

Henkilöstökertomus 2021

Yhteistoimintaryhmä 18.5.2022

Kaupunginhallitus 30.5.2022

Kaupunginvaltuusto 13.6.2022



Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	1
Esipuhe	2
Johdanto.....	3
Henkilöstöohjelma	4
1. Henkilöstökulut	5
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	5
2.1. Henkilöstömäärä.....	5
2.2. Henkilöstö osastoittain	8
2.3. Sukupuolijakauma.....	9
2.4. Ikärakenne.....	9
2.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	10
2.6. Vakainainen henkilöstö sopimusaloittain	13
2.7. Henkilöstön kotipaikka.....	13
2.8. Työllisyys ja turvallisuus.....	14
3. Osaaminen ja työhyvinvointi.....	14
3.1. Osaamisen kehittäminen.....	14
3.2. Työhyvinvointi	16
3.2.1. Henkilöstön huomioiminen	16
3.2.2. Ikäohjelma	17
3.2.3. Kuntoutus	17
3.2.4. Työterveyshuolto	17
3.2.5. Sairauspoissaolot.....	18
3.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu	20
4. Kunta-alan tilastotietoja	20

Esipuhe

Vuosittaisella henkilöstökertomuksella annetaan tiivistä tietoa johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tueksi. Henkilöstökertomus on luottamushenkilöiden, johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön yhteinen henkilöstöjohtamisen väline. Henkilöstökertomuksessa jaetaan tietoa henkilöstöön liittyvien tavoitteiden toteutumisesta ja annetaan kokonaiskuva henkilöstön määrästä ja rakenteesta. Lisäksi raporttiin kootaan vuosittain tietoa osaamisesta, sen kehittamisestä ja johtamisesta, työhyvinvoinnista, henkilöstökustannuksista sekä tasa-arvosta.

Henkilöstöhallinto vastaa henkilöstökertomuksen valmistelusta. Henkilöstökertomus käsitellään kaupunginvaltuustossa ja -hallituksessa sekä yhteistoimintaryhmässä, joka toimii myös kaupungin työsuojelutoimikuntana. Esihenkilöiden tehtävänä on tutustua henkilöstökertomukseen ja tarkoituksenmukaisella tavalla käydä henkilöstökertomuksen tuloksia läpi omassa yksikössään. Näin koko henkilöstö voi osallistua henkilöstökertomuksen tulosten käsittelyyn.

Henkilöstön keski-ikä oli 44,3 vuotta vuonna 2021, joka oli lähes samalla tasolla kuin vuonna 2020 (44,7 vuotta). Sairaspoissaoloissa tapahtui hienoista laskua; vuonna 2020 sairauspoissaoloprosentti oli 5,47 % ja vuonna 2021 5,42 %. Päädiagnoosiryhmittäin tuki- ja liikuntaelinvaivoissa oli selkeä lasku vuoteen 2020 verrattuna, myös mielenterveyteen liittyvistä häiriöistä johtuvat poissaolot laskivat. Kun mielenterveyshaasteisiin on järjestelmällisesti satsattu työterveyspsykologin käyn- tejä lisäämällä, on hienoa huomata, että työ kannattaa. Sairaus-poissaolojen puolella kasvua tapahtui nimenomaan oimailmoituspoissaolojen puolella. Tämä johtuu siitä, että henkilöstö sairasti esihenkilön luvalla koronaa.

Ennenaikaisia eläköitymisiä on pyritty ehkäisemään uudelleensijoitusprosessin keinoin. Ylöjärven kaupunki teki vuosien 2020-2021 aikana tällä työllä Kevan tietojen mukaan 790 000 euron säästöt. Työterveyshuollon kustannuksia oli vuonna 2021 1 058 000 euroa, joka oli alhaisempi kuin vuoden 2020 kustannukset.

Korona toi niin vuoden 2020 kuin 2021 aikana omat haasteensa niin toimintatapojen muutostarpeiden, koronaohjeistusten, etätyön ja johtamisen osalta. Näihin haasteisiin meidän on jatkossakin vastattava monilla työhyvinvointiin vaikuttavilla tekijöillä (esimerkiksi hyvällä ihmisläheisellä, uuden ajan johtamisella, työnohjauksilla, koulutuksilla, työterveyspalveluiden järjestelmällisellä työllä, työyhteisötilanteiden hoitamisella). Tähän tietoa tuottaa jatkossakin työhyvinvointikysely, jossa vuonna 2021 tulokset olivat hyvät. Tärkeintä ovat kuitenkin ne toimenpiteet, joita sen pohjalta tehdään työhyvinvoinnin ja kehittämisen parantamiseksi jatkossakin.

Jälleen kerran suuret kiitokset jokaiselle Ylöjärven kaupungin työntekijälle ja esihenkilölle. Yhdessä selvitettiin.

Minna Kekarainen
Henkilöstöjohtaja

Johdanto

Henkilöstökertomus tukee strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstövoimavarojen määrästä, rakenteesta ja näiden muutoksista sekä henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista.

Ylöjärven kaupungin henkilöstökertomus on laadittu vuodesta 1997 lähtien, joten kaupungin henkilöstövoimavaroja ja niiden kehitystä on seurattu jo pitkään. Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu mm. henkilöstö- ja taloushallinnon järjestelmistä, työterveyshuollosta, Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n, Kevan sekä työterveyslaitoksen tilastoista.

Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja tärkeä johdon työväline. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa.

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on kuitenkin syytä seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa.

Henkilöstökertomuksen valmistelussa on huomioitu soveltuvin osin Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n suositus henkilöstökertomuksen laadintaan.

Henkilöstökertomuksen tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan.

Henkilöstökertomus koostuu neljästä luvusta: 1) Henkilöstökulut, 2) Henkilöstön määrä ja rakenne, 3) Osaaminen ja työhyvinvointi sekä 4) Kunta-alan vertailutietoja.

Henkilöstökertomuksen alussa on yhteenveto Ylöjärven henkilöstöohjelmasta.

Henkilöstöohjelma

Ylöjärven kaupungin henkilöstöohjelma 2019–2024 ”Rohkeaa edelläkävijää tukemassa” on hyväksytty kaupunginhallituksessa joulukuussa 2018. Henkilöstöohjelma on suunnitelma siitä, millaisilla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen valinnoilla tuemme Ylöjärven kaupunkistrategian toteutumista. Henkilöstöohjelman laadinnassa on otettu huomioon sekä organisaation nykytila, että työelämän yleisten muutostrendien ja kuntakentän muutosten vaikutukset. Lähitulevaisuudessa henkilöstöjohtamisen haasteiksi on tunnistettu mm. toimintaympäristön nopea muuttuminen ja kilpailu osaavasta työvoimasta.

Henkilöstövisiomme on ”Kehitysmuonteinen, muutoskykyinen ja yhdessä tekemisestä innostunut henkilöstömme koostuu ammattilaisista, jotka voivat ylipäänsä sanoa olevansa Ylöjärven kaupungilla töissä.”

Vastataksemme muuttuvan toimintaympäristön asettamiin haasteisiin ja saavuttaaksemme asetetun henkilöstövision henkilöstöohjelmaan on valittu viisi ohjelmakärkeä, jotka toimivat kehittämisen painopistealueina tulevina vuosina. Ohjelmakärjet ovat 1) Muutosvalmiuden varmistaminen, 2) Tiedolla johtaminen, 3) Esimiestyön tukeminen, 4) Henkilöstöhallinnon roolin kehittäminen ja 5) Vetovoimaisuuden ja rekrytoinnin vahvistaminen.

Kunkin ohjelmakärjen alle on asetettu kolme tai neljä konkreettisempaa tavoitetta, jonka avulla ohjelmakärkeä pyritään toteuttamaan. Henkilöstöohjelmassa avataan myös kaupunkistrategian arvot, jotka määrittelevät kaupungin henkilöstöpolitiikan ja antavat tätä kautta raamit henkilöstöohjelman toteuttamiselle.

Henkilöstöohjelman toteuttamisen tueksi on laadittu toimeenpanosuunnitelma, joka asettaa aikataulut ja vastuut henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuttamiselle.

Henkilöstöohjelmaa toteutettiin vuoden 2021 aikana koronavirusepidemiasta huolimatta lähes toimeenpanosuunnitelman mukaisesti, esim. ESKO-esimieskoulutusohjelma käynnistyi vuoden 2021 alusta. Vuosittaisen työhyvinvointikyselyn lisäksi henkilöstölle toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.

1. Henkilöstökulut

Seuraavasta taulukosta ilmenee vuoden 2021 henkilöstökulut ja vertailutiedot vuosilta 2020 ja 2019. Henkilöstökulut yhteensä (sisältää palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) kasvoivat noin 8,4 prosenttia.

Henkilöstökulut	2021	2020	2019
Palkat ja palkkiot	75 556 518	70 127 060	68 509 869
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	15 246 747	13 940 916	14 725 7131
Muut henkilösivukulut	2 909 270	2 400 401	2 162 852
yht.	18 156 017	16 341 317	16 888 565
YHTEENSÄ	93 712 535	86 468 377	85 398 434

Suurin osa palkkakustannusten kasvusta selittyy henkilöstön määrän lisääntymisellä. Myös sijaisten määrä kasvoi selvästi. Vakanssien täyttöille haettiin täyttölupa kaupungin johtoryhmältä.

Henkilöstömenojen säästämiseksi rakennettua palkkavapaa-järjestelmää jatkettiin toistaiseksi voimassa olevana. Palkkavapaakäytännön tavoitteena on myös mahdollistaa loman pitäminen sellaisille henkilöille, jotka eivät ole ehtineet vielä ansaita vuosilomaa. Järjestelmässä työntekijä voi ostaa palkattomia vapaapäiviä (palkkavapaita) ja saa palkkioksi ylimääräisiä palkallisia päiviä. Palkkavapaita pidettiin 2 780 kalenteripäivää, yhteensä noin 209 100 eurolla sivukuluineen (vuonna 2020 pidettiin 3 471 kalenteripäivää noin 259 500 eurolla).

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Tässä kappaleessa tarkastellaan henkilöstön määrää kokonaisuudessaan, henkilöstön määrää palvelusuhteiden sisäisen luonteen mukaan, sukupuolijakaumaa, työntekijöiden ikärakennetta sekä näiden muutoksia.

2.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2021 lopussa kaikkien palvelussuhteiden lukumäärä oli 2 162 (2020 määrä oli 2 085). Vakinaisen henkilöstön määrä oli 1 675 (2020 määrä oli 1 683). Suurin osa määräaikaisista on sijaisia tai avoimen viran tai toimen hoitajia. Työllistetyt ovat tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määräjäksi otettuja työttömiä työnhakijoita.

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Vakinaiset	254	1421	1675	- 0,5 %
Määräaikaiset (sis. sijaiset)	72	415	487	+ 21,1 %
- joista työllistettyjä	18	12	30	
Yhteensä	326	1836	2162	+ 3,7 %

Palvelussuhteet osastoittain 31.12.

Osasto	vakainainen	sijainen	muu määräaikainen	työllistetty	yhteensä
Hallinto- ja talousosasto	59	4	1	30	94
Perusturvaosasto	507	126	47	0	680
Sivistysosasto	845	138	114	0	1097
Tekniikka- ja ympäristöosasto	264	17	10	0	291
Yhteensä	1675	285	172	30	2162

Sotealan ammattilaisista on entistäkin kovempi pula. Rekrytointihaasteisiin etsittiin ratkaisuja monella eri tavalla yhteistyössä sekä henkilöstön että luottamushenkilöiden kanssa. Perusturvaosastolla aloitti huhtikuussa rekrytointikoordinaattori määräaikaisesti. Rekrytointikoordinaattorin tehtävänä oli tuoda näkyvyyttä työnantajana ja etsiä uusia, soveltuvia työntekijöitä. Kesän 2021 hoitohenkilöstön vuosilomasijaistilanne olikin edellistä kesää parempi. Täyttölupia vuoden aikana vapautuneisiin vakansseihin haettiin 28 kappaletta ja uusia vakansseja perustettiin vuoden aikana 20. Uudet vakanssit kohdentuivat jo olemassa olevien palvelujen vahvistamiseen.

Pirkanmaan hyvinvointialueen valmistelu alkoi ja henkilöstölle aloitettiin kerran kuussa pidettävät henkilöstöinfot. Infoihin kutsuttiin myös muilta osastoilta hyvinvointialueelle siirtyvät työntekijät. Yhteistoimintaneuvottelut käynnistyivät myös.

Koronapandemia vaikutti edelleen henkilöstön saatavuuteen ja työn kuormitukseen. Pandemia aiheutti kuormitusta kaikkiin yksiköihin lisääntyneellä työmäärällä ja henkilökunnan lisääntyneiden poissaolojen vuoksi. Jatkuva suojainten käyttö teki työskentelystä raskaampaa. Koronarokotukset hoidettiin yhteistyössä eri yksiköiden kanssa, mutta päävastuu rokottamisesta oli Terveyskioskilla. Koulunkäynninohjaajia oli kesälomakaudella ns. aulamäntinä ohjaamassa rokotteille tulevia kuntalaisia.

Sivistysosastolla henkilöstön vaihtuvuus on ollut suurta etenkin oppilashuollossa, nuorisotoimessa ja koulusihteeripalveluissa. Lisäksi on ollut haasteita saada pätevää henkilökuntaa oppilashuoltoon sekä perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen erityisopetukseen.

Tekniikka- ja ympäristöosaston kaavoitus- ja maankäyttöpalveluiden vastuualueella avoinna olleet vakanssit on saatu täytettyä. Lupa- ja valvontapalveluiden vastuualueella on ollut avoimia vakansseja ja niitä on täytetty sekä tehtäväsisältöjä on tarkennettu. Hallinnon ja kehittämisen vastuu-

alueella projektipäällikön vakanssi on täytetty. Toimitilojen vastuualueella kiinteistökannan vähenemisen myötä ylläpidon henkilöstöresurssit ovat vähentyneet. Yhdyskuntateknisten palveluiden vastuualueella Varikon vastuuhenkilöt ovat vaihtuneet vuoden 2021 aikana.

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

Henkilötövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Henkilötövuodet HTV2	2020	2021	Muutos ed. vuodesta
Henkilötövuodet palvelussuhteessa	1 857,66	1 931,86	+ 3,99 %

Ylöjärveläisiä nuoria (v. 2003, 2004 ja 2005 syntyneitä) kesätyöntekijöitä palkattiin yhteensä 67 2-5 viikon pituisiin työpajoihin kaupungin eri työpisteisiin. Hakemuksia kesätyötehtäviin tuli reilut 200.

Kaupunki tuki myös nuoria työllistäviä ylöjärveläisiä yrityksiä ja yhdistyksiä. Tuen tavoitteena on kannustaa nuoria työllistymään kotikaupunkiin. Kesätyötukea oli varattu yhteensä 10 000 euroa.

Ostopalveluna hankittiin työpanosta vuonna 2021 seuraavasti:

Perusturvaosasto

Avosairaanhoidon hankittiin ostopalveluna viikonloppujen ja arkipäivien kiirevastaanoton lääkärihenkilöstöä. Lääkäripäivystystä hankittiin perjantaisin klo 15-20 sekä lauantaisin ja sunnuntaisin klo 10-18. Lääkäripäivystystä hankittiin 294 600 eurolla.

Suun terveydenhuollossa oikomisostoja hammaslääkäreiltä ostettiin 35 300 eurolla ja suukirurgiaa 29 000 eurolla.

Hoito- ja kuntoutumispalveluiden vastuualueella kotihoidossa ostopalvelua hankittiin 466 000 eurolla. Ostopalvelulla järjestettiin sijaisia vakituisen henkilökunnan äkillisiin ja myös muihin poisoloihin.

Lasten ja perheiden sosiaalityössä yksittäisiin työtehtäviin (esim. olosuhdeselvitykset) käytettiin ostopalveluja.

Henkilötövuosia ei perusturvaosaston osalta ilmoiteta, koska ostettujen tuntien määrää ei saada suoraan järjestelmistä. Henkilötövuodet on laskettu aikaisempina vuosina laskutuksen perusteella. Vuosina 2020-2021 ostopalvelujen kustannukset ovat nousseet huomattavasti mm. palveluntuottajien hintojen korotusten myötä. Tällä laskukaavalla henkilötövuodet eivät olisi vertailukelpoisia edellisiin vuosiin verrattuna.

Tekniikka- ja ympäristösasto

Vuokratyövoimaa käytettiin aikaisempia vuosia enemmän koronatilanteen takia ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden takaamiseksi.

Siivouspalveluissa ostettiin henkilöstövuokrauspalveluja n. 25 000 eurolla (0,75 htv). Koronakaraanteeneja kohdistui siivoushenkilöstöön.

Ruokapalveluissa hankittiin työvoiman vuokrausta ruokapalvelun henkilöstön sijaisuuksiin 260 000 eurolla (8,1 htv).

Toimitilojen hallinnoimien kiinteistöjen siivous, ruokapalvelut ja kiinteistönhoito on mitoitettu ja mitoitukset on päivitetty aina kohteiden laajennustöiden ja saneerausten yhteydessä.

Kurun alueen kiinteistönhoito on hoidettu ostopalveluna vuoden 2019 alusta alkaen. Viljakkalan alueen kiinteistönhoito on hoidettu ostopalveluna vuoden 2021 alusta alkaen.

Sivistysosasto:

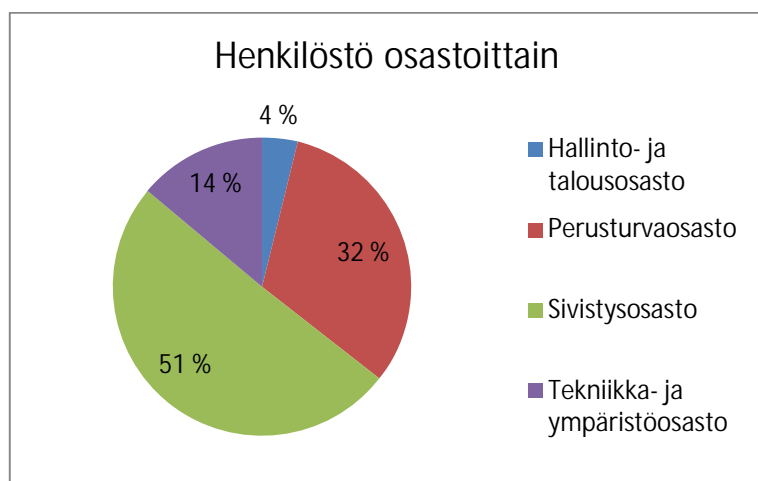
Ostopalveluina hankittiin koulupsykologipalveluja 40 440 eurolla.

2.2. Henkilöstö osastoittain

Sivistysosasto on henkilöstömäärältään suurin osasto. Sen palveluksessa oli noin puolet eli 50,7 % koko henkilöstöstä.

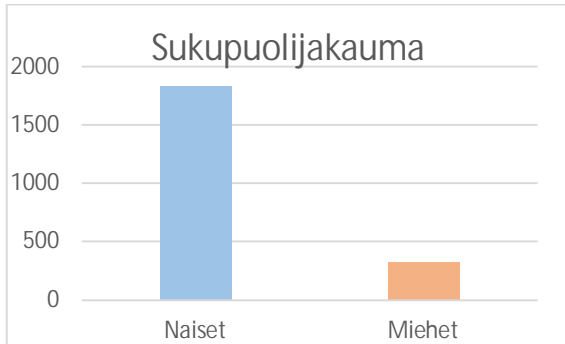
Henkilöstö osastoittain 31.12.

Hallinto- ja talousosasto	94	4,3 %
Perusturvaosasto	680	31,5 %
Sivistysosasto	1097	50,7 %
Tekniikka- ja ympäristöosasto	291	13,5 %
Yhteensä	2162	100 %



2.3. Sukupuolijakauma

Kunta-alan henkilöstö on tunnetusti naisvaltaista. Ylöjärven kaupungin kaikista palvelussuhteessa olevista oli vuoden lopussa naisia 1836 ja miehiä 326. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 84,9 %.



Sukupuolijakauma osastoittain

Osasto	Naiset 2020	Miehet 2020	Naiset 2021	Miehet 2021
Hallinto- ja talousosasto	52	29	62	32
Perusturvaosasto	604	57	624	56
Sivistysosasto	906	147	950	147
Tekniikka- ja ympäristöosasto	201	89	200	91
Yhteensä	1763	322	1836	326

2.4. Ikärakenne

Henkilöstön ikätiedot ovat keskeisiä henkilöstösuunnittelussa. Tietoa tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarpeita. Tiedot tukevat myös ikäjohtamista.

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 44,3 vuotta. Edellisenä vuonna keski-ikä oli 44,7 vuotta.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	265	12,3
30-34	262	12,1
35-39	258	11,9
40-44	268	12,4
45-49	297	13,7
50-54	279	12,9
55-59	299	13,8
60-68	234	10,8

2.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

2021	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	145	8,7
Päättäneet palvelussuhteet	164	9,8

(päättäneissä ei ole mukana sisäisiä siirtoja)

Vakinaisten palvelussuhteiden päättyminen

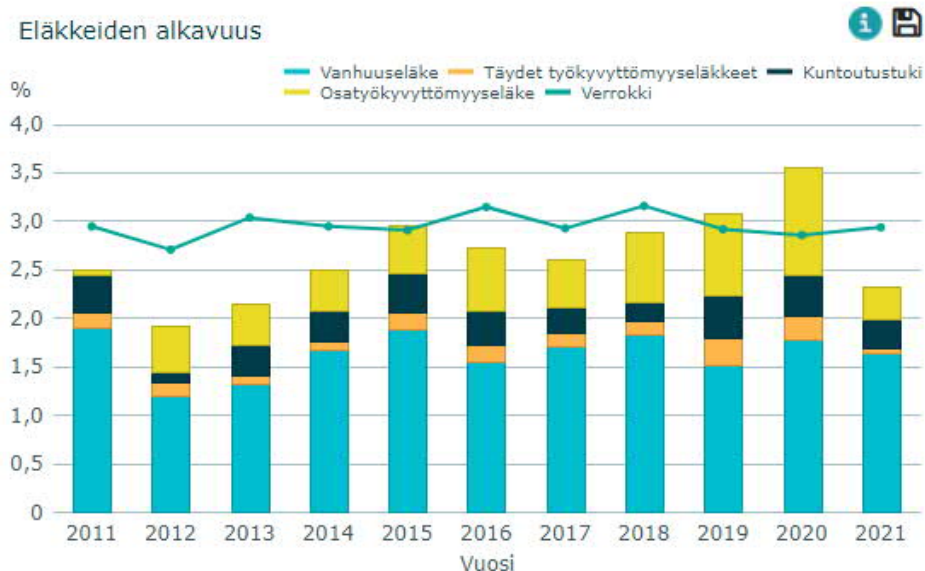
2021	Lukumäärä yhteensä	joista eläkkeelle
Hallinto- ja talousosasto	10	1
Perusturvaosasto	48	10
Sivistysosasto	79	22
Tekninen osasto	27	8
Yhteensä	164	41

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita, pyritään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

Osa-aikaeläkkeellä oli yhteensä 9 työntekijää. Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden lopussa oli 33 työntekijää.

Eläkealkavuus eli vuosittain eläkkeelle siirtyneiden suhteellinen osuus vakuutettujen (Keva) lukumäärästä 31.12. ja eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain:

Eläkkeiden alkavuus



Seuraavissa Kevan tilastoissa täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet.

Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä eläkelajeittain:

	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet
2018	60	38	7	15
2019	63	31	15	17
2020	74	37	14	23
2021	48	34	7	7

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain:

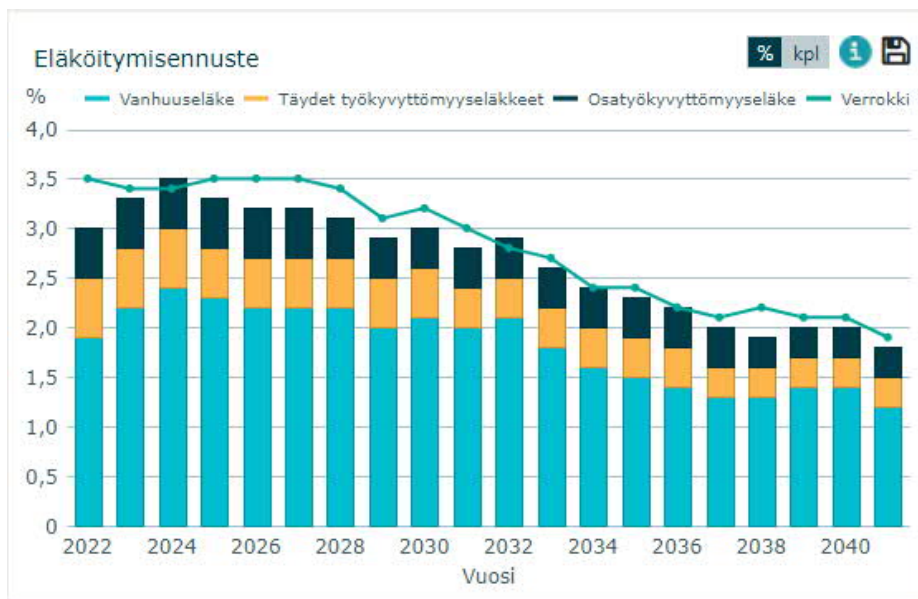
	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet
2018	61,9	63,6	58,7	59,0
2019	58,5	63,9	52,1	54,5
2020	59,9	64,2	53,3	57,2
2021	60,0	64,1	50,1*)	-

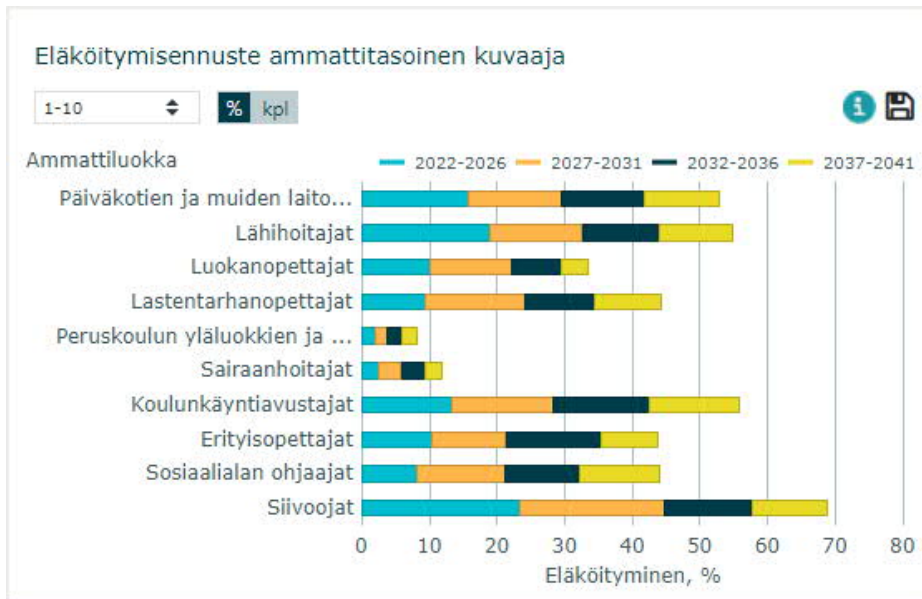
*) kaikkien työkyvyttömyyseläkkeiden keski-ikä

Eläköitymisennuste

Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan porrastain.





Kevan jäsenyhteisöjen palkkaperusteisen eläkemaksun uudet laskuperusteet on vahvistettu vuodesta 2019 alkaen. Samalla vahvistettiin, että varhaiseläkemenoperusteinen maksu eli varhemaksu lakkaa.

Varhe-maksu 2016-2018:

	Maksut 1000 euroa
2016	459
2017	876
2018	925

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Laskentaperusteet ovat erilaiset kuin varhe-maksussa. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Laskennallinen työkyvyttömyyseläkemaksu:

	Maksut 1000 euroa
2019	626
2020	519
2021	944

Eläkemenoperusteista maksua maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet ennen vuotta 2005. Kun työntekijä siirtyy eläkkeelle, osa hänen eläkkeensä aiheuttamista kustannuksista peritään niiltä kuntatyönantajilta, joiden palveluksessa hän on aikanaan ollut.

	Maksut 1000 euroa	%-osuus henkilöstökustannuksista
Laskennallinen työkyvyttömyyseläkemaksu	944	1,01
Eläkemenoperusteinen maksu	2 059	- (ei lasketa)

Varhaisen välittämisen toimintamallin avulla edistetään hyvää työkykyä ja työssä selviytymistä. Toimintamallin mukaan toteutetaan yhteisneuvottelut, työssä jatkamisen mahdollisuudet kartoitetaan ja toimenpiteitä toteutetaan. Työtä keventämällä, työkokeilun, uudelleensijoituksen ja/tai -koulutuksen avulla pyritään löytämään ratkaisu, että työntekijä voi jatkaa työssä pitempään.

Työterveyden työkykyneuvotteluja pidettiin 127 kpl. Edellisenä vuonna 134 kpl. Neuvotteluja edeltävästi asiakkaat ohjattiin keskustelemaan oman esimiehen kanssa tilanteesta. Esimiehiä ohjattiin varhaiseen puheeksi ottoon.

2.6. Vakainainen henkilöstö sopimusaloittain

Seuraavasta taulukosta ilmenee vakainainen henkilöstö sopimusaloittain jaoteltuna. Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) tuli voimaan 1.9.2021. Sen piiriin siirtyi KVTES-sopimuksesta hoitoalan henkilöstöä. Samaan aikaan varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät OVTES-sopimuksen piiriin.

Sopimusala	2019	2020	2021
KVTES	1157	1187	583
SOTE-TES			450
OVTES	329	341	486
TS	67	69	70
TTES	39	40	40
LS	43	46	46

2.7. Henkilöstön kotipaikka

Työmatkaliikenne Ylöjärvelle on helppoa. Tämä näkyy myös henkilöstön kotipaikkaa koskevasta tilastosta. Vuoden lopussa vakinaisesta henkilöstöstä asui Ylöjärvellä 54,1 %.

Henkilöstön kotipaikka 31.12.

Paikkakunta	2020	2021
Ylöjärvi	55,7 %	54,1
Tampere	26,1 %	25,4
Hämeenkyrö	3,4 %	5,7
Nokia	6,1 %	6,0
Pirkkala	2,7 %	3,0
Muu	6,0 %	5,8

2.8. Työllisyys ja turvallisuus

Vuonna 2021 maaliskuussa Ylöjärven kaupungilla alkoi järjestyksessään toinen seudullinen työllisyydenhoidon kuntakokeilu. Tässä kokeilussa kaikki pitkäaikaistyöttömät ja heidän lakisääteiset palvelunsa siirrettiin valtion TE-toimistolta työttömien kotikuntien vastuulle samoin kuin yritys- ja työnantajapalvelut. Samalla valtion Te-asiantuntijoita siirrettiin sopimuksin kuntien työnjohdon alle työttömien suhteessa. Sopimuksellisesti maahanmuuttajien palvelut ja strateginen johtaminen toteutettiin keskitetysti Tampereen kaupungin vastuulla. Lisäksi nimetyille kuntapuolen työntekijöille myönnettiin samat valtion virkamiesoikeudet kuin valtion työntekijöille. Näin saatiin Ylöjärvellä palvelemaan 12 työntekijää Rauhalantie 2 osoitteessa noin 1 200 asiakasta. Kokeilun tavoitteena on lähes kaikkien työvoima- ja yrityspalveluiden siirtäminen vuoden 2024 lopusta valtiolta kuntien vastuulle.

Edellinen kokeilu vaikutti myös työvalmennuskeskus Valpron toiminnan kehittämiseen. Lisäksi sote-uudistuksessa linjattiin, että kuntouttavan työtoiminnan toteutus siirtyy hyvinvointialueelle 2023, mistä käytiin alustavia neuvotteluja vuoden aikana. Covid-viruksesta johtuvat tilanteet ja vaihtuvat rajoitukset vaikuttivat kaikkeen toimintaan, mm. kasvokkain tapahtuvan palvelun siirtämisenä etätyönä tapahtuvaksi, mikä vaikutti asiakasmääriin.

Ylöjärven kaupunkikonsernin turvallisuussuunnitelman toteutuksessa vartiointiliikesopimusta laajennettiin ja siihen liittyviä hälytysjärjestelmiä laajennettiin sekä niiden mukaisesti henkilöstölle ohjeistuksia päivitettiin. Koronatilanne ei huonontanut kaupungin turvallisuustilannetta, mutta aggressiivisten asiakkaiden aiheuttamat turvallisuustilanteet kasvoivat sote-palveluissa.

3. Osaaminen ja työhyvinvointi

3.1. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen johtaminen on strategian toteuttamista käytännön työssä. Motivoitunut ja osaava henkilöstö kykenee suoriutumaan haastavista tehtävistään alati kehittyvässä ja muuttuvassa toimintaympäristössä. Esihenkilöt luovat edellytykset henkilöstön tuloksekkaalle työskentelylle kannustamalla jatkuvaan oman osaamisen kehittämiseen.

Koronatilanteen vuoksi avoimia koulutuksia ei järjestetty. Esihenkilöiden tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia eli esimiesfoorumeita järjestettiin viisi kertaa etäyhteydellä.

ESKO-esihenkilökoulutuksen pilotti käynnistyi tammikuussa ja päättyi lokakuussa 2021. Ensimmäisessä koulutusryhmässä oli 24 esihenkilöä. Toinen, 22 esihenkilön ryhmä aloitti oman koulutuksensa lokakuussa 2021. Koulutusohjelman tavoitteena on kaupungin esihenkilötyön laadun nostaminen ja työkyvyttömyyskustannusten pienentäminen.

Oppisopimuskoulutuksella koulutettiin mm. kasvatus- ja ohjausalan (koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaus) ammattitutkintoa, sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan, liiketoiminnan sekä lähiesimiestyön ammattitutkintoa, erityisruokavaliopalvelujen erikoisammattitutkintoa ja ruokapalveluissa 15 työntekijää suoritti työpaikkaohjaajakoulutuksen.

Keskitettyjä ensiapukoulutuksia toteutettiin Teams-etäkoulutuksina koronatilanteen takia.

Henkilöstö osallistuu erikseen suunniteltujen yhteisten koulutuksien lisäksi ammatillisen osaamisen kehittämistä tukevaan ajankohtaiseen koulutukseen, jotka tukevat hallinto- ja palvelutoiminnan kehittämistä, toimintatapoja, lainsäädäntömuutoksia jne. Koulutusta suunniteltaessa on kiinnitettävä huomioita siihen, että henkilöstö osallistuu osaamistarpeiden vaatimaan koulutukseen ja osaamisen kehittäminen on yhdenmukaista.

Vuosittain laaditaan koulutussuunnitelma, jossa määritellään koulutustarpeet osastoittain ja yksiköittäin. Koulutukseen käytettiin yhteensä 294 622 euroa, keskimäärin 136 euroa/henkilö. Vuonna 2020 noin 101 euroa/henkilö.

Sivistysosasto hankkii lisäksi seudullista (Osake) koulutusta. Osake on Tampereen seudun opetus- ja kasvatustalon henkilöstölle suunnattu osaamisen kehittämisspalvelu. Ylöjärven kaupungin osuus Osake Oy:n kustannuksista oli 33 549 euroa. Osaston koulutuskustannusten pieneneminen johtuu myös siitä, että monet koulutukset ovat olleet lyhyempiä etäkoulutuksia.

Perusturvaosastolla koronapandemian vuoksi koulutukset olivat edellisen vuoden tapaan verkkokoulutuksina. Lääkehoidon osaamista vahvistettiin edelleen LOVE-koulutuksella ja uuden lääkehoidosuunnitelman laatimisella. Uusi lääkehoidosuunnitelma on osa yksiköiden hoitohenkilökunnan perehdytysohjelmaa.

Tekniikka- ja ympäristösaston toimitilat sekä hallinto ja kehittäminen -vastuualueilla toteutettiin työyhteisövalmennusta loppuvuodesta 2021. Koulutusmäärärahoja käytettiin enemmän mm. rakennusvalvonnan osalta maankäyttö- ja rakennuslain uudistuksen takia.

Hallinto- ja talousosaston koulutuskustannuksissa näkyy keskitetyn ESKO-esihenkilökoulutuksen järjestäminen.

Koulutuskustannukset 2019-2021

Osasto	2019	2020	2021
Hallinto- ja talousosasto	37 142	22 314	57 851
Perusturvaosasto	187 733	101 168	148 840
Sivistysosasto	84 555	62 114	47 350
Tekniikka- ja ympäristösasto	18 558	24 479	40 581
Yht.	327 988	210 075	294 622

Työnantajalla on mahdollisuus hakea korvausta koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta. Koulutuksen täytyy kehittää työntekijän ammatillista osaamista tämän nykyisissä tai mahdollisissa uusissa työtehtävissä. Koulutuskorvausta voidaan hakea kolmelta päivältä/työntekijä. Vuoden 2021 arvio koulutuskorvauksesta on noin 38 034 euroa, joka vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 3 108 (vuonna 2020 niitä oli 2 635 päivää), joka muodostui seuraavasti:

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden määrä	Korvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät
1 pv	221	221
2 pv	195	390
3 pv ja yli	489	2 497
Yhteensä	1307	3 108

3.2. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Henkilöstön kokeman työtyytyväisyyden, terveyden ja hyvän työkyvyn avulla työ on laadukasta, asiakastytyväisyys lisääntyy sekä työn ja organisaation tuloksellisuus kasvaa.

Työhyvinvoinnin merkityksen tunnistaminen ja sen kehittäminen ovat keinoja ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Työhyvinvointia tukemalla työnantaja välittää positiivista työnantajakuvaa ja näin turvaa työvoiman saannin myös tulevaisuudessa.

Työhyvinvointiin panostettiin työyksiköiden tyhy-päivien muodossa, vaikka pandemia hankaloitti-kin niiden järjestämistä.

Johtamisselvitys

Ylöjärven kaupunginhallitus merkitsi Työterveyslaitoksen marras-joulukuussa 2020 toteuttaman johtamisselvityksen tulokset tiedokseen ja päätti jatkotoimista kokouksessaan 7.1.2021.

Konkreettisina asioina mainittiin muun muassa kaupungin johtoryhmätyöskentelyn kehittäminen, tiedonkulun kehittäminen ja avoimuuden lisääminen johtoryhmän ja kaupunginhallituksen jäsen-ten välillä, henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyn kehittäminen sekä epäasiallisen kohtelun nollatoleranssiin liittyvän toimintamallin kehittäminen.

Ylöjärven voimavaratekijöinä selvitys nosti esiin seuraavia asioita: ammattitaitoinen henkilöstö, arjen työn sujuminen, mukavat työkaverit, lähityöyhteisön tuki, työtehtävien mielekkyys sekä kau-punkistrategian jalkautumisen onnistuminen.

Selvityksen tulosten hyödyntämisestä käynnistettiin kehitystyö.

3.2.1. Henkilöstön huomioiminen

Kaupungin henkilöstöetuudet sekä merkkipäivä- ja palvelussuhdemuistamiset muuttuivat merkit-tävästi vuoden 2020 alusta. Työsuhde-etujen ja muistamisten uudistaminen on osa kaupungin hen-kilöstöohjelman toteutusta.

Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan vuosittain 50 euron arvoisella henkilöstöedulla. Ehtona on mm., että henkilö on ollut edun hakuhetkellä yhtäjaksoisesti kaupungin palveluksessa kuusi kuu-kautta. Henkilöstöedun jakamista varten otettiin käyttöön sähköinen palvelu. Etua voi käyttää sen kattamiin liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hierontaan.

Palvelussuhteen pituuteen perustuvissa muistamisissa painotus suunnataan palvelussuhteen alku-vuosiin. Kaupungin palveluksessa 3, 5 ja 7 vuotta yhtäjaksoisesti olleet saavat 50 euron ylimääräi-sen edun.

Yhtäjaksoisesti 20, 30 ja 40 vuotta palveluksessa olleet huomioidaan yhdellä palkallisella vapaa-päivällä. Pitkään palvelleiden juhlatilaisuutta ei järjestetty koronatilanteen takia.

Syntymäpäivät (50 ja 60 vuotta) eivät uudistuksen myötä enää kuulu työnantajan muistamisten piiriin.

3.2.2. Ikäohjelma

Ikäohjelmaan on sisällytetty toimenpiteitä, joiden avulla halutaan tukea ikääntyvien työhyvinvointia. Työntekijä tulee ikäohjelman piiriin sinä vuonna, jona hän täyttää 55 vuotta. Vuonna 2021 lähetettiin Ikäohjelman mukaan 55 tai 60 vuotta täyttävälle sähköinen terveystarkastus Terveystalon toimesta.

Kyselyn piiriin kuulunut henkilö kontaktoitiin tarvittaessa kyselyn tulosten mukaan. Sähköiseen terveystarkastukseen vastasi 58 henkilöä. Kyselyn tuloksissa nousi esille etenkin kohonnut työkykyuhka lähivuosina, diabetesriski sekä tuki- ja liikuntaelinoireet.

Terveystarkastukset koettiin tarpeellisiksi ja tarvittaessa henkilö ohjattiin tulosten perusteella eteenpäin terveydenhuollossa/työterveydessä.

Syksyllä järjestettiin Täyttä elämää eläkkeellä -muutos- ja hyvinvointivalmennus yhteistyössä SPR:n kanssa. Valmennusryhmään sai osallistua v. 2021 - kevät 2022 aikana eläköityvät. Valmennuksessa käydään läpi arjen asioita ja tulevia muutoksia, joihin eläkkeelle jääminen vaikuttaa sekä pohditaan, mistä tekijöistä oma kokonaisvaltainen hyvinvointi muodostuu ja miten sitä voidaan vahvistaa.

3.2.3. Kuntoutus

Vuonna 2021 ei alkanut omia Kiila-kuntoutuskursseja Ylöjärven kaupungin työntekijöille. Tarveharkintaisesti työntekijöitä ohjattiin muille Kelan kuntoutuskursseille.

3.2.4. Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyspalveluista vastaa Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehdään vuosittain. Siinä kuvataan kaupungin keskeiset tavoitteet; terveyttä, työ- ja toimintakykyä edistävä ja ylläpitävä toiminta sekä työterveyspainotteinen sairaanhoitotoiminta ja palvelulaajuus.

Työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin 31 kohteeseen yhteistyössä työsuojelun ja työpaikkojen kanssa. Työterveydestä osallistui selvityksiin yleensä työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti. Osassa perusselvityksiä oli mukana myös työterveyslääkäri ja/tai työterveyspsykologi tai työterveyspsykologin tekemä esimieshaastattelu. Perusselvitysten jatkotoimintana toteutettiin suunnattuja työpaikkaselvityksiä, ergonomiakäyntejä ja yhteistyöpalavereita. Työfysioterapeuttien tekemiä suunnattuja käyntejä oli 29 kpl.

Terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 554 kpl, joista lakisääteisiä alku- ja määräaikaistarkastuksia oli 53 kpl. Työterveyslääkärin tekemiä terveystarkastuksia näistä oli 387 kpl, joista suurin osa, 266 kpl, oli työkuntoisuustarkastuksia tai vajaatyökuntoisten työkykytarkastuksia. Työterveyshoitajan tekemiä terveystarkastuksia oli 168 kpl, joista lakisääteisiä alku- ja määräaikaistarkastuksia 38 kpl.

Kansanterveydellistä ehkäisytyötä tarvittiin edelleen; ylipainon ehkäisyä ja painonhallintaa, diabeteksen torjuntaa, verenpaineen ja kolesterolin mittauksia. Työuupumuksen, masennuksen ja alkoholin liikakäytön seulonta oli tärkeää ja ohjaus sekä neuvonta erilaisissa työkykyyn liittyvissä asioissa.

3.2.5. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä lisääntyi, ollen yhteensä 38 630 kalenteripäivää. Edellisenä vuonna päiviä oli 37 807. Palvelussuhteiden lukumäärä oli kuitenkin isompi kuin vuoden 2020 lopussa, joten sairauspoissaolojen kalenteripäivät/palvelussuhde sekä sairauspoissaolo-% jäivät hieman alhaisemmaksi.

Päädiagnoosiryhmittäin tuki- ja liikuntaelinvaivoissa oli selkeä lasku vuoteen 2020 verrattuna, myös mielenterveyteen liittyvistä häiriöistä johtuvat poissaolot laskivat. Diagnoosiryhmässä "Muut"-kategoria nousi eniten. "Muut"-kategoriaan kirjautuvat esihenkilön luvalla tapahtuneet poissaolot, joten koronasta johtuvia poissaoloja näkyy siinä ryhmässä.

Työterveyden kustannukset per henkilö ovat laskeneet. Vuonna 2021 kustannus oli 516 €/henkilö ja vuonna 2020 se oli 642 €/henkilö. Positiivinen kehitys näkyy myös työterveyshuollon kokonaiskustannuksissa, jotka ovat laskeneet vuoteen 2020 verrattuna. Työkykyneuvotteluja toteutettiin aktiivisesti.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Sairauspoissaolo-%

Vuosi	Koko kaupunki	Hallinto- ja talousosasto	Perusturvaosasto	Sivistysosasto	Tekniikka- ja ympäristösasto
2017	4,35	3,38	4,37	3,99	5,41
2018	4,77	3,90	4,49	4,63	5,98
2019	5,2	3,87	5,65	4,8	5,8
2020	5,47	3,69	5,32	5,63	5,72
2021	5,42	2,69	5,55	5,38	5,76

Terveys-% eli henkilöt, joilla ei lainkaan sairauspoissaoloa:

2021	2020	2019
12 %	17 %	16 %

Esihenkilö voi antaa työntekijälle luvan olla poissa töistä sairauden vuoksi 1-5 peräkkäistä kalenteripäivää saman sairauden perusteella.

Sairauspoissaolopäivien tilaston jakajana on vuoden lopun palvelussuhteiden määrä:

Vuosi	palvelussuhteet 31.12.	esihenkilön lupa	si-todistus	työtapa- turmat	sairaus- päivät yht.	pv/henkilö
2017	2040	3490	25686	901	30077	14,7
2018	1985	2953	23755	772	27480	13,8
2019	2046	4087	30913	909	35909	17,6
2020	2085	5164	31815	828	37807	18,1
2021	2162	6191	31338	1091	38620	17,9

Varhaisen välittämisen mallin mukaan, työntekijän sairauspoissaolopäivien määrän ylittäessä 10 päivää vuodessa, ovat esihenkilöt velvollisia keskustelemaan työntekijän kanssa sairauspoissaolujen mahdollisista yhteyksistä työhön ja työolosuhteisiin. Tavoitteena on vähentää työperäisiä poissaoloja ja kohentaa työoloja terveellisemmiksi ja turvallisemmiksi.

Vuonna 2020 aloitettu terveysperusteinen uudelleensijoitustoiminta on jatkunut aktiivisena ja monia ammatillisen kuntoutuksen keinoja on ollut käytössä kuten oppisopimuskouluttautuminen tai työkokeilu uuteen tehtävään.

3.2.6. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutettiin 13.-30.9.2021. Kyselyn vastasi 1221 henkeä, joka oli 182 vastaajaa enemmän kuin vuonna 2020.

Yleinen työtyytyväisyys asteikolla 1-7 oli 5,3 (vuonna 2020 luku oli 5,4). Tulokset olivat kaiken kaikkiaan kokonaisuutena hyvät.

Kaupunkitason keskiarvot muissa kyselyn mittareissa olivat seuraavat:

- Työn imu 4,8 (asteikolla 0-6)
- Työn vaatimukset 3,7 (asteikolla 1-5)
- Työn hallintatekijät 3,5 (asteikolla 1-5)
- Sosiaalinen tuki 4,3 (asteikolla 1-5)
- Asiakastyö 4,1 (asteikolla 1-5)
- Työyhteisön sosiaalinen pääoma 3,9 (asteikolla 1-5)
- Transformationaalinen johtaminen 3,6 (asteikolla 1-5)
- Koettu oikeudenmukaisuus: kohtelun oikeudenmukaisuus 4,1 ja päätöksenteon oikeudenmukaisuus 3,6 (asteikolla 1-5)
- Työn tavoitteet: Tavoitteiden tunteminen 4,5 ja Tavoitteiden saavuttaminen 3,9 (asteikolla 1-5)

Kokonais- ja osastotuloksista tiedotettiin Ylönetissä ja yksikötulokset jaettiin ao. esihenkilöille sekä numeerisina tuloksina että sanallisten vastausten raporttina. Yksiköiden esihenkilöitä ohjeistettiin siten, että tulokset tulee käsitellä ja niiden pohjalta luodut kehittämistoimenpiteet aika-auluttaa vuoden loppuun mennessä.

3.2.7. Viestintä

Ylönetti-intranetsivusto toimi tärkeimpänä keskitetyn henkilöstöviestinnän välineenä. Ylönetti palveli uutisvälineenä, tietopankkina, ilmoittautumisväylänä henkilöstökoulutuksiin sekä Yammerin myötä myös vuorovaikutuskanavana. Kaupunginjohtaja aloitti henkilöstölle suunnatut video-muotoiset ajankohtaiskatsaukset, jotka julkaistiin Ylönetissä. Esihenkilöviestinnässä hyödynnettiin esihenkilöiden Virta-työtilaa.

SharePoint-pohjainen Ylönetti on osa seudullista Office 365 -palveluratkaisua. Ylönetin uudistaminen ja siirtäminen uudelle SharePoint-alustalle nousi keskusteluihin. Muutoshanketta viedään eteenpäin seudullisesti.

3.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyökomitea (YTK) on yhteistoimintaelin, joka käsittelee henkilöstöä laajasti tai yleisesti koskevia yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvia asioita. Yhteistoiminta turvaa henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa työtä ja työympäristöä koskevien päätösten valmisteluun. Yhteistyökomitea toimii myös työsuojelutoimikuntana. Kokouksissa käsitellään sekä työsuojelun että työterveyden ajankohtaisia asioita. Yhteistyökomitea käsittelee jäsenten esille ottamia työympäristöön ja henkilöstön jaksamiseen liittyviä kehittämisehdotuksia sekä muita ajankohtaisia henkilöstöön liittyviä asioita.

Yhteistyökomitea kokoontui säännöllisesti vuoden 2021 aikana, yhteensä 7 kertaa. Yhteistyökomitean yhteistyöpäivää vietettiin elokuussa Urkin Piilopirtillä Pinsiössä. Yhteistyökomitean jäsenenä oli 10 henkilöstön edustajaa, 5 työnantajan edustajaa ja kaupunginhallituksen edustaja. Puheenjohtajavuoro vaihtuu vuosittain työntekijöiden ja työnantajan edustajien kesken. Vuonna 2021 puheenjohtajana toimi pääluottamusmies, vanhempi kartoittaja Veli-Matti Antila.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation henkilöstöä edustavien jäsenten toimikausi oli 2018-2021. Vuonna 2021 päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna toimi lähihoitaja Liisa Tiikkaja. Lisäksi kahdella työsuojeluvaltuutetulla oli ajankäyttöä työsuojelutehtävään yksi päivä/viikko. Teknisen työn lehtori Paavali Kunnaala edusti sivistysosaston koulujen henkilöstöä ja kotiutuskoordinaattori Vesa Jormanainen perusturvaosaston henkilöstöä. Jormanaisen siirryttyä eläkkeelle, tehtävää hoiti helmikuusta 2021 alkaen pääluottamusmies, lähihoitaja Aki Leppänen. Työsuojelupäällikkö Marjo Soutolahti ja työsuojeluvaltuutetut muodostavat työsuojeluryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti käsittelemään työsuojeluasioita.

Työsuojeluhenkilöstöä osallistui työterveyden työpaikkaselvityksiin, koulu yhteisön ja opiskeluympäristön terveellisyden ja turvallisuuden tarkastuksiin, sisäilmatyöryhmän kokouksiin sekä AVI:n työsuojelutarkastuksiin. Kokoukset toteutettiin vuonna 2021 pääosin sähköisinä koronatilanteen vuoksi.

4. Kunta-alan tilastotietoja

Tietoja on kerätty mm. KT Kuntatyönantajien tilastoista.

Kunta-alalla työskenteli 425 000 henkilöä lokakuussa 2020. Lisäksi palkattomalla virkavapaalla tai työlomalla oli 31 000 henkilöä. Lukumäärissä eivät ole mukana sivutoimiset tuntiopettajat. Heistä naisia on 337 000 eli 80 prosenttia. Henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä.

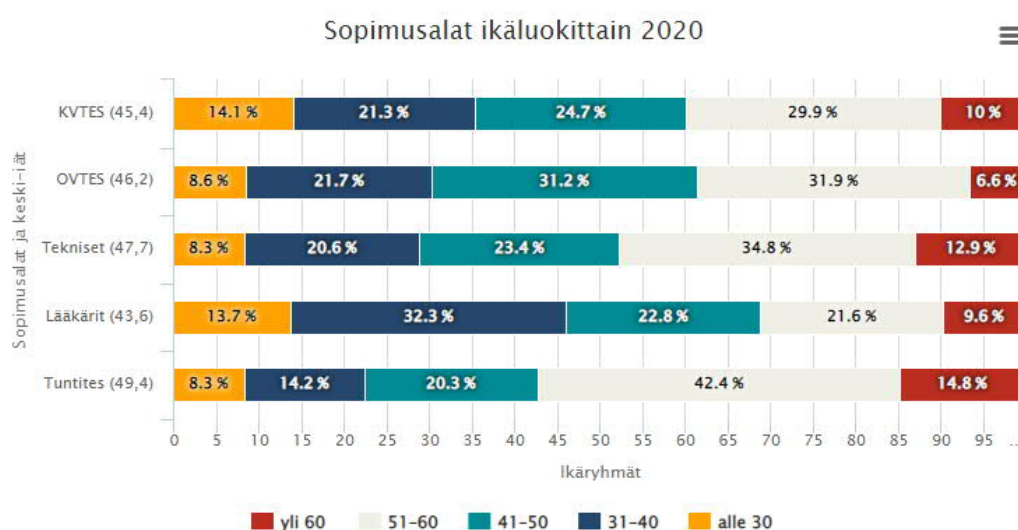
Kunnista ja kuntayhtymistä on tullut 2000-luvulla henkilöstömäärältään yhä suurempia työnantajia. Kunnissa on työntekijöitä yleisemmin 100-499. Kuntayhtymät ovat henkilömäärältään pienempiä työnantajia. Niistä noin neljäsosassa on alle sata työntekijää. Kunnallisista työnantajista suurin on Helsingin kaupunki, kuntayhtymistä puolestaan Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri HUS.

Kunta-alalla on käytössä noin 7 500 erillistä ammattinimikettä, jotka perustuvat Kevan ylläpitämään ammattinimikerekoodistoon, jossa on kaikkiaan 15 000 ammattinimikettä. Sairaanhoidaja ja lähihoitaja ovat kunta-alan yleisimmät ammattinimikkeet. Myös monet opetusalan ammattinimikkeistä ovat yleisimpien ammattinimikkeiden joukossa. Työtehtävien muuttuessa uusia ammattinimikkeitä otetaan käyttöön ja vanhoista luovutaan. Osa nimikemuutoksista selittyy myös tutkintanimikkeiden muutoksilla.

Julkisen alan työntekijöistä vanhuuseläkkeelle siirtyä seuraavien kymmenen vuoden aikana kunta-alalla arviolta noin 23 % nykyhenkilöstöstä, valtiolla noin 27 % ja kirkolla noin 30 %. Työkyvyttömyyseläkkeissä vastaavat luvut ovat kunta-alalla 10 %, valtiolla 7 % ja kirkolla 9 %. Kaiken kaikkiaan kunta-alalta on siis siirtymässä eläkkeelle kymmenen vuoden kuluessa 33 % nykyisistä työntekijöistä, valtiolta 35 % ja kirkolta 39 %.

Alueellisesti kunta-alan eläköityminen on lähivuosina voimakkainta Pohjois- ja Itä-Suomessa, pienintä Uudellamaalla ja Pohjanmaalla. Erot johtuvat henkilöstön ikärakenteesta.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.



Kunta-alan henkilöstö on ammattitaitoista ja hyvin koulutettua. Suurin osa on suorittanut vähintään toisen asteen tutkinnon. Terveys- ja sosiaalialan koulutus on ollut kunnallisen henkilöstön yleisin koulutusala jo pitkään.

Kunta-alan henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Suurin osa määräaikaisista on sijaisia tai avoimen viran tai toimen hoitajia. Kuntasektorilla on suuria naisvaltaisia aloja ja perhevapaita käytetään paljon, mikä aiheuttaa sijais- tarvetta.

Lakisääteisten tehtävien hoitaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa ja opetustoimessa edellyttää useimmiten sitä, että poissaolijalle palkataan sijainen.

1970-luvun alussa noin kolme neljäsosaa kunta-alan henkilöstöstä oli virkasuhteisia. Nykyisin tilanne on päinvastainen, eli lähes kolme neljäsosaa henkilöstöstä on työsuhteisia. Työsuhteisten määrän kasvuun on vaikuttanut erityisesti lainsäädännössä tehdyt muutokset. Virkasuhdetta voidaan käyttää nykyisin vain tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä.

Kunta-alalla on käytössä useita työaika- ja työehtosopimuksia. Kunta tai kuntayhtymä valitsee työaikalain sekä kunnallisten virka- ja työehtosopimusten rajoissa sen työaika- ja työehtosopimuksen, joka on toiminnan ja tehtävien kannalta tarkoituksenmukainen. Kunta-alan yleisin työaika- ja työehtosopimus on jaksotyö, jonka piirissä on kolmasosa henkilöstöstä.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on seurattu työntekijöiden sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen. Sairauspoissaolot olivat huipussaan vuonna 2008, jolloin kuntatyöntekijät olivat

keskimäärin 19,4 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Vuodesta 2013 lähtien sairauspoissaolojen määrät ovat pysyneet keskimäärin 16-17 päivän välissä. Vuonna 2019 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää ja vuonna 2020 määrä oli 16,7 päivää.

Ensimmäinen koronavuosi kohteli eri ammattiryhmiä eri tavoin ja jo aiemmin havaitut ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa ovat kasvaneet. Myönteistä on, että verrattuna vuoden takaiseen, yhä useampi työntekijä (28 %) ei ollut poissa päivääkään oman sairauden takia. Näiden työntekijöiden osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna viisi prosenttiyksikköä. Toisaalta esimerkiksi useissa hoitoalan ammattiryhmissä sairauspoissaolot ovat selkeästi lisääntyneet vuoteen 2019 verrattuna. Lastentarhanopettajilla, lastenhoitajilla, koulunkäyntiavustajilla, hammashoitajilla, sairaanhoitajilla ja terveydenhoitajilla keskimääräisissä poissaolopäivissä oli 1,5-3 päivän kasvu verrattuna vuoteen 2019.

Hoitoalan ammatit ja muut ammattiryhmät, joissa tehdään ruumiillista työtä ovat edelleen myös keskimääräisten sairauspoissaolojen listakärjessä vuonna 2020: koulunkäyntiavustajat, kodinhoitajat, hoitajat ja lähihoitajat, lastenhoitajat, perhepäivähoitajat, hammashoitajat, laitoshuoltajat, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat ja lastentarhanopettajat olivat poissa keskimäärin 21-29 päivää vuodessa. Vähäisintä poissaolo oman sairauden takia oli johtajilla, erityisasiantuntijoilla, taloussihteereillä, tiedottajilla ja opettajilla (keskimäärin 6-8 päivää).

Ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten myönteistä kehitystä on tapahtunut yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä, jossa sairauspoissaolot jatkavat laskua. Huolestuttavaa sen sijaan on, että alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuoteen 2019 verrattuna ja heillä on jo enemmän sairauspoissaolopäiviä keskimäärin kuin 30-50-vuotiailla.

Vuonna 2020 naisilla oli keskimäärin 18,4 ja miehillä keskimäärin 11,4 sairauspoissaolopäivää, eli naiset olivat vuodessa keskimäärin seitsemän päivää enemmän sairaana ja poissa töistä. Tämä sukupuolten välinen ero näyttää jopa kasvaneen viime vuosina, kun poissaolot ovat miehillä vähentyneet ja naisilla pysyneet samalla tasolla tai jopa hieman lisääntyneet. Sukupuolten välistä eroa selittävät sukupuolen mukaan eriytyneet ammatit. Tutkimuksissa on havaittu, että naisten suurempi sairauspoissaolojen määrä selittyy pitkälti ammattiin ja työpaikkaan liittyvillä tekijöillä. Ensimmäisen koronavuoden takia eniten sairauspoissaoloja lisänneet ammattiryhmät ovat hyvin naisvaltaisia.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus on Suomen suurin kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus. Tutkimukseen osallistuvat Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Naantali, Raisio, Nokia, Valkeakoski ja Virrat. Yli 90 000 kuntatyöntekijän vuosittaisia sairauspoissaoloja seurataan työntekijöiden henkilöstörekistereistä yhdenmukaisella laskentatavalla suhteuttaen toteutuneet sairauspoissaolopäivät tehtyihin henkilötyövuosiin.

KT Kuntatyönantajien selvityksen mukaan vuonna 2020 täydennyskoulukseen osallistui 59 prosenttia kuntasektorin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen henkilöstöstä. Tämä on 11 prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisellä vuonna 2019, jolloin koulukseen osallistui 70 % ko. henkilöstöstä. Etäkoulutukset olivat myös yleensä lähiopetusta lyhyempiä. Keskimääräisten täydennyskoulutuspäivien määrä laski edellisestä vuodesta yhdellä päivällä eli 3,5 päivästä 2,5 päivään koulutettua henkilöä kohden.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten täydennyskoulutusta annettiin lääkäreille, hammaslääkäreille sekä muulle korkeakoulutetulle sote-henkilöstölle.

Myös muun kuin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusta saaneiden ja keskimääräisten koulutuspäivien määrä laski vuonna 2020 kunta-alalla. Tiedustelun

mukaan koulutusta sai 49 % ko. henkilöstöstä keskimäärin 2,5 päivää. Vuonna 2019 koulutuksessa oli 67 % henkilöstöstä keskimäärin 3 päivää.

Tiedustelun mukaan koulutuksen välittömät kustannukset olivat 2020 sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatuksessa keskimäärin 268 euroa henkilöä kohden ja muilla aloilla keskimäärin 393 euroa.