

Henkilöstökertomus 2022

Yhteistoimintaryhmä 23.5.2023

Kaupunginhallitus 29.5.2023

Kaupunginvaltuusto 12.6.2023



Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	1
Johdanto.....	2
Henkilöstöohjelma	3
1. Henkilöstökulut	4
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
2.1. Henkilöstömäärä.....	4
2.2. Henkilöstö osastoittain	8
2.3. Ikärakenne.....	8
2.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	9
2.5. Vakainainen henkilöstö sopimusaloittain	11
2.6. Henkilöstön kotipaikka.....	11
2.7. Työllisyys ja turvallisuus.....	12
3. Osaaminen ja työhyvinvointi.....	12
3.1. Osaamisen kehittäminen.....	12
3.2. Työhyvinvointi	14
3.2.1. Henkilöstön huomioiminen	14
3.2.2. Ikäohjelma	14
3.2.3. Kuntoutus	15
3.2.4. Työterveyshuolto	15
3.2.5. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	15
3.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu	20
4. Kunta-alan tilastotietoja	21

Johdanto

Henkilöstökertomus tukee 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 hyvinvointialueyönantajat 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 henkilöstön edustajien kanssa.

Henkilöstökertomuksen valmistelussa on huomioitu soveltuvin osin Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 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) Osaaaminen 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 ”Kehitysmyönteinen, muutoskykyinen ja yhdessä tekemisestä innostunut henkilöstömme koostuu ammattilaisista, jotka voivat ylpeästi 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, joiden 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.

Hyvinvointialueuudistus aiheutti kaupungille paljon valmistelutöitä henkilöstön siirtoon liittyen. Tämän takia kaikkia Henkilöstöohjelman toimeenpanosuunnitelman vuodelle 2022 aikataulutettuja tavoitteita ei pystytty toteuttamaan.

ESKO-esihenkilökoulutusohjelmaa toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Työhyvinvointikysely toteutettiin loppuvuodesta 2022.

1. Henkilöstökulut

Seuraavasta taulukosta ilmenee vuoden 2022 henkilöstökulut ja vertailutiedot vuosilta 2021 ja 2020. Henkilöstökulut yhteensä (sisältää palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) kasvoivat noin 5 %. Edellisenä vuonna kasvua oli noin 8,4 %.

Henkilöstökulut	2022	2021	2020
Palkat ja palkkiot	79 325 654	75 556 518	70 127 060
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	16 127 253	15 246 747	13 940 916
Muut henkilösivukulut	2 934 806	2 909 270	2 400 401
yht.	19 062 059	18 156 017	16 341 317
YHTEENSÄ	98 387 713	93 712 535	86 468 377

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 2057 kalenteripäivää, yhteensä noin 160 400 eurolla sivukuluineen (vuonna 2021 pidettiin 2 780 kalenteripäivää noin 209 100 eurolla).

Vakanssien täytille haettiin täyttölupa kaupungin johtoryhmältä.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöressurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa.

Tässä kappaleessa tarkastellaan henkilöstön määrää kokonaisuudessaan, määrää palvelusuhteiden sisäisen luonteen mukaan, sukupuolijakaumaa, työntekijöiden ikärakennetta sekä näiden muutoksia.

2.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2022 lopussa kaikkien palvelussuhteiden lukumäärä oli 2 147 (2021 määrä oli 2 162). Vakinaisen henkilöstön määrä oli 1 696 (2021 määrä oli 1 675). Suurin osa määräaikaisista on sijaisia tai avoimen viran tai toimen hoitajia. Työllistetyt ovat tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määräajaksi otettuja työttömiä työnhakijoita.

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Vakinaiset	263	1433	1696	+ 1,3 %
Määräaikaiset (sis. sijaiset)	66	385	451	- 7,4 %
- joista työllistettyjä	24	14	38	
Yhteensä	329	1818	2147	- 0,7 %

Palvelussuhteet osastoittain 31.12.

Osasto	vakainainen	sijainen	muu määräaikainen	työllistetty	yhteensä
Hallinto- ja talousosasto	62	4	1	37	104
Perusturvaosasto	541	98	29	0	668
Sivistysosasto	829	155	107	1	1092
Tekniikka- ja ympäristöosasto	264	8	11	0	283
Yhteensä	1696	265	148	38	2147

Perusturvaosasto

Rekrytoinnin haasteet nousivat yleisesti kaupunkitasolla esille muiden kuntien tavoin. Sotealan ammattilaisista, erityisesti lähihoitajista ja sairaanhoitajista, oli vuonna 2022 entistä suurempi pula. Rekrytointihaasteisiin etsittiin ratkaisuja monin eri tavoin yhteistyössä sekä henkilöstön että luottamushenkilöiden kanssa. Rekrytointikoordinaattori oli töissä perusturvaosastolla syyskuuhun saakka.

Henkilöstön saatavuus oli haastavinta akuuttiosastolla ja kotihoitossa. Akuuttiosastolla työkuormitus koettiin suureksi ja tilannetta pyrittiin helpottamaan siirtämällä sinne viisi lisävakanssia, joista kolme pyrittiin täyttämään sairaanhoitajalla ja kaksi lähihoitajalla.

Vakansseista saatiin täytettyä vain lähihoitajien vakanssit ja käytössä olevien paikkojen määrää vähennettiin 38:sta 30:een, mikä vastasi käytettävissä olevaa henkilöstömäärää. Kotihoitoon lisättyjä uusia varahenkilöstön vakansseja (9) saatiin täytettyä vain osittain. Varsinkin kesälomakautena jouduttiin turvautumaan aiempaa enemmän ostopalvelun käyttöön.

Sen sijaan muissa yksiköissä vakituisten vakanssien täyttö onnistui hyvin, mm. päihdehuoltoon saatiin rekrytoitua vuoden loppuun mennessä kaikki työntekijät ja lastensuojelun kaikki vakanssit saatiin täyteen. Samoin uuteen perheintensiiviyksikköön saatiin rekrytoitua koko suunniteltu tiimi.

Pirkanmaan hyvinvointialueen valmistelu jatkui ja henkilöstölle pidettiin kerran kuussa henkilöstöinfot. Infoihin kutsuttiin myös muilta osastoilta hyvinvointialueelle siirtyvät työntekijät ja henkilöstöhallinnon edustus oli mukana. Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin koko vuoden ajan ja ne saatiin päätökseen joulukuussa. Koronapandemia vaikutti edelleen henkilöstön saatavuuteen erityisesti sijaisten osalta ja lisäsi osaltaan työn kuormitusta. Pandemia aiheutti kuormitusta erityisesti henkilökunnan lisääntyneiden poissaolojen vuoksi. Myös jatkuva suojainten käyttö teki työskentelystä raskaampaa. Aukkaiden koronarokotukset jatkuivat ja päävastuu rokottamisesta oli Terveyskioskilla.

Sivistysosasto

Sivistysosastolla henkilöstön vaihtuvuus oli suurta etenkin oppilashuollossa ja nuorisopalveluissa. Opiskeluhuollon henkilöstö (koulukuraattorit ja koulupsykologit) siirtyivät 1.1.2023 lukien hyvinvointialueen työntekijöiksi. Nuorisopalveluissa yksi syy henkilöstön vaihtuvuuteen on työn iltapainotteisuus etenkin nuorisotilatyössä.

Työvoiman saanti on vaikeutunut. Pätevää henkilökuntaa on erityisen hankala rekrytoida varhaiskasvatukseen, erityisopetukseen ja eri ohjaajatehtäviin. Myös hallinnon tehtäviin hakeutuvien työnhakijoiden määrä on vähentynyt. Pulma on Ylöjärveä laajempi ilmiö.

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden osalta selvitettiin vaaterahan käyttöönottoa tai työvaatteiden hankkimista. Tällä osaltaan yritetään houkutella hakijoita varhaiskasvatuksen eri tehtäviin. Samalla on kuitenkin mietittävä muitakin keinoja rekrytoinnin helpottamiseksi.

Tekniikka- ja ympäristösosasto

Tekniikka- ja ympäristösosaston kaavoitus- ja maankäyttöpalveluiden vastuualueella vuoden 2022 kesällä valtuustossa päätetyt lisäresurssit (kaavoitusarkkitehti ja kaavasunnittelija) saatiin täytettyä loppuvuodesta. Vuoden aikana oli vastuualueen tehtävissä sijaistuksia ja vaihtuvuutta. Kaavoituksen henkilöresursseja on kohdennettu pääosin MAPSTO:n aikataulutuksen ja priorisoinnin mukaisten kaavahankkeiden valmisteluun.

Rakennusvalvontaan saatiin uusi apulaisrakennustarkastajan virka, joka täytettiin elokuun alusta lukien. Rakennusvalvonnassa tapahtui myös jonkin verran henkilöstövaihdoksia. Ympäristönsuojelun puolella oli paljon sijaisuuksia johtuen erilaisista pitkistä virkavapaista.

Lamminpään urheilumajan ja Harjun länsiosan ulkoilun alueen ylläpitotehtävät siirtyivät kokonaan Ylöjärven kaupungin vastuulle 2022. Yhdyskuntateknisten palveluiden vastuualueelle saatiin yksi liikuntapaikkojen hoitajan vakanssi toimitilojen puolella lakkautetun asuntosihteerin viran tilalle. Kunnallistekniseen suunnitteluun rekrytoitiin suunnittelija henkilövaihdoksen vuoksi.

Hallinto- ja talousosasto

Viestinnän resursointia vahvistettiin rekrytoimalla viestintäkoordinaattori.

Tietohallinnossa hyvinvointialueen palvelujen irrotus kaupungin ICT-ympäristöstä tehtiin onnistuneesti. Työ on vielä osittain kesken ja saadaan päätökseen vuoden 2023 aikana. Resursseja vahvistettiin digikoordinaattorilla.

Henkilöstöpalveluissa sote-uudistus työllisti vuoden aikana merkittävästi, mistä johtuen käytettiin määräaikaista lisäresursseja. Myös sopimusmuutokset ja -korotukset työllistivät tavallista enemmän vuonna 2022 ja tilanne tulee jatkumaan myös vuonna 2023.

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

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

Henkilötyövuodet HTV2	2021	2022	Muutos ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	1 931,86	1 953,73	+ 1,13 %

Ylöjärveläisiä nuoria (v. 2004, 2005 ja 2006 syntyneitä) kesätyöntekijöitä palkattiin yhteensä 67 2–5 viikon pituisiin työjaksoihin kaupungin eri työpisteisiin. Hakemuksia kesätyötehtäviin tuli lähes 250.

Kaupunki tuki myös nuoria työllistäviä ylöjärveläisiä yrityksiä ja yhdistyksiä. Tuen tavoitteena on kannustaa nuoria työllistymään kotikaupunkiin. Määrärahaa oli varattu yhteensä 10 000 euroa ja se riitti 40 nuoren kesätyöpaikkaan.

Ostopalveluna hankittiin työpanosta vuonna 2022 seuraavasti:

Perusturvaosasto

Avosairaanhoidon hankittiin ostopalveluna viikonloppujen ja arkipyhien kiirevastaanoton lääkärihenkilöstöä vastaavasti kuin vuonna 2021, perjantaisin klo 15–20 sekä lauantaisin ja sunnuntaisin klo 10–18. Lääkäripäivystystä hankittiin 295 800 eurolla vuonna 2022 (294 600 eurolla vuonna 2021).

Ikäntyneiden palveluiden vastuualueella kotihoidossa ostopalvelua hankittiin vuotta 2021 enemmän, yhteensä 660 000 eurolla. Ostopalvelulla järjestettiin sijaisia vakituiselle henkilökunnalle sekä akuutteihin ja myös muihin poissaoloihin. Akuuttiosastolla onnistuttiin saamaan ostopalvelulla sairaanhoitajia vain yksittäisiin vuoroihin.

Henkilötyövuosia ei perusturvaosaston osalta ilmoiteta, koska ostettujen tuntien määrää ei saada suoraan järjestelmistä. Vuonna 2022 ostopalvelujen kustannukset nousivat vuoteen 2021 nähden, koska palveluntarjoajista erityisesti kotihoidossa oli kilpailua Pirkanmaalla.

Tekniikka- ja ympäristöosasto

Siivouspalveluissa ostettiin henkilöstövuokrauspalveluja 9 850 eurolla (0,3 htv). Koronakaranteeneja kohdistui siivoushenkilöstöön kevään aikana.

Ruokapalveluissa hankittiin vuokratyövoimaa ruokapalvelun henkilöstön sijaisuuksiin 220 220 eurolla (6,7 htv) ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden takaamiseksi.

Toimitilojen hallinnoimien kiinteistöjen siivous-, ruoka- ja kiinteistöhoitopalvelut on mitoitettu. Mitoitukset on päivitetty aina kohteiden laajennustöiden ja saneerausten yhteydessä. Tilojen käyttöaste on tullut korona edeltävälle tasolle.

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

Sivistysosasto

Sivistysosasto ei lähtökohtaisesti käytä työvoiman ostopalveluja. Hyvin pienessä mittakaavassa käytetään asi-antuntijapalveluja esimerkiksi työhajauksessa tai koulutustilaisuuksissa.

Vuonna 2022 opiskeluhuollossa ostettiin oppimisvaikeuksiin liittyviä oppilaiden testauspalveluja. Niiden arvo oli n. 30 000 euroa. Tämä toiminta on siirtynyt 1.1.2023 lukien hyvinvointialueelle.

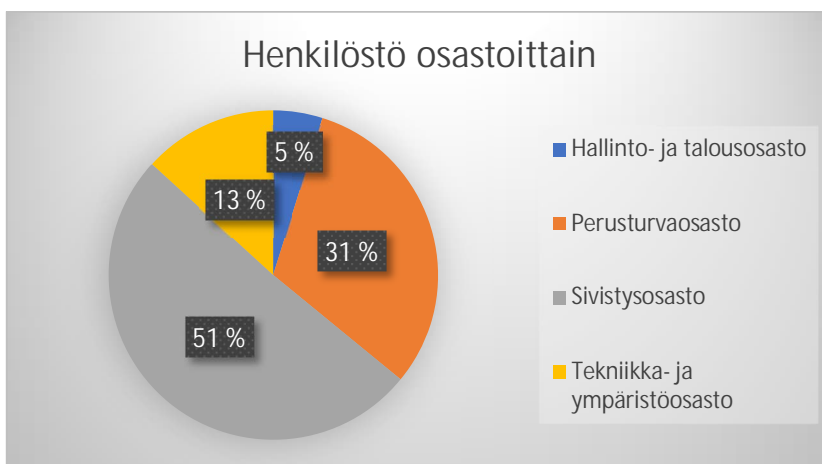
Hallinto- ja talousosastolle ei hankittu työpanosta ostopalveluna.

2.2. Henkilöstö osastoittain

Sivistysosasto on henkilöstömäärältään suurin osasto. Sen palveluksessa oli noin puolet koko henkilöstöstä.

Henkilöstö osastoittain 31.12.

Hallinto- ja talousosasto	104	4,8 %
Perusturvaosasto	668	31,1 %
Sivistysosasto	1092	50,9 %
Tekniikka- ja ympäristöosasto	283	13,2 %
Yhteensä	2147	100 %



Kunta-alan henkilöstö on tunnetusti naisvaltaista. Ylöjärven kaupungin kaikista palvelussuhteessa olevista oli vuoden lopussa naisia 1818 ja miehiä 326. Naisten osuus henkilöstöstä oli lähes 85 %.

2.3. Ikärakenne

Henkilöstön ikätiedot ovat keskeisiä henkilöstösuunnittelussa. Tietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytointin tarpeita. Tiedot tukevat myös ikäjohtamista. Työuraa tulee tukea sen kaikissa vaiheissa.

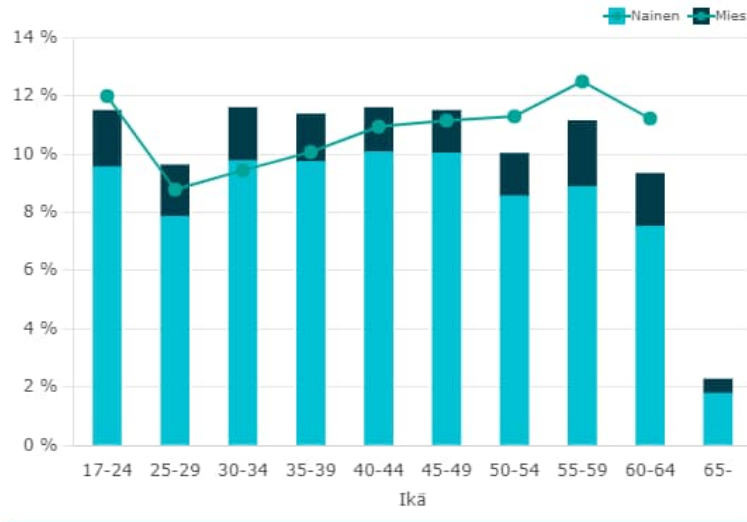
KT:n suosituksen mukainen ikärakenteen seurantamalli:

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus 2022	%-osuus 2021
alle 30	261	12,2	12,3
30–34	257	12	12,1
35–39	259	12	11,9
40–44	272	12,7	12,4
45–49	285	13,3	13,7
50–54	263	12,2	12,9
55–59	319	14,9	13,8
60–68	231	10,8	10,8

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 44,5 vuotta.

Ylöjärven kaupunki ja verrokkiryhmä (viiva) kunnat ja kaupungit (Kevan avaintiedot):

Ikäjakauma 2022



2.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

2022	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	274	16,2 %
Päättyneet palvelussuhteet	190	11,2 %

(päättäneissä ei ole mukana sisäisiä siirtoja)

Vakinaisten palvelussuhteiden päättyminen

2022	Lukumäärä yhteensä	joista eläkkeelle
Hallinto- ja talousosasto	7	1
Perusturvaosasto	75	19
Sivistysosasto	79	18
Tekninen osasto	30	12
Yhteensä	191	50

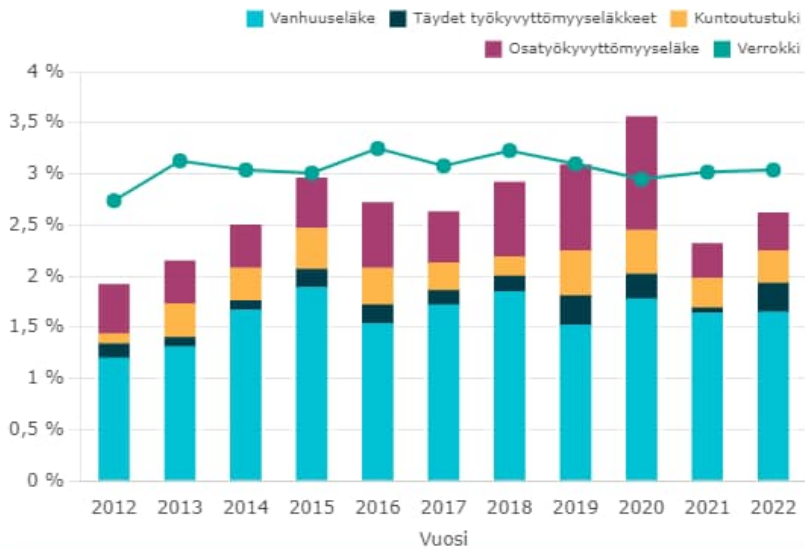
Vuoden 2023 alussa hyvinvointialueelle siirtyi vakinaisia työntekijöitä yhteensä 565 (perusturva 514 ja muut 51).

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

Osa-aika-eläkkeellä oli yhteensä 5 työntekijää. Eläkeuudistuksessa osa-aika-eläke poistui ja viimeiset uudet osa-aika-eläkkeet alkoivat tammikuussa 2017. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden lopussa oli 28 työntekijää.

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

Eläkkeiden alkavuus



Eläkkeelle (ko. vuonna) siirtyneiden lukumäärä eläkelajeittain:

	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet (sis. täydet kuntoutustuet)	Osatyökyvyttömyyseläkkeet (sis. osakuntoutustuet)
2019	63	31	15	17
2020	74	37	14	23
2021	48	34	7	7
2022	57	36	13	8

Eläkkeelle (ko. vuonna) siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain:

	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet (sis. täydet kuntoutustuet)	Osatyökyvyttömyyseläkkeet (sis. osakuntoutustuet)
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	-
2022	60,6	64,4	56,4	55,7

Eläköitymisennuste

Päivitettyä eläköitymisennustetta ei ole vielä saatavilla. Hyvinvointialueiden voimaantumisen (1.1.2023) yhteydessä kunta-alan työnantajiin tuli suuria muutoksia, minkä vuoksi Kevan ennustetta ei voi laskea aiempaan tapaan edellisen vuoden tietoihin pohjaten.

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

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.

2022	Maksut 1000 euroa	%-osuus henkilöstökustannuksista
Laskennallinen työkyvyttömyyseläkemaksu	1 228	1,25
Eläkemenoperusteinen maksu	1 986	- (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 työterveysneuvotteluja pidettiin 99 kpl (edellisenä vuonna 127 kpl). Neuvotteluja edeltävästi asiakkaat ohjattiin keskustelemaan oman esimiehen kanssa tilanteesta. Esihenkilöitä ohjattiin varhaiseen puheeksi ottoon.

2.5. Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain

Seuraavasta taulukosta ilmenee vakinainen 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	2020	2021	2022
KVTES	1187	583	547
SOTE-TES		450	498
OVTES	341	486	488
TS	69	70	72
TTES	40	40	39
LS	46	46	52

2.6. Henkilöstön kotipaikka

Työmatkaliikenne Ylöjärvelle on helppoa. Tämä näkyy myös henkilöstön kotipaikkaa koskevasta tilastosta. Vuoden lopussa vakinaisesta henkilöstöstä asui Ylöjärvellä 51,7 %.

Paikkakunta	2021, %	2022, %
Ylöjärvi	54,1	51,7
Tampere	25,4	25,5
Hämeenkyrö	5,7	3,5
Nokia	6,0	6,0
Pirkkala	3,0	2,9
Muu	5,8	10,4

2.7. Työllisyys ja turvallisuus

Koko vuotta 2022 väritti soteuudistus ja se, mitä palveluja sekä henkilöitä työllisyyspalveluista siirretään Pirkanmaan hyvinvointialueen alaisuuteen. Lopulta päädyttiin siihen, että kunnille kuuluva kuntouttavan työtoiminnan ja TYP-työn asiakastyö sekä vastuut niistä siirtyivät henkilöstöineen hyvinvointialueen alaisuuteen. Siirtynyt henkilöstö toimii edelleen Valprossa ja kaupunki vastaa työtoiminnan toteutuksesta ja sitä suorittavasta henkilöstöstä.

Pirkanmaan työllisyydenhoidon kuntakokeilu jatkui ja Ylöjärvi toteutti aiemmin sovittua lähipalvelua kokeilun asiakkaille. Tässä saavutettiin hyviä tuloksia ja Ylöjärven työttömyysprosentti oli Pirkanmaan alhaisimpia koko vuoden. Kokeilussa oli myös jatkuvia laki- ja toimintamuutoksia mm. pohjoismainen työvoimapalvelumalli (POMA), mikä edellytti tiheämpiä asiakastapaamisia ja selvitysten tekemistä. Lisäksi käytiin jatkuvasti neuvotteluja kuntien ja valtion kanssa siitä, miten kokeilussa valmistaudutaan valtion työvoimapalvelujen siirtoon kunnille vuonna 2025.

Myös Ylöjärven kaupunkikonsernin turvallisuussuunnitelman toteutuksessa valmistauduttiin sote-siirtojen vaikutuksiin ja henkilöstön turvallisuusvastuiden muutoksiin.

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.

Esihenkilöiden tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia eli esihenkilöfoorumeita järjestettiin viisi kertaa (osa Teams-etäyhteydellä).

ESKO-esihenkilökoulutusohjelmaa toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Järjestyksessä toinen, 20 esihenkilön ryhmä sai ohjelman valmiiksi toukokuussa 2022. ESKO-esihenkilökoulutus on osa kaupungin henkilöstöohjelmaa ja se toteuttaa osaltaan kaupunkistrategiaa. Koulutusohjelman tavoitteena on esihenkilötyön laadun nostaminen ja työkyvyttömyyskustannusten pienentäminen. Läpileikkaavana teemana on arvostava vuorovaikutus.

Oppisopimuskoulutuksella koulutettiin mm. kasvatus- ja ohjausalan (koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaus) ammattitutkintoa, sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan, ruokapalvelujen, liiketoiminnan sekä lähiesimiestyön ammattitutkintoa. Varhaiskasvatuksessa koulutettiin oppisopimuksella myös ”pedagogisen toimintakulttuurin toteuttaminen varhaiskasvatuksessa” -osatutkintoa.

Ensiapukoulutuksia toteutettiin keskitetysti keväällä Teams-etäkoulutuksena ja syksyllä lähikoulutuksena.

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 että osaamisen kehittäminen on yhdenmukaista.

Vuosittain laaditaan koulutussuunnitelma, jossa määritellään koulutustarpeet osastoittain ja yksiköittäin. Koulutukseen käytettiin yhteensä 258 134 euroa, keskimäärin 120 euroa/henkilö. Vuonna 2021 noin 136 euroa/henkilö.

Koronan myötä etäkoulutusten määrä on pysyväisluonteisesti kasvanut. Tämä on laskenut koulutuskustannuksia.

Sivistysosasto järjestää henkilöstölleen vuosittain lukuisia koulutustilaisuuksia. Näistä pääosa toteutuu työyksikkötasolla. Yli sektorirajojen toteutuvia osaamisen kehittämistapahtumia ovat esimerkiksi esihenkilöfoorumit ja ESKO-koulutukset. Osaamista kehitetään myös tutoropettaja-toiminnalla.

Sivistysosaston pääyhteistyökumppani osaamisen kehittämisessä on Osake. Osake on Tampereen kaupunkiseudun kuntien yhteinen opetus- ja kasvatusalan henkilöstön osaamisen kehittämispalvelu. Ylöjärven kaupungin rahoitusosuus Osake Oy:n kustannuksista perustuu oppilasmäärään. Osuusmaksu vuodessa on n. 35 000 euroa. Tämän lisäksi Osake hankkii kuntien käyttöön merkittäviä hankerahoituksia. Suuri osa hankerahoista kanavoidaan eri keinoin osaamisen kehittämiseen.

Ajankohtaisia sivistystoimialueen koulutuksia järjestävät myös Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus ja Aluehallintovirastot sekä Kuntaliitto. Nämä koulutukset ovat usein maksuttomia. Koulutuksiin osallistutaan aktiivisesti.

Perusturvaosastolla koulutukset olivat edelleen edellisen vuoden tapaan pääsääntöisesti verkkokoulutuksia. Koulutuksia järjestettiin lukumääräisesti vähän. PirSOTE-hankkeeseen sekä muihin hankkeisiin panostettiin ja niiden kautta tuli myös menetelmäkoulutuksia. Soteuudistukseen liittyvät infot ja muu valmistautuminen veivät henkilöstön ja esihenkilöiden työaika erityisen paljon syyskaudella.

Tekniikka- ja ympäristösoston vastuualueilla koulutusmäärärahoja käytettiin uuden rekrytoidun henkilöstön perehdyttämiseen ja nykyisen henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitoon sekä kehittämiseen.

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

Koulutuskustannukset 2020–2022

Osasto	2020	2021	2022
Hallinto- ja talousosasto	22 314	57 851	48 669
Perusturvaosasto	101 168	148 840	136 288
Sivistysosasto	62 114	47 350	41 062
Tekniikka- ja ympäristösosasto	24 479	40 581	32 115
Yht.	210 075	294 622	258 134

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 2022 arvio koulutuskorvauksesta on noin 33 500 euroa, joka vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta (38 034 euroa vuonna 2021).

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 2 410 (vuonna 2021 niitä oli 3 108 päivää), joka muodostui seuraavasti:

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden määrä	Korvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät
1 pv	239	239
2 pv	236	472
3 pv ja yli	319	1 699
Yhteensä	794	2 410

3.2. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Henkilöstön kokeman työtyytyväisyyden, terveyden ja hyvän työkyvyn avulla työ on laadukasta, asiakastyytyväisyys 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 mm. työyksiköiden tyhy-päivien muodossa, vaikka pandemia hankaloittikin niiden järjestämistä.

3.2.1. Henkilöstön huomioiminen

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

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

Palvelussuhteen pituuteen perustuissa muistamisissa painotus suunnattiin palvelussuhteen alkuvuosiin. Kaupungin palveluksessa 3, 5 ja 7 vuotta yhtäjaksoisesti olleet saivat 50 euron ylimääräisen edun.

Yhtäjaksoisesti 20, 30 ja 40 vuotta palveluksessa olleet huomioitiin yhdellä palkallisella vapaapäivällä.

Henkilöstöetuja tarkasteltiin loppuvuodesta ja käytäntöjä on päivitetty vuodelle 2023.

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 2022 lähetettiin Ikäohjelman mukaan 55 tai 60 vuotta täyttävälle sähköinen terveystarkastus Terveystalon toimesta.

Kyselyn piiriin kuulunut henkilö kontaktoitiin tarvittaessa kyselyn tulosten mukaan. Sähköiseen terveystarkastukseen vastasi 87 henkilöä. Kyselyn tuloksissa nousi esille etenkin kohonnut työkykyhäiriö lähivuosina, mielen-terveyden ja työssäjaksamisen haasteet sekä tuki- ja liikuntaelinoireet.

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

Syksyllä järjestettiin Täyttä elämää eläkkeellä -muutos- ja hyvinvointivalmennusryhmä yhteistyössä SPR:n kanssa. Valmennusryhmään sai osallistua ennen 1.5.2023 eläköityvät työntekijät. 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 2022 aloitettiin Kiila-kuntoutuskurssi yhdessä muiden kehyskuntien kanssa. Tarveharkintaisesti työntekijöitä ohjattiin myös 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.

Työterveyshuolto on osallistunut kutsuttaessa kaupungin kokouksiin, neuvotteluihin ja palavereihin. Työterveyshuollon edustaja on mukana kaupungin sisäilmatyöryhmässä. Johtoryhmän kokouksia on pidetty eri osastojen kanssa ja kaikkien osastojen kanssa pidettiin toimialuepalaverit vuoden 2023 toimintasuunnitelman tekemisen pohjaksi.

Työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin 28 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 esihenkilohaastattelu. Perusselvitysten jatkotoimintana toteutettiin suunnattuja työpaikkaselvityksiä, ergonomiakäyntejä ja yhteistyöpalavereita. Työfysioterapeuttien tekemiä suunnattuja käyntejä oli 30.

Terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 559, joista lakisääteisiä alku- ja määräaikaistarkastuksia 81. Työterveyslääkärin tekemiä terveystarkastuksia oli yhteensä 278, suurin osa näistä (222) oli työkuuntoisuustarkastuksia tai vajaatyökuuntoisten työkykytarkastuksia. Työterveyshoitajan tekemiä terveystarkastuksia oli 210, joista lakisääteisiä alku- ja määräaikaistarkastuksia 71.

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

Työpsykologin vetämä työssäjaksamista tukeva puhtiryhmä oli tarkoitus toteuttaa kevätkaudella 2022, mutta koronan vuoksi kokoontumisrajoitukset ryhmälle estivät puhtiryhmän järjestämisen.

3.2.5. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

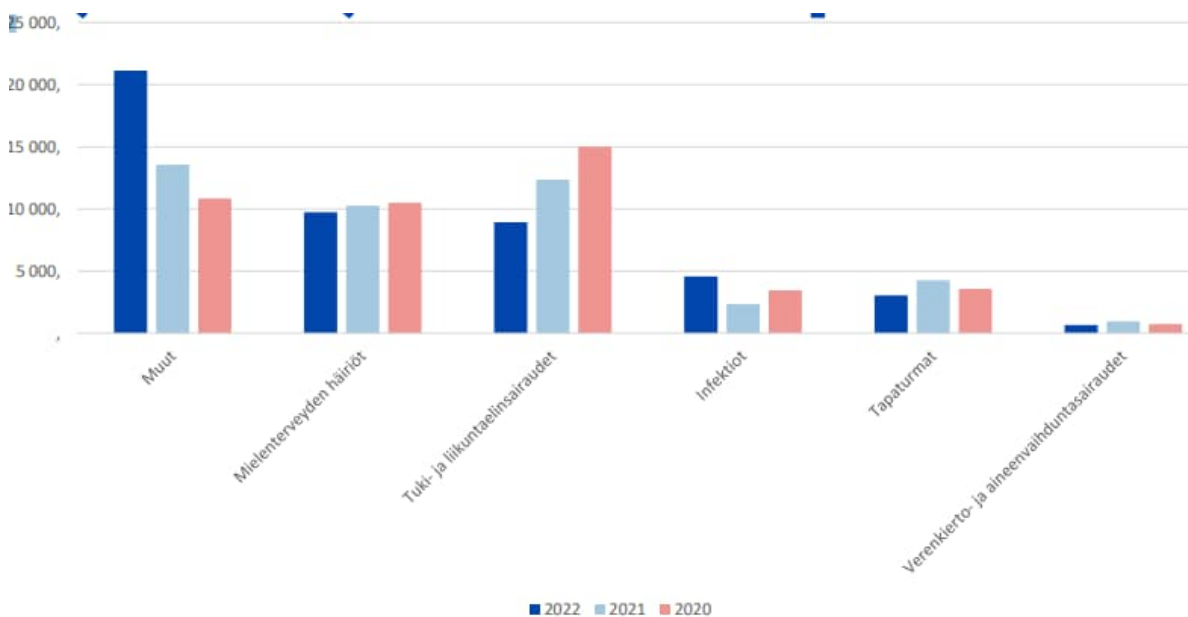
Sairauspoissaolojen kokonaismäärä lisääntyi. Työterveyshuollon mukaan nousu selittyy melkein yksinomaan koronapoissaoloilla ja nousu on samaa suuruusluokkaa kuin yleinen sairauspoissaoloprosenttikehitys vuonna 2022. Seudullisessa vertailussa sairauspoissaoloprosentti on vähän alhaisempi kuin keskimäärin.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Sairauspoissaolo-%

Vuosi	Koko kaupunki	Hallinto- ja talousosasto	Perusturvaosasto	Sivistysosasto	Tekniikka- ja ympäristöosasto
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
2022	6,28	4,13	6,38	6,02	7,50

Eniten ovat lisääntyneet diagnoosiluokan "Muut" poissaolot. Näihin kirjautuvat sairauspoissaolot esim. infektioitaudeissa, joiden tarkempaa laatua ei ole testattu virallisella laboratoriotutkimuksella sekä poissaolot esihenkilön luvalla. Esihenkilö voi antaa työntekijälle luvan olla poissa töistä sairauden vuoksi 1–5 peräkkäistä kalenteripäivää saman sairauden perusteella. Päädiagnoosiryhmittäin tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat vähentyneet merkittävästi viimeisen kolmen vuoden aikana. Mielenterveyteen liittyvät häiriöt ovat myös kääntyneet hienoiseen laskuun.



Työterveyden kustannukset per henkilö nousivat jonkin verran edellisvuodesta. Kustannukset nousivat erityisesti ennaltaehkäisevän, työkyvyn tukemisen ja ylläpitävän toiminnan osalta.

Työterveyden kustannukset euroa/henkilö

2022	2021	2020
547	516	642

Työterveyden kustannusten jakauma (KL1=ehkäisevä terveydenhuolto, KL2=sairaanhoito)

2022	2021	2020
57 %/43 %	54 %/46 %	49 %/51 %

KT:n suosituksen mukainen sairauspoissaolojen seurantamalli:

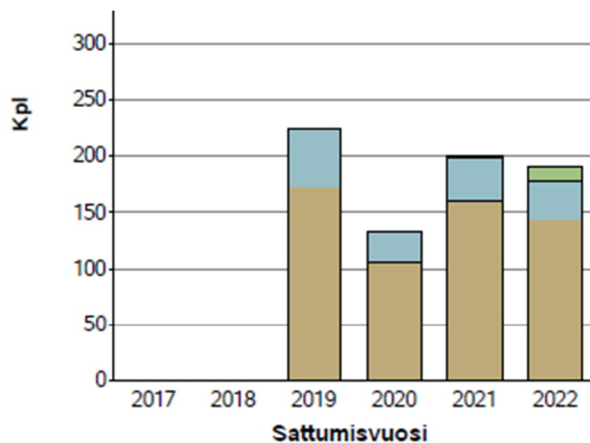
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset /kalenteripäivät	Palkattomat /kalenteripäivät
1–7 pv	3 678	96
8–29 pv	14 521	182
30–59 pv	9 499	411
60–89 pv	4 884	405
90–179 pv	6 392	1 162
yli 180 pv	3 615	
Yhteensä	42 589	2 256
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	19,88	1,05

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

Terveysperusteinen uudelleensijoitustoiminta jatkui ja monia ammatillisen kuntoutuksen keinoja on ollut käytössä kuten oppisopimuskouluttautuminen tai työkokeilu uuteen tehtävään.

Työ- ja työmatkatapaturmien määrä laski hieman. Vakuutusyhtiö IF:n tilastoista selviää tapahtumien lukumäärät kalenterivuositain.

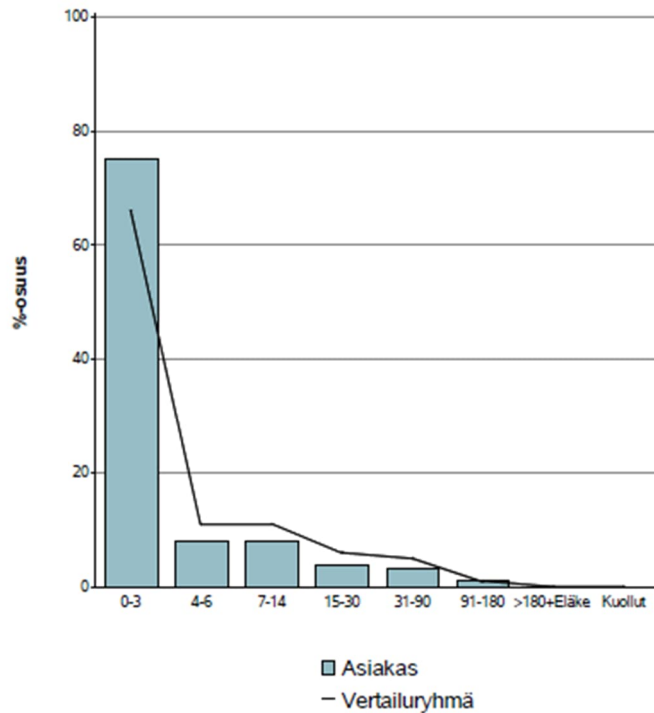
Käytännössä kaikki ammattitautitapaukset liittyvät koronaan. Tyypillisimmät tapaturmat ovat liukastumiset ja kompastumiset (sisällä ja ulkona) sekä asiakkaiden nostossa/siirtymisessä tapahtuvat vahingot, varhaiskasvatuksessa/koulussa tapahtumaan liittyy usein toisen henkilön toiminta tilanteessa (äkillinen liike). Työmatkapyöräilyssä on myös sattunut vahinkoja ja ne voivat aiheuttaa esim. murtumavammoja ja siten pitkiä sairauspoissaoloja.



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
■ Ammattitauti	-	-	-	-	1	12
■ Työmatkalla	-	-	51	27	39	34
■ Työpaikalla	-	-	173	106	160	144

Vakavuus poissaolon mukaan

Neljän vuoden tilastossa vuosina 2019–2022 sattuneista tapaturmista vakavuuden mukaan vertailuryhmänä (kuvassa viiva) on Suomen muut kunnat ja kaupungit. Ylöjärven kaupungilla sattuneista tapaturmista on vertailuryhmää suurempi osuus 0–3 päivää poissaoloihin johtaneita tapaturmia. Pidempiin poissaoloihin johtaneiden tapahtumien osalta %-osuudet ovat hieman pienemmät kuin vertailuryhmällä.



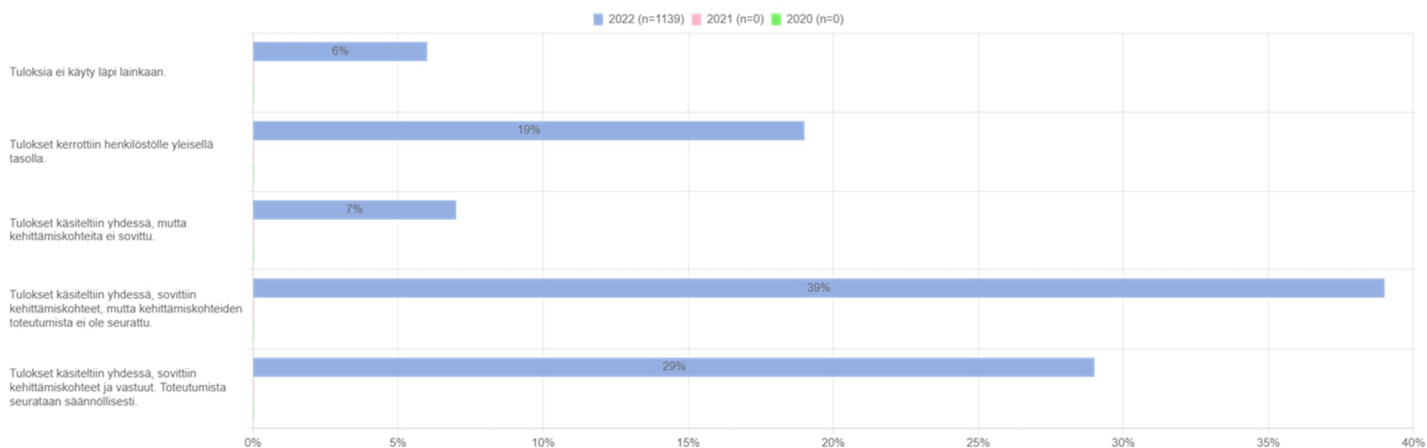
3.2.7. Työhyvinvointikysely

Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyyn kertyi vastauksia kaikkiaan 1269 (edellisenä vuonna 1221).

Kaupunkitason tuloksissa ei ole merkittäviä muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Työn imu eli tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen on parantunut hieman. Vastaavaa kehitystä on myös työyhteisön sosiaalisessa pääomassa eli ryhmään kuulumisen tunteessa, luottamuksessa, vastavuoroisuudessa ja henkilöstön toiminnassa yhteiseksi hyväksi.

Esihenkilötyössä huomattava kehitys jo aikaisempaan hyvään tasoon on kysymyksessä "Esihenkilöni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti". ESKO-esihenkilökoulutuksessa läpileikkaavana ideana on ollut arvostava vuorovaikutus ja esihenkilöiden valmentaminen aiempaa paremmiksi vuorovaikuttajiksi. Tässä kohdin ESKO on voinut vaikuttaa tulosten paranemiseen.

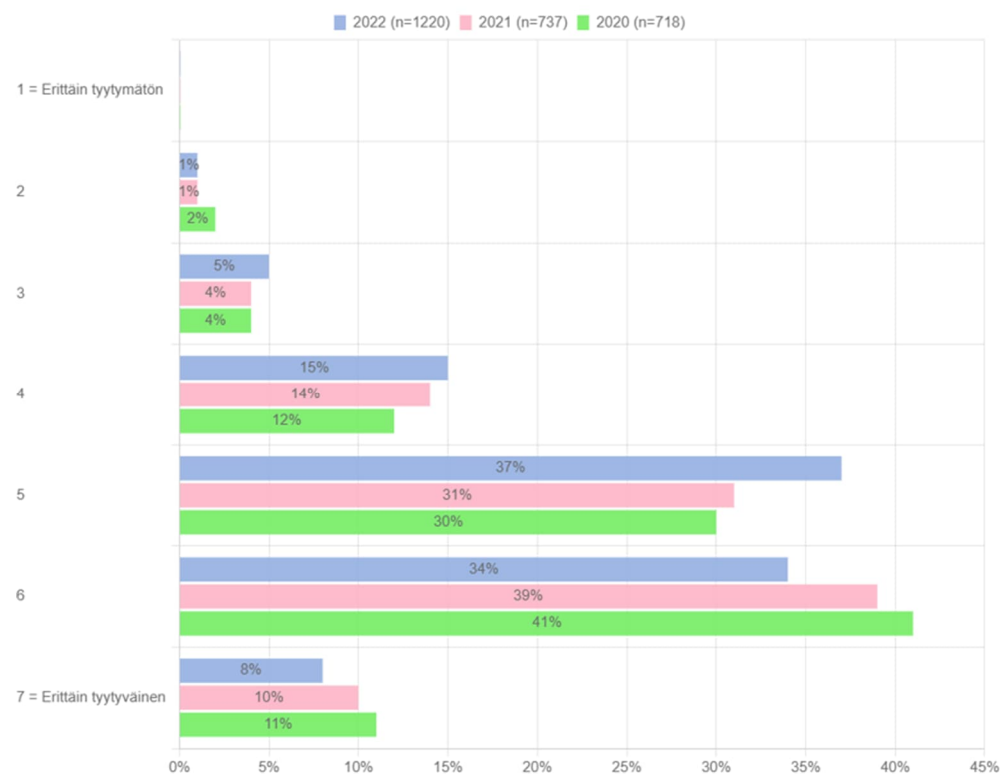
Kyselyyn oli lisätty kysymys siitä, miten edellisvuoden työhyvinvointikyselyn tuloksia käytiin läpi työyhteisössä.



Työhyvinvointikyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa, jonka avulla työtä ja työympäristöä voidaan kehittää. Kyselyn tavoitteena on myös tarjota työntekijöille aito mahdollisuus esittää omia kehittämissideoitaan.

Tulokset toimitettiin työyhteisöille marraskuussa 2022. Kukin työyhteisö ohjeistettiin määrittelemään muutama konkreettinen ja mitattava kehittämistoimenpide tulosten perusteella tammikuun loppuun 2023 mennessä. Toimenpidesuunnitelman laatiminen ei kuitenkaan koskenut hyvinvointialueelle siirtyviä.

Yleinen työtyytyväisyys oli edelleen hyvällä tasolla (asteikko 1–7):



3.2.7. Viestintä

Ylönetti-intranetsivusto toimi tärkeimpänä keskitetyn henkilöstöviestinnän välineenä. Ylönetti palveli uutisvälineenä, tietopankkina, ilmoittautumisväylänä henkilöstökoulutuksiin sekä Yammerin myötä myös vuoro-vaikutuskanavana. Kaupunginjohtaja jatkoi henkilöstölle ja kaupunkilaisille suunnattuja videomuotoisia ajan-kohtaiskatsauksia, jotka julkaistiin kaupungin YouTube-kanavalla. Esihenkilöviestinnässä hyödynnettiin esihenkilöiden Virta-työtilaa.

SharePoint-pohjainen Ylönetti on osa seudullista Office 365 -palveluratkaisua. Nykyinen Ylönetti otettiin käyttöön vuonna 2018. Kertomusvuoden aikana alettiin valmistella kehyskuntien intranet-alustojen modernisointia eli siirtymistä klassisesta SharePointista moderniin SharePoint Online -alustaan. Muutoshanketta viedään eteenpäin seudullisesti ja se toteutetaan vuoden 2023 aikana.

3.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu

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

Yhteistoimintaryhmä kokoontui säännöllisesti vuoden 2022 aikana, yhteensä 7 kertaa. Yhteistoimintaryhmän yhteistyöpäivää vietettiin elokuussa mm. tutustuen Suomen jäähdytystekniikan museoon Ylöjärvellä. Yhteistoimintaryhmän jäsenenä oli 10 henkilöstön edustajaa, 5 työnantajan edustajaa ja kaupunginhallituksen edustaja. Puheenjohtajavuoro vaihtuu vuosittain työntekijöiden ja työnantajan edustajien kesken. Vuonna 2022 puheenjohtajana toimi kaupunginjohtaja Pauli Piiparinen.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation henkilöstöä edustavien jäsenten uusi toimikausi alkoi vuonna 2022 (– 2025). Työsuojeluvaltuutettuina toimivat liikunnanohjaaja Jaana Heikkilä (ajankäyttö neljä pv/viikko), teknisen työn lehtori Paavali Kunnaala (kolme pv/viikko) ja lähihoitaja Aki Leppänen (perusturvan henkilöstö, kolme pv/viikko). Työsuojelupäällikkö Marjo Soutolahti ja työsuojeluvaltuutetut muodostavat työsuojeluryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti käsittelemään työsuojeluasioita.

Työsuojelun toimintaohjelma päivitetään työsuojelun toimintakausittain. Toimintaohjelman yleinen osa on koko kaupunkia koskeva periaateohjelma ja yleisen osan lisäksi ohjelma sisältää lomakepohjan työpaikan oman toimintaohjelman laatimista varten. Päivitetty työsuojelun toimintaohjelma hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 30.5.2022.

Työsuojeluhenkilöstöä osallistui työterveyden työpaikkaselvityksiin, kouluyhteisön ja opiskeluympäristön terveellisyden ja turvallisuuden tarkastuksiin sekä sisäilmatyöryhmän kokouksiin. Lisäksi henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin ja se hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 31.1.2022.

4. Kunta-alan tilastotietoja

Tiedot ovat mm. KT Kuntatyönantajien ja tilastokeskuksen tilastoista.

Kunta-alalla työskenteli 434 000 henkilöä lokakuussa 2021. Lisäksi palkattomalla virkavapaalla tai työlomalla oli 31 000 henkilöä. Lukumäärissä eivät ole mukana sivutoimiset tuntiopettajat. Henkilöstöstä naisia oli 80 %. Henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä.

Vuoden vaihtuessa hyvinvointialueille siirtyi kuntasektorilta yli puolet palkansaajista, reilut 220 000 henkilöä. Siirtyvään henkilöstöön kuuluivat sosiaali- ja terveydenhuollon sekä palo- ja pelastustoimen henkilöstö. Kuntien opetustoimesta siirtyivät opiskeluhuollon kuraattorit ja psykologit. Tukitoiminnoissa työskentelevä henkilöstö siirtyi hyvinvointialueiden palvelukseen, jos henkilön työstä vähintään puolet liittyi siirtyviin tehtäväalueisiin.

Yli 68 prosenttia siirtyjistä on terveydenhuollon asiantuntijoita, erityisasiantuntijoita tai työntekijöitä, esimerkiksi sairaanhoitajia, lääkäreitä ja lähihoitajia. Kuntasektorille jäävien palkansaajien kirjo on laajempi. Suurimpana ammattiryhmänä ovat opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat, joiden osuus tulee olemaan sektorilla arviolta 40 prosenttia. Varhaiskasvatustoiminta jäi muutoksen myötä kuntasektorille, ja lastenhoitajia ja koulunkäyntiavustajia on arviolta 42 000 eli 20 prosenttia kunta-alan palkansaajista. Lastentarhanopettajien osuus on noin yhdeksän prosenttia

Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajajoukko on varsin naisvaltaista: hyvinvointialueille siirtyneistä arviolta 16 prosenttia on miehiä, ja kuntasektorille jääneistä miehiä on noin 23 prosenttia.

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 oli 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 sijaistarvetta.

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.

Kuntien ja kuntayhtymien kuluista noin puolet ovat henkilöstökuluja. Kuntatyönantajien maksamista sosiaalivakuutusmaksuista puolestaan suurin osa on eläkemaksuja.

Koronavuosien kuormittavuus näkyy vuoden 2022 Kunta 10 -tutkimuksen tuloksista. Työn voimavaratekijät ovat kuitenkin jo vahvistuneet, ja esimerkiksi työyhteisöt ja johtaminen toimivat aiempaa paremmin. Työpaikan ilmapiiri oli kohentunut kahden vuoden takaisesta, vaikka työn imu oli jonkin verran laskenut.

Tutkimus osoittaa lähiesihenkilötyön parantuneen kunta- ja hyvinvointialueiden työpaikoilla. Lähiesihenkilöt saavat hyvää palautetta valmentavasta johtamisesta, johon kuuluu tiivis vuorovaikutus ja kannustaminen. Valmentava johtaminen vahvistaa myös työn imua ja sitoutumista työpaikkaan.

Etätyökäytännöt yleistyivät ja vakiintuivat myös julkisen sektorin työpaikoilla koronapandemian myötä.

Koronavuosina 2020–2021 sairauspoissaolot lisääntyivät nuorilla, alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Heillä oli enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin yli 50-vuotiailla.

Vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Nuorten työntekijöiden keskiarvo oli 17,7.

IKÄRYHMIEN VÄLISET EROT

Kunta10-aineisto, Työterveyslaitos

