittämiseksi järjestettiin työpajoja ja koulutuksia. Työryhmä hyödynsi muun muassa henkilöstön työhyvinvointikyselyjen tuloksia sekä Kirkkonummen strategiaa 2024–2030. Merkittävin osa tiedonkeruuta oli henkilöstökysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta 2024, joka toteutettiin 22.1.–7.2.2024. Kyselyyn saatiin 234 vastausta.

Tuloksista nousi esiin kehittämiskohteita, kuten moninaisuuden lisääminen organisaatiossa, moninaisuuden ymmärryksen kehittäminen, palkkauksen ja palvelussuhteen ehtojen selkeyttäminen, tasapuolisen kohtelun varmistaminen työyhteisössä, kehityskeskustelujen kehittäminen, toimintamallien ja selkeiden ohjeiden puute sekä osaamisen kehittämisen moninaiset keinot. Esihenkilötyöhön kaivattiin kehittämistä ja viestintään vahvistamista. Vahvuutena tunnistettiin henkilöstön moninaisuus, joka edustaa

hyvin kunnan asukkaiden moninaisuutta. Vastaajista 63 % koki, että yhdenvertaisuus toteutuu Kirkkonummen kunnassa työpaikkana. Positiivista oli myös se, että syrjinnän sekä häirinnän ja/tai seksuaalisen häirinnän kokemukset olivat vähäisiä.

Vuosille 2024–2025 määritellyt henkilöstöpoliittiset tavoitteet ovat:

- Moninaisuutta ymmärtävä ja arvostava työyhteisö
- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö
- Osallistava, avoin ja yhteiskehittävä työyhteisö
- Hyvinvoiva, joustava ja syrjimätön työyhteisö
- Osaava ja rohkea työyhteisö

Yllä mainittujen tavoitteiden alle muodostettiin 22 toimenpidettä sekä yhteensä seitsemän toimenpidettä, jotka ovat läpileikkaavien teemojen (esteettömyys ja saavutettavuus ja vaikuttava viestintä) alla.

Suunnitelman toimeenpanosta vastaavat kunnan kaikki toimialat, palveluryhmät ja yksiköt johtajineen yhdessä henkilöstöyksikön ja yhteistoimintaryhmän kanssa. Toimeenpanoa tukee ja ohjaa HR sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työryhmä. Työryhmä tapasi syksyn 2024 aikana kaksi kertaa toimenpiteiden toteuttamisen osalta. Lisäksi toteutumista on käsitelty kunnan johtoryhmässä lokakuussa 2024. Equality Inc. kanssa yhteisiä tapaamisia oli yhteensä 26 vuoden 2024 kumppanuuden aikana. Vuoden 2024 lopussa 15 toimenpidettä oli työn alla. Seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelu aloitetaan syksyllä 2025.



3 OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Kirkkonummen kuntastrategia 2024–2030 korostaa henkilöstön osaamisen merkitystä tulevaisuudessa. Työelämä muuttuu jatkuvasti, ja osaamisvaatimukset kasvavat ja muuttuvat. On tärkeää varmistaa, että kunnan henkilöstön osaaminen on ajan tasalla ja kehittyy, jotta kunta pysyy kilpailukykyisenä ja haluttuna työpaikkana. Yksi tapa kehittää osaamista on opintovapaajärjestelmän käyttö. Vuonna 2024 yhdeksän henkilöä käytti opintovapaata. Laki aikuiskoulutustuen lakkauttamisesta tuli voimaan 1.6.2024, joten syksystä 2024 alkaen aloitettuihin koulutuksiin ei enää myönnetä aikuiskoulutustukea.

3.1 Henkilöstön saatavuus

Osaavan työvoiman saatavuus on yksi kunnan tärkeimmistä tavoitteista. Palvelujen tuottamisen kannalta on tärkeää, että kunnalla on osaava ja riittävä henkilöstö. Vuonna 2024 avoinna olleisiin tehtäviin tuli yhteensä 4950 hakemusta eli keskimäärin 8,1 hakemusta yhtä paikkaa kohden. Vuonna 2023 vastaava luku oli 3,6 hakemusta per paikka. Kesätyöntekijöiden hakemuksia saapui vuonna 2024 yhteensä 335 kappaletta.

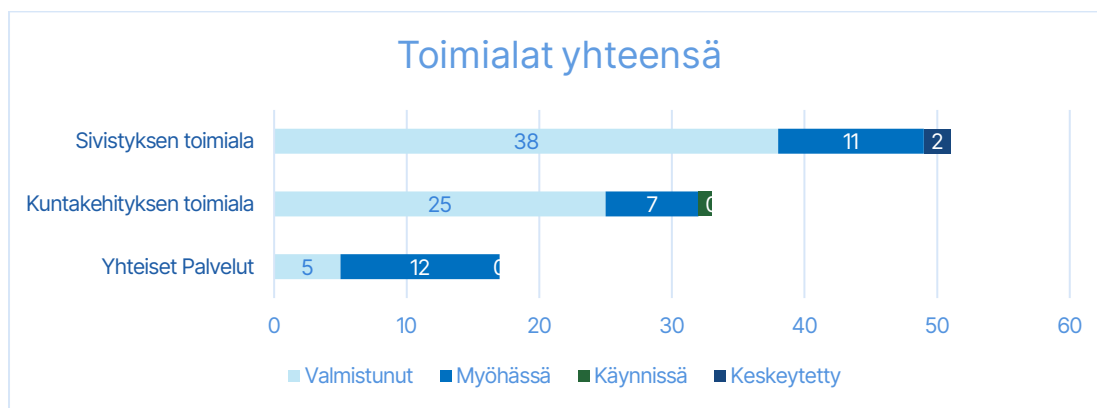
Vuosi	Julkaistut rekrytoinnit	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
		Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Ulkoinen	Sisäinen
Vuosi 2023	829	524	306	382	490	826	3
Vuosi 2024	615	354	261	228	387	614	1

Taulukko 7. Palvelussuhteiden lukumäärien tietoja

Julkaistujen rekrytointien määrä on vähentynyt vuodessa yli 200 kappaleella. Julkaistujen rekrytointien suuri määrä johtuu myös siitä, että lainsäädäntö ja palvelussuhteen laji määräävät, millaista menettelyä vaaditaan uuden työntekijän palkkaamiseksi. Monissa kunta-alan tehtävissä vaaditaan kelpoisuutta, ja jos kelpoisuuden täyttävää työntekijää ei löydy hakijoiden joukosta, tehtävä pitää asettaa uudelleen haettavaksi.

Jotta uusi työntekijä pääsee nopeasti osaksi työyhteisöä, on oikea-aikainen perehdytys ensimmäinen askel kohti tuottavaa ja sitoutunutta työntekijää. Kirkkonummen kunnassa on käytössä Intro-ohjelma helpottamaan uuden työntekijän perehdyttämistä kokonaisvaltaisesti kunnan ohjeisiin ja käytänteisiin. Yhteensä kunnassa vuoden 2024 aikana toteutettiin Intro-perehdytysohjelmaa käyttäen 106 perehdytystä, joissa valmistuneita oli 67. Luku vaikuttaa alhaiselta, mikä selittyy toimialojen mukaan laajasti sillä, että perehdytykset on suoritettu Intro perehdytysohjelman ulkopuolella.





Kuva 3. Perehdytyksen lukumäärät toimialoittain

Vuonna 2024 tunnistettiin perehdytysprosessin kehittämistarpeita, joita on työstyetty yhdessä toimialojen kanssa. Perehdytysohjelmaan on luotu uusia mallipohjia helpottamaan perehdytysuunnitelmien toteuttamista ja esihenkilöitä on koulutettu työkalun käyttöön. Toimialoille on määritelty vastuualuekoordinaattoreita, jotka auttavat muotoilemaan perehdytyksen mallipohjia palveluryhmien tarpeisiin. Muutoksista on viestitty esihenkilöinfoissa ja Introon on laadittu valmiita ruotsinkielisiä pohjia. Vuonna 2024 perehdytyksistä toimitettiin raportit palvelualuejohtajille.

Kunta-ala on kamppaillut uuden henkilöstön saatavuuden kanssa, mutta kuntiin työskentelemään tullut henkilöstö pysyy pitkään työssä omalla palvelutoimialallaan. Aloilla, joissa on paljon vaihtuvuutta, kuten opetus, kasvatusta sekä siivous- ja ruokahuoltotehtävissä, kilpailu henkilöstön saatavuudesta on säilynyt korkeana. Kunnassa on panostettu varhaiskasvatukseen osalta tutkintoon johtavien opintojen ja työn yhdistämisen tukemiseen. Työpaikkoja on kannustettu tukemaan tutkintoihin johtavaa opiskelua, ja näitä ohjaaville työpaikkaohjaajille maksetaan opiskelijaohjauspalkkiota.

3.2 Työelämän muutos ja osaamisen kehittäminen

Työelämä muuttuu jatkuvasti ja osaamisvaatimukset kasvavat ja muuttuvat. Osaamisen kehittäminen liittyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen erityisesti uuden teknologian myötä. Työtehtävien sisältö ja osaamisvaatimukset voivat muuttua nopeasti, mikä edellyttää Kirkkonummen kunnalta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen vaatii työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista sekä organisaatio- että yksilötasolla.

Vuoden 2024 aikana kunnassa oli koulutusvapaita 3055 työpäivän verran. Yhden päivän koulutuksia oli 1122 henkilöllä, 2 päivän koulutuksia 253 hengellä ja 3 päivän koulutuksia 53 hengellä. Yli 5 päivää kestäviä koulutuksia oli kolmella henkilöllä.

Kunnassa osallistutaan ahkerasti koulutuksiin, joista osa kestää kokonaisen työpäivän ja osa vain osan päivästä. Vuonna 2024 oppisopimuskoulutusta käytettiin 380 työpäivän verran. Sisäisiin koulutuksiin osallistuttiin 150 täyden työpäivän verran ja lisäksi sisäisiin koulutuksiin osallistuttiin noin 530 tunnin verran. Sisäistä ja ulkoista täydennyskoulutusta käytiin yhteensä 974 päivän verran ja täydennyskoulutukseen osallistuttiin yhteensä 900 tunnin verran. Henkilöstön edustajilla on kunta-alalla työsuojelu- ja yhteistoimintakoulutusta, joihin osallistuttiin yhteensä 39 päivää. Koulutusten kirjaamisen osalta kunnassa jää vielä paljon koulutuksia merkitsemättä järjestelmiin.

Työttömyysvakuutusrahasto korvaa toteutuneista koulutuksista työnantajalle osan palkkakuluista kolmen päivän osalta henkilöä kohden. Tavoitteena onkin, että jokainen työntekijä osallistuisi osaamistaan ylläpitävään ja uudistavaan koulutukseen vähintään kolmena työpäivänä kalenterivuoden aikana.

Jotta koulutus kohdentuisi organisaation kannalta keskeisiin asioihin, kunnissa laaditaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tätä tarkoitusta varten. Kirkkonummen kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelman joulukuussa 2024 ja tässä suunnitelmassa on eritelty suunniteltuja koulutuksia toimialakohtaisesti. Keskeisimpiä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutuneita 2024 vuoden tavoitteita olivat tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn toteuttaminen, rekrytoinnin käsikirjan luominen, esihenkilö- ja henkilöstöviestinnän säännöllinen toteuttaminen ja Epassin onnistunut käyttöönotto sekä esihenkilötyön tuen suunnittelun aloittaminen.

Henkilöstöhallinto järjesti vuoden 2024 aikana koulutuksia Intro-ohjelmasta (4), Premi-Time -ohjelmasta (4), perehdytyksestä (3), rekrytoinnista ja Kuntarekry-ohjelmasta (3), People Analytics -ohjelmasta (3) sekä työ- ja virkasuhdeasioista (1). Lisäksi esihenkilöille järjestettiin suunnattuja esihenkilöinfoja. Esihenkilöinfoja järjestettiin kerran kuukaudessa tarjoten niissä ajankohtaisia tietoja johtamisen tueksi.

Muutosvalmius on ennakointia ja varautumista tulevaan. Tällöin on tarpeen tavoitella myös hyvää työnantajamainetta sekä organisaation avoimuutta henkilöstön monimuotoisuudelle.



4 TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Työhyvinvoinnin merkitys nykyisessä kiireisessä ja alati muuttuvassa tietoyhteiskunnassa korostuu yhä enemmän.

Johtamis- ja päätöksentekokulttuurin rooli on keskeinen ja se 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.

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

4.1 Hyvinvoiva henkilöstö

Kirkkonummen kuntastrategia 2024–2030 korostaa kunnan työntekijöiden osaamisen kehittämistä sekä hyvinvoinnin, terveyden ja elämänlaadun edistämistä. Päätökset tehdään proaktiivisesti korkealuokkaisen valmistelun ja laadukkaan tiedon pohjalta. Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen päätös, joka osoittaa johdon sitoutumisen. Eettinen arvopohja näkyy päätöksissä ja strategisissa asiakirjoissa, kuten tasa-arvo-, yhdenvertaisuus-, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa sekä työsuojelun toimintaohjelmassa.

Työhyvinvointi ja työturvallisuus ovat tehokkaan ja tuloksellisen työn perusta. Turvallinen ja terveellinen työympäristö edistää sekä yksilön että organisaation hyvinvointia. Yksilötasolla työhyvinvointi lisää tyytyväisyyttä, motivaatiota, työyhteisötaitoja ja terveyttä. Organisaatiotasolla se parantaa työntekijöiden sitoutuneisuutta ja innovatiivisuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja ja tapaturmia.

Vuonna 2024 ei toteutettu henkilöstön työhyvinvointikyselyä, vaan päätettiin siirtyä vuoden 2025 aikana käyttämään KEVA:n Pulssi-palvelua.

4.2 Työsuojelu ja työterveyshuolto tukemassa työtä

Kirkkonummen kunta tukee työntekijöiden työkykyä johtamisen käytäntein, aktiivisen tuen toimintamallin avulla sekä tekemällä tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Terveystalo on Kirkkonummen kunnan henkilöstön työterveyshuollon palveluntuottaja ja huolehtii sekä lakisääteisistä toimista (ennalta ehkäisevä toiminta) että sopimuksen mukaisesta sairaudenhoidosta.

Työterveyshuollon tehtävänä on edistää työterveyttä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja ehkäistä ammattitauteja. Hyvin toimiva työterveyshuolto parantaa työssä jaksamista työuran kaikissa vaiheissa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Se on dokumentti, johon kirjataan muun muassa havaitut tarpeet, tavoitteet työterveyshuollon toiminnalle ja toimenpiteet, joilla saavutetaan yhdessä laaditut tavoitteet.

Kirkkonummella on käytössä vaarojen ja riskien arviointijärjestelmä, johon päivitetään vuosittain tai tarpeen mukaan useammin työyksikkökohtaiset vaarojen ja riskienarvioinnit, joissa otetaan huomioon työn altisteet ja fyysiset sekä psykososiaaliset kuormitustekijät. Työterveyshuolto pääsee tarkastelemaan

vaarojen ja riskien arviointeja kirjausjärjestelmän kautta ja hyödyntämään niitä työpaikkaselvityksien teossa. Työterveyshuolto tekee perusselvitykset vähintään viiden vuoden välein kunnan kaikkiin eri toimipaikkoihin. Vuoden 2024 osalta perusselvityksiä oli 13 kappaletta sekä yksi suunnattu työpaikkaselvitys. Lisäksi tehdään tarvittaessa suunnattuja selvityksiä, jos perusselvityksessä on noussut erityinen riski esiin, esimerkiksi psykososiaalinen tai fyysinen kuormittuminen, väkivallan uhka tai muu vastaava riski henkilöstön työkyvylle. Työterveyshuolto toteuttaa altisteista työtä tekeville työntekijöille määräaikaistarkastukset kolmen vuoden välein, tarvittaessa tiheämmin. Kaikilla työntekijöillä on lisäksi mahdollisuus neuvontaan, ohjaukseen, työkyvyn ylläpitoon ja tukeen oman nimetyn työterveyshuollon moniammatillisen tiimin kanssa.

4.2.1. Työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen

Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla edistetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta. Työsuojelun yhteistoiminta edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja helpottaa työntekijöiden osallistumista työpaikan turvallisuutta ja terveyttä koskeviin asioihin. Lähtökohta on työpaikkojen oma-aloitteinen toiminta.

Työturvallisuuden jatkuva kehittäminen tarkoittaa asioiden huomiointia ennakoivasti, ei vain silloin, kun jotain ikävää on jo tapahtunut. Tähän tarvitaan osaavaa ja vastuullista työturvallisuuden johtamista sekä työsuojelun yhteistoimintaa. Pyrimme työsuojelun yhteistoiminnalla lisäämään kunnassa turvallisuuskulttuuria, jotta saisimme turvallisen työpaikan kaikille kunnan työntekijöille.

Turvallisella työpaikalla:

- välitetään ihmisistä
- arvostetaan kaikkia työntekijöitä
- rohkaistaan ja kannustetaan hyviin suorituksiin
- pidetään turvallisuutta arvona, joka ei kilpaile kustannusten ja aikataulujen kanssa
- sitoudutaan yhdessä luomaan työpaikkaa, jossa ei kukaan menetä terveyttään
- ei hyväksytä virheellistä johtamista
- pidetään huonoa turvallisuustasoa ja tapaturmia epäonnistumisina, vaikka hanke olisi taloudellisesti tuottava

4.2.2. Työsuojelutoiminta

Kirkkonummen kunnan työsuojeluorganisaatioon kuuluu työsuojelupäällikön lisäksi kaksi kokoaikaista työsuojeluvaltuutettua. Useista yrityksistä huolimatta toimihenkilöille ei ole saatu omaa työsuojeluvaltuutettua. Kaksi kokoaikaista valtuutettua ovat edustaneet myös toimihenkilöitä. Esihenkilöiden yhteydenotot työsuojeluun lisäsivät työtehtäviä, mutta samalla yhteistyö ja yhteiset keskustelut työhyvinvointi- ja työturvallisuuskulttuurin kehittämiseksi lisääntyivät.

Kunnan työsuojelutoimikunta toimii osana kunnan yhteistoimintaryhmää. Se on kunnan työsuojelutoiminnan ylin yhteistyöelin ja edistää toiminnallaan työsuojelua koskevien periaatteiden ja toimenpiteiden toteutumista. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on työn terveellisyys ja turvallisuuden edistäminen sekä henkilöstön osallisuuden varmistaminen.



Työsuojeluvaltuutetut edustivat henkilöstöä kunnan yhteistoimintaryhmässä. He osallistuivat myös toimialan omiin yhteistoimintaryhmiin, joissa käsiteltiin toimialan henkilöstöön vaikuttavia asioita. Lisäksi työsuojeluvaltuutetut edustivat henkilöstöä sisäilmatyöryhmässä. Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut osallistuivat pyydettyä myös työyksiköiden omiin viikko- tai kuukausipalavereihin. Työsuojelutoimijat neuvoivat, opastivat ja ohjasivat aktiivisesti sekä esihenkilöitä että työyhteisöjä.

Vuoden 2024 aikana Kirkkonummen kunnan työntekijät tekivät yhteensä 997 työturvallisuusilmoitusta WPro-ohjelman kautta. Näistä ilmoituksista 652 (65,4 %) käsittelivät väkivaltaa tai väkivallan uhkaa. Työsuojelutoimijat käsittelivät jokaisen ilmoituksen ja ryhtyivät tarvittaviin toimenpiteisiin. Lisäksi työsuojelutoimijat nostivat kaikista ilmoituksista nousseita ilmiöitä käsiteltäviksi yhteistoimintaryhmiin.

Aihe	Tapaamiset tai kokoukset (lkm)
Yhteistoimintaryhmä	11
Sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä	5
Yhdyskuntatekniikan yhteistoimintaryhmä	3
Työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynnit	14
Moniammatillinen sisäilmatyöryhmä	10 (lisäksi 6 kohdekohtaista sisäilmakokousta)
Espoon seudun ympäristöterveyden tarkastukset	10
Aluehallintoviraston valvontakäynti	1
Tapaamisia henkilöstön edustajien kanssa	viikoittain
Työsuojelun ja pääluottamusmiesten yhteistyötapaamisia henkilöstöjohtajan kanssa	kuukausittain
Yhteistyötapaamisia henkilöstöjohtajan kanssa	tarvittaessa

Taulukko 8. Työsuojelun tunnusluvut vuoden 2024 osalta

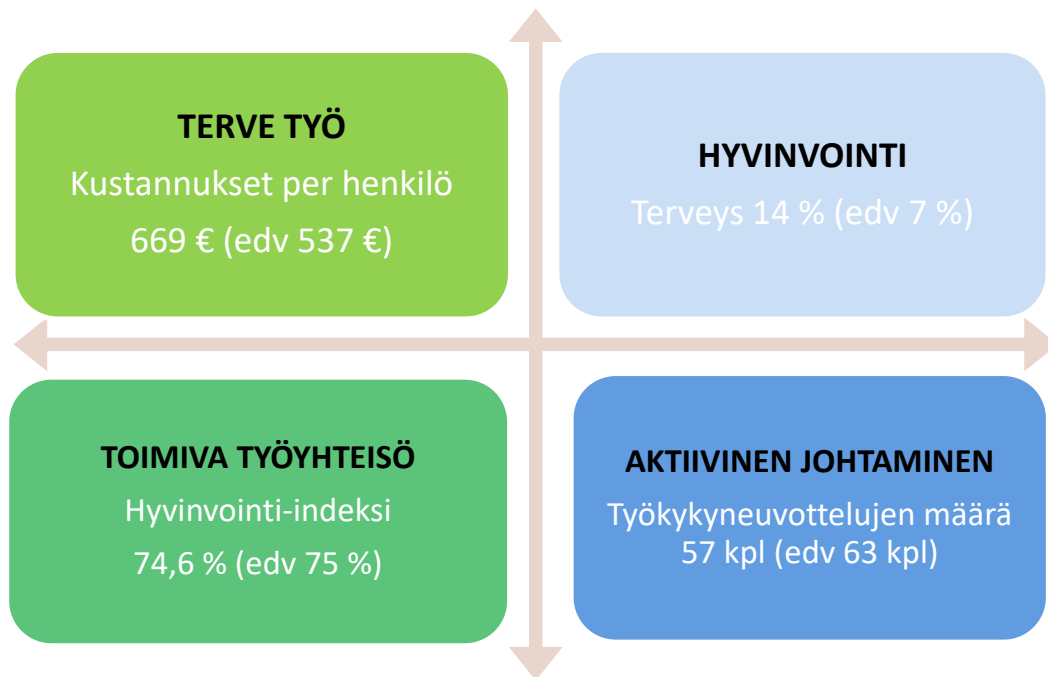
Työsuojelutoimijat jatkoivat aktiivista tiedottamista työsuojeluasioista pyrkimyksenään parantaa työntekijöiden tietoisuutta omasta työturvallisuudestaan ja työtapaturmien ennaltaehkäisystä. Vuoden aikana lähetettiin seitsemän työsuojelukirjettä, joissa kerrottiin ajankohtaisista työsuojeluasioista. Lisäksi tiedotettiin intran kautta sekä täsmennetyillä sähköpostiviesteillä.

Työsuojelu järjesti vuoden 2024 aikana 20 ensiapukoulutusta ja niissä 232 työntekijää sai suoritettua hätäensiapupätevyyden.

4.2.3. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toiminta ja toiminnan suunnittelu perustuvat aina työpaikan tarpeisiin. Yhteistyö Kirkkonummen kunnan ja työterveyshuollon kanssa oli saumatonta ja sujuvaa vuonna 2024. Työterveyden ohjausryhmä kokoontui neljä kertaa vuoden aikana. Lisäksi kuukausittaisissa niin sanotuissa case-palaverissa varmistettiin, että sekä työnantajan että työterveyden tiedot ovat yhtenäiset muun muassa pitkien sairauspoissaolojen osalta.

Kirkkonummen kunnan henkilöstön terveysprosentti on noussut 7 %:sta 14 %:iin edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 8 %, ja poissaolopäivät vähenivät 1,4 päivää per henkilö. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäiviä oli 11,4 päivää per henkilö, kun edellisenä vuonna niitä oli 12,7 päivää per henkilö.



Kuva 4. Työterveyshuollon yhteenveto vuoden 2024 osalta

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus laski hieman aiemmista vuosista, mutta pysyi edelleen hyvällä tasolla, ja oli vuonna 2024 lähes 60 % kaikesta työterveystoiminnasta. Työterveyden kustannuksissa oli nousua lähes 30 %, mikä oli odotettavaa, sillä sairaanhoidon oikeutta laajennettiin vuoden 2024 alusta lähtien.

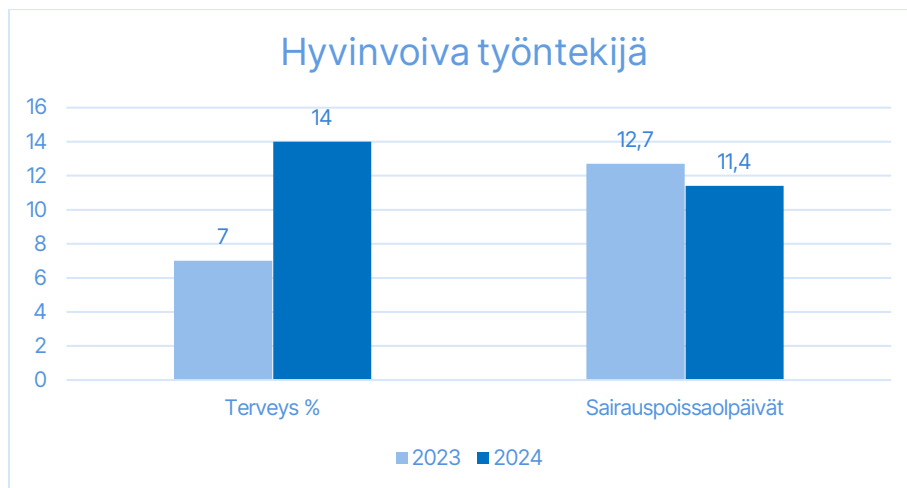
Vuonna 2024 tehtiin 301 terveystarkastusta, kun vuonna 2023 vastaava luku oli 215. Työkykyneuvotteluiden määrä laski hieman, vuonna 2024 niitä pidettiin 57 kappaletta, kun vuonna 2023 neuvotteluita oli 63. Eri henkilöille pidettyjen työkykyneuvotteluiden määrä laski 52 neuvottelusta 43 neuvotteluun.

4.3 Henkilöstön työhyvinvointia lisäämässä

Kirkkonummen kunta panostaa henkilöstönsä työhyvinvointiin, sillä hyvinvoiva henkilöstö on avainasemassa kunnan palveluiden laadun ja tehokkuuden varmistamisessa. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi on toteutettu useita toimenpiteitä, jotka tukevat työntekijöiden fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia.

4.3.1 Aktiivinen johtaminen

Arjen johtaminen on sekä arjen tekoja että tietoista valintaa. Parhaimmillaan kyseessä on palveleva johtaminen, jolloin työpaikalle muodostuu yhteinen kulttuuri sekä tapa toimia yhdessä yhteistyöhön kannustaen. Aktiivisella johtamisella edistetään työntekijän hyvinvointia, työn imua sekä työhön sitoutumista⁵⁾.



Taulukko 9. Kirkkonummen kunnan tunnusluvut terveystilanteen ja sairauspoissaolopäivien osalta

4.3.2 Henkilöstön työhyvinvoinnin tueksi

Liikuntamahdollisuudet: Kunta tarjoaa monipuolisia liikuntamahdollisuuksia Epassi-edun avulla ja uintimahdollisuuden kunnan uimahallissa henkilökorttia näyttämällä, lisäksi on erilaisia urheilutapahtumia. Näiden avulla työntekijät voivat ylläpitää ja parantaa fyysistä kuntoa.

Työterveyshuolto: Kattava työterveyshuolto tarjoaa työntekijöille terveystarkastuksia ja sairaanhoitopalveluja. Lisäksi saatavilla on psykologipalveluja, jotka tukevat työntekijöiden henkistä hyvinvointia. Työntekijät voivat saada apua esimerkiksi stressinhallintaan ja työssä jaksamiseen. Työterveyshuollon tavoitteena on ennaltaehkäistä sairauksia ja edistää työntekijöiden terveyttä.

Työnohjaus: Kunta tarjoaa työnohjausta, joka auttaa sekä työntekijöitä että työyhteisöjä kehittämään ammatillista osaamistaan ja löytämään ratkaisuja työssä tai työyhteisössä kohdattuihin haasteisiin.

Yhteisöllisyys ja tiimityö: Kunnan työilmapiiri on avoin ja kannustava, ja työntekijöiden keskuudessa vallitsee vahva yhteisöllisyyden tunne. Tiimityötä ja yhteistyötä eri palveluryhmien välillä pyritään aktiivisesti lisäämään.

Jatkuva oppiminen: Kunta kannustaa henkilöstöään jatkuvaan oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Työntekijät pystyvät esihenkilönsä kanssa sopimaan muun muassa kursseille ja koulutuksiin osallistumisesta.

Urapolut ja kehityssuunnitelmat: Työntekijöille laaditaan kehityssuunnitelmia, jotka tukevat heidän

ammattillista kasvuaan ja urakehitystään.

Etätyömahdollisuus: Kunnassa on voimassa etätyön periaatteet. Työntekijä voi solmia esihenkilön kanssa henkilökohtaisen etätyösopimuksen, mikäli työn luonne sen mahdollistaa. Suositus etätyön määrästä on keskimäärin kaksi päivää lähityötä kuitenkin siten, että läsnäolo toimistolla tai työnsuorittamisen paikassa perustuu tarkoituksenmukaiseen läsnäoloon.

Näiden toimenpiteiden ja ohjelmien avulla Kirkkonummen kunta pyrkii varmistamaan, että sen henkilöstö voi hyvin ja pystyy suoriutumaan työtehtävistään parhaalla mahdollisella tavalla. Hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein voimavara ja sen hyvinvointiin panostaminen on ensiarvoisen tärkeää.

Laadukkaalla esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvoinnille. Vuonna 2025 on tavoitteena käynnistää esihenkilöiden valmennuskokonaisuus, josta löytyy elementtejä jokaiselle esihenkilölle.



5 JOHTAMINEN JA OSALLISTAMINEN

Kirkkonummen kuntastrategia 2024–2030 keskittyy korkealaatuiseen johtamiseen ja henkilöstön hyvinvoinnin jatkuvaan kehittämiseen. Hyvä johtaminen tukee työn merkityksellisyyttä ja henkilöstön tarpeellisuuden kokemusta. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa vuodelle 2024 tavoitteena oli esihenkilötyön aktiivinen tuki ja osaamisen kehittäminen. Vuonna 2024 järjestettiin kahdeksan esihenkilöinfoa, joissa käsiteltiin ajankohtaisia palvelussuhdeasioita, työsuojelua, työterveyttä ja osaamisen kehittämistä. Esihenkilöinfot pidettiin Teams-tilaisuuksina, joissa esihenkilöillä ja henkilöstön edustajilla oli mahdollisuus kysyä ja keskustella aiheista.

5.1 Johtajana kehittyminen

Kirkkonummen kuntastrategia painottaa korkealaatuista johtamista ja henkilöstön työhyvinvoinnin lisäämistä. Hyvä johtaminen parantaa henkilöstökokemusta, asiakaspalvelua ja työnantajakuva. Johtamisella ja esihenkilötyöllä on suuri vaikutus henkilöstön motivointiin yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Vuonna 2024 esihenkilötyön tukeminen ja osaamisen kehittäminen olivat keskeisiä tavoitteita. Henkilöstöhallinnon kuukausittaiset infotilaisuudet ja esihenkilöiden valmennusprosessi aloitettiin. Vuoden aikana järjestettiin kahdeksan esihenkilöinfoa, joissa käsiteltiin ajankohtaisia palvelussuhdeasioita, työsuojelua, työterveyttä ja osaamisen kehittämistä.

Syksyllä 2024 esihenkilöille suunnattu kysely kartoitti johtamisen tukemiseen tarvittavia asioita. Esihenkilöt kaipasivat lisätietoja työ- ja virkaehtosopimuksista, työnantajan työnjohdollisista toimenpiteistä, paikallisista sopimuksista sekä sairauspoissaolojen käytännöistä. Työterveyshuollon ja työhyvinvoinnin osalta eniten tietoa kaivattiin työkykyneuvotteluista, sairauspoissaolojen käytänteistä, työkyvyn tuen mahdollisuuksista ja työelämän murroksesta.

Tämän pohjalta luodaan vuonna 2025 esihenkilöille johtajapolku, jossa on tarkoitus järjestää kunnan sisäisiä koulutuksia arjen esihenkilötyön tukemiseksi. Lisäksi selvitetään mahdollisuutta esihenkilöiden oppisopimuskoulutukseen sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon tai lähiesihenkilön ammattitutkintoon oppisopimuskoulutuksena Omnian kanssa.



6 STRATEGISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITELMAT

Kirkkonummen kunnan strateginen kehittämissuunnitelma vuosille 2024–2030 hyväksyttiin kunnanvaltuuston kokouksessa 4.3.2024. Kuntastrategia ohjaa kunnan tulevaisuuden toimintaa, mukaan lukien kaikkea henkilöstöön liittyvää. Keväällä 2024 hyväksytyn strategian keskeiset arvot ovat kestävyys, luottamus, avoimuus ja rohkeus. Strategian läpileikkaavina teemoina toimivat ennakoiva ja oikea-aikainen viestintä, tiedolla johtaminen sekä niin kuntalaisten kuin kunnan työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen.

Strategian pohjalta tehtiin ensimmäinen versio Kirkkonummen kunnan oppimisvisiosta yhdessä kunnan esihenkilöstön kanssa. Tämä oppimisvisio on osa "Osaava ja oppiva Kirkkonummi" -kehittämistyötä ja antaa pohjan osaamisen kehittämisen suunnitelmalle.

Tavoitteena on vahvistaa, kehittää ja hankkia kuntastrategian edellyttämää osaamista, mukaan lukien hyvää osaamisen johtamista. Kuntastrategian toteutumisen onnistumiselle on tärkeää se, että henkilöstö voi hyvin ja henkilöstöä tuetaan tehtävässään onnistumisessa nyt ja tulevaisuudessa ja siinä, että heillä on siihen hyvä osaaminen.

Yhteisessä oppimisvision työstämisessä seuraavat teemat nostettiin esille tarvittavina osaamisina kuntastrategian päämäärien saavuttamiseksi:

- *Johtamisosaaminen: Esihenkilöt painottivat osaamista, joka keskittyy strategiseen johtamiseen, muutosjohtamiseen ja tiedolla johtamiseen. Lisäksi uusien esihenkilöiden koulutus ja jatkuva tuki korostuivat.*
- *Yhteistyötaidot ja verkostoituminen: Tärkeinä tekijöinä pidettiin yhteistyötaitoja, verkostomaista työtettä ja yhteistyön tiivistämistä palvelualueiden välillä.*
- *Tulevaisuusosaaminen ja ennakointi: Osaaminen strategisten muutosten tunnistamiseen, jatkuvaan oppimiseen ja ydinosaamisen kehittämiseen nähtiin keskeisenä.*
- *Kestävän kehityksen osaaminen: Ympäristöosaaminen ja –kasvatus ja ilmastonmuutoksen hillitseminen nousivat esiin tärkeinä osaamisalueina.*
- *Inhimillisyyden ja moninaisuuden arvostaminen: Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kunnioittaminen koettiin tärkeäksi henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation toiminnan tukemiseksi.*
- *Digitaidot ja tiedolla johtaminen: Tärkeitä olivat erityisesti tekoälyn hyödyntäminen, tietoturvaosaaminen ja vaikuttavuuden mittaaminen päätöksenteossa.*
- *Viestintä ja osallistaminen: Avoin tiedonkulku, hyvät viestintätaidot sekä osallistava työote koettiin merkityksellisiksi strategian toteuttamisen kannalta.*

Näiden teemojen työstämistä jatketaan vuonna 2025 konkreettisemmiksi osaamisen kehittämisen suunnitelmiksi.

Kirkkonummen kuntastrategian lisäksi tulevaisuuden palvelutarve ja palvelurakenne (toimintaympäristön muutokset) sekä henkilöstön työuravaiheet ja tulevaisuudessa tarvittavat työelämän kyvykkyudet luovat kehityksen, missä suhteessa henkilöstön osaamista tulee kehittää.



7 LOPUKSI

Vuonna 2024 ei tapahtunut merkittäviä muutoksia kunnan henkilöstörakenteessa. Henkilöstömäärät, ikärakenne, vaihtuvuus sekä henkilötyömäärät pysyivät ennallaan.

Sisäisten rakenteellisten muutosten sijaan henkilöstön toimintaympäristössä tapahtui muutoksia, jotka vaikuttivat, ja vaikuttavat edelleen laadullisia muutoksia. Strateginen suunta tarkentui. Työhyvinvointiin panostamisen merkitys korostui ja korostuu edelleen jatkossa, jotta tavoitteena oleva hyvä työarki ja sen kehittäminen toteutuu.

Vuosi 2024 on hyvä lähtökohta uudelle vuodelle. Vahvuutena voidaan pitää henkilöstön jatkuvuutta sekä strategisen suunnan selkeyttä. Kunnan uusi strategia antaa pohjan erityisesti osaamisen strategiselle kehittämiselle.

Kasvavana kuntana olemme jatkuvassa kehityksessä – ei vain palveluidemme ja rakenteidemme, vaan myös työyhteisömme osalta. Henkilöstömme on tärkein voimavaramme ja panostamme jatkossakin hyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen ja työympäristön jatkuvaan parantamiseen.

Kiitämme jokaista työntekijäämme sitoutumisesta, ammattitaidosta ja yhteistyöstä. Yhdessä rakennamme kuntaa, jossa on hyvä työskennellä ja palvella asukkaitamme parhaalla mahdollisella tavalla. Katsomme tulevaisuuteen luottavaisin mielin ja kehitämme henkilöstöpolitiikkaamme vastaamaan kasvavan kunnan tarpeita.

Kuljetaan yhdessä kohti tulevaisuutta. Matka jatkuu yhdessä uudistuen.

Liitteet

- 1) Lähde KT tilastot ja julkaisut: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>
- 2) Lähde Tilastokeskus: <https://stat.fi/meta/kas/henkilotyovuosi.html>
- 3) Lähde KT henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>
- 4) Lähde: <https://www.ktlehti.fi/2015/1/tasa-arvolaki-uudistui>
- 5) Lähde Työterveyslaitos: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>