

KARKKILAN KAUPUNKI



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

3.5.2021 KH
24.5.2021 Valtuusto
5/2021 YT-toimikunta

1	KAUPUNGIN VIRANHALTIJAORGANISAATIO	1
2	HENKILÖSTÖRAKENNE.....	2
2.1	Sukupuoli- ja ikäjakauma.....	3
2.2	Henkilöstön vaihtuvuus.....	4
2.3	Eläköityminen	4
3	HENKILÖTYÖVUODET JA TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	7
3.1	Teoreettinen työaika.....	8
3.2	Terveysperusteiset poissaolot	8
4	HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET JA -INVESTOINNIT	10
4.1	Henkilöstökustannukset.....	10
4.2	Työterveyshuollon kustannukset	11
5	REKRYTOINTI	13
6	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	14
7	TYÖHYVINVOINTI JA –TYÖSUOJELU	15
7.1	Työsuojelu	15
7.2	Työhyvinvointitoiminta	16
7.3	Kaupungin henkilöstölle kohdennettu työhyvinvointikysely.....	17
7.4	Työterveyshuollon kohdentama työhyvinvointikysely Kaupungintalon henkilöstölle.....	17
7.5	Palkitseminen.....	17
8	YHTEISTOIMINTA.....	19

Lukijalle

Vuosi 2020 oli henkilöstön toiminnan näkökulmasta poikkeuksellinen Covid-19-pandemian vuoksi. Valtion johdosta tuleviin suosituksiin sekä sääntöihin jouduttiin reagoimaan nopeilla aikatauluilla, mikä aiheutti paineita ja muutoksia työn tekemiseen ja palvelujen tarjoamiseen. Liikkumisen rajoitukset, palvelujen sulkupäätökset, etätyömääräys sekä etäopetusmääräys muuttivat henkilöstön ja kaupunkilaisten totuttua arkea voimakkaasti.

Karkkilan kaupungin palveluksessa oli 31.12.2020 yhteensä 326 henkilöä, työntekijämäärä väheni vuodessa yhdeksällä henkilöllä. Vaihtuvuusprosentti oli 9,0 %, kun se vuonna 2019 oli 11,5 %.

Karkkilan kaupunkiorganisaatiossa alkoi kokoontua häiriötilanteiden ja poikkeusolojen johtoryhmä. Poikkeusolot aiheuttivat tarpeen laatia uusia toimintaohjeita palveluille sekä henkilöstölle. Koronaviruksen aiheuttaman terveys- ja turvallisuushkan puitteissa työyksiköissä tehtiin tehostettua riskienarviointia. Kaupunginhallitus teki periaatepäätöksen, ettei henkilöstöä lomauteta poikkeusolojen vuoksi. Resurssivajeeseen perustettiin osajapooli, jonka avulla siirrettiin henkilöitä toimialojen välillä tarpeen mukaan. Kaupungin johto sekä koko henkilöstö kävi läpi uusia ja yllättäviä tilanteita, ja joutui haastamaan itseään uuden edessä lähes päivittäin.

Tammi - helmikuussa 2020 toteutettiin koko kaupungin henkilöstölle työhyvinvointikysely. Työhyvinvointikyselyllä kartoitettiin työntekijöiden näkemyksiä organisaation toimivuudesta ja työpaikan ilmapiiristä. Kyselystä saatu palaute kertoo organisaation nykytilanteesta ja tuloksia hyödynnetään uusien toimintatapojen suunnittelussa ja kehittämisessä, erityisesti laadittaessa kaupungin työhyvinvointiohjelma.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset valmisteltiin kaupungin johtoryhmässä tammikuussa 2020. Kaupunginhallituksen pyynnöstä pääluottamusmiehiltä pyydettiin lisää näkemyksiä linjauksiin. Valmistelu jatkui kesäkuussa ja elokuussa. Valmistelu ei palautunut vuoden 2020 aikana kaupunginhallitukseen.

Henkilöstöjärjestelmä- ja palveluntuottaja vaihdokset ovat aiheuttaneet tilanteen, ettei kaikkia palvelussuhteeseen ja henkilöstöön liittyviä tietoja ole siirtynyt 31.12.2020 mennessä Monetran järjestelmiin. Tästä johdun vuoden 2020 raportoitavat tiedot ovat osin puutteellisia tai poikkeavat vuoden 2019 henkilöstöraportista.

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.

Lämmin kiitos raportin valmistelusta konsernipalveluiden henkilöstölle, esimiehille sekä työsuojelun & työterveyshuollon asiantuntijoille.

Karkkilassa 22.4.2021

Pauliina Uurto
henkilöstöpäällikkö



Karkkila
Högfors

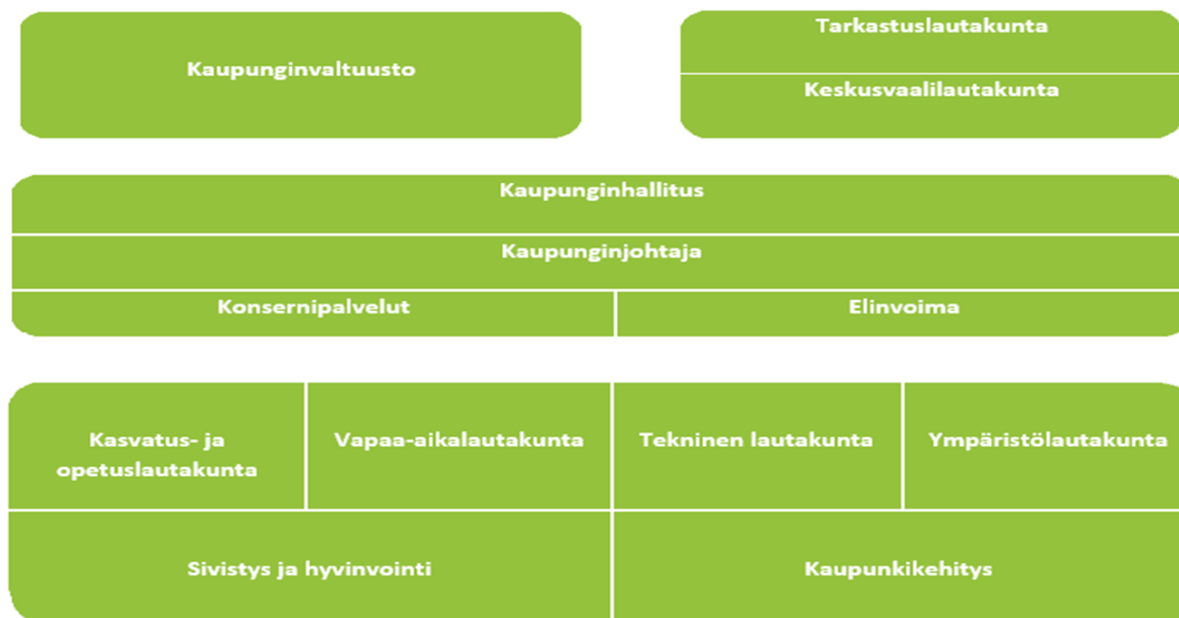
1 KAUPUNGIN VIRANHALTIJAORGANISAATIO

Karkkilan kaupungin henkilöstöorganisaatiota johtaa kaupunginhallituksen alaisuudessa kaupunginjohtaja. Nykyinen kaupunginjohtaja Tuija Telén on aloittanut virassaan 27.8.2018. Kaupungin henkilöstöorganisaatio jakaantuu kolmeen toimialaan; hallinnon toimiala, sivistystoimiala ja tekninen toimiala.



KUVA 1. Karkkilan kaupungin toimialarakenne 31.12.2020.

Henkilöstöorganisaation osalta kaupunginhallitus on linjannut kuvan 2 mukaiset toimialojen nimet sekä niiden välisen resurssijaon. Organisaatiomuutos astui voimaan 1.9.2019, mutta näitä henkilöstöorganisaation muutoksia ei ole vielä vahvistettu Karkkilan kaupungin hallintosäännössä. Hallintosäännön uudistustyö on kesken ja uusi hallintosääntö tuodaan valtuuston käsittelyyn kevään 2021 aikana.



KUVA 2. Karkkilan kaupungin henkilöstöorganisaatio vuonna 2020

Uuden prosessiajatteluun perustuvan rakenteen muodostavat kaupunkikehityksen toimiala, sivistyksen ja hyvinvoinnin toimiala ja elinvoiman toimiala. Konsernipalvelut toimivat kaupunginhallituksen alaisuudessa ja vastaa koko kaupungin tukipalveluista. Toimialoja johtavat toimialajohtajat. Toimialajohtajina 31.12.2020 olivat sivistysjohtaja Arto Jormalainen ja kaupunkikehitysjohtaja Kari Setälä. Kaupunginjohtaja Tuija Telén hoiti oman työnsä ohessa elinvoiman toimialajohtajan töitä. Talousjohtajana toimii Jaana Niemelä.

2 HENKILÖSTÖRAKENNE

Karkkilan kaupungin palveluksessa oli 31.12.2020 yhteensä 326 henkilöä, kun vuonna 2019 henkilömäärä oli 335 henkilöä. Työntekijämäärä väheni vuodessa yhdeksällä henkilöllä. Vuoden 2020 työntekijöistä vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 243 henkilöä (74,5 %) ja määräaikaissä työsuhteessa 83 henkilöä (25,5 %). Vuoden 2019 työntekijöistä vakituisia henkilöitä oli 244 (72,8 %) ja määräaikaisia henkilöitä 91 (27,2 %).

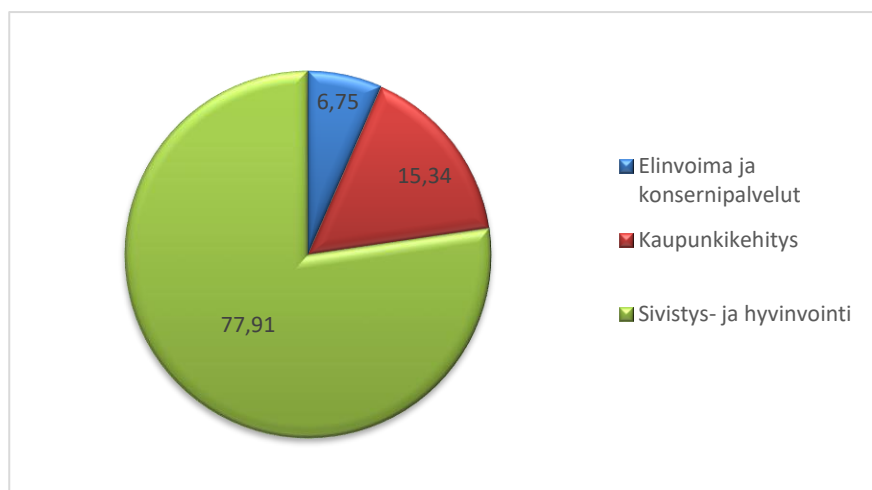
TAULUKKO 1. Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

Henkilöstömäärä	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Elinvoima ja konsernipalvelut	16	15	6	7	22	22
Kaupunkikehitys	41	47	13	10	54	50
Sivistys- ja hyvinvointi	187	181	72	66	259	254
YHTEENSÄ	244	243	91	83	335	326

Määräaikaisten henkilöiden lukumäärä sisältää palkkatuella (työllistetyt ja harjoittelijat) ja oppisopimuksella työskentelevät, sekä muut pitkäaikaiset sijaiset (vanhempain-, vuorottelu- ja opintovapaa), mutta ei työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia. Työväenopistossa työskenteli 39 tuntiopettajaa. Työllistettyjä kaupungissa työskenteli vuoden lopussa 17 henkilöä. Yhden vakinaisen palvelussuhteessa olevan sijaisuutta voi hoitaa useampi henkilö.

Vuonna 2020 täydestä vuosityöajasta tehtyä työaikaa oli 82 prosenttia ja vuonna 2019 vastaava luku on 84 prosenttia. Luku on suuntaa antava järjestelmävaihdoksen vuoksi.

Tilastokeskuksen kuntasektorin uusimman tilaston mukaan vuonna 2019 kunta-alalla työskentelevistä henkilöistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 77 prosenttia.



KUVA 3. Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

Koko kaupungin henkilöstöstä (vakinaiset ja määräaikaisten) eniten työntekijöitä oli sivistys- ja hyvinvointi toimialalla 77,91 prosenttia. Kaupunkikehitys toimialalla henkilöstöä oli 15,34 prosenttia ja elinvoiman toimialalla sekä konsernipalveluissa 6,75 prosenttia kokonaismäärään suhteutettuna.

2.1 Sukupuoli- ja ikäjakauma

Karkkilan kaupungin henkilöstöstä vuoden 2020 lopussa naisia oli 76,7 prosenttia ja miehiä 23,3 prosenttia. Vuonna 2019 sukupuolijakauma oli naisia 75,8 prosenttia ja miehiä 24,2 prosenttia. Naisten osuus henkilöstöstä nousi vuoden aikana hieman. Työmarkkinalaitoksen vuoden 2019 tilaston mukaan kunnan henkilöstöstä keskimäärin 80 prosenttia oli naisia. (Työmarkkinalaitoksen vuoden 2020 henkilöstötilastot eivät ole vielä saatavilla.)

Sukupuolijakauma palvelussuhteen mukaan on kuvattu alla olevassa taulukossa.

TAULUKKO 2. Sukupuolijakauma 31.12.2020 (työväenopiston tuntiopettajat eivät ole mukana laskennassa)

Palvelussuhteen luonne	N	M
vakainainen, pysyvä, toistaiseksi otettu	192	51
määräaikainen virka tai työsuhte	50	16
työllistetyt	10	7
YHTEENSÄ	252	74

Karkkilan kaupungin koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 45,3 vuotta, kun se vuonna 2019 oli 45,6 vuotta. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,1 vuotta vuonna 2020 ja 49,2 vuotta vuonna 2019.

Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä vuonna 2020 oli 40 vuotta, kun vuonna 2019 se oli 41 vuotta. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on laskenut 4,3 prosenttia vuodesta 2019.

TAULUKKO 3. Ikäjakauma/vakinaiset 2019–2020

Ikähaitari	2019	2020
alle 30	19	16
30–39	43	46
40–49	72	70
50–59	76	73
60–	34	38

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan vuonna 2019 kuntien koko henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta. Näistä vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,8 vuotta ja määräaikaisten 39,1 vuotta.

Karkkilassa suurin osa (22,4 %) vakinaisista työntekijöistä kuuluu ikäryhmään 50–59-vuotiaat samoin kuin edellisvuonna. Ikäryhmään 40–49-vuotiaat, kuuluu 21,5 prosenttia henkilöstöstä.

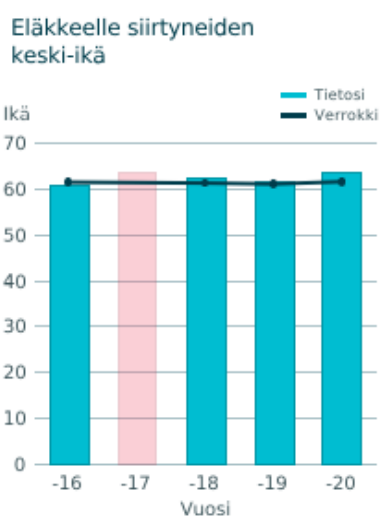
2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2020 aikana vakinaisia työ- tai virkasuhteita päättyi 22, joista 9 eläköitymiseen. Vakinaiseen palvelussuhteeseen tulleita oli yhteensä 22. Vaihtuvuusprosentti oli 9,0 % kun se vuonna 2019 oli 11,5 %. Prosentti laskettiin suhteuttamalla lopettaneiden ja aloittaneiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Syitä irtisanoutumiseen olivat mm; paremmat haasteet uudella työnantajalla, ristiriitatilanteet työyhteisössä, eläköityminen, esimiehen taholta epäasiallinen kohtelu, irtisanoutuminen koeajalla sekä poliittisten päättäjien luottamuspuola virkamiehen toimintaan.

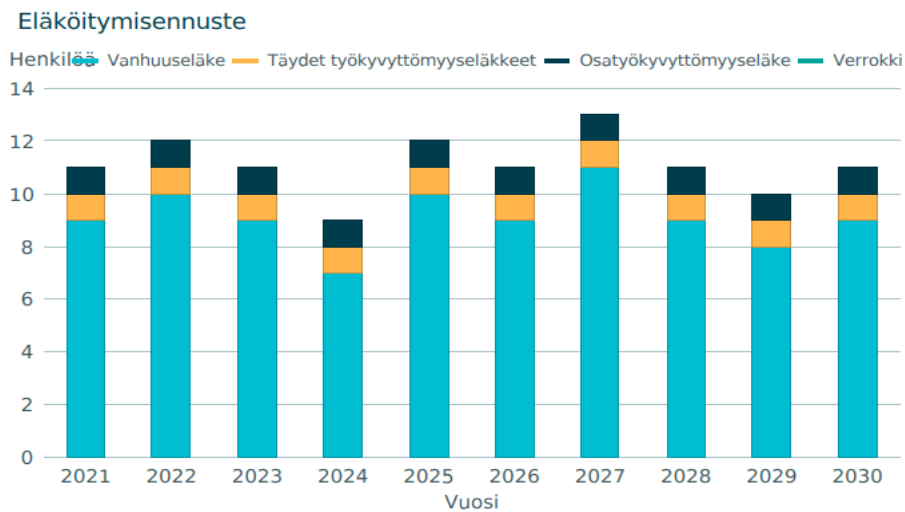
2.3 Eläköityminen

Vuonna 2020 siirtyi eläkkeelle 9 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,2 vuotta.



KUVA 4. KEVA: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

Alla olevassa kuvassa on henkilömäärät, jotka ovat eläkeiässä kyseisenä vuotena. Henkilöiden tarkkaa eläkeikää ei voida arvioida johtuen eläkejärjestelmän joustavuudesta.



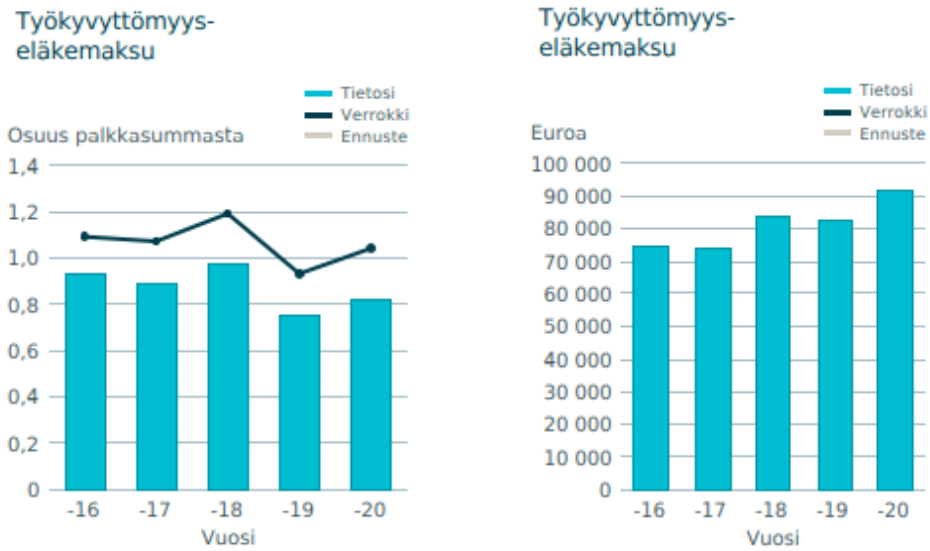
KUVA 5. KEVA: Eläkeiän saavuttanut henkilöstö 2021–2030

Seuraavissa taulukoissa on kuvattu työkyvyttömyyseläkemaksun ja eläkeperusteisen maksun määrät vuodelta 2020. Näihin maksuihin työnantaja voi vaikuttaa omilla työssä jatkamisen tukemistoimenpiteillään. Jokainen uusi täysi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle kymmeniä tuhansia euroja.

TAULUKKO 4. Työkyvyttömyyseläke ja eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2020

	eurot	% -osuus palkkakustannuksista
Työkyvyttömyyseläkemaksu	91 915	0,60
Eläkemenoperusteinen maksu	3 026 707	ei lasketa

Kuvassa 6 esitetään työkyvyttömyyseläkemaksun prosentti ja toteutunut euromäärä.



KUVA 6. KEVA: työkyvyttömyyseläkemaksu

Kuvassa 6 on Karkkilan kaupungin varhe-maksun vastaavat summat vuoteen 2018 saakka. Varhe-maksu poistui vuoden 2019 alusta (KEVA 2021).

3 HENKILÖTYÖVUODET JA TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

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 vastaavaksi. Tehty työaika lasketaan teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähentämällä lomat, terveysperusteiset poissaolot, perhevapaat, koulutuspoissaolot ja muut palkalliset sekä palkattomat poissaolot.

Kaupungin talous- ja henkilöstöpalveluiden tuottaminen on siirtynyt Sarastia Oy:ltä Monetra Pirkanmaa Oy:lle 1.10.2020 alkaen. Raportointijärjestelmän vaihdoksesta johtuen tämän kappaleen taulukoista puuttuu tietoja ajalta ennen järjestelmävaihdosta. Lyhyet palvelussuhteet, jotka ovat päättyneet ennen 30.9.2020 eivät ole siirtyneet uuteen järjestelmään. Tästä johtuen henkilötyövuodet eivät vastaa vuoden 2020 todellisia lukuja.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilötyövuosien jakautuminen toimialoittain vuosina 2018–2020. Luvut kertovat koko vuoden tilanteen.

TAULUKKO 5. Henkilötyövuodet toimialoittain 2018–2020

Toimiala	2018	2019	2020
Kaupunkikehitys	48,35	53,76	47,47
Sivistys- ja hyvinvointi	239,34	251,56	206,11
Elinvoima ja konsernipalvelut	17,38	20,08	19,02
	305,07	325,40	272,61

3.1 Teoreettinen työaika

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 koskeissa luvuissa järjestelmäteknisistä syistä.

Raportointijärjestelmän muutoksen takia taulukosta puuttuu tietoja ajalta ennen järjestelmävaihdosta. Lyhyet palvelussuhteet, jotka ovat päättyneet ennen 30.9.2020 eivät ole siirtyneet uuteen järjestelmään. Tästä johtuen henkilötöyvuodet eivät vastaa vuoden 2020 todellisia lukuja.

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

TAULUKKO 6. Työajan jakautuminen

	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	euroa	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	72 163	100	9 404 824,33 €	100
Vuosilomat	5 944	8,24	642 993,21 €	6,84
Terveysperusteiset poissaolot	3 897	5,40	197 314,67 €	2,10
Perhevapaat	974	1,35	28 247,14 €	0,30
Koulutus	148	0,21	13 128,70 €	0,14
Muut palkalliset poissaolot	227	0,31	17 367,27 €	0,18
Muut palkattomat poissaolot	1 983	2,75		
Vapaana annetut työaikakorvaukset	ei saatavilla			
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt			21 185,03 €	0,23
Tehty vuosityöaika	58 990	81,75	8 526 958,37 €	90,67

Vuonna 2019 täydestä vuosityöajasta tehtyä työaikaa oli 84 prosenttia ja vuonna 2020 vastaava luku on 82 prosenttia. Vuonna 2019 terveysperusteisten poissaolojen kustannukset olivat 265 125 euroa ja tarkasteluvuonna 197 314 euroa. Osa terveysperusteisista poissaoloista ovat olleet palkattomia poissaolojen pitkäaikaisuudesta johtuen.

3.2 Terveysperusteiset poissaolot

Koronapandemian vaikutuksia sairauspoissaoloihin voidaan tarkastella vuonna 2021, kun vuoden 2020 sairauspoissaolotiedot ovat käytettävissä. (<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/sairauspoissaolot-vahenivat-2019>)

Jokainen kaupungin työntekijä oli vuonna 2020 keskimäärin 10,98 työpäivää poissa sairauden tai lapsen sairauden vuoksi, kun työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia ei huomioida laskennassa. Uusimman valtakunnallisen tilaston mukaan, kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5

päivää. Vaikka sairauspoissaolot kääntyivät laskuun, eivät ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa ole kaventuneet. Tiedot perustuvat Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimukseen. (KT 26.5.2020)

Vuoden 2020 aikana Karkkilan kaupungin työntekijät olivat poissa töistä oman sairauden tai lapsen sairauden vuoksi yhteensä 3 579 työpäivää (v.2019: 2 918 työpäivää). Sairauspäivien lukumäärä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 661 työpäivää (laskennassa ei ole mukana työ- tai työmatkatapaturmista johtuvia poissaoloja).

TAULUKKO 7. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2020

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	Työpäivinä	Työpäivinä	Työpäivinä
	1.1.-30.9.2020		1.10.-31.12.2020	1.1.-31.12.2020
Sairausloma	2581	1993	1 131	
Palkaton sairausloma	458	273	-	
Lapsen sairaus	135	129	52	
Palkaton lapsen sairaus	1	1	-	
Yhteensä	3 175	2396	1 183	3 579
Keskimäärin/henkilötyövuosi	9,74	7,35	3,63	10,98
Työtapaturmat	32	23	2	
Kelan palkaton kuntoutus	410	220	-	-
Poissaolot yhteensä	3 617	2639	1 185	3 824

Prosentuaalinen osuus työajasta on laskettu vertaamalla poissaolotyöpäiviä henkilöstömäärään ja koko viime vuoden työpäivien määrään.

Keski-Uudenmaan työterveyshuollon tuottaman diagnoosiluokitusaineiston perusteella määrällisesti eniten sairauspoissaolopäiviä vuonna 2020 Karkkilan henkilöstön keskuudessa aiheuttivat mielenterveyden ja käytäytymisen häiriöt 39,4 % (v.2019 37,8 %), toiseksi eniten tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet 19,5 % (v.2019 29,7 %), ja kolmanneksi eniten vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset 16,6 % (v.2019 11,3 %). Mielenterveyden häiriöt pitävät sisällään mm. mielialahäiriöt, stressiin liittyvät häiriöt sekä lääkkeiden ja päihteiden käytön aiheuttamat oireyhtymät ja häiriöt.

Työterveyshuollon asiantuntijoiden kertoman mukaan, vuonna 2020 koronapandemia madalsi sairauspoissaolokynnystä ja myös pidensi poissaolon kestoja.

4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET JA -INVESTOINNIT

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Kaupungin henkilöstökulut nousivat kokonaisuudessaan 1,61 % prosenttia vuoteen 2019 verrattuna.

Palkkojen ja palkkioiden nousua selittää osaksi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräämä yleiskorotus 1.8.2020 lukien. Tehtäväkohtaisia palkkoja tai siihen rinnastettavia kuukausipalkkoja sekä henkilökohtaisia lisiä korotettiin vähintään 1,22 % (KVTES 2020- 2021).

Kuntatyönantajan sosiaalivakuutusmaksuprosentit (henkilösivukulut) annetaan ja lasketaan työnantajalle vuosittain. Näitä maksuja ovat sairausvakuutusmaksu (1,34 %), työttömyysvakuutusmaksu (1,48 %), KEVA:n palkkaperusteinen eläkemaksu (KuEL 17,04 % ja VaEL 17,25 %), tapaturmavakuutusmaksu (0,19 %) sekä taloudellisen tuen maksu (0,03 %). Vuoteen 2019 nähden tarkasteluvuonna sairausvakuutusmaksu on noussut 0,57% ja tapaturmavakuutusmaksu on noussut 0,05 %.

4.1 Henkilöstökustannukset

TAULUKKO 8. Henkilöstökustannukset vuonna 2020

	TP 2019	MTA 2020	TP 2020	Muutos % TP 2019-2020
Palkat ja palkkiot	11 208 325	11 925 392	11 364 988	1,40 %
Henkilösivukulut	3 430 301	3 456 139	3 483 327	1,55 %
Eläkekulut	3 090 419	3 046 199	3 099 682	0,30 %
Muut henkilösivukulut	339 883	409 940	383 645	12,88 %
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	-104 331	-1 000	-64 364	-38,31 %
Yhteensä	14 534 296	15 380 531	14 783 950	1,72 %
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	15 551	0	150	-99,04 %
Palkat ja palkkiot	12 941	0	125	-99,03 %
Henkilösivukulut	2 610	0	25	-99,04 %
Eläkekulut	2 261	0	21	-99,06 %
Muut henkilösivukulut	349	0	4	-98,93 %
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	14 549 847	15 380 531	14 784 101	1,61 %

Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstöinvestointeja. Koulutusinvestoinnit ovat vähentyneet merkittävästi vuoteen 2019 verrattuna.

TAULUKKO 9. Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2020

Henkilöstöinvestoinnit	€	Muutos % ed. vuoteen
Työterveyshuolto, netto	62 628	7 %
Koulutus	35 473	-48 %
Muut yhteensä (tyhyraha ja ePassi)	49 468	36 %
YHTEENSÄ	147 570	4 %

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

Taulukon 9. ePassi kuluissa on mukana palvelumaksuja yms. ja luku eroaa tästä syystä kappaleessa 6.2 olevasta summasta, joka perustuu käyttöön.

4.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuoltosopimus kattaa lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) ja lisäksi muun terveydenhoidon sekä työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon (korvausluokka II) ja tarvittaessa erikoislääkäritasoiset palvelut. Vuoden 2020 kustannukset olivat 124 904 euroa, kun ne edellisvuonna olivat 116 211 euroa. Keski-Uudenmaan työterveyshuollon maksut ovat pysyneet samana.

Työterveyshuollon kustannuksissa vuodet vaihtelevat toiminnan ja tapahtumien osalta keskenään. Vuonna 2020 on ollut paljon työpaikoille suuntautuvaa luokan 1 toimintaa (kaupungin talo, Nyhkälän kaksi tulipalaa, varhaiskasvatuksen tilanne ym.) ja se näkyy painotuksena Kela 1. korvausluokassa. Koronapandemia on myös tuonut omat lisähaasteensa ja vaikka hengitystieinfektiot on rajattu pois vuoden 2020 luvuista, neuvontaa, ohjausta ja etävastaanottoja on tullut tilalle. Tämän vuoksi alla löytyy vertailutiedot vuosilta 2018–2020 jolloin lukijan on helpompi tulkita vaihtelua:

Kustannukset:

v.2018 yht. 131 559,51 (josta Kela lka I 62 687,87 ja Kela lka II 68 871,64)

v.2019 yht. 116 211,31 (josta Kela lka I 53 971,86 ja Kela lka II 62 239,45)

v.2020 yht. 124 904,35 (josta Kela lka I 65 785,82 ja Kela lka II 59 118,53)

Sairauspoissaolot, kolme suurinta diagnoosiluokkaa:

1.1.2020-31.12.2020 (tästä puuttuvat ulkopuoliset sairauslomat kesäkuusta 2020 alkaen)

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 39.4 %

Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 19.5 %

Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset 16.6 %

1.1.2019-31.12.2019:

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 37.8 %

Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 29.7 %

Hengityselinten sairaudet 11.3 %

1.1.2018-31.12.2018:

Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 37.1 %

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 20.1 %

Hengityselinten sairaudet 18.2 %

Vuonna 2020 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon piiriin lukeutuvan yksilön neuvonta- ja ohjauskäyntejä (lääkäri, terveydenhoitaja, fysioterapeutti tai psykologi) toteutettiin 194 kappaletta, joista etäkäynteinä toteutui 27. Sairaanhoidokäyntejä kertyi yhteensä 869, joista etäkäynteinä 3 (vuonna 2019: 534 kertaa), mukaan luettuna käynnit lääkärillä 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 sairauspoissaoloseuraanta sekä varhaisen tuen toimintatavat. Työterveyshuollolla on edustus työsuojelutoimikunnassa sekä tyhy- ja sisäilmaryhmissä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain työsuojelutoimikunnassa.

5 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 henkilöstöstä oman alaisensa eli esimiehen esittelystä. Enintään vuoden palvelussuhteeseen valinnan tekee lähiesimies kuultuaan lähintä ylemmää esimiestä. Talousjohtaja (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 2020 hallintosäännön mukaisesti suoritettut rekrytoinnit.

TAULUKKO 10. Hallintosäännön mukaiset rekrytoinnit 2020

Virka/tehtävä	Määrä
ruokapalvelutyöntekijä	1
vastaava kuraattori	1
luokanopettajan virka, määräaikainen	9
erityisluokanopettajan virka, määräaikainen	6
erityisopettaja, virka	1
lehtori	1
työväenopiston rehtori	1
liikuntakoordinaattori, vakinaistaminen	1
maahanmuuttokoordinaattori, vakinaistaminen	1
AVI- tekniikko, vakinaistaminen	1
henkilöstösihteeri, sijaisuus	1
varhaiskasvatusjohtaja	1
varhaiskasvatuksen koordinoiva erityisopettaja, määräaikaisuus	1
varhaiskasvatuksen opettaja	4
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2
laitoshuoltaja- ravitsemistytöntekijä	1
liikuntapaikkojen hoitaja, vakinaistettu	1
koulusihteeri	1
koulunkäyntiavustaja, määräaikaisuus	29
työnohjaaja	1
etsivä nuorisotyöntekijä	1
etsivä nuorisotyöntekijä, määräaikaisuus	1
talousjohtaja	1
taloussihteeri	1
kirjastonjohtaja, sijaisuus	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. Karkkilan kaupungissa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka päivitetään tarpeen mukaan vuosittain.

Koronapandemian ilmaannuttua, henkilöstöä ja esimiehiä pyrittiin ohjeistamaan muuttuvassa arjessa mahdollisimman reaaliaikaisesti. Hallinto- ja poikkeusolojen johtoryhmässä henkilöstöohjeita laadittiin ja päivitettiin Suomen hallitukselta tulevien säännösten ja suositusten mukaisesti. Myös henkilöstöviestintää tehostettiin.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu henkilöstön osallistuminen erilaisiin koulutuksiin vuonna 2020.

TAULUKKO 11. Henkilöstön kouluttautuminen vuonna 2020

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Koulutuspäiviä
1. Ammatillinen henkilöstökoulutus	89	175
2. Luottamusmieskoulutus	3	8
3. Opintovapaalla oleva henkilöstö	4	530
4. Yhteensä	96	713

Koulutuskustannukset olivat vuonna 2020 yhteensä 35 473 euroa. Osaamisen kehittämisen investointeihin lasketaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset), mutta ei käytetyn työajan palkkoja. Opettajien osalta veso-päivät (kolme koulutus-/kehittämispäivää) toteutuivat vuonna 2020 virkaehtosopimuksen mukaisesti. Esimiehille ja valmistelijoille ostettiin Hallintoakatemiaa vi-
ranhaltijapäätösten ABC-koulutus. Kaupungin päihdeohjelma päivitettiin, jonka yhteydessä henkilöstölle sekä pääluottamusmiehille ostettiin asiantuntijaluento aiheesta. Henkilöstö osallistui mahdollisuuksien mukaan ilmaisiin ammattiaan tukeviin koulutuksiin.

Kuntatyönantajien ja kunnallisten keskusjärjestöjen koulutussuosituksen mukaan henkilöstön kehittämistoimintaan tulisi käyttää 1 prosentti henkilöstön palkkasummasta, mukaan lukien myös käytetyn työajan palkat. Karkkilan kaupungissa vuonna 2020 koulutuksiin käytetyn työajan palkat olivat keskimäärin 23 849 euroa. Osaamisen kehittämiseen käytetty prosenttiluku oli 0,40 prosenttia (2019: 0,75) palkkasummasta.

7 TYÖHYVINVOINTI JA –TYÖSUOJELU

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 2020. Syksyllä 2018 aloitettiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä henkisen työkyvyn tuen ryhmä sivistystoimen henkilöstölle, joka jatkui myös vuonna 2020. 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.

7.1 Työsuojelu

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

Toimintasuunnitelman mukaisia työpaikkakäyntejä on suoritettu 6 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 Nyhkälän koulun velu-luokkaan 27.02.2020, Ruukinpajalle 10.09.2020, vesi- ja jätevesilaitoksen yksiköihin 24.09.2020, Tuorilan esikouluun 29.10.2020, liikuntapalveluihin 13.11.2020 ja keskuskeittiölle 26.11.2020.

TAULUKKO 12. Työsuojelun ennakoivat mittarit

	2017	2018	2019	2020
Läheltä piti -ilmoitusten määrä (kpl)	89	92	113	80
Työtapaturmat yhteensä (kpl)	10	17	21	18
Työpaikkatapaturmat (kpl)	8	16	17	16
Työmatkatapaturmat (kpl)	2	1	4	2
Ammattitaudit (kpl)	0	0	0	0
Työtapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivät	27	78	33	25
Työpaikkakäynnit / -selvitys/kpl	10	7	5	6
Vaarojen arviointien määrä/kpl	11	13	6	8
Työsuojelun viranomaistarkastus AVI	0	8	1	0
Työsuojelutoimikunnan kokoukset/kpl	4	4	4	4
Sisäilmaryhmän kokoukset/kpl	5	6	5	5
Tyhy-ryhmän kokoukset/kpl	4	4	4	4
Ensiapukoulutusten määrä/kpl	1	1	1	0
Ensiapukoulutukseen osallistuneiden määrä/hlö	11	3	14	0

Vaarojen kartoitusta ja riskiarviointia tehtiin niin ikään kahdeksaan kohteeseen. Asiakirjat käsiteltiin työpaikkakäyntien yhteydessä. Riskiarvioinnin perusteella tarvittaessa tarkasteltiin myös työyksikön kemikaaliluetteloinnin tarvetta. Korona-ajan riskitekijöitä arvioitiin 12 työkohteessa.

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 ei tehty Karkkilan kaupungille vuonna 2020.

Työturvallisuuslakiin perustuvia työnantajan huolehtimisvelvoitteisia turvallisuusilmoituksia ns. läheltä piti-ilmoituksia on tullut Karkkilasta 80 kpl. Näitä on ollut mm. väkivalta – ja uhkatilanteet työpaikoilla, työmatkoilla liukastumiset ja kompastuminen työpaikalla. Työtapaturmia sattui 18, joista kaksi tapahtui työmatkalla.

Moniammatillinen sisäilmaryhmä on kokoontunut vuoden 2020 aikana 5 kertaa. Sisäilmaryhmään kuuluvat edustajat tilapalveluista, terveysvalvonnasta, työsuojelusta, työterveyshuollosta, puhdistuspalveluista sekä työryhmän puheenjohtajana toimiva terveystarkastaja.

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 yksiköitten 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 75 € jo-kaista osallistujaa kohden. Toimintaan voi käyttää neljä tuntia työaikaa. Vuonna 2020 TYHY- päivää vietti 11 työyhteisöä ja osallistujia oli yhteensä 216 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 2020 yhteensä viisi kertaa.

Liikunnan edistämiseen ja virkistäytymiseen kulttuurin parissa henkilöstöllä on mahdollisuus ePassi-palveluun, jonka 76,6 % henkilöstöstä oli ottanut käyttöönsä. ePassin käyttösumma nousi 1.1.2020 alkaen 100 €:sta 125 €:on. Vuonna 2020 ePassia käytti 250 henkilöä. Käyttökertoja vuonna 2020 oli 1144 kpl. Työnantajan osuus oli 54 974 euroa, josta käytettiin sporttietuna 13 668 euroa ja kulttuurietuna 5 899 euroa. Uutena etuna käyttöön tuli Flex-etu, josta muodostui kaupungille 27 487 euron kulut. Lisäksi henkilöstöllä oli käytös-sään maksuton kuntosali ohjauksineen, maksutonta ryhmäliikuntaa ja palloiluvuoroja. Ryhmäliikuntaa oli tar-jolla monipuolisesti kehonhallinnasta kuntopiiriin.

Karkkila liikkeelle -hanke on päättynyt, mutta henkilöstön liikuntaa huomioidaan myös parhaillaan käynnissä olevassa Puusku-tusta päivään -hankkeessa. Karkkila liikkeelle -hankkeen tuloksena vakiintuneita toimintoja henkilöstön liikkumisen edistämiseen ovat; aktiivinen tiedottaminen liikunta-asioista; (some, sähköposti, Kantri), liikuntatiedote 2 kertaa vuodessa, Liikuntapalveluiden liikuntaryhmät pysyvät maksuttomina henki-löstölle, henkilöstön liikuntaneuvonta yhteistyössä työterveyden kanssa, vähän liikkuvan henkilöstön pien-ryhmätoiminta, testejä, tapahtumia ja valtakunnallisiin liikuntatapahtumiin osallistumisia vuosittain.

7.3 Kaupungin henkilöstölle kohdennettu työhyvinvointikysely

Tammi-helmikuussa 2020 toteutettiin koko kaupungin henkilöstölle työhyvinvointikysely. Työhyvinvointikyselyllä kartoitettiin työntekijöiden näkemyksiä organisaation toimivuudesta ja työpaikan ilmapiiristä. Kysely jaettiin yksilöä, työyhteisöä ja johtajuutta koskeviin osuuksiin. Edellisen kerran kysely oli toteutettu vuonna 2017. Tuolloin vastausprosentti oli 66,2 prosenttia koko henkilöstöstä ja 2020 se oli 60,8 prosenttia.

Uusina kysymyksinä kyselyyn lisättiin kysymykset: *työyhteisössäni ei esiinny häirintää, epäasiallista kohtelua, sukupuolista häirintää tai ahdistelua (KA 4,41) ja esimieheni puuttuu esille tulleeeseen epäasialliseen kohteluun tai häirintään (KA 4,11)*. Kaikkien vastausten yhteinen keskiarvo oli 3,9. Keskiarvot kaikkien kysymysten osalta olivat 3,1- 4,4 (asteikko 1=täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä) lukuun ottamatta kysymystä: *Minulla on mahdollisuuksia muihin tehtäviin siirtymiseen organisaatiossa (KA 2,8 KA 2,6 v. 2017)*. Tämän kysymyksen matalaa keskiarvoa voi selittää esimerkiksi organisaatiomme koko, resurssien määrä, koulutuksen puute tai taloudellinen tilanne. Työnkiertoa kaupunkitasolla tulee kehittää. Asia vaatii henkilöstöjohtamisen vahvistamista, toimialojen välistä avointa yhteistyötä sekä taloudellista panostamista.

Yleistä työtyytyväisyyttä mittaava kysymys sai eniten vastauksia kohtaan *melko hyvä*. Fyysisen ja psyykkisen työkyvyn kysymykseen eniten vastauksia saatiin numeroon yhdeksän (9) asteikolla, jossa numero 10 kuvaa erittäin hyvää työkykyä. (Kyselyn tulokset raportin liite 1.)

Kyselystä saatu palaute kertoo organisaation nykytilanteesta ja tuloksia hyödynnetään uusien toimintatapojen suunnittelussa ja kehittämisessä, erityisesti laadittaessa kaupungin työhyvinvointiohjelma vuosille 2020–2022. Kyselyn tulokset esiteltiin kaupunginhallitukselle sekä käsiteltiin kaupungin johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa. Työhyvinvointiryhmä työsti kaupunkitasoisen työhyvinvointiohjelman kyselyn tuloksista, joka valmistui kesäkuussa 2020. Työryhmässä laadittu työhyvinvointiohjelma ei ole käynyt kaupunginhallituksen esittelyssä toistaiseksi.

7.4 Työterveyshuollon kohdentama työhyvinvointikysely Kaupungintalon henkilöstölle

Työterveyshuolto laati kohdistetun työhyvinvointikyselyn kaupungintalon henkilöstölle ja se toteutettiin kesä-heinäkuussa 2020. Kysely jaettiin 54 henkilölle joista 19 toimii esimiesasemassa. 2/3-osaa esimiehistä vastasi kyselyyn. Yhteensä kyselyyn vastasi 38 henkilöä (vastausprosentti oli 70 %).

Noin puolet vastaajista ilmoittivat kokevansa työmäärän liian suureksi. Lähes 2/3 ilmoitti työssään jatkuvista työntekeä häiritsevista keskeytyksistä (puhelimeen ja sähköpostiin vastaaminen). Työpaikan ilmapiirin ongelmia toi esille 2/3 vastaajista. Valtaosa ilmaisi saavansa tukea työssään. Vastaajista suurin osa toi esille yhteistyön eri tahojen kanssa sujuvan hyvin. 3/4 ilmoitti että muutoksista ilmoittaminen on huonoa. Puolet vastaajista ilmoitti, että heitä kuullaan heitä koskeissa päätöksentekoprosesseissa. Vähän yli puolet ilmaisi tyytyväisyyttään lähiesimiehen johtamiseen. 3/5 toi esiin ylimmän johdon ongelmia toiminnassa.

Työterveyshuolto linjasi kehittämistoimenpiteet, joita ovat johtamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpito. (Kyselyn tulokset raportin liite 2.)

7.5 Palkitseminen

Henkilöstöetujen (ePassi ja TYHY-raha) käyttöä kuvattiin edellisissä luvuissa. Karkkilan kaupungissa 20 vuoden palvelussuhteesta palkitaan lahjakortilla. 30- ja 40 vuoden palvelussuhdevuosista palkitaan lahjakortilla ja kahdella palkillisella 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 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.

Vuonna 2020 myönnettiin (2 kpl) 300 euron suuruista kertapalkkiota, kaupunkikehitystoimialalla toimivalle henkilölle ja sivistystoimessa toimivalle henkilölle, omaan työhön ja työyhteisöön liittyvästä innovaatiosta.

8 YHTEISTOIMINTA

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

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat vuonna 2020:

- Tuija Telén, kaupunginjohtaja
- Kari Setälä, kaupunkikehitysjohtaja
- Maarit Sihvonen, hallintopäällikkö, vt. konsernipalvelujohtaja
- Arto Jormalainen, sivistysjohtaja
- Milla Malmberg, työsuojelupäällikkö
- Pauliina Uurto, henkilöstöpäällikkö
- Mervi Pitkä, Super:n edustajana
- Marja-Liisa Länsimäki, Jyty, pääluottamusmies
- Mirja Salonen, JHL, pääluottamusmies
- Juho Oravala, JUKO/KTN, pääluottamusmies
- Markku Tikkanen, JUKO, pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu

YT-toimikunta kokoontui vuonna 2020 yhteensä 5 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. henkilöstöön, organisaatioon, työhyvinvointiin, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisöön liittyviä periaatteita sekä suunnitelmia. Yhteistyö pääluottamusmiesten ja työnantajan edustajien kesken on todettu olevan pääasiallisesti sujuvaa.



karkkila

högfors