

KARKKILAN KAUPUNKI



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2018

25.3.2019 KH

1	KAUPUNGIN VIRANHALTIJAORGANISAATIO	1
1.1	Kaupungin organisaatio.....	1
2	HENKILÖSTÖRAKENNE.....	2
2.1	Sukupuoli- ja ikäjakauma.....	3
2.2	Henkilöstön vaihtuvuus.....	3
2.3	Eläköityminen	4
3	HENKILÖTYÖVUODET JA TEHTY TYÖAIKA	5
3.1	Henkilötyövuodet	5
3.2	Työajan jakautuminen.....	5
3.3	Terveysperusteiset poissaolot	6
4	HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET JA -INVESTOINNIT	8
4.1	Henkilöstökustannukset.....	8
4.2	Palkkaus.....	9
5	REKRYTOINTI	11
6	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	12
7	TYÖHYVINVOINTI JA –SUOJELU	13
7.1	Työsuojelu	13
7.2	Työhyvinvointitoiminta	14
7.3	Työterveyshuolto.....	15
7.4	Palkitseminen.....	15
8	YHTEISTOIMINTA.....	16

ISOJEN KIITOSTEN AIKA

Karkkilan kaupunkiorganisaatiolle vuosi 2018 oli muutosten ja ahkeroinnin vuosi. Kesällä 2017 alkaneen uuden valtuustokauden myötä käynnistyi myös uuden kaupunkistrategian tavoitteiden saavuttamiseksi tehtävien toimenpiteiden jalkauttaminen ja toteuttaminen. Vuotta 2018 leimasivat erityisesti henkilöstön suuri vaihtuvuus sekä aiemmin toteutettujen henkilöstövähennysten myötä ilmeinen resurssien niukkuus. Kaikkiin muutoksiin ja resurssihaasteisiin nähden kaupunkiorganisaatio on suoriutunut töistään erinomaisen hyvin, mistä on syytä antaa koko henkilöstölle iso kiitos.

Vuoden 2018 lopussa Karkkilan kaupungin palveluksessa oli yhteensä 313 henkilöä, mikä oli neljä henkilöä vähemmän kuin vuonna 2017. Vuonna 2018 vakituudessa palvelussuhteessa oli 229 henkilöä. Henkilöstön vaihtuvuus oli vuonna 2017 vaihtuvuusprosentilla kuvattuna 6,7 ja nousi vuonna 2018 jo yli kymmeneen prosenttiin (10,17%). Vaihtuvuuskehitys on huolestuttavaa, ja myös lähtökeskustelujen yhteydessä nousseet syyt vaihtuvuudelle kertovat osin huolestuttavaa viestiä kaupungin työssä viihtymisestä ja työhyvinvoinnista. Myös sairauspoissaolot sekä työterveyshuollon kulut kasvoivat merkittävästi vuoden 2018 aikana.

Henkilöstön työssä viihtyminen ja työhyvinvointi on otettu yhdeksi keskeiseksi kehittämisen kohteeksi vuosille 2019-2021. Tämä tehdään yhdessä koko henkilöstön kanssa. Karkkilan kaupungin tavoitteena on tulevaisuudessa olla arvostettu ja houkutteleva työnantaja - työpaikka, missä työntekijät viihtyvät ja kokevat arvostusta ammattitaidolleen, ja missä henkilökunta pääsee vaikuttamaan oman työnsä ja koko kaupungin kehittämiseen.

Karkkila on työn ja tekemisen kaupunki. Haluan lämpimästi kiittää kaikki kaupungin työntekijöitä arvokkaasta panostuksestanne ja työstänne kaupungin kehittämisen eteen. Olen iloinen ja kiitollinen, että saan tässä porukassa olla mukana rakentamassa yhdessä kanssanne Karkkilan tulevaisuutta.

Tuija Telén
kaupunginjohtaja



Karkkila
Högfors

1 KAUPUNGIN VIRANHALTIJAORGANISAATIO

1.1 Kaupungin organisaatio

Alla olevassa kuvassa on esitetty Karkkilan kaupungin henkilöstöorganisaation rakenne vuoden 2018 lopussa. Kaupungin henkilöstöorganisaatio koostuu kolmesta toimialasta; hallinnon, sivistyksen ja tekninen toimiala. Kaupungin henkilöstöorganisaatiota johtaa kaupunginhallituksen alaisuudessa kaupunginjohtaja.



KUVA 1. Karkkilan kaupungin henkilöstöorganisaatio 31.12.2018.

2 HENKILÖSTÖRAKENNE

Karkkilan kaupungin palveluksessa oli 31.12.2018 yhteensä 313 henkilöä, joista vakituksessa palvelussuhteessa oli 229 (73,16%) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 84 henkilöä (26,84%). Määräaikaisten henkilöiden lukumäärä sisältää palkkatuella (työllistetyt ja harjoittelijat) ja oppisopimuksella työskentelevät, sekä muut pitkäaikaiset sijaiset (vanhempain-, vuorottelu- ja opintovapaa), mutta ei työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia.

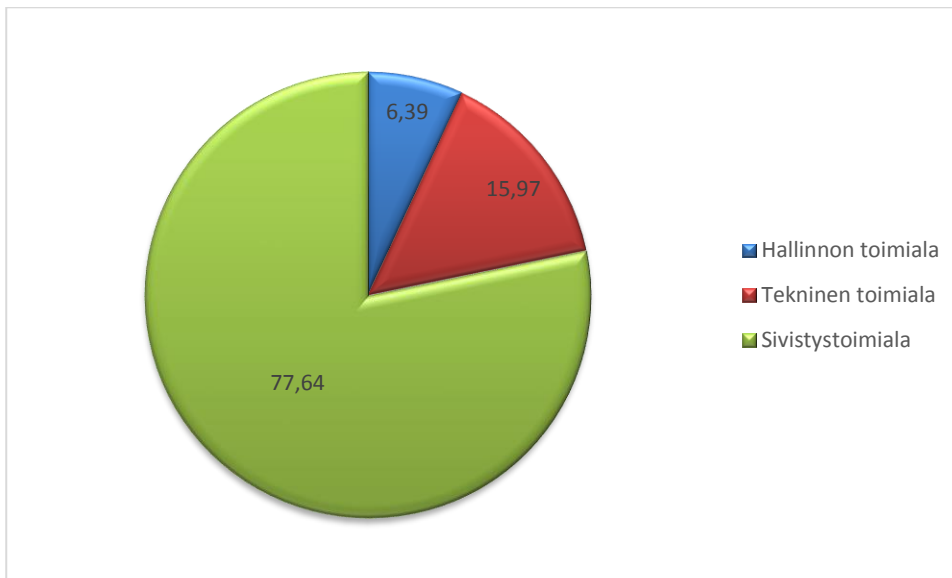
Uudet vuoden 2018 aikana lisätyt tehtävät ovat olleet seuraavat: kulttuuri- ja opistosihteerin ja pakolaisohjaajan (määräaikainen).

TAULUKKO 1. Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

Henkilöstömäärä	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Hallinnon toimiala	16	17	4	5	20	22
Tekninen toimiala	39	40	11	7	50	47
Sivistystoimiala	174	174	69	74	243	248
YHTEENSÄ	229	231	84	86	313	317

Yleisin syy palvelussuhteen määräaikaisuudelle oli epätevyys tehtävään. Muita syitä olivat perhe- tai opintovapaan sijaisuus, työskentely palkkatuella tai oppisopimussuhteessa. Työllistettyjä kaupungissa työskenteli vuoden lopussa 11 (3,5 %) henkilöä. Työväenopistossa työskenteli 49 tuntiopettajaa.

Tilastokeskuksen kuntasektorin uusimman tilaston mukaan vuonna 2017 kunta-alalla työskentelevistä henkilöistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 77,6 prosenttia, määräaikaisissa palvelussuhteissa 20,9 prosenttia ja työllistettyinä 1,5 prosenttia.



KUVA 2. Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

Koko kaupungin henkilöstöstä (vakinaiset ja määräaikaiset) eniten työntekijöitä oli sivistystoimialalla 77,64 prosenttia. Teknisellä toimialalla henkilöstöä oli 15,97 prosenttia ja hallinnon toimialalla 6,39 prosenttia kokonaismäärään suhteutettuna.

2.1 Sukupuoli- ja ikäjakauma

Karkkilan kaupungin henkilöstöstä naisia oli 77,32 prosenttia ja miehiä 22,68 prosenttia. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen vuoden 2017 tilaston mukaan kunnan henkilöstöstä keskimäärin 80 prosenttia oli naisia. (Työmarkkinalaitoksen vuoden 2018 henkilöstötilastot eivät ole vielä saatavilla)

Sukupuolijakauma palvelussuhteen mukaan on kuvattu alla olevassa taulukossa.

TAULUKKO 2. Sukupuolijakauma 31.12.2018 (työväenopiston tuntiopettajat eivät ole mukana laskennassa)

Palvelussuhteen luonne	N	M
vakainainen, pysyvä, toistaiseksi otettu	184	45
määräaikainen virka tai työsuhde	58	26
työllistetyt	2	9
YHTEENSÄ	242	71

Karkkilan kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2018 45 vuotta, kun se vuonna 2017 oli 44 vuotta. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 49 vuotta ja määräaikaisten 41 vuotta. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on noussut 0,61 prosenttia vuodesta 2017. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan vuonna 2017 kuntien koko henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta. Näistä vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,9 vuotta ja määräaikaisten 38 vuotta.

Suurin osa (31,88%) vakinaisista työntekijöistä kuuluu ikäryhmään 50-59 -vuotiaat samoin kuin edellisvuonna. Valtakunnallisesti samaan ikäryhmään kuuluu kunta-alalla 31,7 prosenttia kuntien henkilöstöstä. Ikäryhmään 40-49 vuotiaat, kuuluu 25,5 prosenttia henkilöstöstä.

TAULUKKO 3. Ikäjakauma/vakituiset 2017-2018

Ikähaitari	2018	2017
alle 30	12	17
30-39	44	43
40-49	71	64
50-59	73	83
60-	29	24

Toimialoittain vakinaisia työ- ja virkasuhteita tarkasteltaessa sivistystoimialan keski-ikä oli 48,18 vuotta, teknisen toimialan keski-ikä oli 50,22 vuotta ja hallinnon toimialan keski-ikä oli 51,25 vuotta.

2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2018 aikana vakinaisia työ- tai virkasuhteita päättyi 22, joista 9 eläköitymiseen. Palvelussuhteeseen tulleita oli yhteensä 25. Vaihtuvuusprosentti oli 10,17 % kun se viime vuonna oli 6,7%. Prosentti laskettiin suhteuttamalla lopettaneiden ja aloittaneiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Karkkilan kaupungin työsuhteet ovat pitkäkestoisia. Henkilöstöstä 48 prosenttia on ollut kaupungin palveluksessa yli 10 vuotta (v. 2017: 51,1%). Yli 25 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 14,8 prosenttia (v. 2017: 16%). Vuonna 2018 Karkkilan kaupungilla vakituisista työ-/virkasuhteista lopettaneiden keskimääräinen palvelussuhteen pituus oli 5,4vuotta, kun eläköityneitä ei otettu huomioon.

Syitä irtisanoutumiseen olivat mm.; palkkaus, alan vaihto, paremmat haasteet uudella työnantajalla, ristiriitailanteet työyhteisössä, turhautuminen, muutto pois Karkkilasta, perhesyyt, irtisanoutuminen koeajalla, irtisanominen koeajalla, mielenkiintoisemmat työtehtävät toisaalla sekä poliittisten päättäjien luottamuspuola virkamiesten toimintaan.

2.3 Eläköityminen

Vuonna 2018 jäi eläkkeelle 9 henkilöä, joista 2 pysyväälle työkyvyttömyyseläkkeelle. Mahdollisuus eläkkeelle jäämiseen oli 14 työntekijällä. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,5 vuotta. Vuonna 2019 eläkeiän (noin 63,5 vuotta) saavuttaa 8 henkilöä.

Alla olevassa taulukossa kuvataan henkilöt, jotka ovat eläkeiässä (63,5 -68 vuotta) kyseisenä vuotena. Henkilöiden tarkkaa eläkeikää ei voida arvioida johtuen eläkejärjestelmän joustavuudesta.

TAULUKKO 4. Eläkeiän saavuttanut henkilöstö 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinnon toimiala	0	0	0	0	1
Tekninen toimiala	0	0	0	0	0
Sivistyksen toimiala	5	3	3	8	8
	5	3	3	8	9

Kevan tekemän kunta-alan eläkepoistumaennusteen mukaan Karkkilan kaupungilta jää vuoteen 2038 mennessä 56,3 prosenttia työntekijöistä eläkkeelle.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu varhaiseläkemenoperusteisen eläkemaksun eli varhe-maksun ja eläkeperusteisen maksun määrät vuodelta 2018. Näihin maksuihin työnantaja voi vaikuttaa omilla työssä jatkamisen tukemistoimenpiteillään. Jokainen uusi täysi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle kymmeniä tuhansia euroja varhe-maksuna. Vuonna 2018 varhe-maksun suuruus oli 70 473,09 euroa.

TAULUKKO 5. Varhe- ja eläkeperusteinen maksu vuonna 2018

	Maksut 1000 €	% -osuus palkkakustannuksista
Varhe-maksu	70 473,09	0,68
Eläkemenoperusteinen maksu	1 088 595,01	ei lasketa

3 HENKILÖTYÖVUODET JA TEHTY TYÖAIKA

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutettua henkilöstön työpanosta. Kokoaikaisen henkilön, joka on ollut palvelussuhteessa koko kalenterivuoden, henkilötyövuosi on yksi. Osa-aikaisen henkilön työaika on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Tehty työaika lasketaan teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähentämällä lomat, terveysperusteiset poissaolot, perhevapaat, koulutuspoissaolot ja muut palkalliset sekä palkattomat poissaolot.

3.1 Henkilötyövuodet

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilötyövuosien jakautuminen toimialoittain vuosina 2017-2018. Luvut kertovat tilanteen vuoden viimeisen päivän henkilöstötilanteen mukaan eli laskenta huomioidaan vain ne henkilöt, joilla on voimassa oleva työ- tai virkasuhde ko. ajankohtana. Raportointijärjestelmä ei mahdollista koko vuotta koskevaa laskentaa.

TAULUKKO 6. Henkilötyövuodet toimialoittain 2017-2018

Toimiala	2017*	2018	2018*
Tekninen	42,58	48,35	39,44
Sivistys	195,19	239,34	201,39
Hallinto	15,48	17,38	14,06
	253,2	325,74	263,53

*Tehdyn työajan mukaan

3.2 Työajan jakautuminen

Tehty työaika on laskettu vähentämällä teoreettisesta työajasta kaikki poissaolot ja lisäämällä tähän lukuun rahana maksetut lisä- ja ylityöt. Rahana korvattujen tai työpäivinä tehtyjen lisä- ja ylityötuntien luvut eivät sisällä opettajien ylituntipalkkioita (=opetusvelvollisuuden ylittävät tunnit), koska samaa laskukaavaa ei voi käyttää heihin ja opetusvelvollisuus vaihtelee henkilöittäin. Myöskään opettajien laskennallinen vuosiloma ei näy vuosilomaa koskevissa luvuissa järjestelmäteknisistä syistä.

Palkkakustannuksina on huomioitu pelkät palkat ilman sivukuluja. Vapaana annettujen työaikakorvausten määrää ei ole saatavissa.

TAULUKKO 7. Työajan jakautuminen

	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	euroa	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	78 876	100,00	10 343 233,92 €	100,00
Vuosilomat	6 258	7,93	820 218,45 €	6,88
Terveysperusteiset poissaolot	3 133	3,97	277 466,65 €	2,68
Perhevapaat	1 515	1,92	60 180,21 €	0,58
Koulutus	995	1,26	28 751,64 €	0,28
Muut palkalliset poissaolot	271	0,34	20 835,42 €	0,20
Muut palkattomat poissaolot	1 896	2,40		
Vapaana annetut työaikakorvaukset	ei saatavilla			
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	132	0,17	39 000,81 €	0,38
Tehty vuosityöaika	64 677	82,00	9 204 932,34 €	88,99

Vuonna 2017 täydestä vuosityöajasta tehtyä työaikaa oli 83,5 prosenttia ja vuonna 2018 vastaava luku on 82,0 prosenttia. Ero selittyy terveysperusteisten poissaolojen määrän kasvulla. Sairauspoissaolopäivät ovat lisääntyneet edellisvuodesta 972 työpäivää, mikä vastaa lähes neljän vuoden työpanosta, kun työpäiviä oli vuonna 2018 yhteensä 252 päivää. Vuonna 2017 terveysperusteisten poissaolojen kustannukset olivat 201 686 euroa ja tarkasteluvuotena 277 467 euroa. Osa terveysperusteisista poissaoloista ovat olleet palkattomia poissaolojen pitkäaikaisuudesta johtuen.

3.3 Terveysperusteiset poissaolot

Keskimäärin jokainen kaupungin työntekijä oli viime vuonna 9,14 työpäivää (2017: 6,68) sairauslomalla, kun työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia ei huomioida laskennassa. Vuoden 2018 aikana Karkkilan kaupungin työntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi yhteensä 2 862 työpäivää. Sairauspäivien lukumäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 743 työpäivää, kun ei huomioida työ- tai työmatkatapaturmista johtuvia poissaoloja (kuvattu erikseen alla olevassa taulukossa).

TAULUKKO 8. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2018

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	% työajasta	Työpäivinä
Alle 4 pv	-	1,10	866
4 - 29pv	-	2,02	1 590
30-60	-	0,31	246
61-90	-	0,08	65
91-180	-	0,12	95
yli 180	-	0	0
Yhteensä	3 706	3,63	2 862
Keskimäärin/henkilötyövuosi	8,281	0,12	9,14
Työtapaturmat	-	0,07	54
Työmatkatapaturmat	-	0	0
Ammattitaudit tai -epäilyt	-	0	0
Kelan palkaton kuntoutus	-	0,005	4

Prosentuaalinen osuus työajasta on laskettu vertaamalla poissaolotyöpäiviä henkilöstömäärään ja koko viime vuoden työpäivien määrään (252 työpäivää). Kuntatyönantajan uusimman tilaston mukaan terveysperusteisia poissaoloja oli keskimäärin 16,7 kalenteripäivää yhtä henkilötyövuotta kohden, mikä on paljon korkeampi luku kuin Karkkilan henkilöstöllä (8,28).

Kun terveysperusteiset poissaolot suhteutetaan näitä pitäneiden henkilöiden lukumäärään (228 hlö), saadaan terveysperustaisten poissaolojen määräksi vuoden 2018 aikana 9,14 työpäivää. Vuonna 2017 vastaava luku on ollut 8,28 työpäivää. Noin 27,2 prosentilla henkilöstöstä ei ollut terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2018. Vuonna 2017 vastaava luku oli 32,2 prosenttia.

Työterveyshuollon tuottaman diagnoosiluokitusaineiston perusteella määrällisesti eniten sairauspoissaolopäiviä ovat tuottaneet tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet 37,1 % (v.2017 17,4 %), toiseksi eniten mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 20,1 % (v.2017 31,8 %) ja kolmanneksi eniten hengityselinten sairaudet 18,2 % (v.2017 16,3%). Mielenterveyden häiriöt pitävät sisällään mm. mielialahäiriöt, stressiin liittyvät häiriöt sekä lääkkeiden ja päihteiden käytön aiheuttamat oireyhtymät ja häiriöt.

4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET JA -INVESTOINNIT

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Kaupungin henkilöstökulut nousivat kokonaisuudessaan 0,71% prosenttia vuoteen 2017 verrattuna.

4.1 Henkilöstökustannukset

TAULUKKO 9. Henkilöstökustannukset vuonna 2018

	TP 2017	MTA 2018	TP 2018	Muutos % TP 2017-2018
Palkat ja palkkiot	10 189 788	10 373 750	10 459 422	2,65 %
Henkilösivukulut	3 315 835	3 308 372	3 256 498	-1,79 %
Eläkekulut	2 919 794	2 933 630	2 924 148	0,15 %
Muut henkilösivukulut	396 041	374 742	332 350	-16,08 %
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	-93 167	-87 900	-169 370	81,79 %
Yhteensä	13 412 456	13 594 222	13 546 549	1,00 %
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	75 398	0	36 673	-51,36 %
Palkat ja palkkiot	62 494	0	30 553	-51,11 %
Henkilösivukulut	12 904	0	6 120	-52,57 %
Eläkekulut	10 433	0	5 118	-50,95 %
Muut henkilösivukulut	2 471	0	1 003	-59,42 %
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	13 487 854	13 594 222	13 487 854	0,71 %

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstöinvestointeja. Henkilöstöinvestoinnit ovat pysyneet lähestulkoon samalla tasolla kuin vuonna 2017.

TAULUKKO 10. Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2018

Henkilöstöinvestoinnit	€	Muutos % ed. vuoteen
Työterveyshuolto, netto	64 792	9
Koulutus	56 734	-25
Muut yhteensä (tyhyraha ja ePassi)	31 421	4
YHTEENSÄ	152 947	-7

Työterveyshuollon nettokustannukset on laskettu vähentämällä työterveyshuollon kustannuksista KELA:n maksama korvaus työnantajalle.

Tämän taulukon ePassi kuluissa on mukana palvelumaksuja yms. ja luku eroaa tästä syystä luvussa 8.2 olevasta summasta, joka perustuu käyttöön.

4.2 Palkkaus

Karkkilan kaupungissa työskentelee työntekijöitä ja viranhaltijoita seuraavien sopimusten alaisuudessa: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) ja tuntipalkkaisten työehtosopimus (TTES). Karkkilan kaupungin täysiaikaisten keskiansio oli vuonna 2018 3113,44 euroa (v. 2017: 3081,77 €) Kuntatyönantajien tilaston mukaan kokonaisansiot olivat vuonna 2017 keskimäärin 3 146 euroa.

Vuonna 2018 tehtiin yleiskorotuksia palkkoihin toukokuussa. Henkilökohtaisten lisien osuus tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä oli 31.12.2018 KVTES:n piirissä 1,61 ja teknisen sopimuksen osalta 1,04 prosenttia ja OVTES:n alaisilla 1,04 prosenttia.

TAULUKKO 11. Erittely naisten ja miesten välisistä palkoista (keskiarvo varsinaisista palkoista sopimusaloittain)

KVTES	N	M
	2 542 €	3 044€
	121 hlö	12 hlö
OVTES	N	M
	3 619€	3 984€
	78 hlö	17 hlö

Erittely on tehty vain, jos sopimusallalla on molempien sukupuolien edustajia vähintään viisi tieto- ja yksityisydensuojan säilyttämiseksi. Laskennassa ovat mukana 31.12.2018 kirjoilla olleet määräaikaisten ja vakinaisten kokoaikaisten työntekijät. Varsinaisessa palkassa ovat mukana tehtäväkohtainen palkka sekä mahdollinen henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen osalta kaupungin korkeimman tehtäväkohtaisen palkan omaavat virat (kaupunginjohtaja ja toimialajohtajat) jakautuivat tasan naisten ja miesten kesken.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen osalta opettajille maksettavat ylituntipalkkiot vääristävät kokonaisuutta.

TAULUKKO 12. Palkkauksen rakenne vuonna 2018

	KVTES	OVTES	TEKNINEN	TTES
Teht.koht. Palkka	91,41	74,05	88,99	70,34
Palvelusaikaan sidotut lisät	5,25	13,96	6,09	6,18
Henkilökohtainen lisä	1,24	0,77	0,92	3,48
Muut lisät	0,20	2,96	0,30	8,57
Lisä- ja ylityökorvaukset	1,91	8,53	3,70	11,43
YHTEENSÄ	100	100	100	100
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 598,62	3 684,24	2980,87	3190,01
Muutos % ed. vuoteen	-1,75	-0,58	5,24	1,47

Laskelmassa on huomioitu Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaisesti vain kokoaikaisten työntekijät. Osa-aikatyöntekijöiden myötä myöskään työväenopiston sivutoimiset opettajat eivät ole mukana tässä jaottelussa. Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien osalta lisä- ja ylityökorvauksina on huomioitu ylituntipalkkiot. Tuntipalkkaisten osalta vuoden 2018 kokonaiskeskituntiansio oli 15,38€ sen ollessa

vuonna 2017 15,50€. Lisä- ja ylityökorvausten osalta prosenttiosuus on laskettu vertaamalla koko vuoden aikana maksettuja ylityökorvauksia koko vuoden palkkakustannuksiin.

Kuntatyönantajien tilaston mukaan vuonna 2017 keskiansiot sopimusaloittain olivat seuraavat: KVTES/2 777€, OVTES/3 822€ ja TEKNISET/3 222€. Tässä tilastossa opettajien ylituntipalkkiot tilastoituvat säännöllisen työajan ansioon. Teknisten tuntipalkkaisten tietoja ei ollut vastaavalla tavalla tilastoitu.

5 REKRYTOINTI

Karkkilan kaupungissa noudatetaan täyttölupamenettelyä. Vakinaisiin työ- ja virkasuhteisiin täyttöluvan myöntää kaupunginhallitus. Hallituksen tai valtuuston ratkaisuvallassa oleviin palvelussuhteisiin ei haeta täyttölupaa eikä alle kolme kuukautta kestäviin työ- ja virkasuhteisiin. Alle kolmen kuukauden kestävään työ-/virkasuhteeseen rekrytoimisesta päättää kyseinen toimielin tai esimies. Yli kolme kuukautta ja alle vuoden kestäviin työ- ja virkasuhteisiin luvan myöntää kaupunginjohtaja. Työllisyysperusteisista palvelussuhteista päättää hallinnon toimialajohtaja.

Työnhakuilmoituksen täyttää rekrytoiva esimies ja ilmoitus julkaistaan työvoimatoimiston internet-sivuilla, julkisten kuulutusten ilmoitustaululla, Kuntarekryssä sekä tarvittaessa paikallislehdissä ja muissa medioissa.

Alla olevassa taulukossa on lueteltu vuonna 2018 kaupunginhallituksen myöntämät täyttöluvat.

TAULUKKO 13. Myönnetyt täyttöluvat 2018

Virka/tehtävä	Määrä
Henkilöstöpäällikkö	1
Hallintopäällikkö	1
Historian ja yhteiskuntaopin tuntiopettaja	1
Eriyisluokanopettaja	6
Eriyisopettaja	3
Luokanopettaja	3
Koulukuraattori	1
Opinto-ohjaaja	1
Koulunkäyntiavustaja	3
Keittiöpäällikkö	1
Taloussihteeri	1
Asianhallintasihteeri	1
Lastenhoitaja	1
Lastentarhanopettaja	1
Tietopalvelusihteeri	1
Kaavoituspäällikkö	1
Tilapalvelupäällikkö	1
Kulttuuri- ja opistos sihteeri	1
Kiinteistönhoitaja	1
Lukion rehtori	1
Rakennustarkastaja	1

6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Vuonna 2018 Karkkilan kaupungissa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu henkilöstön osallistuminen erilaisiin koulutuksiin kustannuksineen vuonna 2018.

TAULUKKO 14. Henkilöstön kouluttautuminen vuonna 2018

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Koulutuspäiviä	Kustannukset euroina/v
1. Ammatillinen henkilöstökoulutus	265	105	52 207
2. Lakisääteinen sos. huollon täydennyskoulutus	77	20,5	2080 (osa koulutuksista toteutui hanke-kerahalla)
3. Luottamusmieskoulutus	4	23	700
4. Sisäinen ja ulkoinen johtamis-/esimieskoulutus	5	29	lisätty kohtaan 1
5. Muu johtamis-/esimieskoulutus (JET) ¹	2	6	0
6. Muu osaamisen kehittäminen	7	71	0
7. Opintovapaalla oleva henkilöstö	10	1064	0
8. Yhteensä	363	178,5(ei opintovp)	54 987

Osaamisen kehittämisen investointeihin lasketaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset), mutta ei käytetyn työajan palkkoja. Muu osaamisen kehittäminen pitää sisällään oppisopimuskoulutuksen koulupäivät ja palkattoman, omaehtoisen kouluttautumisen. Opettajien osalta veso-päivät (kolme koulutus-/kehittämispäivää) toteutuivat vuonna 2018 virkaehtosopimuksen mukaisesti. Kaikille esimiehille sekä kaupungin työsuojeluvaltuutetulle järjestettiin työturvallisuusverkkokurssi.

Kuntatyönantajien ja kunnallisten keskusjärjestöjen koulutussuosituksen mukaan henkilöstön kehittämistoimintaan tulisi käyttää 1 prosentti henkilöstön palkkasummasta, mukaan lukien myös käytetyn työajan palkat. Karkkilan kaupungissa vuonna 2018 vastaava prosenttiluku oli 0,81 prosenttia (2017: 0,69) palkkasummasta.

¹ Johtamisen erikoisammattitutkinto

7 TYÖHYVINVOINTI JA –SUOJELU

Työhyvinvointia ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Toiminnan on tarkoitus tukea osaltaan työntekijöiden työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä muuttuvien elämäntilanteiden ja työelämän haasteiden mukana. Yhtenä konkreettisena tekona työhyvinvoinnin tukena on vuonna 2017 alkanut liikuntahanke, joka jatkui vuonna 2018. Syksyllä 2018 aloitettiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä henkisen työkyvyn tuen ryhmä sivistystoimen henkilöstölle. Ryhmä kokoontui syksyllä yhteensä 8 kertaa.

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveyspainotteisten johtamis- ja toimintatapojen avulla. Kaupungin työsuojelutoimikunta koostuu työsuojelupäälliköstä, työsuojeluvaltuutetusta, henkilöstöedustajasta ja henkilöstöpäälliköstä. Myös työterveyshuollolla on oma edustajansa toimikunnassa.

7.1 Työsuojelu

Työsuojeluorganisaatio on tehnyt suunnitelmallisia ja pyyntöperusteisia työpaikkakäyntejä työpisteisiin, antanut ohjeita ja neuvoja työolojen parantamiseen ja työssäjaksamisen tukemiseen.

Työpaikkakäynnit on suoritettu suunnitelman mukaan tai pyyntöperusteisena käynteinä ja ne on toteutettu yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työpaikkakäynneillä on kiinnitetty huomiota työympäristön turvallisuuteen, haitalliseen fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen, riskienarviointiin ja työssä jaksamiseen. Suunnitelmalliset työpaikkakäynnit suoritettiin 7 kohteeseen; Haapalan varhaiskasvatusyksikkö 15.2.2018, Högforsin varhaiskasvatusyksikkö 1.3.2018, Karkkilan yhteiskoulun keittiö 30.8.2018, Varikko, Museo 13.9.2018, Puistot ja yleiset alueet sekä metsätyöt 7.2.2018 / 4.9.2018 ja Toivikkeen varhaiskasvatusyksikkö 15.11.2018. Meluannosmittaus tehtiin Haapalan varhaiskasvatusyksikköön 1.3.2018.

Suunnitelmallisten työpaikkakäyntien lisäksi suoritettiin pyyntöperusteisia työpaikkakäyntejä (työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö). Työpaikkakäynneillä ilmenneitä epäkohtia on korjattu työpaikoilla mahdollisuuksien mukaan. Tätä seuranta on suorittanut työsuojeluvaltuutettu tuoden tiedon työsuojelupäällikölle ja työsuojelutoimikunnalle sekä sisäilmaryhmälle.

Aluehallinnon viranomaistarkastuksia tehtiin Karkkilan kaupungille yhteensä 8.

Haukkamäenkoulun ja Karkkilan yhteiskoulun henkilöstölle tehtiin tarkastuksen yhteydessä Valmeri-kysely.

Vaarojen kartoitusta ja riskiarviointia tehtiin 13 kohteeseen. Asiakirjat käsiteltiin työpaikkakäyntien yhteydessä. Riskiarvioinnin perusteella tarvittaessa tehtiin kemikaaliluettelot ajan tasalle.

Työturvallisuuslakiin perustuvia työnantajan huolehtimisvelvoitteista turvallisuusilmoituksia ns. läheltä piti ilmoituksia on tullut Karkkilasta 92 kpl. Näitä on ollut mm. väkivalta – ja uhkatilanteet työpaikoilla, työmatkoilla liukastumiset ja kompastuminen työpaikalla.

Työtapaturmia sattui 17, joista 1 oli työmatkatapaturma ja 16 työpaikkatapaturmaa.

Sisäilmaryhmä on kokoontunut Karkkilassa 6 kertaa. Sisäilmaryhmään kuuluvat terveystarkastaja, tekninen isännöitsijä, rakennustarkastaja, puhdistus- ja ruokapalvelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelu-

päällikkö. Sisäilmatutkimuksia on suorittanut asiantuntija firma, myös sisäilmaryhmän jäsenet ovat konsultoineet eri asiantuntijoita sisäilma-asioiden hoidossa.

TAULUKKO 15. Työsuojelun ennakoivat mittarit

	2015	2016	2017	2018
Läheltä piti -ilmoitusten määrä (kpl)	43	73	89	92
Työtapaturmat yhteensä (kpl)	11	11	10	17
Työpaikkatapaturmat (kpl)	9	9	8	16
Työmatkatapaturmat (kpl)	2	2	2	1
Ammattitaudit (kpl)	0	0	0	0
Työtapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivät	12	9	27	78
Työpaikkakäynnit / -selvitys/kpl	6	8	10	7
Vaarojen arviointien määrä/kpl	15	13	11	13
Työsuojelun viranomaistarkastus AVI	0	1	0	8
Työsuojelutoimikunnan kokoukset/kpl	4	4	4	4
Sisäilmaryhmän kokoukset/kpl	4	4	5	6
Tyhy-ryhmän kokoukset/kpl	2	5	4	4
Ensiapukoulutusten määrä/kpl	1	3	1	1
Ensiapukoulutukseen osallistuneiden määrä/hlö	9	46	11	3

7.2 Työhyvinvointitoiminta

Karkkilan kaupungin työhyvinvointitoiminnan tavoitteena on työyhteisön kehittäminen, virkistäytyminen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Kaupungin talousarviossa on varattu määräraha työyhteisöjen itse suunnittelemaan ja toteuttamaan työhyvinvointia ylläpitävää toimintaan. Toiminnan suunnittelu ja toteutus on yksiköittäin itse päätettävissä, ja tavoitteena on rahojen käyttäminen toimintaan tai virkistykseen, mikä palvelee työyksikön yhteistoimintaa ja työntekijöitten kehittymistä ja työssä jaksamista. Tavoitteiden mukaista toimintaa suunnitellaan työyhteisöissä ja kaupunki osallistuu kustannuksiin kohdentamalla tyhy-rahaa 50 € jokaista osallistujaa kohden. Toimintaan voi käyttää neljä tuntia työaika. Vuonna 2018 tyhypäivää vietti 13 työyhteisöä ja osallistujia oli yhteensä 99 henkilöä.

Kaupungin tyhy -ryhmän tavoitteena on parantaa työhyvinvointia ja ohjata omaehtoiseen kunnon ylläpitämiseen mm. liikunnan lisäämiseen sekä virkistäytymiseen. Ryhmä kokoontuu työsuojelutoimikunnan yhteydessä ja sen kokoonpano on sama kuin kyseisessä toimikunnassa. Tyhy -ryhmä kokoontui vuonna 2018 yhteensä neljä kertaa.

Liikunnan edistämiseen ja virkistäytymiseen kulttuurin parissa henkilöstöllä on mahdollisuus ePassipalveluun, jonka 84% henkilöstöstä on ottanut käyttöön. E-passia on käyttänyt 200 henkilöä. Käyttökertoja vuonna 2018 oli 427 kpl. Työnantajan osuus oli 16 308,45 euroa, josta käytettiin sporttietuna 10 888,22 euroa ja kulttuurietuna 5420,23 euroa. Lisäksi henkilöstöllä oli käytössään maksuton kuntosali ohjauksineen, maksutonta ryhmäliikuntaa ja palloiluvuoroja. Ryhmäliikuntaa oli tarjolla monipuolisesti kehohallinnasta kuntopiiriin.

Liikuntatoimen aloittama Karkkila liikkeelle- hanke jatkui myös vuonna 2018. Hankkeen tavoitteena on aktiivoida henkilöstöä liikkumaan yhä enemmän. Liikuntatoimi on hakenut yhä edelleen hankerahoitusta vuodelle 2019 aluehallintovirastolta, ja yhtenä tavoitteena on tässäkin hakemuksessa henkilöstön motivoiminen liikkumaan yhä enemmän.

7.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltosopimus kattaa lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) ja lisäksi muun terveydenhoidon sekä työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon (korvausluokka II) ja tarvittaessa erikoislääkäritasoiset palvelut. Vuoden 2018 kustannukset olivat 131 402 euroa, kun ne edellisvuonna olivat 117 660 euroa. Perusturvakuntayhtymä Karviaisen työterveyshuollon maksut ovat pysyneet samana.

Vuonna 2018 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon piiriin lukeutuvan yksilön neuvonta- ja ohjauskäyntejä (lääkäri, terveydenhoitaja, fysioterapeutti tai psykologi) toteutettiin 46 kappaletta. Sairaanhoidokäyntejä kertyi yhteensä 620 (vuonna 2017: 517 kertaa) mukaan luettuna käynnit lääkäriellä tai terveydenhoitajalla, kuitenkin ilman lakisääteisiä altisteisesta työstä (esim. melu- tai pölyaltistus, fyysisesti kuormittava työ) johtuvia määräaikaistarkastuksia. Erikoislääkärikäyntejä kertyi 8.

Karkkilan kaupungilla on käytössä työkyvyn tuen malli, jossa on kuvattuna työkyky- ja sairauspoissaoloseuranta sekä varhaisen tuen toimintatavat. Työterveyshuollolla on edustus työsuojelutoimikunnassa ja tyhy- sekä sisäilmaryhmissä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.

7.4 Palkitseminen

Henkilöstöetujen (ePassi ja tyhyraha) käyttöä kuvattiin edellisissä luvuissa. Karkkilan kaupungissa 20 vuoden palvelussuhteesta palkitaan lahjakortilla. 30 vuoden palvelussuhdevuosista palkitaan lahjakortilla ja kahdella palkallisella vapaapäivällä sekä kultaisella ansiomerkillä. 40 palvelussuhdevuoden jälkeen palkitaan lahjakortilla ja kahdella palkallisella vapaapäivällä. Eläkkeelle siirtyviä muistetaan lahjakortilla ja kahvitarjoilulla.

Kertapalkkiolla voidaan palkita uudesta työhön liittyvästä innovaatiosta. Innovaatio voi olla esimerkiksi uusi toiminta- tai työtapa, joka liittyy varsinaisen työn sisältöön tai tukee työhyvinvointia. Innovaation tulee tukea kaupunkistrategian ja henkilöstöstrategian strategisia tavoitteita. Kertapalkkiolla voidaan palkita myös tavoitteiden merkittävästä ylittämisestä tai hyvästä asiakastyytyväisyydestä.

Palkkio on osa palkitsemisjärjestelmää ja sen tavoitteena on kehittää tuloksellista toimintatapaa sekä kannustaa työntekijöitä oman työnsä ja työyhteisön kehittämiseen. Palkkio voidaan myöntää yksilölle tai ryhmälle.

V. 2018 myönnettiin 600 euron suuruinen kertapalkkio ruokapalvelujen henkilöstölle, heidän turvallisen työyhteisön kehittämishankkeen johdosta.

8 YHTEISTOIMINTA

Karkkilan kaupungin yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet, työsuojelupäällikkö, toimialajohtajat ja henkilöstöpäällikkö.

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat vuonna 2018:

- Marko Järvenpää, kaupunginjohtaja (4/2018 saakka)
- Ahti Huhtaniska, tekninen johtaja (3/2018) saakka
- Tapio Jokela, vt. tekninen johtaja (4-8/2018)
- Kari Setälä, tekninen johtaja (8/2018) alkaen
- Sari Laine, talousjohtaja
- Arto Jormalainen, sivistysjohtaja
- Paula Laiho, työsuojelupäällikkö (Karviainen)
- Pauliina Uurto, henkilöstöpäällikkö (6/2018 alkaen)
- Kari Luoto, Super, pääluottamusmies (5/2018 saakka)
- Mervi Pitkä, Super, pääluottamusmies (6/2018 alkaen)
- Marja-Liisa Länsimäki, Jyty, pääluottamusmies
- Matti Suomi, JHL, pääluottamusmies
- Juho Oravala, JUKO/KTN, pääluottamusmies
- Markku Tikkanen, JUKO, pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu

YT-toimikunta kokoontui vuonna 2018 yhteensä kahdeksan kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. henkilöstöön, organisaatioon, työhyvinvointiin, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisöön liittyviä periaatteita sekä suunnitelmia.



karkkila

högfors