



KIRKKONUMMI  
KYRKSLÄTT

## Henkilöstökertomus vuodelta 2021



Yhteistoimintaryhmä 29.4.2022

Henkilöstöjaosto 4.5.2022

Kunnanhallitus 9.5.2022

Kunnanvaltuusto 16.5.2022

## Sisällys

Vuosi 2021 edelleen haasteiden täyttämä.....	3
Henkilöstöpolitiikka Kirkkonummen kunnassa .....	4
Työhyvinvointikysely 2021 .....	4
Kunnassa on osaava ja kehittyvä henkilöstö .....	6
Terveysperusteiset poissaolot, työterveys ja työkyvyn tuki.....	10
Työsuojelu .....	11
Työtapaturmat.....	12
Palkkaus ja henkilöstöetuudet .....	13
Yhteistoiminta .....	14
Henkilöstökertomus pähkinäkuoressa.....	16

## Vuosi 2021 edelleen haasteiden täyttämä

Vuosi 2021 seurasi monessa suhteessa edeltäjiänsä. Koronapandemiasta aiheutuneet muutokset sekä palveluiden järjestämiseen että henkilöstön työtapoihin hallitsivat usean työntekijämme arkea. Etätyökäytännöt vakiintuivat niissä tehtävissä, joissa se on työn luonteen vuoksi mahdollista. Toisaalta tilanteen jatkuessa työyhteisön vuorovaikutusta ja spontaania kanssakäymistä osataan arvostaa aikaisempaa enemmän. Myös esihenkilötyölle etätyö asettaa haasteita, jotka ovat kuitenkin ratkaistavissa.

Täytyy kuitenkin muistaa, että suurin osa työntekijöistämme työskentelee asiakaspalvelutehtävissä, joissa etätyö ei ole käytännössä mahdollista. Esim. kunnan peruspalveluiksi mielletyt terveydenhuolto ja sivistystoimi edellyttävät henkilökohtaista vuorovaikutusta, jonka merkitys saatetaan kokea erityisen merkitykselliseksi ja tärkeäksi.

Työhyvinvointi on perusedellytys työssä jaksamiselle ja tuntemukselle oman työn merkittävyydestä. Henkilöstölle suunnatulla työhyvinvointikyselyllä kartoitetaan vuosittain työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Vuoden 2021 tulokset noudattivat suurelta osin edellisen vuoden vastaavia. Kyselyyn uutena asiana nostettu fyysisen ja henkisen väkivallan kokemus herätti vakavuudellaan ja yleisyydellään erityistä huolta.

Työhyvinvointikyselyn tulosten arviointi tapahtuu palveluryhmittäin. Vastausten läpikäymisen lisäksi kussakin työyhteisössä pohditaan yhdessä keinoja kehitettävien kohteiden parantamiseksi. Riittävä ja oikeudenmukainen resurssointi, selkeä ja avoin johtaminen sekä viestintä ovat asioita, joita ei koskaan voida tehdä liian hyvin.

Vuoden 2021 aikana käynnistyi myös valmistautuminen merkittävään sosiaali- ja terveystoimen uudistukseen, jossa Kirkkonummen kunnan henkilöstöstä noin 650 työntekijää siirtyy Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelukseen vuoden 2023 alusta. Tämä muutos vaikuttaa paitsi siirtyviin niin välillisesti myös kuntaan jääviin työntekijöihin sekä mahdollisesti heidän työnkuviinsa. Vaikka edessä on suuri muutos niin samalla myös suuri mahdollisuus kehittää kunnastamme entistä houkuttelevampi ja viihtyisämpi työyhteisö. Haastan meidät kaikki siihen työhön mukaan ja samalla kiitän kaikkia jo tehdystä upeasta työstä näinä poikkeuksellisina aikoina!

Tarmo Aarnio

kunnanjohtaja

## Henkilöstöpolitiikka Kirkkonummen kunnassa

***Kuluvan valtuustokauden kuntastrategia:***

***Kirkkonummi pyrkii olemaan houkutteleva ja henkilöstöstään huolehtiva työnantaja.***

### Työhyvinvointikysely 2021

Vuoden 2020 talousarvioon nostettiin sitovaksi tavoitteeksi hyvä johtaminen ja hyvä esimiestyö. Mittareiksi asetettiin vuosittain toteutettavan työhyvinvointikyselyn tulokset.

Työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain. Kun tulokset kytketään osaksi laajempaa kokonaisuutta, kyselyn tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää toiminnan kehittämisessä. Kehittämistyön näkyväksi tekeminen edellyttää systemaattista seurantaa ja tulosten aktiivista tulkintaa.

Vuonna 2021 kunnassa käytettiin kolmatta kertaa peräkkäin Kevan kyselytyökalua, jonka se tarjoaa asiakasorganisaatioilleen. Saman työkalun käyttö mahdollistaa vertailun edellisvuoden tuloksiin ja konkretisoi kehittymisen trendin.

Edellisvuoden tapaan työhyvinvoinnin käytännön toteutuksesta vastasi kunnan työsuojelu. Se huolehti myös kyselyyn liittyvästä tiedottamisesta.

Henkilöstö vastasi kyselyyn sähköisesti, ja vastaukset ohjautuivat suoraan Kevan järjestelmään. Kunnan työsuojelu poimi järjestelmästä tulostiedot niiden yksiköiden osalta, joissa oli vähintään viisi vastaajaa. Kunta sai jakaumatiedot yksiköistä, joissa oli vähintään 10 vastaajaa.

## Työhyvinvointikyselyn tulosten keskeiset havainnot

Parhaat tulokset	Heikoimmat tulokset
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 4,2	Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi 3,0
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti 4,2	Olen tyytyväinen organisaation johtamistapaan 3,1
Minun ja esimieheni välillä vallitsee luottamuksen ilmapiiri 4,1	Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen 3,3

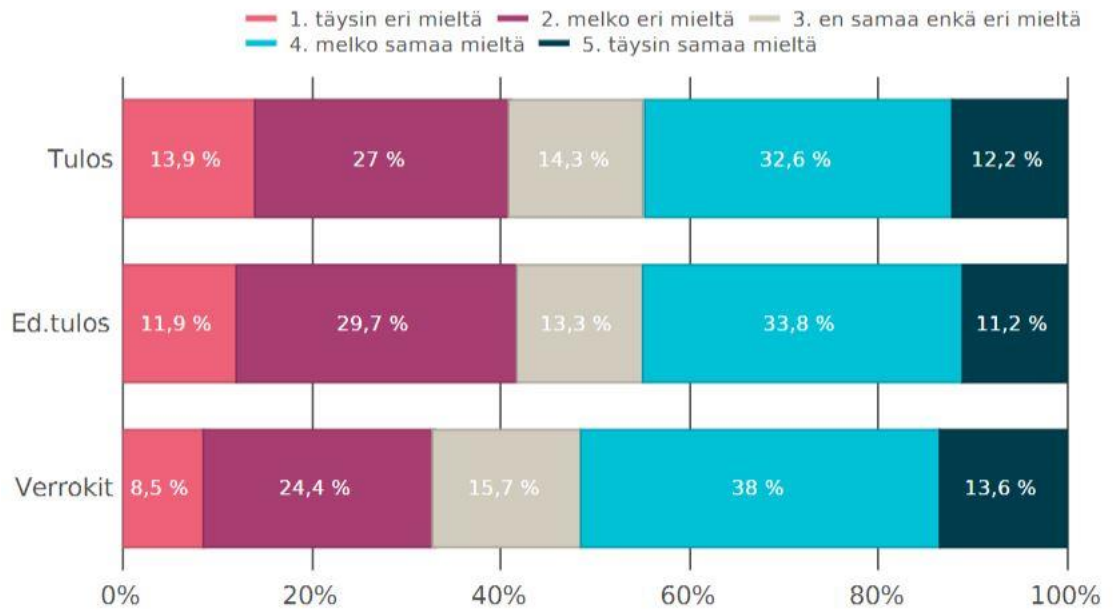
Asteikko: 1 täysin eri mieltä 2 melko eri mieltä 3 en samaa enkä eri mieltä 4 melko samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

Kyselyyn vastanneiden lukumäärä (62,5 %) laski edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2020 vastaajia oli 68,8 % henkilöstöstä. Vastaava luku vuonna 2019 oli 60,8 %.

Vakiomuotoisten kysymysten lisäksi vuoden 2021 työhyvinvointikyselyssä kartoitettiin koettua fyysistä ja henkistä väkivaltaa erillisillä kysymyksillä, jotka räätälöitiin Kevan kysymyspatteristoon kuntakohtaisesti. Vastaajista 21 % (291 henkilöä) ilmoitti kokeneensa työssään fyysistä väkivaltaa viimeisten 12 kuukauden aikana. Psykkistä väkivaltaa kertoi kokeneensa peräti 35 % vastanneista (483 henkilöä).

Vuosi 2021 oli, kuten myös edellinen, poikkeuksellisen haasteellinen. Koko kunnan tasolla työhyvinvointikyselyn tuloksissa ei ollut suuria muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna. Vaikka tulokset säilyivät pitkälti samalla tasolla, arviointien jakaumat viestivät työhyvinvoinnin suunnasta. Suurin hajonta tuli kysymyksissä, jotka koskivat työajan riittävyyttä ja esimiehen antamaa palautetta.

## Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



Vuonna 2019 aloitettiin laajamittainen ja koko henkilöstöä koskeva kuntastrategian jalkauttamistyö. Panostusta strategisten linjausten tiedostamiseen ja vuosittaisten sitovien tavoitteiden merkitykseen jatkettiin. Työhyvinvointikyselyn mukaan vastanneista peräti 85 % ilmoitti olevansa tietoisia työyksikön tavoitteista. Täysin samaa mieltä olleiden osuus kasvoi edellisvuoteen verrattuna.

Työyksikkökohtaiset tulokset jaettiin esimiehille loka-marraskuun vaihteessa, mikäli työyksikössä oli vähintään viisi vastaajaa. Esimiehiä ohjeistettiin tulosten läpikäymisestä siten, että läpikäynnin kirjalliset raportit tuli olla toimitettuina oman palveluryhmän vastuhenkilölle tammikuun 2022 loppuun mennessä. Henkilöstöjaosto seuraa toimenpiteiden käynnistämistä.

## Kunnassa on osaava ja kehittyvä henkilöstö

Kuluvan valtuustokauden alussa hyväksyttiin Kirkkonummen kuntastrategia sekä siitä johdetut elinvoima- ja hyvinvointiohjelmat. Näihin strategiisiin asiakirjoihin pohjautuvat myös henkilöstöstrategiset päätökset sekä henkilöstön koulutuksia ja kehittämistyötä koskevat linjaukset. Kunnan henkilöstöressurssien ja osaamisen kehittämisen tulee kohdentua juuri niihin asioihin, jotka kuntastrategiassa on nostettu tärkeiksi.

## Talousarviovuoden 2021 kärkitavoitteet



Vuosittain talousarviossa asetettujen tavoitteiden toteuttaminen edellyttää kunnan henkilöstöltä riittävää osaamista, painopisteiden tunnistamista sekä toimintaympäristön muutosten seuraamista.

Ammatillisen kehittymisen tarpeet ja osaamisen ylläpitämisen vaateet käydään läpi ryhmä- tai yksilökehityskeskusteluissa. Kehittämiskohteista saadaan tietoa myös vuosittain tehtävällä työhyvinvointikyselyllä. Yksiköiden ja yksilöiden menestys on riippuvaista kyvystä oppia ja luoda uutta. Koulutuksella edistetään osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä sekä parannetaan tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Henkilöstöyksikkö järjestää toimialoille kohdennettuja yleiskoulutuksia. Toimialakohtaisesti järjestetään ammattiryhmittäisiä koulutuksia. Vuoden aikana pidettiin mm. IT-koulutuksia, tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksia, ensiapukoulutuksia, työkyky- ja työhyvinvointijohtamisen koulutuksia, etätyön johtamisen koulutuksia, ruotsin kielen koulutuksia, palvelussuhteen kokonaisuuteen liittyvät koulutuksia, työssä jaksamista ja työelämän muuttuvaa työelämää koskevat koulutuksia, viestintäkoulutuksia.

Periaatteellisena tavoitteena oli, että jokainen kunnan työntekijä osallistuu oman ammatillisen kehittymisensä kannalta olennaisiin koulutuksiin vähintään kolmen työpäivän ajan vuonna 2021.

Koulutuspäivien kokonaislukumäärä oli 1227. Yhden päivän ajan koulutuksiin osallistui 302 henkilöä. Kahden päivän ajan koulutuksiin osallistui 218 ja kolmen päivän ajan 395 henkilöä. Alle yhden päivän koulutuksiin osallistui 312 henkilöä.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteita, henkilökohtaisten tavoitteiden asettamista ja tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti. Konkreettisimmin tämä

tapahtuu vuosittain toteutettavien kehityskeskustelujen yhteydessä. Vuoden 2020 alussa kehityskeskustelukäytäntöä muutettiin siten, että kunnassa otettiin käyttöön ryhmäkehityskeskustelut. Tavoitteeksi asetettiin, että jokainen kunnan työntekijä osallistuu vähintäänkin ryhmäkehityskeskusteluun. Sen lisäksi jokaiselle tarjottiin mahdollisuus henkilökohtaiseen keskusteluun. Vuonna 2021 kehityskeskustelut toteutettiin samalla tavalla kuin edellisenä vuonna.

Vuonna 2021 henkilökohtaisten kehityskeskusteluiden piirissä oli 2 432 henkilöä. Noin 45 % henkilökohtaisista keskusteluista dokumentoitiin annetun ohjeen mukaisesti ja vietiin loppuun saakka. Järjestelmädatan mukaan peräti 41 % henkilökohtaisista kehityskeskusteluista jäi kirjaamatta.



Vuonna 2021 jatkettiin vakiintunutta käytäntöä johdon infojen järjestämisestä. Kohderyhmänä koko henkilöstö. Pandemiatilanteen vuoksi tilaisuudet järjestettiin etäyhteyksillä ja niitä pidettiin kaksi kertaa.

#### Henkilöstövoimavarat 2021

Tilastohetkellä 31.12.2021 kunnan palveluksessa oli 2 404 henkilöä. Lukumäärä nousi hieman vuoden 2020 tilastointiajankohtaan verrattuna.



Koko- ja osa-aikaiset palvelussuhteet				
31.12.2021	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Yhteiset palvelut	53	2	16	71
Perusk. ja lukiot opet	413	68	98	579
Varhaiskasvatus	389	66	38	493
Muu sivistystoimi	246	23	136	405
Sivistys- ja vapaa-aikapalvelut yht.	1048	157	272	1477
Yhdyskuntatekniikan palvelualue	255	6	9	270
Perusturvan palvelualue	473	53	60	586
<b>Yhteensä 31.12.2021</b>	<b>1829</b>	<b>218</b>	<b>357</b>	<b>2404</b>

### Henkilötyövuodet, koko kunta

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Henkilötyövuosi muutos-% ed. vuoteen
M	378,70	368,46	2,78 %
N	1692,61	1662,53	1,81 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>2071,31</b>	<b>2030,99</b>	<b>1,99 %</b>

Täyttölupamenettelyä kiristettiin ja vapautuneiden virkojen ja tehtävien täyttämisen tarvetta arvioitiin tarkasti. Käytäntönä on, että täyttölupien myöntäminen edellyttää palvelualuejohtajan puollon. Täyttölupien myöntää kunnanjohtaja. Uusia palvelussuhteita alkoi 205 kpl ja palvelussuhteita päättyi 213 kpl.

Lähtövaihtuvuus oli 12,37 % (edellisvuonna vastaava prosenttiluku oli 12,31). Suurin lähtövaihtuvuus oli ruotsinkielisissä varhaiskasvatus ja opetuspalveluissa (66,67 %) ja Valkokullan hoitokodissa (37,50 %).

Eläkkeelle siirtyi 52 henkilöä. Lukumäärä on jokseenkin sama kuin vuonna 2020 (49 henkilöä). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,11 vuotta (63,9 vuonna 2020). Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 7 henkilöä (vuonna 2020 kaksi henkilöä) ja kuntoutustuelle yksi henkilö (vuonna 2020 yksi henkilö).

	Eläkkeelle siirtyneet	Eläkkeelle siirtyneiden ikä
Vanhuuseläke	44	64,11
Täysi työkyvyttömyyseläke	7	62,14
Kuntoutustuki	1	37,00
<b>Yhteensä</b>	<b>52</b>	<b>63,33</b>

Henkilöstön keski-ikä oli 44,72 vuotta. Keski-ikänsä nuorin henkilöstö on sivistys- ja vapaa-aikapalveluissa. Keski-ikänsä vanhin henkilöstö on yhdyskuntatekniikan palvelualueella.

Henkilöstön keski-ikä 2021	vakinaiset	kaikki
Yhteiset palvelut	48,58	47,41
Sivistys- ja vapaa-aikapalvelut	44,96	43,45
Perusturvan palvelualue	43,39	45,35
Yhdyskuntatekniikan palvelualue	49,83	49,62

Naisten osuus henkilöstöstä oli 83 % ja miesten osuus 17 %.

## Terveysperusteiset poissaolot, työterveys ja työkyvyn tuki

Työterveyshuollossa pidettävien työkykyneuvottelujen määrä nousi merkittävästi edellisvuoteen verrattuna. Neuvotteluja käytiin yhteensä 106 kpl (vastaava luku edellisvuonna oli 80 kpl). Muutos johtuu prosessin tarkistamisesta.

Sairauspoissaolot keskiarvo / henkilö / päivä	2021	2020	2019	2018	2017
Vakinaiset	15,37	14,18	15,44	14,33	15,48
Määräaikaiset	9,39	9,79	8,54	8,34	7,39
Kaikki yhteensä	13,91	13,17	13,89	13,04	13,4

Vastaanottokäyntien kappalemäärät laskivat 1 % verran. Sairauskäynnit työterveydessä ovat vähentyneet ja ennalta ehkäisevien käyntien määrä on kasvanut.

Sairauspoissaolojen määrät kasvoivat kaikissa pituusluokissa, pois lukien 4–10 päivän poissaolot. Työterveyshuollon kustannukset nousivat edellisvuoteen nähden. Työterveyshuollon kokonaiskustannuksissa oli vuoden 2021 osalta + 2 % nousu. Toiminta painottui entistä enemmän ennalta ehkäisevään toimintaan (Kela I) ja sairaanhoidon kustannukset vähenivät. Vuoden 2021 kokonaiskustannukset olivat noin 28 000 euroa suuremmat kuin vuonna 2020.

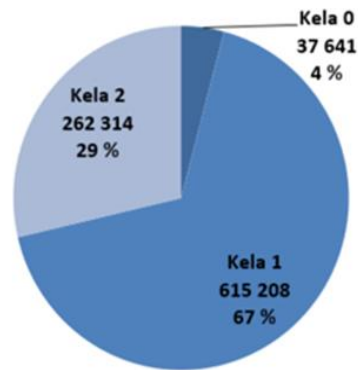
Kunnan työterveyshuoltopalvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy.

Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuoltolakiin. Käytännön toiminta kuvataan vuosittain laadittavassa toimintasuunnitelmassa.

Kirkkonummen kunnan työterveyshuoltosopimukseen sisältyvät sekä lakisääteiset (Kela I -korvausluokkaan kuuluvat) työterveyshuoltopalvelut että ei-lakisääteiset (Kela II -korvausluokkaan kuuluvat) työterveyshuoltopalvelut.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö olivat vuonna 2021 oli 411 €.

Vuoden 2021 myynnin jakautuminen Kela-luokkiin



Lähde: Terveystalo (työterveyshuoltoraportti)

## Työsuojelu

Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa työsuojelu määrittellään osaksi henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Työsuojelutoimijat ovat antaneet toiminnastaan myös erillisen kertomuksen.

Työsuojelun tavoitteena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää sekä henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten ja terveystavoitteiden johtamis- ja toimintatapojen avulla.

Kirkkonummen kunnan työsuojelutoimijoita ovat työnantajaa edustava työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön keskuudestaan valitsemat neljä työsuojeluvaltuutettua. Työnantajaa edustavana työsuojelupäällikkönä toimii turvallisuuspäällikkö.

Työsuojelun vuosittain laadittavassa toimintaohjelmassa suunnitellaan toimenpiteet, joiden tavoitteena on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kannustaa, kouluttaa, tukea ja sitouttaa esimiehiä ja henkilöstöä työturvallisuuden edistämiseen ja riskien torjuntaan työpaikoilla. Käytännössä tätä työtä tehdään erityisesti työpaikkaselvitysten yhteydessä.

Vuonna 2021 työsuojelu oli osallisena kaikkiaan yhdeksän koulutustilaisuuden järjestämisessä. Lisäksi työsuojeluvaltuutetut järjestivät kohdekohtaisia koulutuksia ja tekivät työsuojelutoimintaa tunnetuksi toimipisteissä. Keskeisiä aiheita nostettiin esille myös eri viestintäkanavien kautta.

Sisäilmaongelmat pysyivät osana työsuojelutoimintaa myös vuonna 2021. Moniammatillinen sisäilmatyöryhmä on antanut toiminnastaan oman kertomuksensa. Kunnan työntekijät ilmoittivat 71 sisäilmaongelmasta. Määrä laski merkittävästi edellisvuoteen verrattuna (205 kpl). Kohteiden määrä oli 20 (edellisvuonna 34).

Sisäilmaongelmia koskevat ilmoitukset käsiteltiin kunnan moniammatillisessa sisäilmatyöryhmässä, joka kokoontui vuoden aikana 11 kertaa.

Vuonna 2021 toimintaansa jatkoi kaksi kohdekohtaista sisäilmatyöryhmää: uudelleen käynnistetty Nissnikun koulun sisäilmatyöryhmä ja Sote-keskuksen sisäilmatyöryhmä.

Vuonna 2019 otettiin käyttöön työsuojeluohjelmisto Awanic WPro. Tällä järjestelmällä ilmoitetaan henkilöstön työtapaturmat ja ns. läheltä piti -ilmoitukset. Järjestelmässä tehdään myös työpaikkakohtaiset riskien ja vaarojen arvioinnit. Työterveyshuollolla on mahdollisuus tarkastella järjestelmän kautta työpaikkojen työn turvallisuuden arviointeja. Esimiehiä ohjeistettiin päivittämään vaarojen ja riskien arviointi vuoden 2021 loppuun mennessä.

Maailmanlaajuinen koronatilanne heijastui yhä työsuojelun toimintaan. Vuoden aikana annettiin lukuisia ohjeita ja toimintaa koskevia rajoituksia. Työsuojelu oli ajoittain mukana koronaohjeistusten laatimisessa. Varsinaiseen koronaryhmätyöskentelyyn työsuojelu ei osallistunut.

## Työtapaturmat

(Luvut 4.2.2022 tilanteen mukaan) Henkilöstölle sattui kaikkiaan 213 vakuutusyhtiön lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta korvaamaa tai käsittelyssä ollutta tapahtumaa. Edellisvuonna lukumäärä oli 156. Työmatkatapaturmien osuus oli 50 kpl (edellisvuonna 30 kpl). Tapaturmien määrän kasvu on merkittävä verrattuna koronaa edeltävään aikaan. Varsinkin työmatkatapaturmien osalta, kun työmatkoja on tehty lukumääräisesti vähemmän ja silti ne ovat kasvaneet yli 25 % koronaa edeltäneeseen vuoteen 2019.

Vähintään kolmen päivän poissaoloon johtaneiden työ- ja työmatkatapaturmien määrä kasvoi 47 (37 kpl). Näistä työtapaturmia oli 30 (24 kpl). Työtapaturmien perusteella laskettava tapaturmalaaajuus LTI3 (eli vähintään kolmeen sairauspoissaolopäivään johtaneiden tapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden) jatkoi nousuaan arvoon 9,3. Edellisvuonna vastaava arvo oli 7,4. Vuoden 2021 arvo voi vielä tilastoajankohdan jälkeen nousta, kun vakuutusyhtiö saa päätökseen kesken olevien vahinkoilmoitusten käsittelyn.

Vakavien työtapaturmien lukumäärä on pysynyt ennallaan usean vuoden ajan. Vuosina 2015–2021 vakavia työtapaturmia on vuosittain ollut 4–8 kpl. Vuonna 2021 näitä vakavia työtapaturmia oli 5 kpl, ja ne johtivat vähintään 30 päivän sairauspoissaoloon. Yhteensä nämä 5 työtapaturmaa johtivat tähän mennessä 483 (765) sairauspoissaolopäivään.

Työsuojelu tutkii työtapaturmia. Tutkinnan tarkoituksena on löytää työtapaturmien juurisyy ja sen myötä estää vastaavanlaisten työtapaturmien tapahtuminen tulevaisuudessa. Työsuojeluvaltuutetut suorittavat työtapaturmatutkinnan ja laativat siitä raportin, joka käsitellään työpaikkakokouksissa ja toimialojen työsuojeluryhmissä. Työmatkatapaturmat eivät kuulu tutkinnan piiriin.

Työtapaturmien yleisimpinä syinä ovat liukastumiset, kaatumiset sekä erilaiset iskeytymät.

Vuonna 2021 työsuojelulle ilmoitettiin kaikkiaan 1094 turvallisuushavaintoa. Ilmoitusten määrä lähes kaksinkertaistui jo toisena vuonna peräkkäin. Turvallisuushavaintojen lukumäärän kasvu on positiivinen ilmiö, ja kertoo siitä, että työsuojelun kannustus ns. läheltä piti -ilmoitusten tekemiseen on tuottanut tulosta. Ilmoitusten avulla voidaan estää vakavammat onnettomuudet ja tapaturmat.

Väkivallasta tai väkivallan uhasta tehtiin 570 ilmoitusta. Noin puolessa tapauksessa kyse oli raapimisesta, puremisesta, sylkemisestä, ruhjomisesta tai lyömisestä. Kahdessa tapauksessa tapahtumasta tehtiin rikosilmoitus.

## Palkkaus ja henkilöstöetuudet

Kunnan palkanlaskenta otettiin takaisin kunnan omaksi toiminnaksi 1.1.2020 alkaen.

Kunnan henkilöstöstä lähes 37 % kuuluu KVTES:n sopimusalaan. Seuraavaksi suurin sopimusala on OVTES, jonka piirissä on lähes 32 % henkilöstöstä.

Alla olevassa taulukossa kuvattuna sopimusaloittain henkilöstö, joilla on toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde.

	Henkilö lukumäärä (palvelussuhde toistaiseksi voimassa)	Prosenttiosuus
31.12.2021		
SOTE	433	23,67 %
KVTES	670	36,63 %
LS	36	1,97 %
OVTES	578	31,60 %
TS	84	4,59 %
TTES	28	1,53 %
<b>Eri henkilöitä yhteensä</b>	<b>1829</b>	<b>100,00 %</b>

Vaikka henkilöstömäärä hieman nousi vuoden 2020 tilastoajankohtaan verrattuna, työvoimakustannukset laskivat 23 045,93 euroon per henkilö. Vuonna 2020 kustannus per henkilö oli 24 004,14 euroa.

	Euroa yhteensä	Euroa per henkilö yhteensä
<b>Palkat 2021</b>		
<b>Rahapalkka</b>	<b>80 338 109,91 €</b>	<b>23 045,93 €</b>
Varsinainen palkka	72 516 760,70 €	20 802,28 €
Työaikakorvaukset	4 587 212,71 €	1 315,90 €
Palkkiot	2 026 142,52 €	581,22 €
Lomat	1 154 913,58 €	331,30 €
Muut säännöllisen työajan lisät	53 080,40 €	15,23 €
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>80 338 109,91 €</b>	<b>23 045,93 €</b>

Kirkkonummen kunta tarjosi henkilöstölleen vuonna 2021 seuraavat henkilöstöedut:

- Sairausvastaanottotasoinen työterveyshuolto
- Liikuntaryhmät
- Yksi vapaavalintainen kurssi Kirkkonummen kansalaisopistossa
- Vapaa uintimahdollisuus Kirkkonummen uimahallissa
- merkkipäivälahja 50- ja 60-vuotispäivänä sekä 20, 30 tai 40 vuoden palveluksesta.

Henkilöstöjaosto päättää vuosittain käytössä olevista henkilöstöetuuksista valtuuston hyväksymän talousarvion puitteissa.

Aikaisemmin käytössä ollut aloitepalkkiojärjestelmä lakkautettiin vuoden 2020 keväällä. Henkilöstöjaoston päätöksellä sen tilalle otettiin käyttöön kehittämisraha. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä ideoimaan kunnan toimintojen kehittämistä taloudellisten säästöjen tai lisätulojen aikaansaamiseksi. Kehittämisrahaa voi saada ideasta, joka tuottaa vähintään palkitsemisen suuruisen säästön kunnalle. Kehittämisrahan suuruus on 500 tai 1 000 euroa erillisten kriteereiden mukaisesti. Vuoden 2021 joulukuussa kehittämisraha myönnettiin yhdelle kehittämisidealle. Palkittu kehittämisidea oli Ikinä-Kaatumisen ennaltaehkäisyn toimintamallin koulutusohjelman rakentaminen.

## Yhteistoiminta

Kunnan yhteistoimintaryhmä kokoontui kahdeksan kertaa vuonna 2021. Kokouksista kaksi pidettiin ylimääräisinä.

Kunnan yhteistoimintaryhmä toimii myös työsuojelutoimikuntana ja käsittelee työsuojelun yhteistoimintaan liittyvät kuntatason asiat. Kaikilla toimialoilla olleet työsuojeluryhmät lakkautettiin ja syyskuun alusta aloittivat palvelualue kohtaiset yhteistoimintaryhmät. Näistä perusturva- ja sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmät kokoontuivat kahdesti ja yhdyskuntatekniikan kerran.

Virallisten yhteistoimintaryhmän kokousten lisäksi järjestettiin sekä henkilöstöjohdon ja henkilöstöjärjestöjen viikoittaisia tapaamisia että toimialajohdon ja henkilöstöjärjestöjen tapaamisia.

Yhteistoiminnassa päivitettiin seuraavat toimintaohjeet ja säännöt:

- palkkiosääntö
- etätyökäytännöt kunnassa

Vuoden 2021 aikana neuvoteltiin useampi paikallinen sopimus mm: paikallinen sopimus kutsurahasta- koronajäljitys, paikallinen sopimus koronarokottamisesta maksettavasta korvauksesta, paikallinen virka- ja työehtosopimus laitoshuoltajien kutsurahasta, paikalliset sopimukset luottamusmiesten ajankäytöstä ja luottamusmiesten määrästä, paikallinen sopimus pitkistä työvuoroista, paikallinen virkaehtosopimus lääkärien työn järjestämisestä ja maksettavista palkkioista.

Työsuojeluvaltuutettujen ajankäytössä noudatettiin toimikaudelle 2018–2021 laadittua sopimusta. Lisäksi neuvoteltiin uusi sopimus toimikaudelle 2022–2025. Pääluottamusmiesten ajankäytöstä käynnistettiin neuvottelut loppuvuonna 2020, jotka saatettiin päätökseen kevään 2021 aikana.

## Henkilöstökertomus pähkinäkuoressa

### Henkilöstömäärä

Koko- ja osa-aikaiset palvelussuhteet				
31.12.2021	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Yhteiset palvelut	53	2	16	71
Perusk. ja lukiot opet	413	68	98	579
Varhaiskasvatus	389	66	38	493
Muu sivistystoimi	246	23	136	405
Sivistys- ja vapaa-aikapalvelut yht.	1048	157	272	1477
Yhdyskuntatekniikan palvelualue	255	6	9	270
Perusturvan palvelualue	473	53	60	586
<b>Yhteensä 31.12.2021</b>	<b>1829</b>	<b>218</b>	<b>357</b>	<b>2404</b>

### Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä 2021	vakinaiset	kaikki
Yhteiset palvelut	48,58	47,41
Sivistys- ja vapaa-aikapalvelut	44,96	43,45
Perusturvan palvelualue	43,39	45,35
Yhdyskuntatekniikan palvelualue	49,83	49,62

### Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot keskiarvo / henkilö / päivä	2021	2020	2019	2018	2017
Vakinaiset	15,37	14,18	15,44	14,33	15,48
Määräaikaiset	9,39	9,79	8,54	8,34	7,39
Kaikki yhteensä	13,91	13,17	13,89	13,04	13,4