

Liite Henkij 20.05.2015 § 18

## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2014

Kirkkonummen kunta



Yhteistoimintaryhmä 8.5.2015  
Henkilöstöjaosto 20.5.2015  
Kunnanhallitus  
Kunnanvaltuusto

## Sisällys

|  |    |
|--|----|
| 1. Johdanto .....  | 4  |
| 2. Henkilöstövoimavarojen arviointi johtamisessa ja kehittämisessä (viitekehys)..... | 5  |
| 3. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen .....   | 5  |
| 4. Kehittäminen .....  | 7  |
| 4.1 Luottamus ja yhteistyö .....   | 7  |
| 4.2 Innovointi ja tuloksellisuus .....   | 8  |
| 4.3 Osaava työvoima.....   | 8  |
| 4.4 Työhyvinvointi ja terveys.....   | 9  |
| 5. Henkilöstön aikaansaannoskyky .....   | 9  |
| 6. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin.....  | 9  |
| 7. Yhteismitalliset tunnusluvut .....  | 11 |
| 7.1 Henkilöstömäärä .....  | 11 |
| 7.2 Henkilötyövuosi .....  | 13 |
| 7.2.1 Sairauspoissaolojen seuranta ja varhainen välittäminen .....                   | 15 |
| 7.3 Työajan jakautuminen .....   | 15 |
| 7.3.1 Opettajien työajan jakautuma .....   | 15 |
| 7.4 Henkilöstön ikärakenne ja rekrytointi .....                                      | 16 |
| 7.4.1 Rekrytointi.....   | 17 |
| 7.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....  | 18 |
| 7.5.1 Koulutukset .....  | 18 |
| 7.6 Terveysperusteiset poissaolot .....  | 20 |
| 7.6.1 Työsuojelu ja työsuojelun toimintaohjelma .....                                | 22 |
| 7.6.2 Työtapaturmat ja läheltä piti-, uhka- ja vaaratilanneilmoitukset.....          | 23 |
| 7.6.3 Sisäilmatyöryhmä.....  | 25 |
| 7.7 Henkilöstön vaihtuvuus.....  | 25 |
| 7.7.1 Vaihtuvuus .....   | 26 |
| 7.8 Eläköityminen .....  | 27 |
| 7.8.1 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet.....                                       | 30 |
| 7.8.2 Eläkemaksut .....  | 30 |
| 7.9 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....                              | 30 |
| 7.10 Palkitseminen .....   | 30 |
| 7.10.1 Palkkaus .....  | 31 |
| 7.10.2 Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen.....                              | 32 |
| 8. Tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuden toteutuminen.....                      | 34 |
| 8.1 Tasapuolinen rekrytointipolitiikka .....   | 34 |
| 8.2 Samapalkkaisuus .....  | 35 |
| 8.3 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....                                    | 35 |
| 8.4 Äidinkieli .....   | 36 |
| 9. TILASTO-OSA .....   | 38 |

|  |    |
|--|----|
| 9.1 Henkilöstön keski-ikä.....   | 38 |
| 9.2 Sairauspoissaolot laskettuna vuoden keskimääräisen päätoimisen henkilöstömäärän mukaan, kalenteripäivinä. ....               | 38 |
| 9.3 Sairauspoissaolot toimialoittain keskimäärin per henkilö ja keskimääräinen päätoiminen henkilömäärä vuonna 2013 ja 2014..... | 38 |
| 9.4 Vuorotteluvapaalla vuosina 2006 - 2014 olleet, lukumäärä.....  | 39 |
| 9.5 Peruspalkat sopimusaloittain 2010 – 2014 Kirkkonummen kunta. ....  | 39 |
| 9.6 Kokonaisansiot sopimusaloittain 2010 – 2014 Kirkkonummen kunta. ....   | 39 |
| 9.7 Henkilötyövuodet toimialoittain (ilman opettajia) vuosina 2009 – 2014.....   | 40 |
| 9.8 Opettajatyövuodet vuosina 2009 – 2014.....   | 40 |
| 9.9 Työterveyshuollon tapahtumat ja kustannukset 2008 – 2014.....  | 40 |
| 9.10 Eläkepoistuma % 2012 – 2030 Kirkkonummen kunta. ....  | 40 |
| Liite 1. Henkilöstöstrategian toteutuminen vuonna 2014.....  | 41 |
| Liite 2. Kehittämishankkeiden lyhyt esittely vuonna 2014. ....   | 43 |

## 1. Johdanto

Vuotta 2014 väritti kunnan heikon taloudellisen tilan tuomat suuret säästötavoitteet. Kirkkonummen kunta vastasi tähän yhteistoimintamenettelyllä ja rakenteellisilla muutoksilla sekä näin ollen onnistui säästötavoitteissaan. Säästötavoitteeksi asetettiin 6 miljoonaa euroa ja 150 henkilötyövuoden vähentäminen. Yhteistoimintaneuvottelujen myötä saatiin noin sadan henkilötyövuoden ja 4 miljoonan euron säästövaikutukset vuoden 2014 aikana. Henkilöstötyöpanos pieneni yhteensä tavoitteen mukaisesti 150 henkilötyövuodella.

Tavoitteissa onnistumisena voidaan nähdä myös sairauslomien keskiarvon putoaminen edelleen 0,1 päivällä. Myös Varhemaksuja onnistuttiin vähentämään 31 000 eurolla vuodesta 2013, mitä voidaan tässä tilanteessa pitää saavutuksena. Säästöjen tavoittelemisen tuomien haasteiden myötä osaamisen kehittämisen tavoite 3 koulutuspäivää per työntekijä onnistui kuitenkin ainoastaan 24,1 prosentille henkilökunnasta. Henkilökunnan osaamisen kehittämiseen sekä kehityskeskustelujen toteutumiseen keskitytäänkin vuonna 2015 tavoitteiden mukaisesti.

Lokakuussa 2013 alkaneet yhteistoimintaneuvottelujen tulosten toteuttaminen aloitettiin heti tammikuussa 2014. Yhteistoimintamenettelyn syynä olivat taloudelliset, tuotannolliset ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt. Lomautusten myötä säästöjä saavutettiin miljoona euroa ja irtisanomisten kautta 1,130 miljoonaa euroa. Irtisanottujen kokonaismäärä oli 26 henkilöä. Irtisanottujen henkilöiden säästö määrä tulee vuonna 2015 täydellä teholla voimaan ja laskennallinen säästö sivukuluineen on yhteensä 3,46 miljoonaa euroa. Kun tähän summaan lisätään vielä poistetut henkilöstöetuudet n. 0,2 miljoonaa euroa sekä toimialojen kehittämistoimenpiteet, ollaan lähellä tavoitetta.

Edellisten toimien lisäksi tehtiin myös rakenteellisia muutoksia. Sivistystoimesta siirrettiin 17 päiväkotiapulaista yhdyskuntatekniikkaan. Lisäksi keskitettiin kirjaamotoiminta konsernihallintoon. Sivistystoimesta ja perusturvasta siirtyi kummastakin yksi henkilö uuteen kirjaamoon.

Säästötoimista huolimatta sairauslomien keskiarvo putosi edelleenkin 0,1 päivällä, 13,4 päivään (vuonna 2013 oli 13,5 sairauslomapäivää). Kunta10 keskimääräinen sairauslomapäivien lukumäärä oli 16,9 vuonna 2014. Henkilöstön työhyvinvointiin kohdistetut rahat jouduttiin myös poistamaan säästötalkoissa. Ainoastaan ergonomiaa parantavia välineitä oli mahdollisuus hankkia annetuilla määrärahoilla hakemusten perusteella.

Osaamisen kehittämisen tavoitteena oli 3 koulutuspäivää per työntekijä. Tavoitetta ei saavutettu ja moni sisäinen koulutus jouduttiin perumaan osanottajamäärän vähäisyyden takia. Esimiehet perustelivat tätä henkilöstön lomautuksilla ja työruuhkalla. Kolme koulutuspäivää eli 18 tuntia toteutui vain 24,1 prosentille henkilökunnasta.

Vaikka vuosi 2014 on ollut henkilöstölle raskas, on silti pystytty kehittämään kunnan toimintaa. Kaikilla toimialoilla toteutui uudistuksia ja kehittämishankkeita vuosina 2013 ja 2014.

Kiitän kaikkia teitä, jotka olette onnistuneet hoitamaan työnne ja jaksaneet venyä tiukkojen säästötavoitteiden keskellä. Onnistuimme yhdessä tavoitteiden saavuttamisessa ja tästä on hyvä jatkaa eteenpäin.

Henkilöstöjohtaja

## 2. Henkilöstövoimavarojen arviointi johtamisessa ja kehittämisessä (viitekehys)

Kirkkonummen kunnan henkilöstökertomus tehdään toisen kerran Kunnallisen työmarkkinalaitoksen (Kt) suositusmallin mukaisesti. Lisäksi Kirkkonummen kunta osallistui kokeilukuntana vertailutietokannan rakentamiseen.

Suositus tukee strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Suositus luo perustan kunnan omalle henkilöstöraportoinnille. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämis-toimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Tässä suosituksessa käytetään viitekehystä, jossa on sovellettu sekä Työterveyslaitoksen henkilöstötilinpäättömallia että henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta kuvaavia malleja. Katso kuva 1.

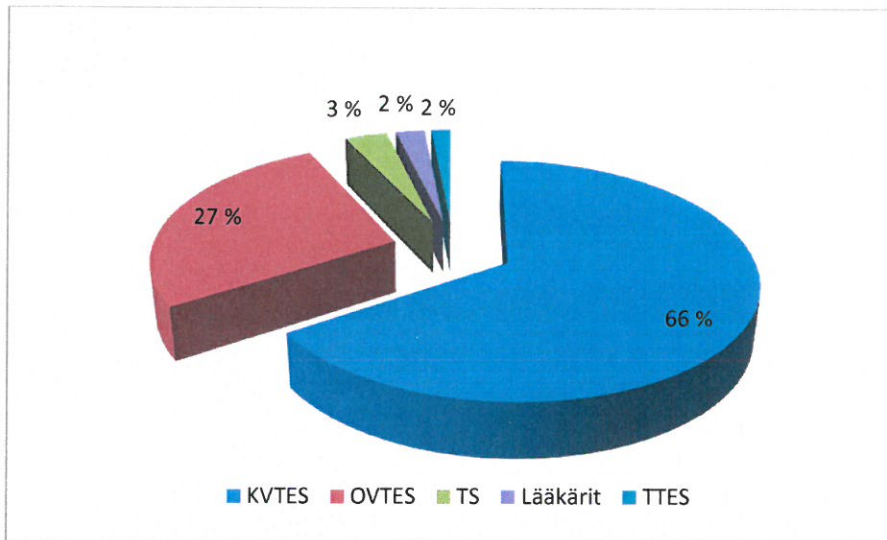


**Kuva 1.** Henkilöstövoimavarojen arvioinnin viitekehys (Lähde: Kt:n henkilöstövoimavarojen arviointi, Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen).

## 3. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Henkilöstöstrategia tuli voimaan keväällä 2014 ja se koskee loppua valtuustokautta. Tavoitteet saavutettiin 81,95 prosenttisesti (liite 1).

Valtaosa kunnan henkilöstöstä kuului KVTES:n piiriin, 66 %. Prosenttimäärät ovat säilyneet melkein samoina. Opetusalan (OVTES:n) osuus 27 %, samoin lääkärisopimuksen (LS:n) ja tuntitessiläisten (TTES:n) osuus. Teknisten sopimuksen (TS:n) osalta on tapahtunut yhden prosenttiyksikön lasku, 3 prosenttiin (kuva 2).



Kuva 2. Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2014.

Sopimuskauden tapahtumista keskeistä oli virka- ja työehtosopimuksen mukainen yleiskorotus, joka maksettiin 1.7.2014 lukien, KVTES:ssa 20 €/kk. Lisäksi tarkistettiin KVTES:n henkilökohtaisten lisän prosentit liitteittäin. Liitteisiin laitettiin taulukon 1 mukaisesti rahaa, jotta KVTES:n palkkaus luku 11. § 6. mom. pöytäkirjamerkinnän mukaisesti oli maksussa 1,3 %.

Taulukko 1. KVTES:n liitteiden euromäärät vuonna 1.7.2014 alkaen.

| KVTES liite                                | HKL %      | Jaettavat eurot |
|--|------------|-----------------|
| Liite 1, hallintohenkilöstö                | 1,3        | 0,00            |
| Liite 2, sivistystoimen henkilöstö         | 1,7        | 0,00            |
| Liite 3, terveydenhuollon henkilöstö       | 1,2        | 1 363,00        |
| Liite 4, sosiaalihuollon henkilöstö        | 1,3        | 260,00          |
| Liite 5, päivähoiton henkilöstö            | 1,3        | 1 203,00        |
| Liite 6, ruokapalveluhenkilöstö            | 1,7        | 0,00            |
| Liite 8, muu henkilöstö, siivoushenkilöstö | 1,7        | 0,00            |
| Ei hinn.                                   | 0,9        | 790,00          |
| PPH  | 1,1        | 95,00           |
| <b>Yhteensä</b>                            | <b>1,3</b> | <b>3 711,00</b> |

Muut virka- ja työehtosopimuksen mukaiset erät ovat taulukossa 2.

Taulukko 2. Vuoden 2014 sopimuskorotukset ja paikalliset järjestelyvaraerät.

| 1.7.2014                            | KVTES         | OVTES         | LS            | TS            | TTES          |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Yleiskorotus                        | 20 euroa      | 0,68 %        | ei            | 20 euroa      | 12-13 snt/h   |
| Paikallinen järjestelyerä           | ei            | ei            | ei            | ei            | ei            |
| Keskitetysti käytetty järjestelyerä | -             | -             | -             | -             | -             |
| <b>Sopimuskausi yht.</b>            | <b>4,46 %</b> | <b>4,46 %</b> | <b>4,46 %</b> | <b>4,46 %</b> | <b>4,46 %</b> |

#### 4. Kehittäminen

Työelämän kehittämisstrategian painopistealueet ovat innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, työhyvinvointi ja terveys sekä osaava työvoima.

Palvelutoiminnan järjestymisestä huolehtiminen lomautuksien ja irtisanomisten aikana oli keskeistä. Siitä huolimatta kaikki toimialat myös kehittivät toimintaansa. Hankkeita oli 54 kappaletta (37 kappaletta vuonna 2013) ja liitteessä 2 on hankkeiden lyhyt esittely. Kehittämistä on keskimääräisesti 9,2 kertaa henkilölukumäärä (2,4-kertainen vuonna 2013). Vuonna 2013 kaikki kehittämisprojektit eivät olleet kirjattuina.

**Taulukko 3.** Yhteenvedo toimialojen uudistuksista ja kehittämishankkeista vuosina 2013 ja 2014.

| Toimi-<br>ala   | Hanke<br>lkm<br>2013 | Henkilö-<br>määrä<br>2013 | Hanke<br>lkm<br>2014 | Henkilö-<br>määrä<br>2014 |
|-----------------|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| Kh yht.         | 3                    | 2 442                     | 9                    | 16 066                    |
| Pt yht.         | 26                   | 1 959                     | 32                   | 2 210                     |
| Sivi yht.       | 4                    | 1 139                     | 11                   | 2 383                     |
| Yk yht.         | 4                    | 114                       | 2                    | 540                       |
| <b>Yhteensä</b> | <b>37</b>            | <b>5 654</b>              | <b>54</b>            | <b>21 199</b>             |

##### 4.1 Luottamus ja yhteistyö

Päälouottamusmiesten kanssa on kokoonnuttu vähintään kaksi kertaa kuukaudessa lukuun ottamatta kesäkeskeytystä. Samalla tavoin työsuojelupäällikkö pitää noin kerran kuussa työsuojeluvaltuutettujen kanssa kokouksia.

Kunnan yhteistoimintamenettelyä ohjaa laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Ennen kuin työnantaja ratkaisee ko. lain 4 §:ssä tarkoitetun asian, työnantajan on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus koskee kaikkia kuntia. Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsuojelun yhteistoiminta työpaikoilla perustuu lainsäädäntöön ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan ja työntekijät yhteistoiminnassa ylläpitämään ja kehittämään työturvallisuutta ja työterveyttä työpaikoilla.

Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista ja niiden käsittelystä työnantajan ja työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa säädetään ns. työsuojelun valvontalaissa (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006).

Kirkkonummen kunnan yhteistoimintaryhmä toimii myös lakisääteisenä kunnan työsuojelutoimikuntana. Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana on kunnanjohtaja ja sihteerinä työsuojelupäällikkö. Työnantajan edustajina yhteistoimintaryhmään kuuluvat kaikki toimialajohtajat, henkilöstöjohtaja ja talousjohtaja. Henkilöstöä edustavat päälouottamusmiehet sekä työsuojeluvalluutetut.

Jokaisella kunnan toimialalla on oma yhteistoimintaryhmänsä, joka toimii myös toimialan työsuojelu-toimikuntana. Toimialojen yhteistoimintaryhmien puheenjohtajina toimivat ko. toimialajohtajat. Yhteistoimintaryhmien kokouksiin osallistuvat työnantajan edustajat, työntekijöiden edustajat sekä työsuojelun edustajat.

Kunnan yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden 2014 aikana 8 kertaa. Tavoitteena oli, että jokaisen toimialan yhteistoimintaryhmä kokoontuu vähintään 4 kertaa. Taulukossa 4 on yhteistoiminta-kokousten lukumäärät toimialoittain. Toimialojen työpaikkakokousten nimet vaihtelevat toimialoittain, mutta yhteistä niissä on se, että henkilöstö saa tuoda kokouksiin tarpeelliseksi katsomiaan asioita. Konsernihallinnolla on viikoittain työyhteisöpalaveri, jonne henkilöstö voi tuoda asioita käsiteltäväksi. Nämä maanantaipalaverit ovat poistaneet tarvetta yhteistoimintaryhmältä. Yhdyskuntatekniikassa tulosyksiköt pitävät säännöllisesti vähintään kuukauden välein työpaikkakokouksia, joista tehdään muistiot.

**Taulukko 4.** Yhteistoimintakokousten lukumäärät toimialoittain vuonna 2013 ja 2014.

| Toimiala            | 2013      | 2014      |
|---------------------|-----------|-----------|
| Konsernihallinto    | 4         | 3         |
| Perusturva          | 6         | 5         |
| Sivistystoimi       | 4         | 4         |
| Yhdyskuntatekniikka | 2         | 6         |
| Kunnan ytr          | 8         | 8         |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>24</b> | <b>26</b> |

#### 4.2 Innovointi ja tuloksellisuus

Yhdyskuntatekniikka ilmoitti, että heillä oli käynnissä erilaisten uusien toimintatapojen kokeilu. Vesihuoltolaitoksessa oli käynnissä tulospalkkiokokeilu, jonka perustella tuli maksuun 10 377 €, joka on 281,52 – 654,26 €/henkilö, riippuen poissaolojen määrästä. Tavoitteiden toteutuminen vuonna 2014 oli kokonaisuudessa 52,5 %.

#### 4.3 Osaava työvoima

Kunnan palkanlaskentaohjelmassa ei vielä ole kattavasti henkilöstön koulutustietoja. Vakinaisten henkilöstön osalta koulutustiedot ovat vain 517 henkilön osalta, joka vastaa noin kolmannesta henkilömäärästä. Näistä keskiasteen koulutus on 41,2 prosentilla (40,3 % v. 2013), alin korkea-asteen koulutus oli 7,4 prosentilla (0 % v. 2013), alempi korkeakouluasteen koulutus on 23,2 prosentilla (31,2 % v. 2013), ylempi korkeakouluasteen koulutus 27,8 % (28,1 % v. 2013) ja tutkijakoulutus 0,4 prosentilla (sama vuonna 2013). Koulutustasoindeksi yhteensä on 5,2 (5,1 vuonna 2013).

Alimmat koulutustasot, keskiasteen ja alin korkea-asteen koulutusten, henkilölukumäärä olivat kasvaneet ja korkeakouluasteiden henkilölukumäärät laskeneet.



#### 4.4 Työhyvinvointi ja terveys

Kirkkonummen kunnan työterveyshuoltopalvelut tuotti Terveystalo. Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuoltolakiin. Työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä ohjaa vuosittain laadittava toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelma laaditaan aina työterveyshuollon, kunnan työnantajaedustajan sekä työsuojelun yhteistyönä, ja se käsitellään kunnan yhteistoimintaryhmässä. Vuonna 2014 työterveyshuollon keskimääräinen kustannus kuukausitasolla per työntekijä oli 29,86 €/hlö/kk (31,70 €/hlö/kk vuonna 2013 ja 31,30 €/hlö/kk vuonna 2012).

Vuonna 2014 toteutettiin yhteensä 28 työpaikkaselvityskäyntiä. Työpaikkaselvityskäynnit ovat työterveyshuollon ennaltaehkäisevän ja lakisääteisen toiminnan perusta. Käyntien toteuttamistapaa kehitettiin Kirkkonummen kunnan ja työterveyshuoltopalvelut tuottavan Terveystalo Oy:n yhteistyönä, ja kehittämistyön tuloksena valmistui yhteisesti käyttöön otettu toimintaohje. Työpaikkakäyntien kokonaisvaltaista ennaltaehkäisevää näkökulmaa toteutettiin terveystietokyselyllä, joka lähetettiin jokaiselle työpaikkaselvityskäyntikohteessa työskentelevälle työntekijälle. Terveyskyselyn perusteella jokainen sai henkilökohtaisen, luottamuksellisen raportin omasta terveydentilastaan mahdollisine jatkotoimenpideohjeineen. Vain kolmen yksikön esimies sai koko työyhteisöään koskevan yhteenvetopalautteen ilman tunnistetietoja, koska rajana pidettiin 20 henkilön vastausmäärää. Yksiköt olivat Lehmuskartano, Kirkkoharjun koulu ja Veikkolan koulu.

#### 5. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön aikaansaannoskyvyn kannalta olennaisimpia tunnuslukuja ja niissä tapahtuneita muutoksia verrattuna aikaisempiin vuosiin. Näin pystytään myös arvioimaan henkilöstöön kohdistuneiden kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia.

Suosituksen mukaan työelämän laatua ja työhyvinvointia kuvaavia tunnuslukuja kerätään kuntaorganisaatioissa henkilöstökyselyillä. Koska vuonna 2013 oli irtisanomisia ja lomautuksia, henkilöstöjaosto päätti, että vuonna 2014 ei tehdä työhyvinvointikyselyä. Henkilöstön aikaansaannoskyvystä saadaan määrällistä ja laadullista tietoa henkilöstökyselyiden lisäksi mm. työterveyshuollon raporteista ja kehityskeskusteluista.

Kyselyjen perusteella viime vuoden tulos- ja kehityskeskusteluprosentti oli 53,61 % (vastanneiden suorat alaiset; taulukko 5). Vastausprosentti kyselyihin oli alhainen. Vuonna 2013 vastaavana aikana prosenttimäärä oli 72,1 %. Asiasta muistutettiin useissa esimieskirjeessä esimiehiä. Tällä kertaa vuonna 2014 lopussa tehty kysely oli ilman tunnistetietoja ja siksi ei saada jakoa toimialoittain.

**Taulukko 5.** Käytyjen kehityskeskustelujen lukumäärä.

| Tulos- ja kehityskeskustelu% | v. 2012 | v. 2013 | v. 2014 |
|------------------------------|---------|---------|---------|
| Yht.                         | 77,2 %  | 72,1 %  | 53,6 %  |

#### 6. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa.

Asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun sekä kunnan talouteen vaikuttaa ratkaisevasti, miten kunnassa on onnistuttu henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä, toimintaprosessien ja -tapojen kehittämisessä sekä asiakaskohtaamisten parantamisessa. Vaikuttavuuden toteutuminen voi riippua useiden toimialojen ja organisaatiotasojen toiminnasta. Taloudelliset vaikutukset näkyvät esimerkiksi eläkekustannuksissa, sairauspoissaoloissa sekä tapaturma- ja vaihtuvuuskustannuksissa. Osa taloudellisista vaikutuksista on heti todennettavissa ja osa vasta pitkän ajan kuluttua.

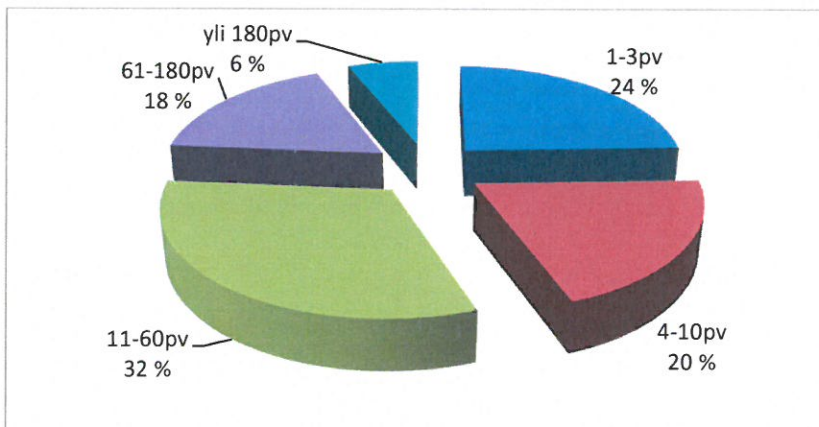
#### Sairauspoissaolot

Henkilöä kohden laskettuna poissaoloja oli vuonna 2014 keskimäärin 13,4 (vuonna 2013 keskimäärin 13,5 ja vuonna 2012 keskimäärin 14,5 kalenteripäivää; taulukko 6). Luvut on laskettu keskimääräisen päätoimisen henkilöstömäärän mukaan. Sairauspoissaolot vaihtelivat suuresti ammatti- ja ikäryhmittäin.

**Taulukko 6.** Sairauspoissaolot: laskettuna vuoden keskimääräisen päätoimisen henkilöstömäärän mukaan, kalenteripäivinä.

|                           | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Sairauspoissaolot/henkilö | 17,1 | 16,5 | 14,5 | 13,5 | 13,4 |
| Vakinaiset                | 17,6 | 18,0 | 15,2 | 14,1 | 13,6 |
| Määräaikaiset             | 15,0 | 11,4 | 12,4 | 10,9 | 12,1 |

Kuvassa 3 oli tapahtunut muutoksia: 1 - 3 päivän sairauspoissaolot (oma ilmoitus) olivat laskeneet yhdellä prosentilla (25 % vuonna 2013). Luku 24 % on edelleen korkea ja tämän luvun pienentäminen vaatii esimiestyötä varhaisen välittämisen keskustelumallilla. 4 – 10 päivän sairauspoissaolot olivat kasvaneet yhdellä prosentilla verrattuna vuoteen 2013 (18 % vuonna 2012). 11 – 60 päivän sairauspoissaolot ovat pysyneet ennallaan vuoteen 2013 verrattuna eli 32 % (28 % vuonna 2012). 61 – 180 päivän sairauspoissaolot olivat kasvaneet 3 prosentilla, 18 prosenttiin vuoteen 2013 verrattuna (20 % vuonna 2012) ja yli 180 päivän poissaolot ovat vähentyneet 3 prosentilla eli 6 prosenttiin. (9 % vuosina 2013 ja 2012).

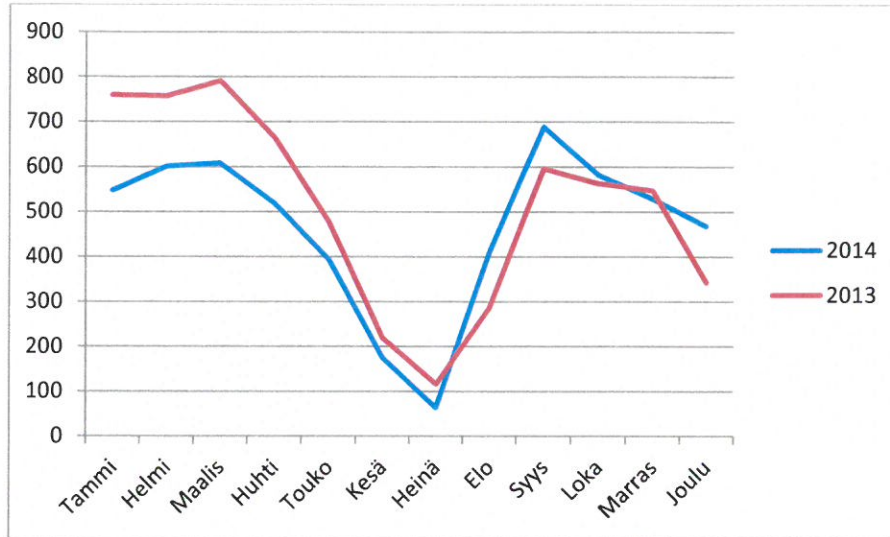


**Kuva 3.** Sairauspoissaolojen jakautuminen keston mukaan 2014.

Lyhytaikaisiin poissaoloihin vaikuttaminen on esimiestyötä. Pitkäaikaiset sairauspoissaolot ovat taas yhteistyötä työterveydenhuollon ja esimiesten sekä tarvittaessa uudelleensijoituskoordinaattorien kesken.

Vuonna 2014 omalla ilmoituksella tapahtuneita sairauslomapäiviä oli vähemmän, 5 585 kappaletta (6 119 vuonna 2013 ja vuonna 2012 niitä oli 6 643 kappaletta). Omalla ilmoituksella ilmoitettujen

sairauspoissaolojen määrä vaihteli huomattavasti vuodenajan mukaan, kuten aikaisempinakin vuosina (kuva 4).



**Kuva 4.** Omalla ilmoituksella olevien sairauspoissaolojen määrä kuukausittain 2013 ja 2014.

## 7. Yhteismitalliset tunnusluvut

Tässä luvussa esitetään suositeltavat, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

### 7.1 Henkilöstömäärä

Kirkkonummen kunnan henkilöstömäärä ilman työllistettyjä ja sivutoimisia tuntiopettajia oli vuoden 2014 lopussa 2 293 henkilöä, 99 henkilöä vähemmän kuin vuoden 2013 lopussa. Vuoden aikana vakituisen henkilöstön määrä väheni 41 henkilöllä, määräaikaisen lukumäärä väheni 44 henkilöllä ja sivutoimisten lukumäärä laski 14 henkilöllä (taulukko 7). Syynä olivat yhteistoimintaneuvottelujen mukaiset irtisanomiset, joiden takia myöskään määräaikaista henkilökuntaa ei voinut käyttää kuin erityistapauksissa.

**Taulukko 7.** Henkilöstömäärä vuosina 2010 – 2014. Luvut sisältävät moninkertaisen miehityksen esim. sairauslomalla olevalla voi olla määräaikainen sijainen.

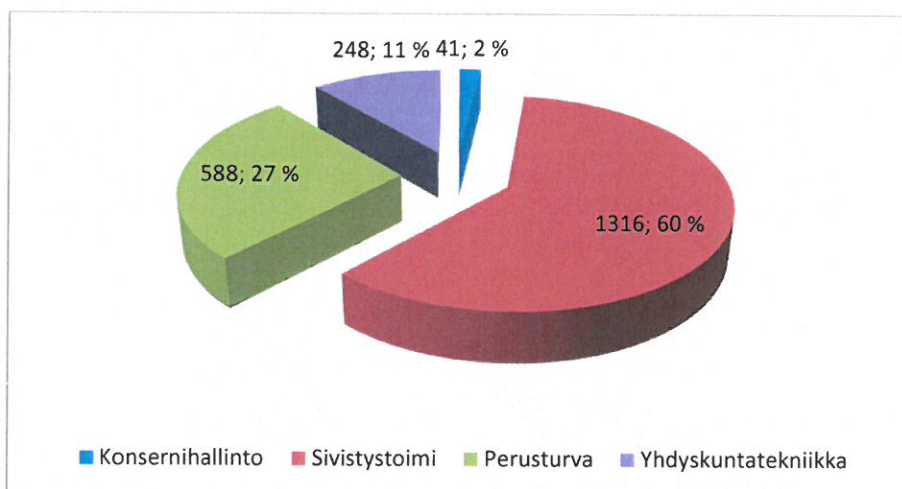
|               | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | Muutos %<br>2013-2014 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|
| Henkilömäärä  | 2 399 | 2 426 | 2 450 | 2 392 | 2 293 | -4,14 %               |
| Vakinaiset    | 1 851 | 1 850 | 1 848 | 1 851 | 1 810 | -2,22 %               |
| Määräaikaiset | 427   | 456   | 475   | 427   | 383   | -10,30 %              |
| Sivutoimiset  | 121   | 120   | 127   | 114   | 100   | -12,28 %              |

Taulukon 8 mukaan naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli kasvanut 0,6 prosentilla 85,0 prosenttiin (84,4 % vuonna 2013 ja 84,7 % vuonna 2012). Naisten osuus on viime vuosina vuorotellen noussut ja laskenut.

**Taulukko 8.** Naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä.

|   | 2010   | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Naisten suhteellinen osuus koko henkilökunnasta | 85,5 % | 84,6 % | 84,7 % | 84,4 % | 85,0 % |

Henkilöstöstä 60 % toimi sivistystoimen toimialalla. Yli neljäsosa, 27 %, työskenteli perusturvan toimialalla, hieman yli joka kymmenes eli 11 % yhdyskuntatekniikan toimialalla ja 2 % konsernihallinnossa (kuva 5).



**Kuva 5.** Päätoiminen henkilöstö toimialoittain 31.12.2014.

Henkilöstömäärän kasvu vähentyi joka toimialalla. Suurinta prosenttimääräinen vähennys oli konsernihallinnon toimialalla, yhteensä -6,82 %. Suurin henkilömääräinen vähennys oli sivistystoimen toimialalla 41 henkilöä. Muilla toimialoilla henkilömäärä laski: perusturvan henkilömäärä 36 henkilöllä, yhdyskuntatekniikan henkilömäärä 5 henkilöllä ja konsernihallinnossa 3 henkilöllä (taulukko 9).

**Taulukko 9.** Henkilökuntamäärän kehitys toimialoittain vuosina 2010 - 2014.

| Päätoiminen henkilökunta 31.12 | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | Muutos 2013-2014 |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| Konsernihallinto               | 69           | 58           | 58           | 44           | 41           | -6,82 %          |
| Perusturva                     | 580          | 604          | 621          | 624          | 588          | -5,77 %          |
| Sivistystoimi                  | 1 364        | 1 377        | 1 383        | 1 357        | 1 316        | -3,02 %          |
| Yhdyskuntatekniikka            | 266          | 267          | 261          | 253          | 248          | -1,98 %          |
| <b>Yhteensä</b>                | <b>2 279</b> | <b>2 306</b> | <b>2 323</b> | <b>2 278</b> | <b>2 193</b> | <b>-3,73 %</b>   |

## 7.2 Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)

Tätä uutta henkilötyövuosilukua ei saada toistaiseksi, koska ohjelmistotoimittaja ei ole päivittänyt eHRM-Info-ohjelmistoa.

Henkilöstön määrää koskevista luvuista ei ilmene, millä henkilöstöpanoksella kunnan palvelut on vuoden aikana toteutettu. Työpanosta kuvaa paremmin kunnan vanhalla tavalla laskettu henkilötyövuosi, joka lasketaan siten, että kokonaistyöajasta vähennetään kaikki poissaolot ja siihen lisätään lisä- ja ylitunnit.

Työpanos pieneni 149,87 prosentilla (taulukko 10) ja samalla vakinaisen henkilöstön määrä väheni 41 henkilöllä verrattessa vuoden 2013 viimeisen päivän tilannetta 2014 tilanteeseen (taulukko7). Lomautukset ja irtisanomiset vaikuttavat henkilötyövuosien määrään vähentävästi. Sivistystoimen osalta suureen henkilötyövuosien määrän vähenemiseen vaikuttaa irtisanomisten ja lomautusten lisäksi päiväkotien ruokahuollon työntekijöiden siirtyminen yhdyskuntatekniikan toimialalle. Saman ajankohdan mukaan myös määräaikaisten osuus laski 10,30 prosentilla (44 henkilöllä vuonna 2014 ja 48 henkilöllä vuonna 2013; taulukko 7).

Poissaolot (myös vuosilomat) vähentävät henkilötyövuosien määrää.

**Taulukko 10.** Tehty työpanos vuosina 2011 – 2014. Työpanos on laskettu vanhalla tavalla.

| Henkilö-<br>työvuodet | 2011            | 2012            | 2013            | 2014            | Muutos<br>htv<br>2013-<br>2014 | Muutos%<br>2013-<br>2014 |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------------------|--------------------------|
| Konsernihallinto      | 54,23           | 57,89           | 50,45           | <b>36,11</b>    | <b>-14,34</b>                  | -28,42                   |
| Perusturva            | 532,55          | 550,86          | 555,99          | <b>515,52</b>   | <b>-40,47</b>                  | -7,28                    |
| Sivistystoimi         | 1 200,27        | 1 216,93        | 1 214,30        | <b>1 137,52</b> | <b>-76,78</b>                  | -6,32                    |
| Yhdyskuntatekniikka   | 255,23          | 250,46          | 250,16          | <b>231,88</b>   | <b>-18,28</b>                  | -7,31                    |
| <b>Yhteensä</b>       | <b>2 042,28</b> | <b>2 076,14</b> | <b>2 070,90</b> | <b>1 921,03</b> | <b>-149,87</b>                 | <b>-7,24</b>             |

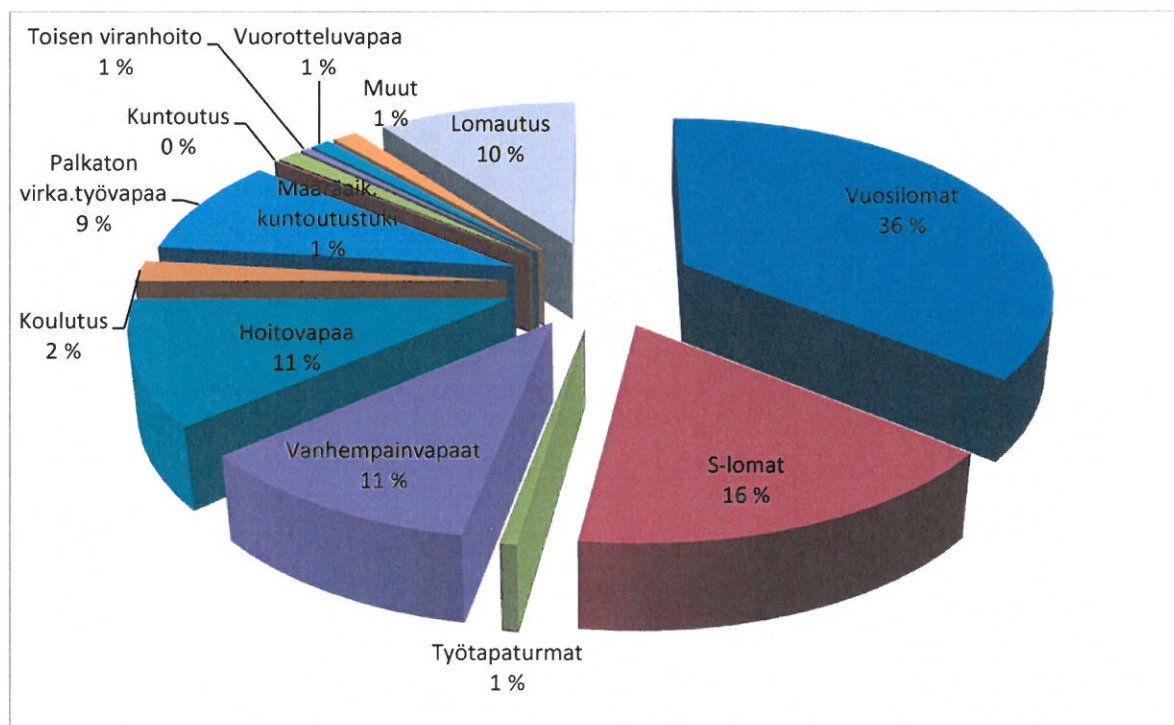
Palkkamenot henkilötyövuotta kohden kasvoivat keskimäärin 2,51 %. Konsernihallinnon osalta palkkamenojen nousu henkilötyövuotta kohden johtuu irtisanotuille maksettujen lomakorvausten määrästä. Palkkojen määrään on laskettu kaikkien palkat ja myös poissaolojen palkat, mutta henkilötyövuoteen poissaolot (myös vuosilomat) vaikuttavat vähentävästi. Näin ollen poissaolot vaikuttavat henkilötyövuoden hintaa nostavasti ja jos kyseessä on pieni toimiala, vaikuttavat pitkät palkalliset poissaolot huomattavasti henkilötyövuoden hintaa nostavasti (taulukko 11).

**Taulukko 11.** Palkkamenot henkilötyövuotta kohden 2011 – 2014. Työpanos on laskettu vanhalla tavalla.

| Palkkamenot<br>€/henkilötyövuosi | 2011          | 2012          | 2013          | 2014          | Muutos<br>2013-2014 |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|
| Konsernihallinto                 | 42 985        | 43 246        | 46 202        | 49 986        | 8,19 %              |
| Perusturva                       | 37 411        | 38 287        | 39 074        | 40 151        | 2,76 %              |
| Sivistystoimi                    | 31 683        | 32 697        | 33 593        | 34 484        | 2,65 %              |
| Yhdyskuntatekniikka              | 30 738        | 32 423        | 32 490        | 33 194        | 2,17 %              |
| <b>Yhteensä keskim.</b>          | <b>33 359</b> | <b>35 012</b> | <b>35 256</b> | <b>36 140</b> | <b>2,51 %</b>       |

Vuosityöaikaa lyhensivät poissaolot, jotka koostuivat erilaisista vuosi- ja sairauslomista, perhevapaista ja koulutuksesta. Muutokset olivat edellisvuosia suuremmat (kuva 6):

- -2 % vuosilomat
- -2 % sairauslomat
- +2 % vanhempainvapaat
- -3 % hoitovapaat
- -1 % koulutus
- -3 % palkaton virka- tai työvapaa
- -1 % vuorotteluvapaa.



**Kuva 6.** Poissaolojen jakautuminen.

### 7.2.1 Sairauspoissaolojen seuranta ja varhainen välittäminen

Varhaisen välittämisen mallin tarkoituksena on yhtenäistää ja tehostaa varhaista reagoimista työkykyongelmiin. Esimiehiä koulutettiin malliin useaan otteeseen vuoden aikana.

Vuonna 2014 käytiin yhteensä 89 työkykyneuvottelua 56 henkilön kanssa (96 kpl vuonna 2013 ja 86 kpl vuonna 2012). Eniten työkykyneuvotteluja käytiin perusturvan toimialalla 47 työkykyneuvottelua 28 henkilön kanssa (29 kpl vuonna 2013), sitten sivistystoimen toimialalla 47 kappaletta 28 eri henkilön kanssa (43 kpl vuonna 2013) ja yhdyskuntatekniikan toimialalla 15 kappaletta 8 eri henkilön kanssa (24 kpl). Konsernihallinnon toimialalla oli yksi työkykyneuvottelu yhden henkilön kanssa (0 kpl vuonna 2013).

### 7.3 Työajan jakautuminen

Henkilöstömäärä- ja henkilötyövuositunnuslukujen lisäksi työnantaja ja työyhteisöt tarvitsevat tietoa siitä, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöresurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista.

Alla olevassa taulukossa työajan jakauma voidaan laskea ja raportoida joko tunteina tai työpäivinä. Oleellisinta tässä on seurata prosenttiosuuksia teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta.

Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät, mikä tarkoittaa vastaavaa viiden työpäivän ajattelua esim. jaksotyössä tai toimialueilla, joissa työskennellään ympäri vuorokauden kaikkina viikonpäivinä (24/7). Taulukon 12 mukaan kunnan teoreettinen säännöllinen työaika on laskenut edellisestä vuodesta, 74,5 prosenttiin (75,8 % vuonna 2013), joka on pienempi kuin opettajien teoreettinen työaika 74,9 % taulukossa 13.

**Taulukko 12.** Työajan jakautuminen teoreettisesta säännöllisestä työajasta v. 2014.

| Työajan jakautuminen v. 2014                        | Päivät         | % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta |
|---|----------------|--|
| Kalenterivuoden päivät                              | 365            |  |
| väh. lauantait ja sunnuntait                        | 104            |  |
| väh. arkipyhät                                      | 7              |  |
| Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäivinä) | 425 246        | 100 %  |
| Vuosilomat ja säästövapaat                          | 43 631         | 10,3 %   |
| Terveysperusteiset poissaolot                       | 18 344         | 4,3 %  |
| Perhevapaat   | 19 956         | 4,7 %  |
| Koulutus  | 1 692          | 0,4 %  |
| Muut palkalliset poissaolot                         | 638            | 0,2 %  |
| Muut palkattomat poissaolot                         | 21 842         | 5,1 %  |
| Lisä- ja ylityöt                                    | 2 292          | 0,5 %  |
| <b>Tehty vuosityöaika yhteensä</b>                  | <b>316 851</b> | <b>74,5 %</b>                                  |

#### 7.3.1 Opettajien työajan jakautuma

Opettajien työajan jakautuma voidaan raportoida vastaavalla tavalla soveltaen kuin muun henkilöstön työajan jakauma. Jakaumaa ei tehdä niistä opettajista, joille maksetaan tuntiperusteinen palkkio (lähinnä sivutoimiset tuntiopettajat). Mahdolliset koulutukseen käytetyt veso-päivät lasketaan koulutukseen. Opettajien teoreettinen säännöllinen vuosityöajasta on 74,9 % (taulukko 13).

**Taulukko 13.** Opettajien teoreettinen säännöllinen vuosityöaika v. 2014.

| Työajan jakautuminen v. 2014   | Päivät         | % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta |
|--|----------------|--|
| Kalenterivuoden päivät   | 365            |  |
| väh. lauantait ja sunnuntait   | 104            |  |
| väh. arkipyhät   | 7              |  |
| väh. koulutyön keskeytysaika<br>(pl. laskennallinen vuosiloma ja vesopäivät) | 36             |  |
| <b>Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäivinä)</b>                   | <b>112 859</b> | <b>100 %</b>                                   |
| väh. Laskennallinen vuosiloma-aika   | 13 473         | 12,2 %   |
| Terveysperusteiset poissaolot  | 2 133          | 1,9 %  |
| Perhevapaat  | 7 234          | 6,5 %  |
| Koulutus   | 1 040          | 0,9 %  |
| Muut palkalliset poissaolot  | 49             | 0,0 %  |
| Muut palkattomat poissaolot  | 3 941          | 3,6 %  |
| <b>Tehty vuosityöaika yhteensä</b>   | <b>84 989</b>  | <b>74,9 %</b>                                  |

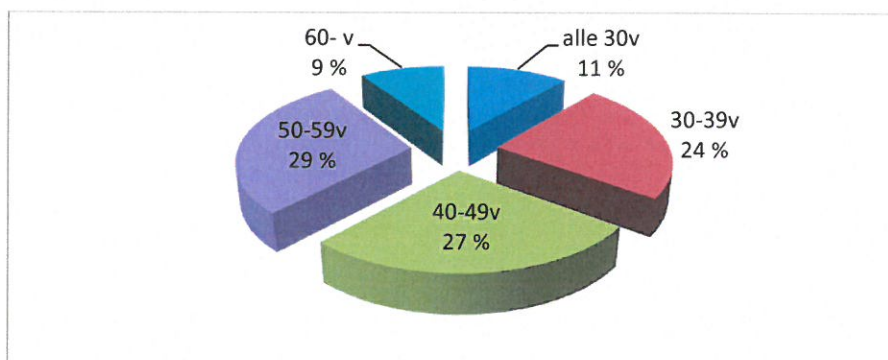
Laskennassa ei ole huomioitu vesopäiviä. Laskennallinen vuosiloma on laskettu keskimääräisenä kaikille ajalla 16.6. – 22.7.2014.

#### 7.4 Henkilöstön ikärakenne ja rekrytointi

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytointin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat ikäjohtamista.

Päätoimisen henkilöstön ikärakenteessa on tapahtunut muutoksia kaikissa muissa sektoreissa paitsi 50 - 59-vuotiaiden ryhmässä (kuva 7):

- alle 30 v. ja 30 – 39 v            -1 prosenttiyksikköä
- 40 – 49 v. ja 60- v.                +1                    ”.



**Kuva 7.** Päätoimisen henkilöstö ikäjakauma 31.12.2014.



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä nousi +0,1 vuodella ja on 45,8 vuotta (taulukko 14). Yhdyskuntatekniikalla on vanhin keski-ikä 49,2 vuotta (muutos +0,4 vuotta vuodesta 2013). Toiseksi korkein keski-ikä on konsernihallinnossa, 49,0 vuotta (muutos +4,1 vuotta). Edelleenkin matalin keski-ikä 44,5 vuotta (muutos +0,1 vuotta), on sivistystoimessa. Perusturvan keski-ikä on vähentynyt 0,4 vuodella (46,9 vuotta vuonna 2013).

**Taulukko 14.** Keski-iat ja ikäprofiili toimialoittain 31.12.2014 vakinaiset.

|                     | keski-ikä   |            |            |            |            |            | Yhteensä     |
|---------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
|                     | 31.12.2014  | alle 30v   | 30-39v     | 40-49v     | 50-59v     | 60- v      |              |
| Konsernihallinto    | 49,0        | 0          | 7          | 10         | 16         | 3          | 36           |
| Perusturva          | 46,5        | 35         | 89         | 145        | 159        | 51         | 479          |
| Sivistystoimi       | 44,5        | 83         | 306        | 289        | 280        | 98         | 1 056        |
| Yhdyskuntatekniikka | 49,2        | 8          | 34         | 66         | 97         | 34         | 239          |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>45,8</b> | <b>126</b> | <b>436</b> | <b>510</b> | <b>552</b> | <b>186</b> | <b>1 810</b> |

#### 7.4.1 Rekrytointi

Rekrytoinnilla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla kuntaan hankitaan hakumenettelyn kautta sen kulloinkin tarvitsema ja tulevan tarpeen edellyttämä henkilöstö. Rekrytointi voi tapahtua joko kunnan sisältä tai sen ulkopuolelta. Kuntarekry.fi -järjestelmän kautta kuntaan saapui yhteensä 3 219 hakemusta (3 083 vuonna 2013 ja 896 vuonna 2012).

Kuntarekry.fi -järjestelmälisenssejä on käytössä kaikkiaan 97 (123 kpl vuonna 2013 ja 118 kpl vuonna 2012). Kunnan rekrytointitoiminta on ollut pääasiassa hajautettua ja rekrytoivat esimiehet vastaavat itsenäisesti yksittäisen rekrytoinnin prosessista. Perusturva on keskittänyt ikäihmisten hyvinvointipalveluissa ja sivistystoimi päivähoidon osalta sijaisrekrytoinnin. Myös yhdyskuntatekniikassa ruokahuolto ja siivouspalvelut ovat käynnistäneet sijaisjärjestelmän käyttöönottoa käyttämällä suurimpien nimikkeiden sijaisrekrytointiin nk. jatkuvaa hakua.

Vuonna 2014 kunnassa toteutettiin yhteensä 327 rekrytointia (vuonna 2013 oli 371 ja vuonna 2012 oli 258 rekrytointia).

Tiedot on koottu toimialoittain taulukkoon 15. Avoimia työpaikkoja oli 470 kappaletta (426 kpl vuonna 2013).

**Taulukko 15.** Rekrytointien lukumäärät toimialoittain.

| Toimiala            | Rekrytoinnit, lkm | Avoimet työpaikat, lkm |
|---------------------|-------------------|------------------------|
| Sivistystoimi       | 215               | 218                    |
| Perusturva          | 88                | 179                    |
| Yhdyskuntatekniikka | 22                | 71                     |
| Konsernihallinto    | 2                 | 2                      |
|                     | <b>327</b>        | <b>470</b>             |

Suurin hakijoiden ikäryhmä oli alle 20 -vuotiaita, joka johtui suuresta kesätyöntekijöiden hakumäärästä (taulukko 16). Nuoremmissa ikäluokissa hakijoiden lukumäärä oli pudonnut ja ikäluokasta 40 - 49 vuotta ja sitä vanhemmissa hakijamäärät nousivat. Hakijoista 963 (1 249 hlö vuonna 2013) oli iältään alle 20-vuotiaita. 615 hakijaa (728 vuonna 2013) sijoittui ikäryhmään 20 – 29 ja 490 henkilöä (523 vuonna 2013) ikäryhmään 30 - 39. Hakijoista 386 (vuonna 2013 oli 340) ikäryhmään 40 - 49, 283

henkilöä (vuonna 2013 oli 220) ikäryhmään 50 - 59 ja 36 hakijaa (vuonna 2013 oli 23) oli täyttänyt yli 60 vuotta.

**Taulukko 16.** Kuntarekryn kautta hakijamäärä ikäryhmittäin.

| Hakijamäärä | alle 20v | 20 - 29 v. | 30 - 39 v. | 40 - 49 v. | 50 - 59 v. | yli 60 v |
|-------------|----------|------------|------------|------------|------------|----------|
| 2 773       | 963      | 615        | 490        | 386        | 283        | 36       |

Hakijoiden sukupuolijakaumaa koskeva tieto ei ole luotettava, sillä sitä ei kysytty kaikissa rekrytoinneissa. 568 hakijaa (536 vuonna 2013) on kirjattu naisiksi ja 211 miehiksi (232 vuonna 2013). Suurinta osaa 1 994 (2 315 vuonna 2013) ei ole kirjattu kumpaankaan vaihtoehtoon (taulukko 17).

**Taulukko 17.** Hakijat sukupuolen mukaan.

| Hakijamäärä | Nainen | Mies | Ei kysytty |
|-------------|--------|------|------------|
| 2 773       | 568    | 211  | 1 994      |

Taulukon 18 mukaan hakijoista 22 (26 vuonna 2013) oli suorittanut tohtorin tutkinnon, 11 (9) lisensiaattitutkinnon, 550 (600) korkeakoulututkinnon, 147 (125) alemman korkeakoulututkinnon, 176 (126) toisen asteen tutkinnon (lukio tai ammatillinen koulutus tai opistoaste), 18 (4) peruskoulun tai kansakoulun ja 6 (7) jonkun muun tutkinnon. 1 059 (106 vuonna 2013) ei kysytty tutkintoa.

**Taulukko 18.** Hakijoiden koulutukset.

| Hakija-<br>määrä | Tohtorit | Lisenssi-<br>aatti-<br>tutkinto | Korkea-<br>koulu-<br>tutkinto | AMK-<br>tutkinto | Toisen<br>aseen-<br>tutkinto | Perus-<br>koulu | Muu | Ei<br>ilm. |
|------------------|----------|---------------------------------|-------------------------------|------------------|------------------------------|-----------------|-----|------------|
| 1 989            | 22       | 11                              | 550                           | 147              | 176                          | 18              | 6   | 1 059      |

## 7.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Toimintaympäristön muutosten ennakointia tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi.

### 7.5.1 Koulutukset

Osaamisen kehittämisen taustaksi kunta voi raportoida myös henkilöstön koulutustason ja/tai - koulutusalan jakaumatiedot.

Kunnanvaltuuston linjauksen mukaisesti vuoden 2014 yhtenä keskeisenä teemana oli osaamisen kehittäminen ja töiden hoitaminen lomautuksista ja irtisanomisista huolimatta. Myös osaamisen kehittämisessä pääpainoksi nostettiin työsuojelu. Painotus näkyi erityisesti henkilöstöyksikön keskitetysti järjestämien koulutusten sisältövalinnoissa. Taulukossa 19 on toteutuneiden koulutustilaisuuksien arvioinnit. Keskiarvo nousi hiukan 3,9 (3,7 vuonna 2013).

**Taulukko 19.** Toteutuneiden koulutustilaisuuksien arviointi (asteikko 1 – 5, 5 = erinomainen).

| Aika 2014                                    | Koulutus   | Vastaus-%    | Konserni    | Perusturva  | Sivi        | Yk          | Kaikki      | Ilmoit-tautuneita |
|--|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| 17.1.  | Lomautuskoulutus   | 21,59        | 0,0         | 3,2         | 2,4         | 3,9         | 3,2         |                   |
| 30.1.  | HR-info lomautus ja työterveyshuolto                     | 9,28         | 0,0         | 3,4         | 2,8         | 1,6         | 2,9         |                   |
| 5.2.   | Irtisanotuille ja heidän esimiehilleen koulutus          | 14,29        |             |             |             |             | 4,1         |                   |
| 27.2.  | Uudet sopimukset   | 17,24        | 4,0         | 4,3         | 3,9         |             | 4,1         |                   |
| 27.3.  | Työaikapäivä   | 3,08         | 0,0         | 3,9         |             |             | 3,9         |                   |
| 13.5.  | Koulutus irtisanotuille ja heidän esimiehilleen 5.2.2014 | 28,57        | 0,0         |             | 3,2         |             | 3,2         |                   |
| 1.10.  | 2. Esimiespassi Direktio-oikeus                          | 22,22        | 0,0         | 4,0         | 4,5         | 4,2         | 4,2         | 36                |
| 23.10.                                       | Esimiespassi Työhyvinvoinnin johtaminen                  | 55,00        | 0,0         | 4,5         | 4,6         | 5,0         | 4,7         | 18                |
| 13.11.                                       | Dekonta Sivin turvallisuuskoulutus                       | 44,74        | 0,0         |             | 4,3         |             | 4,3         | 38                |
| 4.12.  | Esimiespassi Työterveyshuolto                            | 60,00        | 0,0         | 3,5         | 3,1         | 4,3         | 3,8         | 20                |
| 11.12.                                       | Yhteistoiminta, muut suositus sopimukset                 | 9,09         | 0,0         | 4,0         | 3,8         |             | 3,9         | 22                |
| 17.12.                                       | Työturvallisuuskortti                                    |              |             |             |             |             |             | 10                |
| <b>Ohjelmasta toteutui 65,0 % Keskiarvot</b> |  | <b>25,92</b> | <b>4,00</b> | <b>3,85</b> | <b>3,62</b> | <b>3,80</b> | <b>3,85</b> | <b>24</b>         |

Koulutussuunnitelmasta jäi toteutumatta 7 koulutusta. Myöskään kesätyöntekijöiden suunnatut koulutukset jäivät alle ilmoittamisrajan (20 henkilöä). Henkilöstrategian mukaisesti aloitettiin esimiesten keskiviikkokekrit, joista 2 toteutui kolmesta suunnitellusta. Esimiespassiohjelmia on suunniteltu kaksi ja niistä toteutettiin vain toinen.

Konsernihallinnon käyttösuunnitelmaan budjetoidusta määrärahasista katetaan koko henkilökunnalle kohdenneet, keskitetysti järjestettävät koulutukset. Koulutuskustannuksiin on laskettu kuuluviksi ne kulut, jotka on kirjanpidossa kirjattu toiminnolla 1031 (henkilökunnan koulutus). Koko kunnan tasolla koulutusmenot vähenivät -36,78 prosentilla (taulukko 20).

**Taulukko 20.** Koulutuskustannukset vuosina 2013 - 2014.

| Koulutusmenot      | € 2013         | % palkoista   | € 2014         | % palkoista   | muutos%         |
|--------------------|----------------|---------------|----------------|---------------|-----------------|
| Konsernihallinto   | 32 159         | 1,17 %        | 14 560         | 0,71 %        | -54,72 %        |
| Perusturva         | 96 856         | 0,44 %        | 49 372         | 0,24 %        | -49,03 %        |
| Sivistystoimi      | 247 001        | 0,58 %        | 149 597        | 0,37 %        | -39,43 %        |
| Yhdyskuntateknikka | 50 145         | 0,61 %        | 55 886         | 0,72 %        | 11,45 %         |
| <b>Yhteensä</b>    | <b>426 161</b> | <b>0,57 %</b> | <b>269 415</b> | <b>0,38 %</b> | <b>-36,78 %</b> |

Koulutukseen käytettyä aikaa ei ole huomioitu edellä esitetyissä laskelmissa.

Vuonna 2014 koulutuksiin käytettiin yhteensä 3 412 työpäivää (4 215 vuonna 2013; taulukko 21), mikä vastaa 13,0 henkilön vuoden työpanosta. Koulutuspäivien lukumäärä oli laskenut 803 (vuonna 2013 oli 270 päivällä noussut). Pudotus prosenteissa on 19,1 %. Keskiarvopalkalla laskettuna tämä vastaa noin 351 000 euron palkkakustannuksia ilman sivukuluja (433 100 € vuonna 2013). Tosiasiassa koulutukseen on panostettu paljon enemmän, koska alle päivän mittaiset koulutukset eivät ole laskelmissa.

**Taulukko 21.** Koulutukseen käytetty aika (mukaan laskettu vain koko päivän kestäneet koulutukset).

|                     | kaikki<br>koulutukset<br>2013 yht. | sisäiset<br>koulutukset<br>2014 | muut<br>koulutukset<br>2014 | 2014 yht.    | muutos<br>2013-<br>2014 |
|---------------------|------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|-------------------------|
| Koulutuspäivät      |                                    |                                 |                             |              |                         |
| Konsernihallinto    | 41                                 | 3                               | 34                          | 37           | -9,8 %                  |
| Perusturva          | 897                                | 204                             | 572                         | 776          | -13,5 %                 |
| Sivistystoimi       | 3 092                              | 506                             | 1 896                       | 2 402        | -22,3 %                 |
| Yhdyskuntatekniikka | 185                                | 8                               | 189                         | 197          | 6,5 %                   |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>4 215</b>                       | <b>721</b>                      | <b>2 691</b>                | <b>3 412</b> | <b>-19,1 %</b>          |

## 7.6 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä.

Sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2007 - 2014 on kuvattu taulukossa 22 (kalenteripäiviä, koko henkilöstö). Henkilöstön sairauspoissaolojen keskimääräinen kehitys laski edelleen vuoteen 2013 verrattuna 0,1 kalenteripäivällä 13,5 päivästä 13,4 päivään.

**Taulukko 22.** Sairauspoissaolojen keskiarvojen kehitys v. 2007 – 2014. Kunta10:n keskiarvo on 16.9 vuonna 2014 (16,7 vuonna 2013 Lähde: Työterveyslaitos).

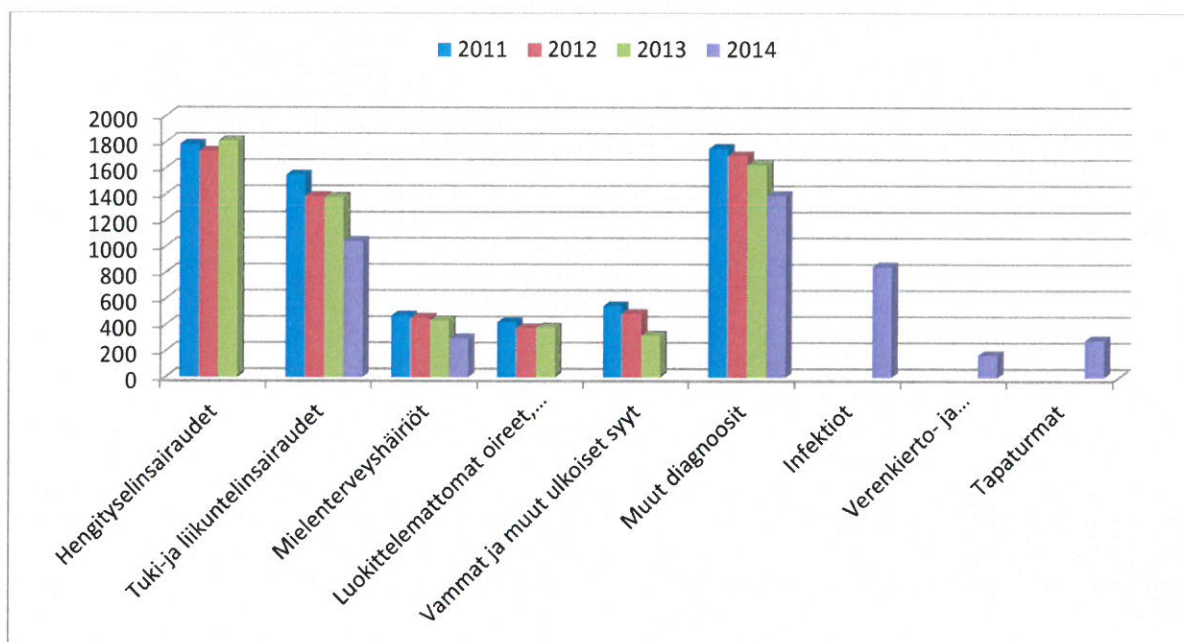
| v. 2007 | v. 2008 | v. 2009 | v. 2010 | v. 2011 | v. 2012 | v. 2013 | v. 2014 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 14,4    | 15,6    | 16,4    | 17,1    | 16,5    | 14,5    | 13,5    | 13,4    |

Vakinaisen henkilöstön sairastavuus keskimäärin / henkilö laski 12,1 päivään (14,1 päivää vuonna 2013) ja määräaikaisen henkilöstön keskimäärin / henkilö nousi 13,6 päivään (10,9 päivää vuonna 2013; taulukko 23). Määräaikaisen henkilöstön sairauslomapäivät nousivat siis 2,7 päivällä keskimäärin.

**Taulukko 23.** Sairauspoissaolot laskettuna vuoden keskimääräisen päätoimisen henkilöstömäärän mukaan, kalenteripäivinä.

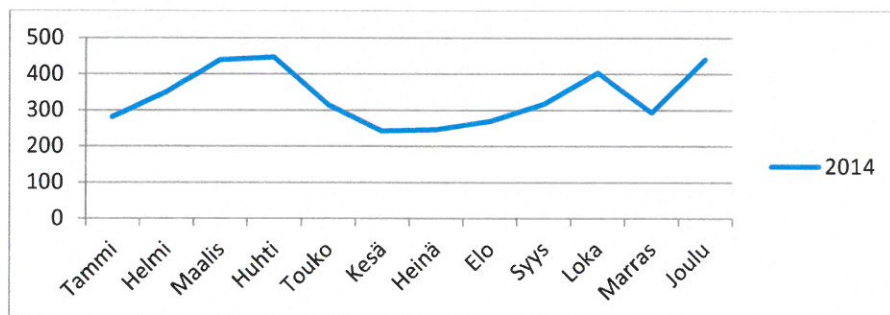
|                           | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Sairauspoissaolot/henkilö | 16,4 | 17,1 | 16,5 | 14,5 | 13,5 | 13,4 |
| Vakinaiset                | 16,8 | 17,6 | 18,0 | 15,2 | 14,1 | 12,1 |
| Määräaikaiset             | 14,9 | 15,0 | 11,4 | 12,4 | 10,9 | 13,6 |

Diacorin aikana suurin osa vastaanottokäynneistä johtui hengityselinsairauksista. Diagnoosiluokat eroavat Terveystalolla ja Diacorilla. Nyt Terveystalon aikana suurin ryhmä on muut diagnoosit 1 394 käyntiä sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet 1 043 käyntiä. Kolmantena olivat infektiot, 849 käyntiä (kuva 8).



**Kuva 8.** Vastaanottokäyntien syyt diagnooseittain 2011 – 2014 (Lähteet: Diacor ja Terveystalo).

Vastaanottokäyntien lukumäärät vaihtelevat kuukausittain suuresti (kuva 9).



**Kuva 9.** Vastaanottokäynnit (sairauskäynnit) kuukausittain 2014.

Terveystietokyselyihin vastasi 266 henkilöä (313 vuonna 2013). Tulosten mukaan 78 henkilöllä vastanneista oli kohonnut tai korkea riski kohdata työkykyongelmia. Vastanneista 85 prosentilla (85 % vuonna 2013) ei ollut mielialaan liittyviä ongelmia, kuitenkin vuonna 2013 mielen- ja mielenterveyteen liittyvät diagnoosit aiheuttavat 12,3 % kaikista sairauspoissaolojen syistä. 10 prosentilla (48 %) vastanneista uni ja vireystila vaikuttivat työkykyä heikentävästi. 88 prosenttia (52 %) harrasti terveyden edistämisen kannalta riittävästi palauttavaa liikuntaa. 17 %:lla painoindeksi oli yli 30 (18 % vuonna 2013). Vastanneista 52 prosentilla (55 %) oli kohonnut tai korkea riski sairastua tyypin 2 diabetekseen (taulukko 24).

**Taulukko 24.** Terveystietokyselyjen vastaukset vuonna 2014 (n=266). Lähde: Terveystalo.

| Aihealue                          | (n = 266)  | Punaiset | Keltaiset | Vihreät |
|-----------------------------------|--|----------|-----------|---------|
| Kipu ja fyysisen toiminnan haitta |  | 17%      | 28%       | 55%     |
| Mieliala                          | Kohonnut<br>työkyvyttö-<br>myyden riski<br>78 hlöllä | 6%       | 9%        | 85%     |
| Uni ja vireystila                 |  | 10%      | 23%       | 67%     |
| Hyvinvointi työssä                |  | 4%       | 15%       | 80%     |
| Ennuste työkyvystä                |  | 11%      |           | 89%     |
| Painonhallinta (BMI)              |  | 17%      | 25%       | 57%     |
| Liikunta                          |  |          | 12%       | 88%     |
| Diabetesriski                     |  | 19%      | 33%       | 45%     |
| Päihteet                          |  | 1%       |           | 97%     |
| Tupakointi                        |  |          | 15%       | 84%     |
| Itse ilmoitetut sairaudet         |  |          | 65%       | 35%     |
| Itse ilmoitetut oireet            |  |          | 65%       | 35%     |
| Näköongelmat                      |  | 12%      | 24%       | 61%     |
| Kuulo-ongelmat                    |  | 10%      | 1%        | 88%     |

Taulukon 25 mukaan sairauspoissaolojen jakaumassa on tapahtunut muutos. Seuraavien päivien yhteismäärät ovat pudonneet merkittävästi: alle 60 ja yli 180 päivän sairaustapaukset. 1 – 60 päivää ovat pudonneet -826 päivällä ja -274 tapauksella. Yli 180 päiväsissä on pudotus ollut -2 115 päivää ja -11 tapausta. Huolta aiheuttavat 61 – 180 päivää sairastavat, joiden sairauslomapäivät ovat nousseet 1 638 päivällä ja tapauksia on tullut 14 lisää, yhteensä 60.

**Taulukko 25.** Sairauslomien jakaumat keston mukaan.

| vuosi | 1-60 pv          |                  | 61-180 pv        |                  | yli 180 pv       |                  |
|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|       | tapaukset<br>kpl | tapaukset<br>kpl | tapaukset<br>kpl | tapaukset<br>kpl | tapaukset<br>kpl | tapaukset<br>kpl |
| 2013  | 23 635 pv        | 6 231            | 3 436 pv         | 46               | 3 858 pv         | 25               |
| 2014  | 22 809 pv        | 5 957            | 5 074 pv         | 60               | 1 743 pv         | 14               |

### 7.6.1 Työsuojelu ja työsuojelun toimintaohjelma

Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa työsuojelu määritellään osaksi henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Tavoitteena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, kestävästä tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveystieteiden johtamis- ja toimintatapojen avulla.

Kunnan työsuojelupäällikkönä (10 tuntia/viikko) toimi vuonna 2014 oman toimensa ohessa johtava kielenkääntäjä Antti Kangasmäki. Vuoden alussa alkoi työsuojelun yhteistoiminnan toimikausi 2014–

2017, ja marraskuussa 2013 valitut päätoimiset työsuojeluvaltuutetut Katja Jurmu ja Jussi Keskinen aloittivat työnsä. Kumpikin työsuojeluvaltuutettu edustaa sekä toimihenkilöitä että työntekijöitä. Jurmun alueeseen kuuluvat perusturva hallintopalveluita lukuun ottamatta, yhdyskuntatekniikka ja päiväkodeista hoitajat. Jurmun 1. varavaltuutettu on Ari Liuhta ja 2. varavaltuutettu Anne Vornanen-Mitrunen. Keskinen alueeseen kuuluvat konsernihallinto, perusturvan hallintopalvelut sekä sivistystoimi lukuun ottamatta päiväkotien hoitajia. Keskinen 1. varavaltuutettu on Markku Tiilikainen ja 2. varavaltuutettu Ilkka Sahlberg.

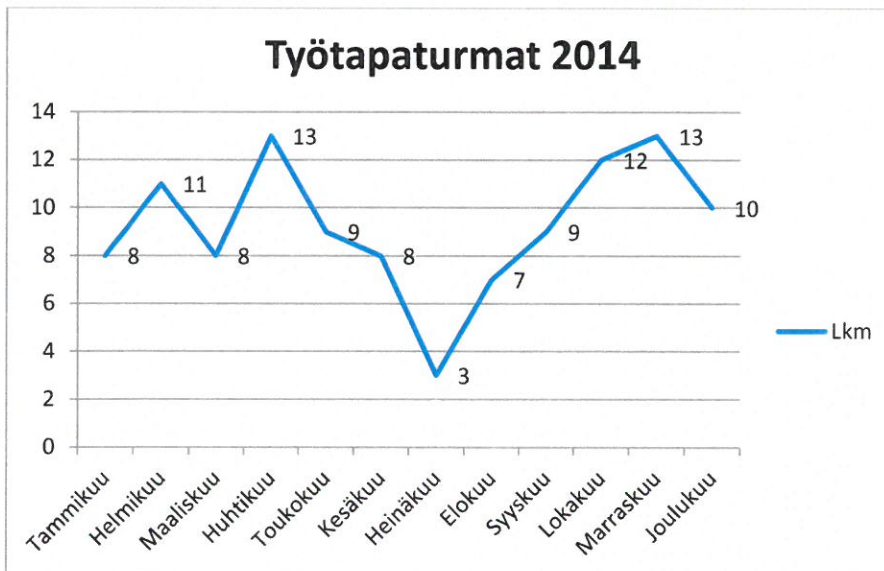
Vuoden lopussa julistettiin haettavaksi päätoiminen työsuojelupäällikön virka, ja valittu työsuojelupäällikkö aloitti työnsä maaliskuussa 2015.

Työsuojelutoiminnan keskeisenä tehtävänä on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kannustaa ja tukea esimiehiä sekä työntekijöitä sitoutumaan työturvallisuuden edistämiseen ja riskien torjuntaan työpaikoilla.

Sähköinen riskien arviointijärjestelmä oli käytössä työpaikkakäyntien kohteena olevissa yksiköissä. Lisäksi loppusyksystä tehtiin edellisvuoden tapaan sähköinen riskienkartoitus niissä yksiköissä, jotka halusivat osallistua siihen. Kartoitukseen osallistuivat konsernihallinto, perusturvan toimiala ja yhdyskuntatekniikasta siivouspalvelut. Työpaikkaselvityskäyntejä koskeva ohjeistus, varhaisen välittämisen toimintamalli, ohje epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen käsittelemisestä sekä terveydellisistä syistä johtuvan uudelleensijoittamisen toimintamalli olivat aktiivisessa käytössä.

#### 7.6.2 Työtapaturmat ja läheltä piti-, uhka- ja vaaratilanneilmoitukset

Vakuutusyhtiön korvaamia työtapaturmia sattui henkilöstölle kaikkiaan 114 kappaletta vuonna 2014 (tämän lisäksi 30.3.2015 vielä 5 tapauksen käsittely on vakuutusyhtiössä kesken). Vuonna 2013 vastaava lukumäärä oli 145. Tapaturmien määrä laski 31 kappaleella (kuva 10).



**Kuva 10.** Työtapaturmat kuukausittain 2014.

Vuonna 2014 tapaturmista 91 sattui työssä, 18 työmatkalla, oli 1 ammattitaudin epäily ja 1 liikennevahinko työmatkalla (taulukko 26). Kolmen tapaturman osalta olosuhdetta ei ole ilmoitettu, joten ne eivät sisälly tilastoihin eivätkä kuvaan 10.

**Taulukko 26.** Tapaturmien olosuhteet 2013 ja 2014.

| Olosuhde                    | 2013 lkm   | 2013 €            | 2014 lkm   | 2014 €           |
|-----------------------------|------------|-------------------|------------|------------------|
| Työssä                      | 111        | 119 711,40        | 91         | 57 524,90        |
| Työmatkalla                 | 30         | 56 612,46         | 18         | 9 694,99         |
| Työpaikan ulkopuolella      | 1          | 651,70            | 0          | 0,00             |
| Työssä liikenteessä         | 1          | 1 469,38          | 0          | 0,00             |
| Ammattitaudin epäily        | 2          | 3 090,30          | 1          | 25,00            |
| Liikennevahinko työmatkalla | 0          |                   | 1          |                  |
| <b>Yhteensä</b>             | <b>145</b> | <b>181 535,24</b> | <b>111</b> | <b>67 244,89</b> |

Työtapaturmien aiheuttamat vammat kohdistuivat pääosin ylä- tai alaraajoihin. Tilastotieto on koottu taulukkoon 27.

**Taulukko 27.** Työtapaturmien vahingoittunut ruumiinosa.

| Vahingoittunut ruumiinosa*    | 2013       | 2014      |
|-------------------------------|------------|-----------|
| Yläraajat                     | 49         | 29        |
| Alaraajat                     | 40         | 32        |
| Selkä                         | 13         | 6         |
| Pää                           | 10         | 8         |
| Koko keho ja useat sen alueet | 7          | 7         |
| Niska ja kaula                | 4          | 1         |
| Muut                          | 2          | 2         |
| Ei tietoa                     | 4          | 4         |
| Vartalo ja sisäelimet         | 1          | 2         |
| <b>Yhteensä</b>               | <b>130</b> | <b>91</b> |

\*Lakisäät. tapaturmavakuutusyhtiö oli 31.3.2013 asti LähiTapiola ja 1.4.2013 alkaen Fennia. Fennian osalta tieto vahingoittuneesta ruumiinosasta on ilmoitettu vain työpaikkatapaturmissa.

Työtapaturmapäivät vähentyivät 303 päivällä vuodesta 2013 (taulukko 28). Näin ollen saavutettiin vuoden 2014 talousarvion tavoite tapaturmien ehkäisystä mittarina ”Vuonna 2014 tapaturmien lukumäärä on oleellisesti alhaisempi kuin vuonna 2013. Mittarina käytetään työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät”.

**Taulukko 28.** Työtapaturmapäivät 2007–2014.

| 2007 | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014         |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| 571  | 1 492 | 1 238 | 1 546 | 2 212 | 1 680 | 1 373 | <b>1 070</b> |

Vuonna 2014 aluehallintovirasto teki kunta-alan valtakunnallisen valvontahankkeen puitteissa kaksi työsuojelutarkastusta vesihuoltolaitoksen kohteisiin. Tarkastukset jatkuvat vuonna 2015.

Sähköisellä lomakkeella tehtiin 87 läheltä piti-, uhka- ja vaaratilanneilmoitusta. Lisäksi tuli joitakin ilmoituksia paperilla. Työsuojelua pyydettiin ottamaan yhteyttä ilmoituksen johdosta 14 sähköisen lomakkeen kautta tehdyssä ilmoituksessa.

Suurin osa sähköisen lomakkeen kautta tehdyistä ilmoituksista, 59 %, tuli perusturvan toimialalta. Sivistystoimesta tuli 33 %. Konsernihallinnon ja yhdyskuntatekniikan osuus oli yhteensä noin 8 %.



Vuoden 2014 työtapaturmataajuus oli 8,6 (vähintään 4 sairauspoissaolopäivään johtaneet työtapaturmat miljoonaa työtuntia kohti). Kuntien ja kuntayhtymien vastaava luku 2013 oli 9,7 (vaihtelu 2005 – 2013 on ollut 9,7 – 10,4 välillä). Jos otetaan taajuuden pohjaksi kaikki työtapaturmat, joista on maksettu korvauksia tai/ja on aiheutunut sairauspoissaoloja, niin Kirkkonummen taajuus oli 33,9. Tämän vertailuarvo koko kuntasektorilla on 24,1 vuonna 2013.

Tästä johtopäätös on se, että vuonna 2014 Kirkkonummella sattui keskimääräistä enemmän työtapaturmia, mutta seuraukset olivat ”keskimääräistä” lievemmät (vrt. tapaturmataajuus vähintään 4:n sairauspoissaolopäivän mukaan). Tässä on huomioitava myös se, että yksittäisen tapaturman vaikutus taajuuteen on kohtuullisen iso.

### 7.6.3 Sisäilmatyöryhmä

Sisäilmatyöryhmä piti vuoden aikana 10 kokousta. Ryhmä käsitteli kaikkiaan noin 25 eri kohteen asioita (5 kertaa käsiteltiin lisäksi vanhoja kohteita). Sisäilmailmoituksia tehtiin sähköisen lomakkeen kautta 37 ja lisäksi pari kappaletta sähköpostitse. Osasta kohteista tuli useampi ilmoitus vuoden aikana.

Ryhmän puheenjohtajana toimi kiinteistöhuoltoinsinööri Risto Utriainen. Työryhmän jäseninä toimivat vt. työsuojelupäällikkö Antti Kangasmäki, työsuojeluvaltuutetut Katja Jurmu ja Jussi Keskinen sekä Terveystalosta työterveyslääkäri Pekka Pöllänen maaliskuuhun asti ja huhtikuusta alkaen työterveyslääkäri Maritta Metso. Työryhmän sihteerinä oli toukokuuhun asti toimistos sihteeri Kaisa Kiiveri ja elokuusta alkaen hallintosihteeri Kia Forsell.

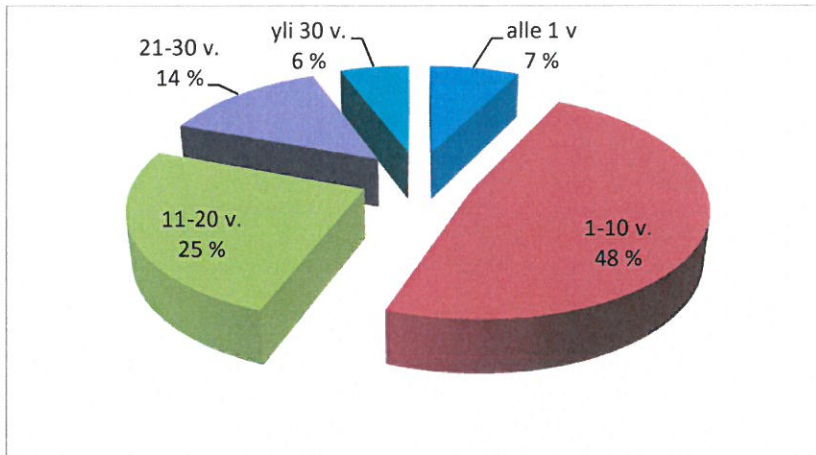
Pöytäkirjanotteet lähetettiin käsiteltävien toimipisteiden esimiehille. Pöytäkirjat ovat luettavissa myös y- asemalla, sisäilmatr -kansioista.

## 7.7 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kunnassa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Kunnassa oli kaksi irtisanomisaaltoa, joista ensimmäinen tammi-helmikuun vaihteessa ja toinen huhtikuussa.

Pitkään, yli 10 vuotta palvelleiden osuus henkilöstöstä on edelleen suuri ja pysynyt samana, yhteensä 44 % (kuva 11). 11 – 20 vuotta palvelleiden osuus nousi kahdella prosenttiyksiköllä, kun taas 21 – 30 vuotta ja alle yhden vuoden olleiden osuudet laskivat yhdellä prosenttiyksiköllä. 1 - 10 vuoden ja yli 30 vuotta palvelleiden osuudet säilyivät samansuuruisina kuin edellisenä vuonna.



**Kuva 11.** Vakinaisen henkilökunnan palveluaika.

### 7.7.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus on pienentynyt -0,6 prosentilla ollen 9,0 % (1,5 % vuonna 2013 ollen 9,6 %; taulukko 29). Jos otetaan huomioon eläkkeet ja tuotannollistaloudelliset irtisanomiset, niin lähtövaihtuvuus on pienentynyt silti -1,6 prosenttiyksiköllä ollen 5,1 % (vuonna 2013 oli 6,7 %). Prosenttimääräisesti suurin lähtövaihtuvuus +3,7 on ollut konsernissa 16,2 % (12,5 % vuonna 2013) ja yhdyskuntatekniikassa 12,4 (8,7 % vuonna 2013). Kyseessä ovat pienimmät toimialat, joten vähäisetkin muutokset aiheuttavat suuria prosenttimuutoksia. Henkilöstömäärällisesti suurinta lähtövaihtuvuus on ollut sivistystoimessa 41 (45 vuonna 2013 ja 50 henkilöä vuonna 2012).

**Taulukko 29.** Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus.

|   | Vaihtuvuus<br>% | Lähtö-<br>vaihtuvuus % | Alkaneet<br>palv.<br>suhteet | Päätyneet<br>palv.<br>suhteet | Keskim.<br>henkilöstöä<br>v. 2014 | Vaihtuvuus<br>% | Lähtö-<br>vaihtuvuus % |
|---|-----------------|------------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------|------------------------|
|   | 2013            | 2013                   |                              |                               |                                   | 2014            | 2014                   |
| Konsernihallinto                          | 18,8            | 12,5                   | 1                            | 6                             | 37,1                              | 18,9            | 16,2                   |
| Perusturva                                | 14,3            | 10,3                   | 17                           | 48                            | 479,6                             | 13,6            | 10,0                   |
| Sivistystoimi                             | 14,7            | 9,4                    | 40                           | 81                            | 1 078,6                           | 11,2            | 7,5                    |
| Yhdyskuntatekniikka                       | 14,1            | 8,7                    | 8                            | 29                            | 234,2                             | 15,8            | 12,4                   |
| <b>Koko kunta</b>                         | <b>14,6</b>     | <b>9,6</b>             | <b>66</b>                    | <b>164</b>                    | <b>1 829,5</b>                    | <b>12,6</b>     | <b>9,0</b>             |
| Työkyv.eläkkeelle                         |                 |                        |                              | 4                             |                                   |                 |                        |
| Vanhuuseläke                              |                 |                        |                              | 40                            |                                   |                 |                        |
| Irtisanottu tuotann.<br>ja taloudell.syyt |                 |                        |                              | 26                            |                                   |                 |                        |
| <b>Koko kunta</b>                         | <b>11,8</b>     | <b>6,7</b>             |                              | <b>94</b>                     |                                   |                 | <b>5,1</b>             |

Taulukon 30 mukaan henkilöstön vaihtuvuus on korkea konsernihallinnossa 18,9 (kasvua 0,1 % vuodesta 2013) ja yhdyskuntatekniikassa 15,8 (kasvua 1,7 % vuodesta 2013), keskiarvon ollessa 12,6 prosenttia (14,6 % vuonna 2013). Konsernin ja yhdyskuntatekniikan lähtövaihtuvuudessa vaikuttavat jo vähäisetkin henkilöstömuutokset.

**Taulukko 30.** Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2009 – 2014.

|                     | 2009        | 2010        | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Konsernihallinto    | 7,6         | 7,4         | 18,8        | 2,0         | 18,8        | 18,9        |
| Perusturva          | 22,2        | 15,4        | 12          | 13,6        | 14,3        | 13,6        |
| Sivistystoimi       | 11,8        | 10,5        | 10,6        | 11,2        | 14,7        | 11,2        |
| Yhdyskuntatekniikka | 11,3        | 12,7        | 9,6         | 13,5        | 14,1        | 15,8        |
| <b>Koko kunta</b>   | <b>14,2</b> | <b>11,9</b> | <b>11,1</b> | <b>11,9</b> | <b>14,6</b> | <b>12,6</b> |

Kun lähtövaihtuvuudesta vähennetään eläkkeelle jääneet, saadaan todellinen lähtövaihtuvuus (taulukko 31). Koko kunnan keskiarvo on pudonnut 6,7 (vuonna 2013) 5,1 vuonna 2014.

**Taulukko 31.** Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuosina 2009 – 2014.

|   | 2009                 | 2010                 | 2011                 | 2012                 | 2013                 | 2014                 |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|   | Lähtö-<br>vaihtuvuus | Lähtö-<br>vaihtuvuus | Lähtö-<br>vaihtuvuus | Lähtö-<br>vaihtuvuus | Lähtö-<br>vaihtuvuus | Lähtö-<br>vaihtuvuus |
| Konsernihallinto  | 6,0                  | 5,6                  | 15,1                 | 2                    | 12,5                 | 16,2                 |
| Perusturva  | 7,5                  | 10,6                 | 7,9                  | 9,8                  | 10,3                 | 10,0                 |
| Sivistystoimi   | 6,4                  | 6,6                  | 6,1                  | 7,3                  | 9,4                  | 7,5                  |
| Yhdyskuntatekniikka   | 5,1                  | 8,4                  | 5,6                  | 9,3                  | 8,7                  | 12,4                 |
| <b>Koko kunta</b>   | <b>6,8</b>           | <b>7,8</b>           | <b>6,7</b>           | <b>8,1</b>           | <b>9,6</b>           | <b>9,0</b>           |
| Lähtövaihtuvuus kun<br>eläkkeelle jääneet ja irtisanotut<br>vähennetään lähteneistä | 5,0                  | 5,4                  | 4,7                  | 5,1                  | 6,7                  | 5,1                  |

## 7.8 Eläköityminen

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

Taulukon 32 mukaan Kirkkonummella jäädyään 0,1 vuotta (0,2 vuotta) myöhemmin eläkkeelle kuin koko maassa ja KuEL vanhuuseläkkeelle 0,5 (0,4) vuotta myöhemmin.

**Taulukko 32.** Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä Kirkkonummi ja koko maa.

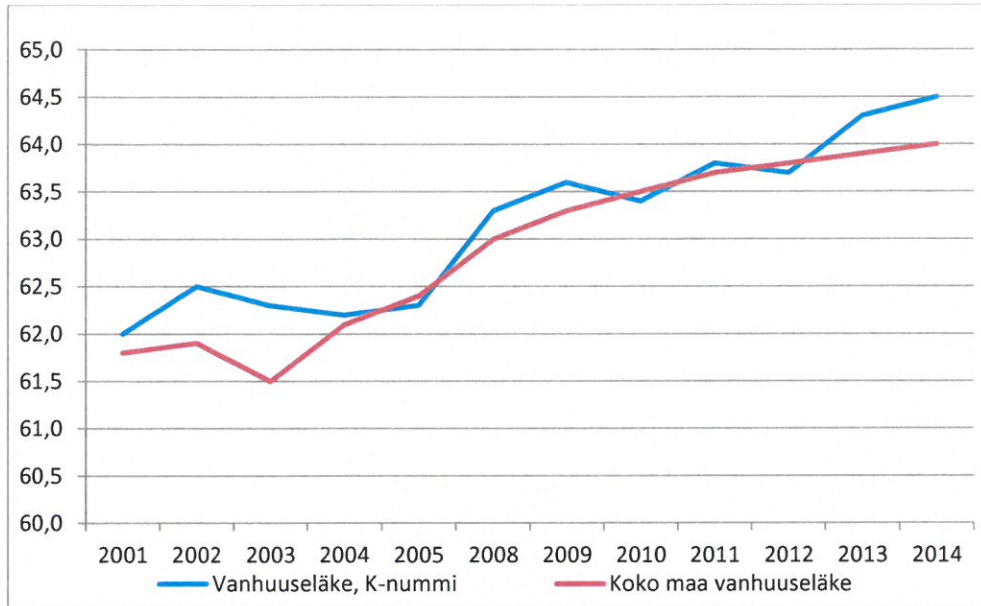
| <b>Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä</b>                          | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Kirkkonummi</i>   |             |             |             |             |             |
| KuEL/kaikki eläkemuodot  | 59,9        | 59,7        | 61,2        | 60,6        | 60,8        |
| KuEL/vanhuuseläkkeet   | 63,4        | 63,8        | 63,7        | 64,3        | 64,5        |
| VaEL/kaikki eläkemuodot  | 61,7        | 59,7        | 61,8        | 62,6        | 61,7        |
| VaEL/vanhuuseläkkeet   | 62,0        | 60,8        | 62,0        | 62,6        | 62,1        |
| <i>Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä koko maa</i>                 |             |             |             |             |             |
| KuEL/kaikki eläkemuodot  | 59,7        | 59,8        | 60,5        | 60,4        | 60,7        |
| KuEL/vanhuuseläkkeet   | 63,5        | 63,7        | 63,8        | 63,9        | 64,0        |
| VaEL/kaikki eläkemuodot  | 60,8        | 60,9        | 60,9        | 61,1        | 61,4        |
| VaEL/vanhuuseläkkeet   | 61,7        | 61,7        | 61,6        | 61,9        | 61,9        |
| Osa-aika-eläkkeellä olevien osuus vakinaisesta henkilöstöstä 31.12 (%) | 1,08        | 1,14        | 1,4         | 1,6         |             |

Eläkkeelle jäi vuonna 2014 kuusikymmentä henkilöä, kun edellisenä vuonna eläkkeelle jäi 72 henkilöä (taulukko 33).

**Taulukko 33.** Eläkkeelle jääneet vuosina 2007 – 2014 (sisältää myös VaEl-eläkkeet).

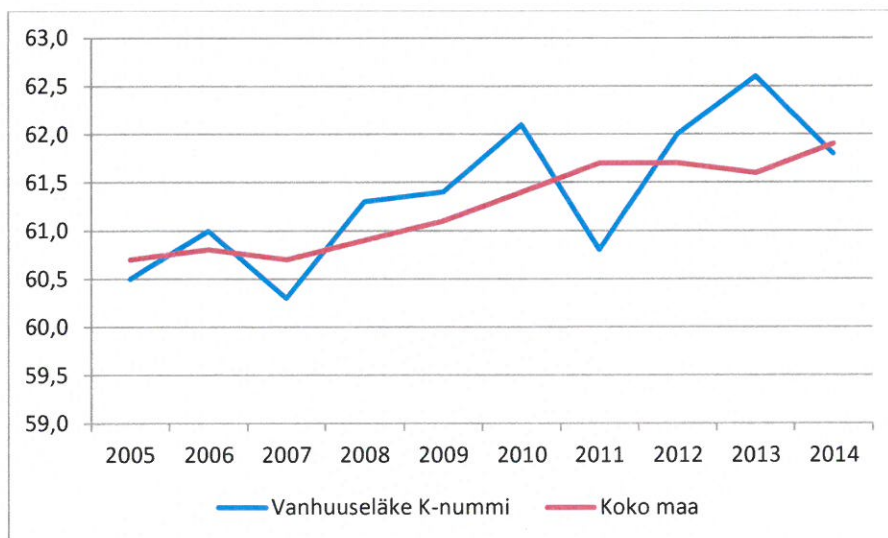
|                        | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Vanhuuseläke           | 27          | 30          | 26          | 38          | 35          | 52          | 49          | 46          |
| Työkyvyttömyyseläke    | 13          | 8           | 5           | 9           | 3           | 4           | 3           | 4           |
| Kuntoutustuki          | 7           | 5           | 8           | 7           | 7           | 7           | 9           | 7           |
| Osatyökyvyttömyyseläke | 3           | 5           | 5           | 6           | 9           | 3           | 7           | 2           |
| Osa-aika-eläke         | 4           | 6           | 5           | 3           | 6           | 5           | 4           | 1           |
| <b>Yhteensä</b>        | <b>52</b>   | <b>51</b>   | <b>49</b>   | <b>63</b>   | <b>60</b>   | <b>71</b>   | <b>72</b>   | <b>60</b>   |

Kuvan 12 mukaan kunnalliselle vanhuuseläkkeelle jäädään muuta maata myöhemmin. Tosin trendi on ollut sahaava aiempina vuosina. KuEl vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on noussut Kirkkonummella vuodesta 2000 vuoteen 2014 noin 2,5 vuodella



**Kuva 12.** KuEI vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä, Kirkkonummen kunta verrattuna koko maa vuosina 2001 - 2014. (Lähde: Keva)

Opettajien keskimääräinen eläkeikä oli selvästi korkeampi Kirkkonummella kuin koko maassa kaksi aiempaa vuotta, mutta nyt vain 0,1 vuotta aiemmin jäädään eläkkeelle Kirkkonummella kuin muualla Suomessa (kuva 13).



**Kuva 13.** VaEI (opettajat) vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä Kirkkonummella vrt. koko maa vuosina 2005 – 2014.

### 7.8.1 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle siirtyneiden määrän seurannan lisäksi on tärkeää seurata ja raportoida myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuutta koko henkilöstön määrästä. Tietosuojasyistä näin tarkalla tasolla tapahtuvaa raportointia ei voi tehdä pienissä kunnissa.

Myös osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuutta koko henkilöstöstä sekä kaikista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä kannattaa seurata, koska näistä ei peritä varhe-maksua.

### 7.8.2 Eläkemaksut

Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja -ennakointia koskevia tietoja kunnat saavat Kevan työnantajien asiointipalvelusta Astasta. Eläkekustannusten seurannan avulla voidaan ennakoida kustannuksia ja vaikuttaa niihin. Työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuvat

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia,
- eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.

Varhaisesta eläköitymisestä aiheutuvat kustannukset olivat kasvussa vuoteen 2010 saakka. Kustannukset kääntyivät laskuun vuonna 2011, mutta vuosi 2012 teki poikkeuksen (taulukko 34).

**Taulukko 34.** Varhe-maksut v. 2008 – 2015 ja vuoden 2015 ennakkomaksu.

| Vuosi | Varhe-maksu (pyöristetty 1 000 euroon) |
|-------|--|
| 2008  | 385 000 €                              |
| 2009  | 457 000 €                              |
| 2010  | 613 000 €                              |
| 2011  | 572 000 €                              |
| 2012  | 597 000 €                              |
| 2013  | 500 000 €                              |
| 2014  | 469 000 €                              |
| 2015  | 468 722 € (ennakkomaksu)               |

### 7.9 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa.

Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Työvoimakustannuksissa näkyvät myös kunta- ja palvelurakennemuutokset tai henkilöstöön kohdistuneet talouden sopeustoimet, mitkä ovat henkilöstöraportissa tarkemmin selitettäviä/ kuvattavia tapahtumia ja toimenpiteitä. Myös ostopalvelujen merkittävä käyttö voi näkyä työvoimakustannusten alenemisena.

### 7.10 Palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmä on osa organisaation johtamisjärjestelmää. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä kannustetaan henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista.

#### *Uudet avaukset palkitsemisessa*

Vuonna 2013 hyväksyttiin henkilöstöjaostossa ja kunnanhallituksessa palkitsemisohjelma, jonka mukaan oli yksi uusi avaus vuodeksi 2014: aloitepalkkiojärjestelmän luominen.

*Muita muutoksia olivat säästötoimenpiteinä*

- Merkkipäiväristeily muutettiin juhlakahvittelaisuudeksi
- Kulttuuri- ja liikuntaseteli poistettiin
- Uimaliput ja muut jumpat sekä salivuorot poistettiin
- Joululounas vaihtui joulupuuroon
- Tyky-raha väheni 40 eurosta 20 euroon.

*Vuoden työyhteisöpalkinto*

Vuoden työyhteisökilpailuun tuli vain yksi CAF-esitys, jolle jaettiin toinen palkinto eli 500 €. Valinnat teki raati. Kyseessä oli perusturvan sosiaalipalvelujen neljä esimiestä.

*Muita toiminnassa olevia palkitsemismuotoja vuonna 2014*

- Kielilisiä 16,82 €/kk.
- Muut palkkiot, erillispalkkiot ja lisät ovat esimerkiksi oppisopimuskouluttajille oppisopimusopiskelijan ohjauksesta 17 €, oppilaan /opiskelijan ohjaajille 10 €, esiopetuksesta 50 € ja atk:sta (4 eritasoista).
- Näiden lisäksi maksetaan kertapalkkiota iltakokouksista KVTES:n mukaan palkkiosäännön mukaisesti myös TS-läisille.
- Tulospalkkio Vesihuoltolaitoksessa, jonka kokonaismäärä on 10 377 €. Toiminnalliset tavoitteet toteutuivat vuoden 2014 osalta 52,5 %. Tulospalkkio on välillä 281,52 – 654,26 €/henkilö, riippuen poissaolojen määrästä.

**7.10.1 Palkkaus**

Henkilöstöraportissa kuvataan kunnassa sovellettavan palkkausjärjestelmän erityispiirteet ja mahdolliset kehittämistoimenpiteet. Henkilöstöraportissa annetaan lyhyt selvitys vuoden aikana maksetuista palkankorotuksista ja siitä miten mahdolliset paikalliset järjestelyerät on kohdennettu.

Keskiansiot ilmoitetaan joulukuun kokonaisansioista ottaen huomioon yksilön tietosuoja. Keski-ansioista voidaan laskea toteutunut ansiokehitys edelliseen vuoteen verrattuna. Keskiansiot lasketaan vain kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Palkkatekijöistä voidaan raportoida tarkemmin: esimerkiksi henkilökohtaisten lisien saajien lukumäärä ja henkilökohtaisten lisien osuus tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

Palkkamenojen -5,2 prosentin (+1,5 % vuonna 2013) pienentyminen johtui suurimmaksi osaksi lomautuksista ja irtisanomisista (26 henkilöä).

Konsernihallinnon muutosprosentissa -24,8 % korostuu pienen toimialan irtisanomiset, yhteensä 5 henkilöä (taulukko 35).

**Taulukko 35.** Palkkamenojen kehitys 2011 – 2014.

| 1 000 €             | 2011            | 2012            | 2013            | 2014            | muutos %<br>2013-2014 |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------------|
| Konsernihallinto    | 2 590,0         | 3 008,1         | 2 742,0         | 2 061,7         | -24,8                 |
| Perusturva          | 20 168,3        | 21 737,5        | 21 803,6        | 20 903,6        | -4,1                  |
| Sivistystoimi       | 39 894,9        | 41 977,0        | 42 637,3        | 40 864,2        | -4,2                  |
| Yhdyskuntatekniikka | 7 943,9         | 7 602,0         | 8 242,4         | 7 710,3         | -6,5                  |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>70 597,1</b> | <b>74 324,6</b> | <b>75 425,3</b> | <b>71 539,8</b> | <b>-5,2</b>           |

Kunnassa on vakanssien täyttölupamenettely. Täyttökielto ei koske mm. sairaus- ja vuosilomasijaisuuksia, joilla varmistetaan hyväksytyt henkilöstömitoitukset / lain edellyttämä mitoitus päivähoitossa, opetustoimessa, ympärivuorokautisessa asumis-, hoiva- ja laitospalveluissa ja terveyskeskussairaalassa. 1.6.2010 lukien poikkeusluvan vakanssin täyttämiseen on myöntänyt toimialajohtaja.

Lokakuusta 2013 lähtien määräaikaisuudet pääosin lopetettiin sitä mukaan, kun ne lopuivat yhteistoimintaneuvottelujen takia. KuntaRekry ohjelmiston avulla lähetettiin kaikille irtisanotuille tiedot avautuvista työpaikoista työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijain mukaisesti. Irtisanotuista on työllistynyt pysyvästi kuntaan 3 henkilöä ja 10 määräaikaisiin palvelussuhteisiin.

Henkilöstömenot vähenivät -6,1 prosentilla, kun ne vuonna 2013 kasvoivat 1,7 prosenttia (taulukko 36). Henkilöstömenojen osuus kunnan toimintamenoista oli 38,5 prosenttia vuonna 2014 (39,9 % vuonna 2013). Laskua edelliseen vuoteen oli -1,4 % (-1,3 % vuonna 2013). Muiden henkilösivukulujen suuri laskuprosentti -35,1 % johtuu mm. tapaturmien vähentymisestä.

**Taulukko 36.** Henkilöstömenojen kehitys 2011 – 2014.

| 1 000 €                                     | 2011          | 2012          | 2013          | 2014          | muutos<br>2013-2014 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|
| Palkat ja palkkiot                          | 70 597        | 74 325        | 75 425        | 71 540        | -5,4                |
| Eläkekulut                                  | 15 728        | 16 337        | 17 204        | 16 683        | -3,1                |
| Muut henkilösivukulut                       | 4 085         | 4 857         | 4 508         | 3 338         | -35,1               |
| <b>Yhteensä</b>                             | <b>90 410</b> | <b>95 518</b> | <b>97 137</b> | <b>91 561</b> | <b>-6,1</b>         |
| Henkilöstömenojen osuus<br>toimintamenoista | 42,4 %        | 41,2 %        | 39,9 %        | 38,5 %        |                     |

#### 7.10.2 Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Aineettoman palkitsemisen osalta kuvataan palkitsemistavat sekä niiden piirissä oleva henkilöstö. Henkilöstöetuudet voidaan kuvata euroina tai käytettyinä suoritteina. Henkilöstöetuuksia ovat mm. työpaikkaruokailu, palvelusuhdeasunnot, henkilöstön virkistystoiminta, alennusmahdollisuudet, aloitepalkkiot.

#### Edut

- Työterveyshuolto on laajempi kuin mitä laki edellyttää eli rajoitettu sairaanhoito kuuluu etuihin. Käynti erikoislääkärillä kuuluu vain, kun sairaus uhkaa johtaa pysyvään työkyvyttömyyteen eli työkykyarvioiden yhteydessä.
- Koko tuettu liikunta oli poistettu vuonna 2014.
- Aslak ja TYK –kuntoutukset täysihoidossa omasta kunnan päätyöstä palkallisena. Muut kuntoutukset toteutuvat Kelan päivärahalla.
- Joulupuuro oli kaikille, jotka ovat ko. päivänä töissä kunnalla.
- Palvelusuhdeasunnot vakituisessa palvelussuhteessa oleville.
- Lounaslippu, joita voi lunastaa hintaan á 5,80 €/lippu (vuonna 2014) ja käyttää kunnan ruokaloissa.

#### Huomionosoitukset

- Kunnan henkilöstöä muistetaan 50- ja 60- vuotissyntymäpäivinä ja vanhuuseläkkeelle siirtyessä kerran vuodessa juhlakahveilla. Kaikki saavat myös lahjan (myös muilla eläkemuodoilla).
- Kunnallinen ansiomerkkejä ei ole haettu säästösyistä.

#### Koulutustuki

- Koulutustuki on otettu käyttöön omaehtoisessa koulutuksessa, jossa voi hakea 5 palkallista työpäivää vuodessa palkallisena vapaana esimieheltä, mutta tietyillä luetelluilla työvoimapula-alueilla



10 palkallista työpäivää: sairaanhoitaja, lähihoitaja, sosiaalityöntekijä, lastentarhan opettaja, erityislastentarhanopettaja, lastenhoitaja (lähihoitaja) ja erityisluokan opettaja.

Kirkkonummen kunnalla on voimassa seuraavat koulutusta koskevat ohjeet:

- Palkallinen vapaa pätevyyskoulutuksen tai vastaavan koulutuksen johdosta 6.10.2010 alkaen
- Oppisopimuskoulutuksen teorijaksojen palkallisuus
- Oppisopimusopiskelijoiden harjoittelujakson palkallisuus
- Oppisopimuskoulutuksen työpaikkaohjaajalle maksettava koulutuskorvaus
- Palkallisen virkavapauden myöntäminen erityisopetuksen opintoja varten
- Lastentarhanopettajien täydennyskoulutuksen tukeminen
- Esiopetuksen pätevyyskoulutuksen harjoittelujakson palkallisuus
- Erityislastentarhanopettajan täydentävät opinnot
- Erityisopetuksen opinnot, palkallinen virkavapaa
- Koulutussopimus oppilaitoksen ja kunnan välillä opiskelijaohjauksesta
- Voimassa olevat koulutussopimukset opiskelijaohjauksesta
- JEAT (johtamisen erikoisammattitutkinto) -koulutukseen hakeutuminen
- Koulutuksen jälkeen sitoutuminen kuntaan.

#### *Aineettomat palkitsemistavat*

- Työ on pääosin kunnan töissä haastavaa ja vaihtelevaa. Monissa tehtävissä työtä pystyy kehittämään itse tai yhdessä työyhteisön kanssa. Lisäksi henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet kunnassa ovat hyvät samoin kuin koulutusmahdollisuudet.
- Työskentelyolosuhteet ovat pääosin hyvät ja paikoin erinomaiset kunnassa. Kunnassa on etätömahdollisuus tietyissä töissä samoin kuin liukumamahdollisuus.
- Palaute on jokaisen työntekijän oikeus mm. tulos- ja kehityskeskustelussa. Positiivisen palautteen saaminen sekä esimieheltä ja työyhteisön muilta jäseniltä on tärkeää ja toivottavasti jokapäiväistä. Positiivinen, mutta myös joskus korjaava palaute kannustaa parempiin suorituksiin. Esimiehen oikea-aikainen kiitos muistetaan eläkkeelläkin.

#### *Henkilökuntaneuvoston (HKN:n) toiminta vuonna 2014*

Henkilökuntaneuvoston kokoonpanoa ja ajankäyttöä leikattiin vuoden 2014 aikana. Jokaisesta ammattiliitosta on jatkossa vain yksi edustaja ja puheenjohtajajärjestöstä (kiertävä) kaksi edustajaa. Näin HKN jäseniä on 6 +1 eli seitsemän.

Ajankäyttöä on annettu 12 h per vuosi kokouksiin ja muuhun toimintaan. Leikkaus vaikeutti toiminnan suunnittelua ja tapahtumien järjestämistä paljon. HKN kokoontui 5 kertaa ja osa ajankäytöstä käytettiin pikkujoululippujen jakoon.

Vuoden 2014 tapahtumia:

Elokuvanäytös kino Kirkkonummi: The Grand Budapest hotel, joka keräsi 2015 eniten Oscar gaalassa eniten palkintoja. Näytökseen osallistui viitisenkymmentä kunnan työntekijää.

Sieniretki Mariefredissä keräsi parikymmentä innokasta sienistä kiinnostunutta.

Mariefred siivottiin kunnan siivouspalveluiden toimesta kaksi kertaa ja myös laskutettiin henkilökuntaneuvostolta.

Pikkujouluristeily suuntautui Tallinnaan ja kesällä selvinneestä laivanvaihtoista, Tallink Europa vaihtui Baltic Queeniin, huolimatta matkalle osallistui vajaa 300 kunnan työntekijää.

Uutena asiana koitettiin Maakrapujen pikkujoulua Mariefredissä, johon osallistuikin 60 työntekijää.

Vuodenvaihteessa järjestettiin vielä lippuja Mamma Mia –musikaaliin Svenska Teatteriin 50 työntekijälle.

Tapahtumista perittiin omavastuuosuus ja henkilökuntaneuvosto tuki tapahtumia rahallisesti ja järjestämällä esimerkiksi kuljetukset pikkujouluihin.

## 8. Tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

Kunnassa on vuonna 2006 laadittu tasa-arvosuunnitelma, jonka toteutumista tulee seurata vuosittain. Seuraamme tasa-arvosuunnitelman toteutusta myös tässä uudessa henkilöstökertomuksen muodossa suosituksen mukaisesti samoin kuin yhdenvertaisuuslain toteutumista. Kunnan henkilöstöjärjestelmistä on kuitenkin mahdollisuus saada tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista koskevaa tietoa vain vähän.

Naisten ja miesten keskiansiot raportoidaan erikseen. Palkkakartoitus tehdään yleensä erillisenä asiakirjana, mutta se voidaan myös sisällyttää osaksi jotain muuta asiakirjaa, esimerkiksi henkilöstöraporttia.

Toimialoittain katsottuna Kirkkonummi on naisvaltainen työyhteisö. Perusturvassa on suhteellisesti eniten naisia 91,5 % (90,2 % vuonna 2013) ja vähiten konsernihallinnossa 63,4 % (59,1 %). Aiemmin yhdyskuntatekniikassa oli vähiten naisia. Nyt siellä on jo 64,9 % naisia (62,9 % vuonna 2013). Kolmen kasvuvuoden jälkeen neljäntenä ja viidentenä vuonna perusturvassa miesten lukumäärän kasvu on pysähtynyt (taulukko 37).

**Taulukko 37.** Toimialoittain naisten ja miesten lukumäärät sekä prosenttimäärät.

| Suku­puoli | Konsernihallinto |       | Perusturva |       | Sivistystoimi |       | YT  |       | Yhteensä |       |
|------------|------------------|-------|------------|-------|---------------|-------|-----|-------|----------|-------|
|            | Lkm              | %     | Lkm        | %     | Lkm           | %     | Lkm | %     | Lkm      | %     |
| Naiset     | 26               | 63,4  | 538        | 91,5  | 1 225         | 86,5  | 161 | 64,9  | 1 950    | 85,0  |
| Miehet     | 15               | 36,6  | 50         | 8,5   | 191           | 13,5  | 87  | 35,1  | 343      | 15,0  |
| Yhteensä   | 41               | 100,0 | 588        | 100,0 | 1 416         | 100,0 | 248 | 100,0 | 2 293    | 100,0 |

### 8.1 Tasapuolinen rekrytointipolitiikka

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaan työtehtäviin valittaessa ei ole merkitystä esim. sukupuolella, etnisellä alkuperällä, uskontokunnalla, vaan paras henkilö valitaan.

Vakinaisten naisten ja miesten osuus henkilökunnasta on pysynyt suunnilleen samalla tasolla kuin viime vuonna. Vakinaisten miesten ja naisten vaihteluväli on edelleenkin 0,3 prosenttiyksikön luokkaa (taulukko 38). Ei vakinaisten vaihteluväli on suurempi: naisilla +1,9 % ja miehillä -1,9 %.

**Taulukko 38.** Naisten ja miesten suhteellinen osuus henkilökunnasta.

| Naiset        | 2011   | lkm.  | 2012   | lkm.  | 2013   | lkm.  | 2014   | lkm.  |
|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Vakinaiset    | 85,8 % | 1 589 | 85,8 % | 1 558 | 85,5 % | 1 586 | 85,8 % | 1 553 |
| Ei vakinaiset | 80,7 % | 464   | 81,0 % | 486   | 80,3 % | 432   | 82,2 % | 397   |
| Miehet        | 2011   | lkm.  | 2012   | lkm.  | 2013   | lkm.  | 2014   | lkm.  |
| Vakinaiset    | 14,2 % | 262   | 14,2 % | 262   | 14,5 % | 268   | 14,2 % | 257   |
| Ei vakinaiset | 19,3 % | 111   | 19,0 % | 114   | 19,7 % | 106   | 17,8 % | 86    |

Esimiesten osuus naisista on noussut 7 prosenttiyksiköllä 80 prosenttiin (73 % vuonna 2013).

Virkasuhteessa oli vuonna 2014 miehistä 50,4 % (48,9 prosenttia vuonna 2013). Naisiin verrattuna miesten prosentuaalinen erotus virkasuhteessa on edelleenkin kasvanut 8,6 prosentista 9,0 prosenttiin vuonna 2014.

Naisista viranhaltijoita oli 41,4 % (40,3 % vuonna 2013; taulukko 39). Viranhaltijoiden osuus on vähenemässä, kun vakanssien vapautumisen yhteydessä virkasuhteet muutetaan työsuhteiksi, mikäli vakanssiin ei sisälly tehtäviä, joissa käytetään julkista valtaa.

**Taulukko 39.** Naiset ja miehet palvelussuhteen lajin mukaan.

| Naiset         | 2011   | lkm.  | 2012   | lkm.  | 2013   | lkm.  | 2014          | lkm.         |
|----------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|---------------|--------------|
| virkasuhteessa | 40,0 % | 800   | 39,7 % | 823   | 40,3 % | 813   | <b>41,4 %</b> | <b>808</b>   |
| työsuhteessa   | 60,0 % | 1 253 | 60,3 % | 1 251 | 59,7 % | 1 205 | <b>58,6 %</b> | <b>1 142</b> |
| <b>Miehet</b>  |        |       |        |       |        |       |               |              |
| Virkasuhteessa | 50,0 % | 186   | 47,1 % | 177   | 48,9 % | 183   | <b>50,4 %</b> | <b>173</b>   |
| työsuhteessa   | 50,0 % | 187   | 52,9 % | 199   | 51,1 % | 191   | <b>49,6 %</b> | <b>170</b>   |

## 8.2 Samapalkkaisuus

Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi työnantajan tulee taata naisille ja miehille samassa tai samanarvoisessa työssä sama tehtäväkohtainen palkka.

Kunnalliseen palkkausjärjestelmään sisältyvä tehtävien vaativuuden arviointi estää erot miesten ja naisten palkkauksessa, kun kyseessä on sama työ. Miehet ovat kuitenkin keskimäärin korkeapalkkaisimmissa tehtävissä (taulukko 40).

**Taulukko 40.** Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä ja kokonaispalkkasummasta.

| Naiset               | 2012   | 1000 euroa/<br>lkm | 2013   | 1000 euroa/<br>lkm | 2014          | 1000 euroa/<br>lkm |
|----------------------|--------|--------------------|--------|--------------------|---------------|--------------------|
| osuus palkkasummasta | 82,1 % | 58 739,4           | 82,5 % | 60 239,5           | <b>82,5 %</b> | <b>57 334,9 €</b>  |
| osuus henkilöstöstä  | 84,7 % | 2 074              | 84,4 % | 2 018              | <b>85,0 %</b> | <b>1 950</b>       |
| <b>Miehet</b>        |        |                    |        |                    |               |                    |
| osuus palkkasummasta | 17,9 % | 12 765,7           | 17,5 % | 12 771,6           | <b>17,5 %</b> | <b>12126,9</b>     |
| osuus henkilöstöstä  | 15,3 % | 376                | 15,6 % | 374                | <b>15,0 %</b> | <b>343</b>         |

## 8.3 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Konsernihallinnossa ja perusturvassa naisten sairauslomapäivät ovat olleet pienempiä kuin miesten, tosin perusturvassa nyt ensimmäistä kertaa. Sivistystoimissa naiset sairastavat miltei kaksi kertaa enemmän kuin miehet.

**Taulukko 41.** Naisten ja miesten sairauspoissaolot keskimäärin päivää / henkilö vuonna 2014.

|                     | Naiset      | Miehet      |
|---------------------|-------------|-------------|
| Konsernihallinto    | 5,7         | 21,0        |
| Perusturva          | 16,3        | 18,2        |
| Sivistystoimi       | 12,8        | 6,5         |
| Yhdyskuntatekniikka | 16,5        | 11,8        |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>14,0</b> | <b>10,5</b> |

Tasa-arvosuunnitelman mukaan etenkin miehiä tulisi kannustaa pitämään perhepoliittisia vapaita. Perhevapaita, joihin lasketaan tilapäiset hoitovapaat, hoitovapaat ja vanhempainvapaat, pidettiin vuonna 2014 yhteensä 29 699 (32 408 päivää vuonna 2013, 36 476 päivää vuonna 2012), -2 709 vähemmän kuin vuonna 2013 (-3 968 päivää vähemmän kuin vuonna 2012). Miesten osuus perhevapaista on pudonnut jälleen 0,5 prosenttiyksiköllä edellisestä vuodesta (taulukko 42).

**Taulukko 42.** Naisten ja miesten osuus perhevapaista.

|        | 2010    | 2011    | 2012    | 2013    | 2014           | pv:t 2014     |
|--------|---------|---------|---------|---------|----------------|---------------|
| Naiset | 96,8 %  | 98,0 %  | 97,4 %  | 97,9 %  | <b>98,4 %</b>  | <b>29 699</b> |
| Miehet | 3,2 %   | 2,0 %   | 2,6 %   | 2,1 %   | <b>1,6 %</b>   | <b>493</b>    |
|        | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | <b>100,0 %</b> | <b>30 192</b> |

#### 8.4 Äidinkieli

Valtaosa Kirkkonummen kunnan palveluksessa olevista puhuu äidinkielenään suomea 86,4 % (86,1 % vuonna 2013 ja 86,4 % vuonna 2012). Suomea puhuvissa on sahaavaa trendi. Ruotsinkieltä äidinkielenään puhuu 12,6 % (12,5 % vuonna 2013 ja 12,4 % vuonna 2012). Ruotsinkielessä on nouseva trendi. Kolmanneksi yleisin äidinkieli on eesti 0,4 % (0,46 % vuonna 2013 ja 0,4 % vuonna 2012). Neljäntenä on muita äidinkieltä puhuvia (taulukko 43). Taulukko perustuu siihen, mitä henkilöt ovat itse ilmoittaneet äidinkielekseen.

**Taulukko 43.** Henkilöiden oma ilmoitus äidinkielestään.

| Kieli           | Miehet     | %              | Naiset       | %              | Σ hlökm      | Yht. %          |
|-----------------|------------|----------------|--------------|----------------|--------------|-----------------|
| Suomi           | 296        | 14,90 %        | 1 686        | 85,10 %        | 1 982        | 86,40 %         |
| Ruotsi          | 44         | 15,20 %        | 245          | 84,80 %        | 289          | 12,60 %         |
| Eesti           | 0          | 0,00 %         | 9            | 100,00 %       | 9            | 0,40 %          |
| Venäjä          | 0          | 0,00 %         | 4            | 100,00 %       | 4            | 0,20 %          |
| Englanti        | 1          | 100,00 %       | 0            | 0,00 %         | 1            | 0,00 %          |
| Saksa           | 0          | 0,00 %         | 1            | 100,00 %       | 1            | 0,00 %          |
| Muut            | 2          | 28,60 %        | 5            | 71,40 %        | 7            | 0,30 %          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>343</b> | <b>15,00 %</b> | <b>1 950</b> | <b>85,00 %</b> | <b>2 293</b> | <b>100,00 %</b> |

Taulukon 44 mukaan vakituista on suomenkielisiä 1 580 henkilöä (1 613 hlöä vuonna 2013 ja 1 597 hlöä vuonna 2012), toisena ruotsinkielisiä 219 henkilöä (226 hlöä vuonna 2013 ja 236 hlöä vuonna 2012) ja kolmantena eestinkielisiä 7 henkilöä (6 hlöä v. 2013 ja 7 v. 2012). Toisaalta Kirkkonummi on kaksikielinen kunta ja varsinkin vaativimmissa tehtävissä kummankin kotimaisen kielen hallinta on toivottavaa.

**Taulukko 44.** Kielijakauma vakituiset ja ei vakinaiset.

| <b>Kieli</b>    | <b>Vakinaiset</b> | <b>Ei vakinaiset</b> | <b>Yhteensä</b> |
|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------|
| Suomi           | 1 580             | 402                  | 1 982           |
| Ruotsi          | 219               | 70                   | 289             |
| Eesti           | 7                 | 2                    | 9               |
| Venäjä          | 3                 | 1                    | 4               |
| Englanti        | 0                 | 1                    | 1               |
| Saksa           | 0                 | 1                    | 1               |
| Muut            | 4                 | 3                    | 7               |
| <b>Yhteensä</b> | <b>1 813</b>      | <b>480</b>           | <b>2 293</b>    |

## 9. TILASTO-OSA

### 9.1 Henkilöstön keski-ikä.

|                                    | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Koko henkilöstön kokonaiskeski-ikä | 44,0 | 44,1 | 44,1 | 44,0 | 44,7 |
| Vakinaisen henkilöstö keski-ikä    | 45,4 | 45,7 | 45,7 | 45,7 | 45,8 |

### 9.2 Sairauspoissaolot laskettuna vuoden keskimääräisen päätoimisen henkilöstömäärän mukaan, kalenteripäivinä.

|                           | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Sairauspoissaolot/henkilö | 16,4 | 17,1 | 16,5 | 14,5 | 13,5 | 13,4 |
| Vakinaiset                | 16,8 | 17,6 | 18,0 | 15,2 | 14,1 | 13,6 |
| Määräaikaiset             | 14,9 | 15,0 | 11,4 | 12,4 | 10,9 | 12,1 |

### 9.3 Sairauspoissaolot toimialoittain keskimäärin per henkilö ja keskimääräinen päätoiminen henkilömäärä vuonna 2013 ja 2014.

|                              | 2013              | 2013                | 2014              | 2014                |
|------------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
|                              | keskim.<br>pv/hlö | keskim.<br>hlö lkm. | keskim.<br>pv/hlö | keskim.<br>hlö lkm. |
| <b>Konsernihallinto</b>      | <b>7,1</b>        | <b>53,1</b>         | <b>10,3</b>       | <b>40,0</b>         |
| <b>Sivistystoimi</b>         | <b>12,0</b>       | <b>1 385,7</b>      | <b>11,9</b>       | <b>1323,8</b>       |
| *päivähoito                  | 17,1              | 624,1               | 16,9              | 572,7               |
| *opetus (perusk.ja lukiot)   | 6,0               | 485,6               | 7,3               | 488,1               |
| *muu sivistystoimi           | 11,0              | 275,8               | 9,7               | 262,9               |
| <b>Perusturva</b>            | <b>16,4</b>       | <b>624,7</b>        | <b>16,4</b>       | <b>587,0</b>        |
| *yhteiset palvelut           | 11,1              | 17,9                | 13,2              | 16,7                |
| *sosiaalipalvelut            | 25,6              | 53,6                | 17,5              | 44,6                |
| *terveyspalvelut             | 8,9               | 167,8               | 10,1              | 157,6               |
| *toimintakyvyn tukipalvelut  | 10,0              | 92,8                | 11,4              | 91,1                |
| *ikäihmisten hyvinv.palvelut | 21,4              | 291,9               | 21,6              | 276,4               |
| <b>Yhdyskuntatekniikka</b>   | <b>16,0</b>       | <b>245,6</b>        | <b>14,5</b>       | <b>234,0</b>        |
| <b>Vesilaitos</b>            | <b>13,6</b>       | <b>17,6</b>         | <b>17,3</b>       | <b>15,1</b>         |
| <b>Koko kunta</b>            | <b>13,5</b>       | <b>2 329,6</b>      | <b>13,4</b>       | <b>2203,9</b>       |

#### 9.4 Vuorotteluvapaalla vuosina 2006 - 2014 olleet, lukumäärä.

| Vuosi | Henkilö-<br>lukumäärä |
|-------|-----------------------|
| 2014  | 13                    |
| 2013  | 22                    |
| 2012  | 26                    |
| 2011  | 28                    |
| 2010  | 30                    |
| 2009  | 28                    |
| 2008  | 31                    |
| 2007  | 31                    |
| 2006  | 33                    |

#### 9.5 Peruspalkat sopimusaloittain 2010 – 2014 Kirkkonummen kunta.

| Sopimusala      | Peruspalkka<br>2010 | Peruspalkka<br>2011 | Peruspalkka<br>2012 | Peruspalkka<br>2013 | Peruspalkka<br>2014 | Muutos<br>%   |
|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>KVTES</b>    | 2 113               | 2 156               | 2 232               | 2 276               | <b>2 297</b>        | <b>0,9 %</b>  |
| <b>OVTES</b>    | 2 549               | 2 569               | 2 662               | 2 684               | <b>2 659</b>        | <b>-0,9 %</b> |
| <b>Tekniset</b> | 2 453               | 2 535               | 2 584               | 2 618               | <b>2 684</b>        | <b>2,5 %</b>  |
| <b>Lääkärit</b> | 3 353               | 3 507               | 3 654               | 3 693               | <b>3 624</b>        | <b>-1,9 %</b> |

(Lähde: Tilastokeskus, lokakuun tilasto 2014)

#### 9.6 Kokonaisansiot sopimusaloittain 2010 – 2014 Kirkkonummen kunta.

| Sopimus-<br>ala | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014         | Muutos<br>%   |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|--------------|---------------|
| <b>KVTES</b>    | 2 483 | 2 516 | 2 608 | 2 615 | <b>2 653</b> | <b>1,5 %</b>  |
| <b>OVTES</b>    | 3 363 | 3 464 | 3 524 | 3 527 | <b>3 515</b> | <b>-0,3 %</b> |
| <b>Tekniset</b> | 2 866 | 2 945 | 2 988 | 3 015 | <b>3 129</b> | <b>3,8 %</b>  |
| <b>Lääkärit</b> | 6 282 | 6 526 | 6 866 | 6 845 | <b>6 808</b> | <b>-0,5 %</b> |

(Lähde: Tilastokeskus, lokakuun tilastot 2014)

## 9.7 Henkilötyövuodet toimialoittain (ilman opettajia) vuosina 2009 – 2014.

|                     | 2009           | 2010           | 2011           | 2012           | 2013           | 2014           |
|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Konsernihallinto    | 55,9           | 53,4           | 52,2           | 57,8           | 50,5           | 36,1           |
| Sivistystoimi       | 784,8          | 772,6          | 744,8          | 745,3          | 728,0          | 656,7          |
| Yhdyskuntatekniikka | 257,5          | 254,3          | 255,2          | 250,5          | 250,2          | 231,9          |
| Perusturva          | 500,4          | 518,3          | 532,6          | 550,9          | 556,0          | 515,5          |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>1 598,6</b> | <b>1 598,6</b> | <b>1 584,8</b> | <b>1 604,5</b> | <b>1 584,7</b> | <b>1 440,2</b> |

## 9.8 Opettajatyövuodet vuosina 2009 – 2014.

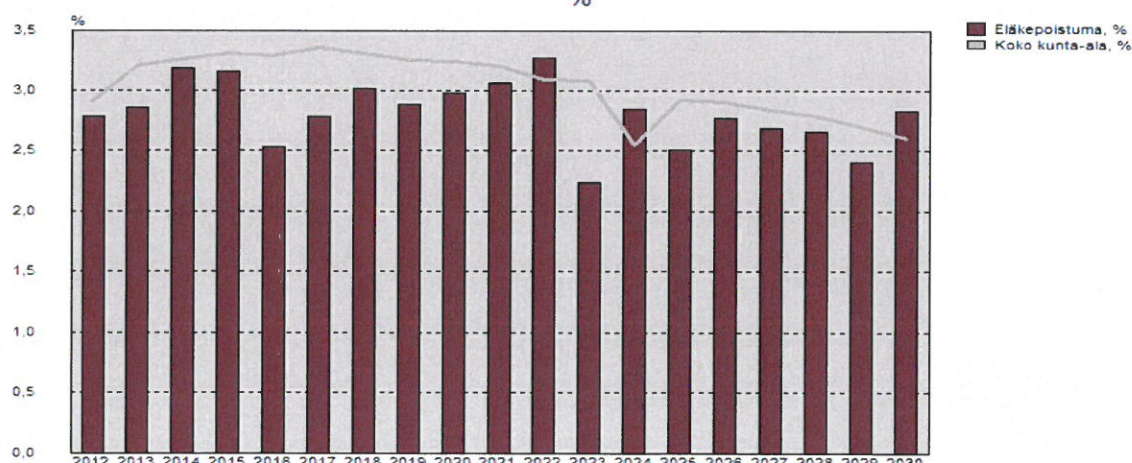
|               | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Sivistystoimi | 442,9 | 447,8 | 455,5 | 471,7 | 486,3 | 480,8 |

## 9.9 Työterveyshuollon tapahtumat ja kustannukset 2008 – 2014.

|                                 | 2008           | 2009           | 2010           | 2011           | 2012           | 2013           | 2014           |
|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Lääkärit(käynnit)               | 5 229          | 5 507          | 5 607          | 7 469          | 5 517          | 5 624          | 4 981          |
| Terveystenhoitaja(käynnit)      | 971            | 1 188          | 1 476          | 2 285          | 1 547          | 421            | 615            |
| Fysioterapeutti(käynnit)        | 23             | 9              |                | 352            | 263            | 5              | 0              |
| Muut(käynnit)                   | 235            | 202            | 236            | 68             | 7              | 0              | 59             |
| Laboratoriotutkimukset(kpl)     | 5 221          | 4 838          | 6 494          | 6 412          | 6 047          | 5 446          | 4 873          |
| Radiologiatutkimukset(kpl)      | 481            | 598            | 846            | 829            | 718            | 757            | 556            |
| Työterv.huollon<br>kustannukset | <b>762 327</b> | <b>855 345</b> | <b>834 792</b> | <b>819 075</b> | <b>898 652</b> | <b>871 604</b> | <b>735 069</b> |
| Kelan korvaukset huomioitu      | <b>355 401</b> | <b>409 244</b> | <b>401 219</b> | <b>377 908</b> | <b>422 220</b> | <b>420 876</b> | <b>337 811</b> |

## 9.10 Eläkepoistuma % 2012 – 2030 Kirkkonummen kunta.

## Kunta-alan eläkepoistuma

Kirkkonummen kunta  
2012-2030  
%

(Lähde: Keva)



## Liite 1. Henkilöstöstrategian toteutuminen vuonna 2014.

| No | Tavoite  | Mittaustapa  | Kuka vastaa  | Toteuma% |
|----|--|--|--|----------|
| 1. | Esimieskahvit – sparraus ja vertaistuki                      | Vähintään 3 kertaa<br><br>Toteutui 2 kertaa. Joulukuun 10. päivään ilmoittautuneita oli 2 henkilöä, joten tilaisuus peruutettiin.  | Hallinto-, henkilöstö-, toimialajohtajat ja esimiehet                    | 5,56     |
| 2. | Delegoinnit näkyviksi taulukkomuodossa intraan               | Delegoinnit näkyviksi samanlaiseen taulukkoon – aloitus<br><br>Projekti aloitettiin ja sivistystoimen taulukko on jo valmiina. Muut valmistuvat ja toimialojen keskinäinen vertailu jatkuu v. 2015.  | Taulukon pohja henkilöstöpalvelut; toimialajohtajat ja esimiehet sisältö | 8,33     |
| 3. | Hallinnon, sihteerien ja asiantuntijaresurssien yhteiskäyttö | Minkälaisia säästöjä on saavutettu (€)?<br><br>Kh: Kirjaamon keskittämällä on saavutettu yhden henkilötyövuoden ja noin 40 000 euron vuosisäästö.<br>Pt: 5 esimies- ja asiantuntijatehtävien vakanssia jäähdytetty (245 000 € / vuositasolla). Sivi: n. 90 000 €.<br>Yt: Asiantuntijoille jää enemmän työaika asiantuntijatehtäviin, kun rutiinit hoitaa avustava henkilöstö. Koska toimialan sekä sihteerien- että asiantuntijaresurssit ovat niukat, palveluajoissa on viivettä, esim. rakennusvalvonnassa lupien käsittelyajat ovat venyneet. Säästöt: 40.000 €.<br>Palvelutarpeisiin on vastattu? (Kyllä / ei / mitä jäi tekemättä)?<br>Kh: Kyllä. Keskitetty kirjaamo on parantanut ja parantaa jatkossakin kirjaamisen tarkkuutta ja yleistä asianhallinnan laatua.<br>Pt: Kyllä. Tehtävien uudelleenjärjestelyiden myötä muiden viranhaltijoiden tehtävät ovat lisääntyneet. Sivi ja Yt: Kyllä. Yt: Palvelutarpeisiin on vastattu tosin pienellä viiveellä. | Toimialajohtajat   | 8,33     |
| 4. | Uudelleensijoittaminen onnistuu                              | Montako on uudelleensijoitettu<br>Esimieskyselyn mukaan 90:<br>Kh: 4<br>Sivi: 48<br>Pt: 28<br>Yt: 10.  | Toimialajohtajat ja esimiehet  | 8,33     |

|                              |   |   |   |              |
|------------------------------|---|---|---|--------------|
| 5.                           | Esimiespassi-ohjelman tekeminen ja käynnistys   | Esimiehistä 15 % aloittanut ohjelman<br><br>1. kurssi peruttiin: toisessa ohjelmassa 17 esimiestä; 13,1 %.  | Henkilöstöyksikkö   | 7,28         |
| 6.                           | Toteutetaan koulutusohjelma   | 18 tuntia koulutusta jokaiselle<br><br>1 päivä (6 h) 310 hlö<br>2 päivää (12 h) 198 "<br>3 päivää (18 h) 527 "<br>Yhteensä 1 335 koulutuspäiviä. Kolmen koulutuspäivän toteutuma-% on 24,1 %. | Esimiehet   | 2,01         |
| 7.                           | Tulos- ja kehityskeskustelujen käynti (työssäoloehto väh. 6 kk).                                      | Tavoite 100 % käyty<br><br>Esimieskyselyn mukaan 1 063 henkilön kanssa on käyty tuke v. 2014. Se on 53,61 % vakinaisista ja määräaikaisista.  | Esimiehet   | 4,47         |
| 8.                           | Aloitepalkkio   | Toiminnan elvyttäminen<br><br>Henkilöstöjaostossa on sovittu aloitepalkkion säännöt joulukuussa.  | Henkilöstöyksikkö ja toimialat  | 8,33         |
| 9.                           | Sitova tavoite: rekrytoinnin keskittäminen  | Toteutus v. 2014<br>Rekrytointiselvitys tehty ja on hyväksytty keskittämissuunnitelma valmiina 30.4.2015.   | Johtoryhmä  | 4,17         |
| 10.                          | Sähköinen työtap  | Tapaturmailmoitukset sähköistetään<br><br>Sähköistetty ja toimintatapa koulutettu joulukuussa. Käyttöönotto 1.1.2015 alkaen.  | Henkilöstö-yksikkö, toimialajohtajat                                  | 8,33         |
| 11.                          | Sähköinen työtap  | Kyllä / ei<br><br>Kh, pt, sivi, yt: Kyllä   | Henkilöstöyksikkö, toimialajohtajat                                   | 7,29         |
| 12.                          | Talouden seuraaminen yksikkö- ja työpaikka-kokouksissa ja muistioiden laittaminen yhteiselle asemalle | Talousarviossa pysyminen<br><br>Esimieskyselyn mukaan 80/85 (94,1 %) esimiestä on käsitellyt kokouksissaan taloutta, 2 ei ole ja 3 ei osannut sanoa. 85 esimiehellä on alaisia.               | Tulosalueiden ja tulosyksiköiden vastuuhenkilöt sekä toimialajohtajat | 7,84         |
| <b>Yhteensä 2014 toteuma</b> |   |   |   | <b>81,95</b> |

**Liite 2.** Kehittämishankkeiden lyhyt esittely vuonna 2014.

| Toimi-ala           | Yksikkö                     | Hanke  | Ketä koskee           | Henkilömäärä  | Muuta |
|---------------------|-----------------------------|--|-----------------------|---------------|-------|
| Konsernihallinto 1. | ATK                         | Palomuurin vaihto                                | koko kuntaa           | 2 293         |       |
| 2.                  | ATK                         | Hankesalkku                                      | koko kuntaa           | 2 293         |       |
| 3.                  | ATK                         | Kokonaisarkkitehtuuriselvitys                    | koko kuntaa           | 2 293         |       |
| 4.                  | Hallintoyksikkö             | Kirjaamotoiminnan kehittäminen                   | koko kuntaa           | 2 293         |       |
| 5.                  | Henkilöstöyksikkö           | Prosessien teko                                  | koko kuntaa           | 2 293         |       |
| 6.                  | Henkilöstöyksikkö           | HR-käsikirjan ohjeiden läpikäynti ja uusi versio | koko kuntaa           | 2 293         |       |
| 7.                  | Henkilöstöyksikkö           | WebTallennusmuutokset                            | koko kuntaa           | 2 293         |       |
| 8.                  | Henkilöstöyksikkö+toimialat | Keskitetyn rekrytoinnin kehittämisprojekti       | rekrytoivia esimiehiä | 15            |       |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>9</b>                    | <b>projektia</b>                                 |                       | <b>16 066</b> |       |
|                     |                             |  |                       |               |       |

|                  |               |        |               |     |  |
|------------------|---------------|--------|---------------|-----|--|
| Perusturva<br>1. | Koko toimiala | Apotti | Koko toimiala | 600 | <p>Apotti-hankkeen tarkoituksena on parantaa sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa ja palveluja. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut limittyvät toisiinsa etenkin vanhustenhuollossa, päihde-, mielenterveys- ja vammaispalveluissa sekä kehitysvammahuollossa. Nykyiset asiakas- ja potilasjärjestelmät tukevat huonosti toimintaa ja sen kehittämistä. Tämän vuoksi hankkeen yhtenä osana on kansainvälisesti korkeatasoisen asiakas- ja potilastietojärjestelmäpalvelun hankinta ja käyttöönotto. Hanke toteutetaan yhteistyössä Helsingin, Vantaan, Kauniaisten ja HUS:in kanssa.</p> |
|------------------|---------------|--------|---------------|-----|--|

|                      |               |        |  |     |  |
|----------------------|---------------|--------|--|-----|--|
| Perust<br>urva<br>2. | Koko toimiala | eKanta | Terveyspalvelut<br>(lukuun ottamatta<br>suun<br>terveydenhuoltoa),<br>toimintakyvyn<br>tukipalvelut ja<br>ikäihmisten<br>hyvinvointipalvelut | 280 | Kansalaisten<br>potilastiedot<br>tallennetaan<br>Potilastiedon<br>arkistoon. Tämä<br>on osa uutta<br>valtakunnallista<br>terveydenhuollon<br>tietojärjestelmäpal-<br>veluja eli Kanta-<br>palveluja. Kanta-<br>palveluihin<br>kuuluvat myös<br>sähköinen<br>lääkemääräys ja<br>Omakanta.<br>Kirkkonummen<br>terveyskeskus<br>liittyi syyskuun<br>lopulla 2014<br>Potilastiedon<br>arkistoon. Kaikki<br>julkisen ja<br>yksityisen<br>terveydenhuollon<br>organisaatiot<br>alkavat tallentaa<br>omien<br>potilaidensa<br>hoitotietoja<br>Potilastiedon<br>arkistoon. eKanta-<br>arkistoon<br>liittyminen vuonna<br>2014 on<br>edellyttänyt mm.<br>henkilöstön<br>merkittävää<br>kouluttamista ja<br>resursseja.<br>Arkisto tulee<br>parantamaan<br>potilaan hoitoa,<br>kun tiedot ovat<br>potilaan ja<br>henkilöstön<br>saatavissa<br>aikaisempaa<br>paremmin. |
|----------------------|---------------|--------|--|-----|--|

|    |   |  |   |     |   |
|----|---|--|---|-----|---|
| 3. | Perusturvan lisäksi myös muut toimialat     | Pitkään työtä vailla olevien aktivointihanke   | Kunnan kaikkien toimialojen esimiehet   | 45  | 2014-2016. Vetovastuu toimintakyvyn tukipalveluiden tulosalueen johtajalla Tuula Malmi-Suomisella.                                    |
| 4. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue | Palveluseteliselvitys  | kotihoito ja tehostettu palveluasuminen | 8   | Tavoite: Selvittää mahdollisuutta ottaa palveluseteli käyttöön palvelujen tuottamistapana. Taloudellinen ja toiminnallinen arviointi. |
| 5. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue | Opiskelijaohjaus ikäihmisten hyvinvointipalveluissa; yhteinen linjaus/käytäntö ja opiskelijoiden ohjauksen toimintamalli | koko tulosalue                          | 200 | Tavoite: Tulevaisuuden rekrytoinnin helpottuminen, laadukas opiskeiljaohjaus ja yhteiset toimintamallit yksiköissä                    |

|    |  |   |  |     |   |
|----|--|---|--|-----|---|
| 6. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen ja terveyspalvelujen tulosalueet | Vuokko-hanke vuosikontrollien kehittämiseksi ikäihmisten palveluissa. Toimintamalli, jossa vuosikontrolli toteutetaan sairaanhoitajan ja lääkärin yhteistyönä, myöhemmin tarkoitus kytkeä tiimiin kytkeä farmaseutti. | kotihoito ja ympärivuorokautisen hoivan palvelut | 150 | Tavoitteena sairauksien hyvä seuranta, terveydentilan suunnitelmallinen hoito ja hoitolinjausten tekeminen silloin, kun ne ovat ajankohtaisia. Kontrollin tuotteena syntyy yksilöllinen terveys- ja hoitosuunnitelma, joka tulee 2016 pakolliseksi osaksi kansallista terveysarkistoa. Toimintaan osallistuu ikääntynyttä hoitava sairaanhoitaja ja omalääkäri / hoivayksikön hoitava lääkäri. Farmaseutin osuus vuonna 2014. |
|----|--|---|--|-----|---|

|    |  |  |                        |     |   |
|----|--|--|------------------------|-----|---|
| 7. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue                          | Mobiilihanke; kotihoidon työntekijöiden sähköinen työnohjausjärjestelmä, kotona kirjaamisen mahdollistava järjestelmä ja sähköinen lukitus asiakkaiden ovissa  | kotihoitoon henkilöstö | 60  | Tarkoitus: Vapauttaa mobiilijärjestelmällä enemmän aikaa asiakkaille ja vähentää oheistoimintoja. Lisäksi kotihoitoon työntekijät voivat välittää tietoa asiakkaasta reaaliajassa. Tämä toiminto tuo toiminnan lähelle asiakasta. Vähentää turhaa kulkemista toimistolle ja mahdollistaa aikaperusteisen laskutuksen. Aloitettiin syksyllä 2013. Kattavasti käytössä vuodesta 2015. |
| 8. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue                          | Omahoitajuuden kehittäminen. Tukee asukkaiden tuntemista ja heidän "rinnalla kulkemista" palvelutalossa asuessaan.   |                        | 20  | Saattohoitoa ajatellen asukkaan ja omaiset hyvin tunteva omahoitaja on erittäin tärkeä elämän viime hetkinä   |
| 9. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue / terveyskeskus sairaala | Hoitotyön kehittäminen. Kirjaamisen koulutus selkeyttää potilaan omaa osallistumista hoitoonsa. Tähän liittyy rakenteisen hoitokertomuksen koulutus, jota tarvitaan ennen kansalliseen terveysarkistoon siirtymistä. |                        | 200 | Hoitosuunnitelmat ja kirjaaminen tukevat potilaan kanssa tehtyjä suunnitelmia hoidon onnistumiseksi.  |



|     |  |   |  |    |  |
|-----|--|---|--|----|--|
| 10. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue / terveyskeskus sairaala | Omaisten mukaan otto sekä kotiutukseen tähtäävän kuntouttavan hoitotyön kehittäminen sekä kuntoutuksen suunnitelmallisuuden kehittäminen edelleen.                                      |  | 50 |  |
| 11. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue / terveyskeskus sairaala | Kaatumisten ehkäisy vuodeosastolla. Kaatumisen takia vuodeosastolle tulevien ja vuodeosastolla kaatuvien ravitsemuksen, lääkityksen, tasapainon jne. selvittely Ikinä-mallin mukaisesti | sairaalan hlökunta   | 50 |  |
| 12. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue /terveyskeskus sairaala  | Painehaavojen ehkäisy   | Ehkäistä painehaavojen syntyä, yhtenäistää käytänteitä: Kirjaaminen, arviointi                     | 39 | Luoda malli yhtenäisten käytänteiden toteutumisen seurantaan   |
| 13. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue / terveyskeskus sairaala | Kaatumisten ehkäisy. Mm. farmasiatietouden lisääntyminen, ravitsemus osaksi potilaan terveyden vahvistamista.   | Ehkäistä potilaiden kaatumisia, yhtenäistää käytänteitä: Kirjaaminen, arviointi                    | 43 | Luoda malli yhteinäisten käytänteiden toteutumisen seurantaan. Lisätä tietoa henkilöstölle, potilaille ja omaisille. |
| 14. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue / terveyskeskus sairaala | Mentorointi   | Henkilökunta sekä sairaanhoitajat että lähihoitajat (40 hlöä). Mentorointi koskee neljää henkilöä. | 4  | Aloitettu 11/2014. Jatkuu vuoden 2015 aikana.  |
| 15. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue / terveyskeskus sairaala | Hygieniahoitajan roolin vahvistaminen hoitotyön näkökulmasta  | Koko henkilökunta  | 50 | Koulutus, opastus, neuvonta akuuttitilanteissa.  |
| 16. | Kotihoito  | Kotihoiton lääkityksen arviointi  | Lääkäri, sairaanhoitaja, farmaseutti   | 3  |  |

|     |  |   |  |     |  |
|-----|--|---|--|-----|--|
| 17. | Ikäihmisten hyvinvointipalvelujen tulosalue / terveyskeskus sairaala | Moniammatillinen tiimityö ikääntyneiden lääkityksen järjeistämiseksi osana Fimean verkostoa   | kotihoidon, volsin, Lehmuskartanon sairaanhoitajat ja vastaanoton lääkärit                     | 50  | verkostossa toimii 5 hlöä mutta toimintamalli koskettaa noin 50 työntekijää. Verkoston työ jatkuu vuoteen 2015 |
| 18. | 3 tulosaluetta   | Lasten ja nuorten palveluiden kehittämisohjelma   | Kaikkia lasten ja nuorten sekä lapsiperheiden parissa työskenteleviä perusturvan työntekijöitä | 203 | Kehittäjiä 3 tulosalueen johtajaa Kohderyhmä: 200 työntekijää  |
| 19. | Lapsiperheiden kotipalvelu   | Lasten parkkihoidon laajentaminen alueellisesti Masalaan ja Veikkolaan  | kodinhoitajat  | 4   |  |
| 20. | Aikuissosiaalityö  | Pakolaisten vastaanotto ja hyvä kotoutuminen  | Kehittäjien määrä  | 6   |  |
| 21. | Terveydenhoito-opalvelut   | Unta palloon teemavuosi, teemavuosi joka jatkuu jatkossa kahden vuoden sykleissä  | Kouluterveydenhoitoajat ja yht. työ kumppanit  | 30  |  |
| 22. | Terveydenhoito-opalvelut   | Seksuaalisen häirintästrategian jalkauttaminen nuorten kanssa työskenteleville.   | Kouluterveydenhoitoajat ja yht. työ kumpp.   | 15  | tiedotustilaisuus  |
| 23. | Terveydenhoito-opalvelut   | Uudistuneet suositukset äitiysneuvolatoimintaan valmistuneet helmikuussa 2014. Kirkkonummella ruvettu toimimaan ohjeiden mukaisesti keväällä 2014 | Änla terv. Hoit ja lääkärit  | 8   |  |
| 24. | Terveydenhoito-opalvelut   | Varhainen vuorovaikutus koulutuksen järjestäminen ja neuvolatyöhön varhaisen vuorovaikutuksen mukainen toiminta                                   | osa lasten ja äitiysneuvolan terveydenhoitajista   | 8   |  |

|     |   |  |  |    |  |
|-----|---|--|--|----|--|
| 25. | Terveydenhoito-<br>opalvelut ja<br>sosiaalipalvelui-<br>den<br>lapsiperheiden<br>kotipalvelut | Perhetyön uudet<br>muodot, yhteistyön<br>parantaminen  | neuvolan<br>henkilökunta ja<br>perheohjaaja                                | 15 |  |
| 26. | Terveydenhoito-<br>opalvelut  | Liikkuva koulu hanke   | Sivistystoimi+ kth   | 15 |  |
| 27. | Terveydenhoito-<br>opalvelut  | Ryhmäneuvolatoiminna<br>n 6 kk ikäisille kaikissa<br>neuvolayksiköissä.<br>Korvataan<br>neuvolakäynti ja<br>suunterveydnehuollon<br>käynti yhdellä<br>ryhmäneuvolakäynnillä  | terveydenhoitopalve-<br>lut+suun-<br>tervedenoito                          | 10 |  |
| 28. | Terveydenhoito-<br>opalvelut  | Varhain-työryhmän<br>toiminnan alkaminen<br>Kirkkonummella.<br>Kouluterveydenhuollon<br>ja nuorisopsykiatrian<br>matalan kynnyksen<br>konsultataivinen<br>palvelu. Asiakkuus<br>säilyy peruspalveluissa,<br>varhaisinterventio<br>peruspalveluiden ja<br>erikoissairaanhoidon<br>yhteistyönä | Kouluterveydenhuol-<br>to  | 15 |  |
| 29. | Terveydenhoito-<br>opalvelut  | Esiopetuksen<br>opetussuunnitelma-<br>uudistus yhteistyönä<br>perusturvan<br>terveydenhoitopalveluid-<br>en ja sivistystoimen<br>varhaiskasvatuksen<br>kanssa  | Lastenneuvolan terv-<br>hoit ja oh   | 1  |  |
| 30. | Terveydenhoito-<br>opalvelut  | Uuden<br>oppilashuoltolain<br>täytäntöönpano<br>yhdessä sivistystoimen<br>kanssa   | kouluterveydenhoita-<br>jat  | 15 |  |
| 31. | Kuntoutuspalv-<br>elut  | Eteläisen Suomen<br>"Sote-alueen" yhteisten<br>apuvälineiden<br>myöntökriteerien<br>luominen HUS<br>Apuvälinekeskuksen<br>johdolla   | Kuntoutuspalvelujen<br>, terveystoimien,<br>vammaispalvelun<br>työntekijät | 1  | 2014-2015  |
| 32. | Mielenterveysp-<br>alvelut  | Mielenterveyskuntoutuji-<br>en nykyisten ja<br>tulevaisuuden<br>palvelutarpeiden<br>kartoittaminen sekä  | Mielenterveyskun-<br>to<br>utujien kanssa<br>työskentelevät                | 12 | Projekti alkoi<br>vuonna 2013 ja<br>saatettiin loppuun<br>vuonna 2014. |

|                            |  |  |                |               |  |
|----------------------------|--|--|----------------|---------------|--|
|                            |  | palvelusuunnitelmien tarkistaminen   |                |               |  |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>32</b>  | <b>projektia</b>   |                | <b>2 210</b>  |  |
| Sivistystoimi 1.           | Opetus   | LbD for All-hankkeen pilotointi YEDAC-hanke  |                | 15            |  |
| 2.                         | Varhaiskasvat us                                 | Intohimoa työhön -hanke  |                | 600           |  |
| 3.                         | Varhaiskas./opetus                               | Nordplus-hankkeet  |                | 71            |  |
| 4.                         | Varhaiskasvat us                                 | 59-kieltä-hanke.Piennarpihan asukaspuisto  |                |               |  |
| 5.                         | Varhaiskasvat us                                 | Hanko-hanke 2012-2014  |                | 464           |  |
| 6.                         | Varhaiskasvat us                                 | KUUMA-TVT-hanke  |                | 50            |  |
| 7.                         | Opetus (r)                                       | KOHUR/Osaava-hanke   |                | 120           |  |
| 8.                         | Opetus   | Oppimisympäristöjen kehittäminen   |                | 520           |  |
| 9.                         | Opetus   | Osaava-ohjelma   |                | 520           |  |
| 10.                        | Musiikkiopisto                                   | Seudulliset opintopolut: Espoon, Kauniaisten ja Kirkkonummen musiikkiopistojen verkostohanke                   | henkilökunta   | 13            |  |
| 11.                        | Kirjasto   | Lukuinto-hanke   | henkilökunta   | 10            |  |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>11</b>  | <b>projektia</b>   |                | <b>2 383</b>  |  |
| Yt 1.                      | Kuntatekniikka + tontti- ja paikka-tietopalvelut | Palutejärjestelmä (kuntalaiset voivat antaa palautetta sähköisesti suoraan ao. henkilölle paikkatiedon avulla) | koko toimialaa | 270           |  |
| 2.                         | Koko toimiala                                    | Työturvallisuuden parantaminen   | koko toimialaa | 270           |  |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>2</b>   | <b>projektia</b>   |                | <b>540</b>    |  |
| <b>Koko kunta Yhteensä</b> | <b>54</b>  | <b>projektia, koko henkilömäärää kehitetty 9,2 kertaisesti</b>   |                | <b>21 199</b> |  |