

KARKKILAN KAUPUNKI



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2019

4.5.2020 KH
18.6.2020 YT-toimikunta

1	KAUPUNGIN VIRANHALTIJAORGANISAATIO	1
1.1	Kaupungin organisaatio.....	1
	HENKILÖSTÖRAKENNE.....	2
1.2	Sukupuoli- ja ikäjakauma.....	3
1.3	Henkilöstön vaihtuvuus.....	4
1.4	Eläköityminen	4
2	HENKILÖTYÖVUODET JA TEHTY TYÖAIKA	5
2.1	Henkilötyövuodet	5
2.2	Työajan jakautuminen.....	5
2.3	Terveysperusteiset poissaolot	6
3	HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET JA -INVESTOINNIT	8
3.1	Henkilöstökustannukset.....	8
3.2	Palkkaus.....	9
4	REKRYTOINTI	10
5	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	12
6	TYÖHYVINVOINTI JA –SUOJELU.....	13
6.1	Työsuojelu	13
6.2	Työhyvinvointitoiminta	14
6.3	Työterveyshuolto	14
6.4	Palkitseminen	15

7 YHTEISTOIMINTA 16

Muutosten vuosi

Karkkilan kaupungissa oli yhteensä 335 palvelussuhdetta 31.12.2019. Palvelussuhteiden lukumäärän nousu edellisvuoteen verraten johtuu pääasiassa siitä, että vakinaisiin virkoihin on saatu rekrytoitua kelpoisuusehdot täyttäviä henkilöitä.

Henkilöstön vaihtuvuus oli 10,17 prosenttia vuonna 2018, ja tarkasteluvuonna luku oli noussut 11,57 prosenttiin. Henkilöstön vaihtuvuuden kasvu on tosiasia, johon johdon ja päättäjien tulee kiinnittää huomiota. Vapaaehtoisella lähtökyselyllä kartoitetaan lähdön syitä. Henkilöstön sitoutumiseen pyritään vaikuttamaan modernilla johtamisella, henkilöstöetuuksilla, koulutuksilla ja palkitsemisilla. Niukoista henkilöstöresursseista huolimatta henkilöstö suoriutui töistään hyvin, auttoi toisiaan ja venyi. Tästä iso kiitos henkilöstölle.

Henkilöstön työssä viihtyminen ja työhyvinvointi on otettu yhdeksi keskeiseksi kehittämisen kohteeksi vuosille 2019-2021. Henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely tammikuussa 2020. Kyselyn tulosten kautta laaditaan kaupunkitasoinen työhyvinvointiohjelma, jonka tavoitteena on ohjata työyksiköitä omien työhyvinvointiohjelmien laadinnassa.

Karkkilan kaupungin tavoitteena on tulevaisuudessakin olla arvostettu ja houkutteleva työnantaja. Työpaikka, missä työntekijät viihtyvät ja kokevat arvostusta ammattitaidolleen, ja missä henkilökunta pääsee vaikuttamaan oman työnsä ja koko kaupungin kehittämiseen.

Maarit Sihvonen
vt. talousjohtaja



Karkkila
Högfors

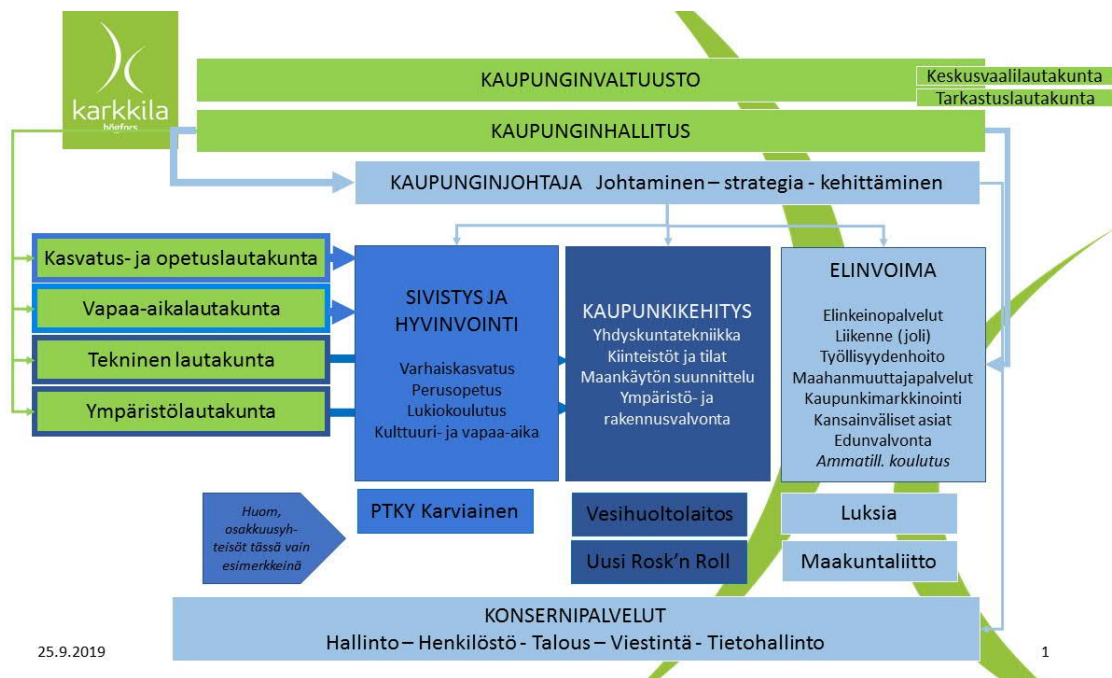
1 KAUPUNGIN VIRANHALTIJAORGANISAATIO

1.1 Kaupungin organisaatio

Karkkilan kaupungin henkilöstöorganisaatiota johtaa kaupunginhallituksen alaisuudessa kaupunginjohtaja. Kaupungin henkilöstöorganisaatio jakaantui kolmeen toimialaan; hallinnon toimiala, sivistystoimiala ja tekninen toimiala 1.1.-31.8.2019.

Organisaatiomuutos astui voimaan 1.9.2019, jonka jälkeen toimialat ovat kaupunkikehityksen toimiala, sivistyksen ja hyvinvoinnin toimiala ja elinvoiman toimiala. Konsernipalvelut vastaa koko kaupungin tukipalveluista. Toimialoja johtavat toimialajohtajat; sivistysjohtaja, kaupunkikehitysjohtaja ja elinvoimajohtaja. Konsernipalveluita johtaa hallintopäällikkö, virkaa tekevänä konsernipalvelujohtajana, oman virkansa ohella. Kaupunginjohtaja hoitaa oman työnsä ohessa elinvoiman toimialajohtajan virkaa.

Alla olevassa kuvassa on esitetty Karkkilan kaupungin henkilöstöorganisaation rakenne vuoden 2019 lopussa.



KUVA 1. Karkkilan kaupungin henkilöstöorganisaatio 31.12.2019.

HENKILÖSTÖRAKENNE

Karkkilan kaupungissa palvelussuhteita oli 31.12.2019 yhteensä 335 (v.2018: 313). Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 244(72,84%) ja määräaikaissä palvelussuhteessa 91henkilöä (27,16%). Määräaikaisten henkilöiden lukumäärä sisältää palkkatuella (työllistetyt ja harjoittelijat) ja oppisopimuksella työskentelevät, sekä muut pitkäaikaiset sijaiset (vanhempain-, vuorottelu- ja opintovapaa), mutta ei työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia.

Palvelussuhteiden lukumäärän nousu johtuu mm. siitä, että vakinaisiin virkoihin on saatu rekrytoitua kelpoisuusehdot täyttäviä henkilöitä. Määräaikaissuhteiden lukumäärän nousuun on vaikuttanut mm. työllistetyt henkilöt, hanketyöntekijät ja erilaisilla määräaikaissilla vapailla olevien sijaiset. Yhden vakinaisen palvelussuhteessa olevan työntekijän sijaisuutta voi hoitaa useampi henkilö. Nykyinen henkilöstöraportointijärjestelmä ei tunnista palvelussuhteita, jotka eivät ole voimassa 31.12., jolloin luvut haetaan raporttiin.

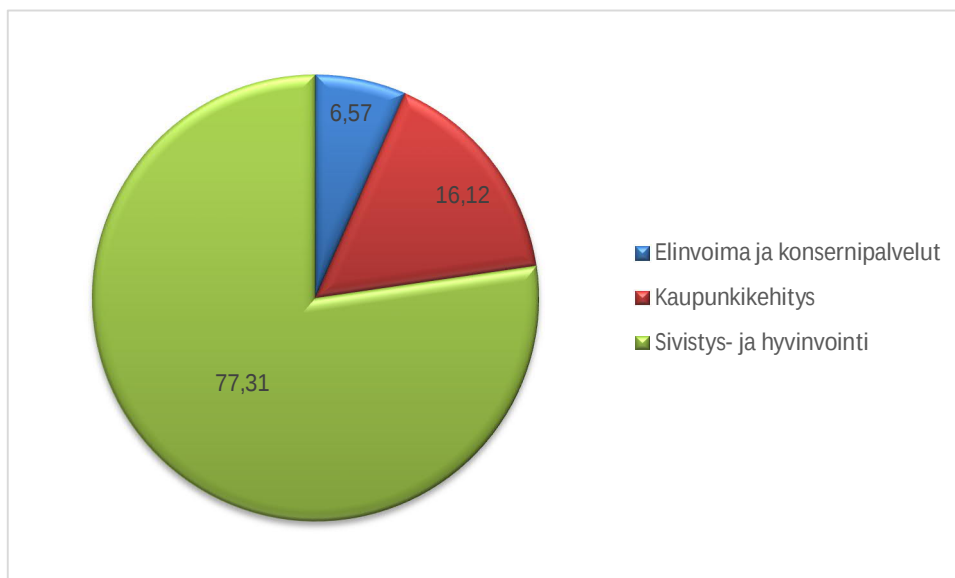
Organisaatiomuutoksen myötä, kaupunginhallitus muutti talousjohtajan viran konsernipalvelujohtajan viraksi. Samassa yhteydessä kaupunginhallitus perusti talouspäällikön- ja elinvoimajohtajan virat. Teknisen johtajan virkanimike muutettiin kaupunkikehitysjohtajaksi. Toiminnan selkeyttämisen yhtenäistämiseksi, liikunta- ja nuorisosihteerin ja ympäristösihteerin nimikkeet muutettiin liikunta- ja nuorisopäälliköksi sekä ympäristöpäälliköksi. Taloudellisen tarkastelun tuloksena perustettiin AV- teknikon osa-aikainen tehtävä.

TAULUKKO 1. Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

Henkilöstömäärä	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Elinvoima ja konsernipalvelut	16	16	6	4	22	20
Kaupunkikehitys	41	39	13	11	54	50
Sivistys- ja hyvinvointi	187	174	72	69	259	243
YHTEENSÄ	244	229	91	84	335	313

Yleisin syy palvelussuhteen määräaikaaisuudelle oli epäpätevyys tehtävään. Muita syitä olivat perhe- tai opintovapaan sijaisuus, työskentely palkkatuella tai oppisopimussuhteessa. Työllistettyjä kaupungissa työskenteli vuoden lopussa 14 (4,2 %) henkilöä. Työväenopistossa työskenteli 42 tuntiopettajaa.

Tilastokeskuksen kuntasektorin uusimman tilaston mukaan vuonna 2018 kunta-alalla työskentelevistä henkilöistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 76,8 prosenttia, määräaikaissä palvelussuhteissa 21,7 prosenttia ja työllistettyinä 1,5 prosenttia.



KUVA 2. Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

Koko kaupungin henkilöstöstä (vakinaiset ja määräaikaisten) eniten työntekijöitä oli sivistys- ja hyvinvointi toimialalla 77,31 prosenttia. Kaupunkikehitys toimialalla henkilöstöä oli 16,12 prosenttia ja elinvoiman toimialalla sekä konsernipalveluissa 6,57 prosenttia kokonaismäärään suhteutettuna.

1.2 Sukupuoli- ja ikäjakauma

Karkkilan kaupungin henkilöstöstä naisia oli 75,82 prosenttia ja miehiä 24,18 prosenttia. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen vuoden 2018 tilaston mukaan kunnan henkilöstöstä keskimäärin 80 prosenttia oli naisia. (Työmarkkinalaitoksen vuoden 2019 henkilöstötilastot eivät ole vielä saatavilla)

Sukupuolijakauma palvelussuhteen mukaan on kuvattu alla olevassa taulukossa.

TAULUKKO 2. Sukupuolijakauma 31.12.2019 (työväenopiston tuntiopettajat eivät ole mukana laskennassa)

Palvelussuhteen luonne	N	M
vakainainen, pysyvä, toistaiseksi otettu	194	50
määräaikainen virka tai työsuhte	53	16
työllistetyt	7	15
YHTEENSÄ	254	81

Karkkilan kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluvuotena 45,6 vuotta, kun se vuonna 2018 oli 45 vuotta. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 49,18 vuotta ja määräaikaisten 41 vuotta. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on noussut 0,37 prosenttia vuodesta 2018. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan vuonna 2018 kuntien koko henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta. Näistä vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,8 vuotta ja määräaikaisten 38,4 vuotta.

Suurin osa (31,15%) vakinaisista työntekijöistä kuuluu ikäryhmään 50-59 -vuotiaat samoin kuin edellisvuonna. Valtakunnallisesti samaan ikäryhmään kuuluu kunta-alalla 31,4 prosenttia kuntien henkilöstöstä. Ikäryhmään 40-49 vuotiaat, kuuluu 25,2 prosenttia henkilöstöstä.

TAULUKKO 3. Ikäjakautuma/vakituiset 2018-2019

Ikähaitari	2019	2018
alle 30	19	12
30-39	43	44
40-49	72	71
50-59	76	73
60-	34	29

Toimialoittain vakinaisia työ- ja virkasuhteita tarkasteltaessa sivistys- ja hyvinvointitoimialan keski-ikä oli 48,12 vuotta, kaupunkikehityksen toimialan keski-ikä oli 50,81 vuotta ja elinvoiman toimialan sekä konserni-palveluiden yhteiskeski-ikä oli 48,61 vuotta.

1.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2019 aikana vakinaisia työ- tai virkasuhteita päättyi 21, joista 5 eläköitymiseen. Palvelussuhteeseen tulleita oli yhteensä 32. Vaihtuvuusprosentti oli 11,57 % kun se vuonna 2018 oli 10,17%. Prosentti laskettiin suhteuttamalla lopettaneiden ja aloittaneiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Karkkilan kaupungin työsuhteet ovat pitkäkestoisia. Henkilöstöstä 31,15 prosenttia on ollut kaupungin palveluksessa yli 10 vuotta (v. 2018: 48%). Yli 25 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 13,11 prosenttia (v. 2017: 14,8%). Vuonna 2019 Karkkilan kaupungilla vakituisista työ-/virkasuhteista lopettaneiden keskimääräinen palvelussuhteen pituus oli 5,6vuotta, kun eläköityneitä ei otettu huomioon.

Syitä irtisanoutumiseen olivat mm; paremmat haasteet uudella työnantajalla, ristiriitatilanteet työyhteisössä, perhesyyt, irtisanoutuminen koeajalla, mielenkiintoisemmat työtehtävät toisaalla, poliittisten päättäjien luottamuspuola virkamiesten toimintaan ja työmatkan pituus.

1.4 Eläköityminen

Vuonna 2019 jäi eläkkeelle 5 henkilöä. Mahdollisuus eläkkeelle jäämiseen oli 6 työntekijällä. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta. Vuonna 2020 eläkeiän (noin 63,75 vuotta) saavuttaa 7 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 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Elinvoima ja konsernipalvelut	0	0	0	1	0
Kaupunkikehitys	0	0	0	0	1
Sivistys- ja hyvinvointi	3	7	1	6	9
	3	7	1	7	10

KEVA:n tekemän kunta-alan eläkepoistumaennusteen mukaan Karkkilan kaupungilta jää vuoteen 2039 mennessä 59,4 prosenttia työntekijöistä eläkkeelle.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu varhaiseläkemenoperusteisen eläkemaksun eli varhe-maksun ja eläkeperusteisen maksun määrät vuodelta 2019. Näihin maksuihin työnantaja voi vaikuttaa omilla työssä jatkamisen tukemistoimenpiteillään. Jokainen uusi täysi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle kymmeniä tuhansia euroja.

TAULUKKO 5. Varhe- ja eläkeperusteinen maksu vuonna 2019

	Maksut 1000 €	% -osuus palkkakustannuksista
Varhe-maksu	3	0,03
Eläkemenoperusteinen maksu	1167	ei lasketa

2 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.

2.1 Henkilötyövuodet

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilötyövuosien jakautuminen toimialoittain vuosina 2018-2019. Luvut kertovat tilanteen vuoden viimeisen päivän henkilöstötilanteen mukaan eli laskentaan huomioidaan vain ne henkilöt, joilla on voimassa oleva työ- tai virkasuhde ko. ajankohtana, eli 31.12. Esimerkiksi, jos työntekijä on ollut palvelussuhteessa 1.3.- 30.9. 2019, palvelussuhde ei raportoidu. Raportointijärjestelmä ei mahdollista koko vuotta koskevaa laskentaa.

TAULUKKO 6. Henkilötyövuodet toimialoittain 2018-2019

Toimiala	2018*	2019	2019*
Kaupunkikehitys	39,44	53,76	43,62
Sivistys- ja hyvinvointi	201,39	251,56	204,20
Elinvoima ja konserni-palvelut	14,06	20,08	16,22
	254,89	325,40	264,04

*Tehdyn työajan mukaan

2.2 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	84 085	100,00	10 958 588,94 €	100,00
Vuosilomat	6 255	7,44	714 753,14 €	6,52
Terveysperusteiset poissaolot	3 156	3,75	265 125,82 €	2,42
Perhevapaat	1 175	1,40	24 541,02 €	0,22
Koulutus	830	0,99	31 103,24 €	0,28
Muut palkalliset poissaolot	282	0,34	26 688,28 €	0,24
Muut palkattomat poissaolot	1 896	2,25		
Vapaana annetut työaikakorvaukset	ei saatavilla			
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	164	0,20	34 014,96 €	0,31
Tehty vuosityöaika	70 655	84,02	9 930 392,40 €	90,62

Vuonna 2018 täydestä vuosityöajasta tehtyä työaikaa oli 82 prosenttia ja vuonna 2019 vastaava luku on 84,02 prosenttia. Vuonna 2018 terveysperusteisten poissaolojen kustannukset olivat 277 467 ja tarkasteluvuonna 265 125 euroa. Osa terveysperusteisista poissaoloista ovat olleet palkattomia poissaolojen pitkäaikaisuudesta johtuen.

2.3 Terveysperusteiset poissaolot

Keskimäärin jokainen kaupungin työntekijä oli viime vuonna 8,22 työpäivää (2018: 9,14) sairauslomalla, kun työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia ei huomioida laskennassa. Vuoden 2019 aikana Karkkilan kaupungin työntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi yhteensä 2 918 työpäivää. Sairauspäivien lukumäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 56 työpäivää, kun ei huomioida työ- tai työmatkatapaturmista johtuvia poissaoloja (kuvattu erikseen alla olevassa taulukossa).

TAULUKKO 8. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2019

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteri- päivät	% työajasta	Työpäivinä
Alle 4 pv	-	1,21	1014
4 - 29pv	-	1,71	1 434
30-60	-	0,45	379
61-90	-	0,00	0
91-180	-	0,11	91
yli 180	-	0	0
Yhteensä	3 771	3,47	2 918
Keskimäärin/henkilötyövuosi	10,62	0,01	8,22
Työtaturmat	-	0,01	10
Työmatkataturmat	-	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 (251 työpäivää). Kuntatyönantajan uusimman tilaston mukaan terveysperusteisia poissaoloja oli keskimäärin 17 kalenteripäivää yhtä henkilötyövuotta kohden, mikä on paljon korkeampi luku kuin Karkkilan henkilöstöllä (8,2). Kun terveysperusteiset poissaolot suhteutetaan näitä pitäneiden henkilöiden lukumäärään (239 hlö), saadaan terveysperustaisten poissaolojen määräksi vuoden 2019 aikana 12,27 työpäivää. Vuonna 2018 vastaava luku on ollut 9,14 työpäivää. Noin 32,7 prosentilla henkilöstöstä ei ollut terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2019. Vuonna 2018 vastaava luku oli 27,2 prosenttia.

Työterveyshuollon tuottaman diagnoosiluokitusaineiston perusteella määrällisesti eniten sairauspoissaolopäiviä vuonna 2019 aiheuttivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 37,8% (v.2018 20,1%), toiseksi eniten tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet 29,7% (v.2018 37,1%), ja kolmanneksi eniten hengityselinten sairaudet 11,3 % (v.2018 18,2%). Mielenterveyden häiriöt pitävät sisällään mm. mielialahäiriöt, stressiin liittyvät häiriöt sekä lääkkeiden ja päihteiden käytön aiheuttamat oireyhtymät ja häiriöt.

3 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET JA -INVESTOINNIT

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Kaupungin henkilöstökulut nousivat kokonaisuudessaan 7,12% prosenttia vuoteen 2018 verrattuna.

Palkkojen ja palkkioiden nousua selittää osaksi työehtosopimusten määräämät yleiskorotukset. 1.1.2019 tuli maksuun työ- ja virkaehtosopimusten määräämät järjestelyerät.

Kaupunkikehityksen teknisen henkilöstön työehtosopimuksen mukaisen henkilöstön palkkamenon nousuun selittäviä tekijöitä ovat, että tarkasteluvuonna toimialalle saatiin palkattua kaavoituspäällikkö ja tilapalvelupäällikkö. Vastaavan rakennustarkastajan virka saatiin täytettyä lokakuussa 2018, joka oli ennen täyttöä pitkään ilman tekijää. Ympäristöpäällikön tehtäväkohtainen palkkaepäkohta korjattiin, joka osaltaan osittain nostaa vuosittaista palkkamenoa.

3.1 Henkilöstökustannukset

TAULUKKO 9. Henkilöstökustannukset vuonna 2019

	TP 2018	MTA 2019	TP 2019	Muutos % TP 2018-2019
Palkat ja palkkiot	10 459 422	10 952 239	11 208 325	7,16 %
Henkilösivukulut	3 256 498	3 395 768	3 430 301	5,34 %
Eläkekulut	2 924 148	3 036 560	3 090 419	5,69 %
Muut henkilösivukulut	332 350	359 208	339 883	2,27 %
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät	-169 370	-500	-104 331	-38,40 %
Yhteensä	13 546 549	14 347 507	14 534 296	7,29 %
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	36 673	0	15 551	-57,60 %
Palkat ja palkkiot	30 553	0	12 941	-57,64 %
Henkilösivukulut	6 120	0	2 610	-57,36 %
Eläkekulut	5 118	0	2 261	-55,82 %
Muut henkilösivukulut	1 003	0	349	-65,25 %
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	13 583 222	14 347 507	14 549 847	7,12 %

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstöinvestointeja. Henkilöstöinvestoinnit ovat vähentyneet vuoteen 2018 verrattuna.

TAULUKKO 10. Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2019

Henkilöstöinvestoinnit	€	Muutos % ed. vuoteen
Työterveyshuolto, netto	58 188	-11 %
Koulutus	52 416	-8 %
Muut yhteensä (tyhyraha ja ePassi)	31 781	1 %
YHTEENSÄ	142 384	-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.

3.2 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 2019 3217,11 euroa (v. 2018: 3113,44 €) Kuntatyöntantajien tilaston mukaan kokonaisansiot olivat vuonna 2018 keskimäärin 3 215 euroa.

Henkilökohtaisten lisien osuus tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä oli 31.12.2019 KVTES:n piirissä 1,12 ja teknisen sopimuksen osalta 2,23 prosenttia ja OVTES:n alaisilla 0,96 prosenttia.

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

KVTES	N	M
	2 537 €	3 165€
	122 hlö	13 hlö
OVTES	N	M
	3 639€	4 134€
	76 hlö	20 hlö

Erittely on tehty vain, jos sopimusallalla on molempien sukupuolien edustajia vähintään viisi tieto- ja yksityisyydensuojan säilyttämiseksi. Laskennassa ovat mukana 31.12.2019 kirjoilla olleet määräaikaiset ja vakinaiset kokoaikaiset 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 2019

	KVTES	OVTES	TEKNINEN	TTES
Teht.koht. Palkka	91,78	74,64	85,53	71,98
Palvelusaikaan sidotut lisät	4,98	11,33	5,75	6,13
Henkilökohtainen lisä	1,06	0,71	1,91	3,95
Muut lisät	0,19	4,81	0,11	8,31
Lisä- ja ylityökorvaukset	2,05	8,50	6,71	9,64
YHTEENSÄ	100	100	100	100
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 651,78	3 778,64	3227,23	3211,05
Muutos % ed. vuoteen	2,04	2,56	8,26	0,66

Laskelmassa on huomioitu Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaisesti vain kokoaikaiset työntekijät. Osa-aikatyöntekijöiden myötä myös työväenopiston sivutoimiset opettajat eivät ole mukana tässä jaottelussa. Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien osalta lisä- ja ylityökorvauksina on huomioitu ylituntipalkkiot. Tuntipalkkaisten osalta vuoden 2019 kokonaiskeskituntiansio oli 15,76€ sen ollessa vuonna 2018 15,38€. Lisä- ja ylityökorvausten osalta prosenttiosuus on laskettu vertaamalla koko vuoden aikana maksettuja ylityökorvauksia koko vuoden palkkakustannuksiin.

Teknisen henkilöstön palkkamenon nousu edellisvuoteen verrattuna selittyy sillä, että tarkasteluvuonna toimialalle saatiin palkattua kaavoituspäällikkö ja tilapalvelupäällikkö. Vastaavan rakennustarkastajan virka saatiin täytettyä lokakuussa 2018, joka oli ennen täyttöä pitkään ilman tekijää. Ympäristöpäällikön tehtäväkohdainen palkkaepäkohta korjattiin, joka osaltaan osittain nostaa vuosittaista palkkamenoa.

Kuntatyönantajien tilaston mukaan vuonna 2018 keskiansiot sopimusaloittain olivat seuraavat: KVTES/2 843€, OVTES/3 878€ ja TEKNISET/3 289€. Tässä tilastossa opettajien ylituntipalkkiot tilastoituvat säännöllisen työajan ansioon. Teknisten tuntipalkkaisten tietoja ei ollut vastaavalla tavalla tilastoitu.

4 REKRYTOINTI

Kaupunginvaltuusto valitsee kaupunginjohtajan ja toimialajohtajat. Em. viranhaltijoiden valinnasta enintään yhdeksi vuodeksi päättää kaupunginhallitus. Kaupunginhallitus ja lautakunta valitsevat alaisensa palvelualueiden palvelupäälliköt. Em. viranhaltijoiden valinnasta enintään vuodeksi päättää ko. toimialajohtaja. Muilta osin esimiehen esimies tekee valinnat henkilöstönsä alaisensa esimiehen esittelystä. Enintään vuoden palvelussuhteeseen valinnan tekee lähiesimies kuultuaan lähintä ylemmää esimiestä. Konsernipalvelujohtaja (ent. hallinnon toimialan johtaja), päättää työllistämistuella palkattavien henkilöiden ja siviilipalvelusta suorittavien henkilöiden ottamisesta kaupungin palvelukseen.

Työnhakuilmoituksen täyttää rekrytoiva esimies. Rekrytointi-ilmoitus julkaistaan Kuntarekry-järjestelmässä, työvoimatoimiston internet-sivuilla, julkisten kuulutusten ilmoitustaululla sekä tarvittaessa paikallislehdissä ja muissa medioissa tapauskohtaisesti harkinnan mukaan.

Alla olevissa taulukoissa on lueteltu vuonna 2019 kaupunginhallituksen myöntämät täyttöluvat sekä hallintosäännön mukaisesti suoritettut rekrytoinnit.

TAULUKKO 13. Kaupunginhallituksessa myönnetyt täyttöluvut 2019

Virka/tehtävä	Määrä
asianhallintasihteeri	1
ruokapalvelutyöntekijä	2
koulukuraattori	2
luokanopettajan virka	3
erityisluokanopettajan virka	4
äidinkielen ja kirjallisuuden lehtori	1
äidinkielen ja kirjallisuuden sekä S2-päätoiminen tuntiopettaja	1
kotitalouden päätoiminen tuntiopettaja	1
matematiikan, kemian ja fysiikan päätoiminen tuntiopettaja	1
S2-opettajan virka	1
varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävä	
varhaiskasvatuksen opettajan tehtävä	2
varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävä	2
avustajan tehtävä	2
luokanopettajan määräaikainen virka	
kouluavustaja	2
erityisluokanopettajan määräaikainen virka	2

Taulukko 14. Hallintosäännön mukaiset rekrytoinnit

Virka/tehtävä	Määrä
liikuntakoordinaattori	1
varhaiskasvatuksen vastaava opettaja	1
koulukuraattori	1
kestävän kehityksen harjoittelija	1
hanketyöntekijä(työväenopisto)	1
luokan opettaja (nyhkälä)	1
taloussihteeri	1
vastaava työpajaohjaaja	1
liikuntapaikkojen hoitaja	1
hankepäällikkö (sivistys-hyvinvointi)	1
etsivä nuorisotyöntekijä	1
projektipäällikkö (konsernipalvelut)	1

5 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 2019 Karkkilan kaupungissa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu henkilöstön osallistuminen erilaisiin koulutuksiin kustannuksineen vuonna 2019.

TAULUKKO 15. Henkilöstön kouluttautuminen vuonna 2019

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Koulutuspäiviä	Kustannukset euroina/v
1. Ammatillinen henkilöstökoulutus	260	662	45 734
2. Lakisääteinen sos. huollon täydennyskoulutus	71	6	990
3. Luottamusmieskoulutus	3	8	1718
4. Muu osaamisen kehittäminen	1	2	0
5. Opintovapaalla oleva henkilöstö	4	787	0
6. Yhteensä	339	678 (ei opintovp)	48 442

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 2019 virkaehtosopimuksen mukaisesti. Kaupunkitasoisesti järjestettiin ensiapu1 koulutusta ja viestinnän sisäistä koulutusta.

Kuntatyönantajien ja kunnallisten keskusjärjestöjen koulutussuosituksen mukaan henkilöstön kehittämistoimintaan tulisi käyttää 1 prosentti henkilöstön palkkasummasta, mukaan lukien myös käytetyn työajan palkat. Karkkilan kaupungissa vuonna 2019 vastaava prosenttiluku oli 0,75 prosenttia (2018: 0,81) palkkasummasta.

6 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 myös vuonna 2019. Syksyllä 2018 aloitettiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä henkisen työkyvyn tuen ryhmä sivistystoimen henkilöstölle, joka jatkui myös vuonna 2019. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan lisättiin varaus liikunta- ja tukielin toiminnan tukemiseen ryhmänä.

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.

6.1 Työsuojelu

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

Toimintasuunnitelman mukaisia työpaikkakäyntejä on suoritettu 5 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 kirjastoon 14.2.2019, lukioon 7.3.2019, Tuorilan kouluun 29.8.2019, Puronmaantien ja Asemanrannan varastoihin 19.9.2019 sekä Nuorisotalolle 21.11.2019.

Vaarojen kartoitusta ja riskiarviointia tehtiin niin ikään viiteen kohteeseen. Asiakirjat käsiteltiin työpaikkakäyntien yhteydessä. Riskiarvioinnin perusteella tarvittaessa tarkasteltiin myös työyksikön kemikaaliluetteloinnin tarvetta.

Suunnitelmallisten työpaikkakäyntien lisäksi suoritettiin pyyntöperusteisia työpaikkakäyntejä (työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö). Työpaikkakäynneillä ilmenneitä epäkohtia on korjattu työpaikoilla mahdollisuuksien mukaan. Työpaikkakäynneillä ilmenneitä asioita on tuotu tarvittaessa työsuojelutoimikunnan ja sisäilmatyöryhmän tietoon. Aluehallinnon viranomaistarkastuksia tehtiin Karkkilan kaupungille yhteensä 3.

Työturvallisuuslakiin perustuvia työnantajan huolehtimisvelvoitteista turvallisuusilmoituksia ns. läheltä piti-ilmoituksia on tullut Karkkilasta 113 kpl. Näitä on ollut mm. väkivalta – ja uhkatilanteet työpaikoilla, työmatkoilla liukastumiset ja kompastuminen työpaikalla. Työtapaturmia sattui 21, joista neljä tapahtui työmatkalla.

Moniammatillinen sisäilmaryhmä on kokoontunut vuoden 2019 aikana 5 kertaa. Sisäilmaryhmään kuuluvat edustajat tilapalveluista, terveysvalvonnasta, työsuojelusta, työterveyshuollosta ja puhdistuspalveluista, työryhmän puheenjohtajana toimii terveystarkastaja.

TAULUKKO 16. Työsuojelun ennakoivat mittarit

	2016	2017	2018	2019
Läheltä piti -ilmoitusten määrä (kpl)	73	89	92	8
Työtapaturmat yhteensä (kpl)	11	10	17	21
Työpaikkatapaturmat (kpl)	9	8	16	17
Työmatkatapaturmat (kpl)	2	2	1	4
Ammattitaudit (kpl)	0	0	0	0
Työtapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivät	9	27	78	33
Työpaikkakäynnit / -selvitys/kpl	8	10	7	5
Vaarojen arviointien määrä/kpl	13	11	13	6
Työsuojelun viranomaistarkastus AVI	1	0	8	1
Työsuojelutoimikunnan kokoukset/kpl	4	4	4	4
Sisäilmaryhmän kokoukset/kpl	4	5	6	5
Tyhy-ryhmän kokoukset/kpl	5	4	4	4
Ensiapukoulutusten määrä/kpl	3	1	1	1
Ensiapukoulutukseen osallistuneiden määrä/hlö	46	11	3	14

6.2 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 osallistui kustannuksiin kohdentamalla TYHY-rahaa 50 € jokaista osallistujaa kohden. Toimintaan voi käyttää neljä tuntia työaika. Vuonna 2019 TYHY- päivää vietti 13 työyhteisöä ja osallistujia oli yhteensä 204 henkilöä.

Kaupungin työhyvinvointiryhmän 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. Työhyvinvointiryhmä kokoontui vuonna 2019 yhteensä neljä kertaa.

Liikunnan edistämiseen ja virkistäytymiseen kulttuurin parissa henkilöstöllä on mahdollisuus ePassi-palveluun, jonka 67% henkilöstöstä oli ottanut käyttöönsä. E-passia oli käyttänyt 226 henkilöä. Käyttökertoja vuonna 2019 oli 453 kpl. Työnantajan osuus oli 18 597,18 euroa, josta käytettiin sporttietuna 11 418,58 euroa ja kulttuurietuna 7178,60 euroa. Lisäksi henkilöstöllä oli käytössään maksuton kuntosali ohjauksineen, maksutonta ryhmäliikuntaa ja palloiluvuoroja. Ryhmäliikuntaa oli tarjolla monipuolisesti kehonhallinnasta kuntopiiriin.

6.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltosopimus kattaa lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) ja lisäksi muun terveydenhoidon sekä työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon (korvausluokka II) ja tarvittaessa erikoislääkäritasoiset palvelut. Vuoden 2019 kustannukset olivat 116 211 euroa, kun ne edellisvuonna olivat 131 402 euroa. Perusturvakuntayhtymä Karviaisen työterveyshuollon maksut ovat pysyneet samana.

Vuonna 2019 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon piiriin lukeutuvan yksilön neuvonta- ja ohjauskäyntejä (lääkäri, terveydenhoitaja, fysioterapeutti tai psykologi) toteutettiin 148 kappaletta. Sairaanhoidokäyntejä kertyi yhteensä 534 (vuonna 2018: 620 kertaa) mukaan luettuna käynnit lääkärillä tai terveydenhoitajalla, kuitenkin ilman lakisääteisiä altisteista työstä (esim. melu- tai pölyaltistus, fyysisesti kuormittava työ) johtuvia määräaikaistarkastuksia. Erikoislääkärikäyntejä kertyi 7.

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.

6.4 Palkitseminen

Henkilöstöetujen (ePassi ja tyhyraha) käyttöä kuvattiin edellisissä luvuissa. Karkkilan kaupungissa 20 vuoden palvelussuhteesta palkitaan lahjakortilla. Henkilöstöä palkitaan 30 ja 40 vuoden palvelussuhdevuosista lahjakortilla ja kahdella palkallisella vapaapäivällä sekä kultaisella ansiomerkillä. 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 asiakastytytyväisyydestä.

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.

Vuonna 2019 myönnettiin 800 euron suuruinen kertapalkkio kaupunkikehityksen toimialan, varikon ja tilapalvelun työyhteisölle, talvikunnossapidon hiekoittamistoimintaan liittyvästä innovaatiosta.

7 YHTEISTOIMINTA

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

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat vuonna 2019:

- Tuija Telén, kaupunginjohtaja
- Kari Setälä, kaupunkikehitysjohtaja
- Sari Laine, talousjohtaja, 2.4.2019 saakka
- Maarit Sihvonen, 3.4.2019 lähtien
- Arto Jormalainen, sivistysjohtaja
- Milla Malmberg, työsuojelupäällikkö
- Pauliina Uurto, henkilöstöpäällikkö
- Mervi Pitkä, Super:n edustajana
- Marja-Liisa Länsimäki, Jyty, pääluottamusmies
- Matti Suomi, JHL, pääluottamusmies, 29.11. 2019 saakka
- Juho Oravala, JUKO/KTN, pääluottamusmies
- Markku Tikkanen, JUKO, pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu

YT-toimikunta kokoontui vuonna 2019 yhteensä 6 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. henkilöstöön, organisaatioon, työhyvinvointiin, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisöön liittyviä periaatteita sekä suunnitelmia.



karkkila

högfors