

Henkilöstökertomus 2023

Yhteistoimintaryhmä 14.5.2024

Kaupunginhallitus 27.5.2024

Kaupunginvaltuusto 10.6.2024



Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	1
Johdanto.....	2
Henkilöstöohjelma	3
1. Henkilöstökulut	4
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
2.1. Henkilöstömäärä.....	4
2.2. Henkilöstö osastoittain	6
2.3. Henkilöstö sopimusaloittain	8
2.4. Ikärakenne.....	8
2.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	9
2.6. Henkilöstön kotipaikka.....	11
3. Osaaminen ja työhyvinvointi.....	11
3.1. Osaamisen kehittäminen.....	11
3.2. Työhyvinvointi	13
3.2.1. Henkilöstön huomioiminen	13
3.2.3. Kuntoutus	14
3.2.4. Työterveyshuolto	14
3.2.5. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	15
3.2.6. Henkilöstökysely	18
3.2.7. Viestintä	18
3.3. Yhteistoiminta ja työsuojaus	18
4. Kunta-alan tilastotietoja	19

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 suositukset 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 ”Kehitysmuotoinen, muutoksenkykyinen ja yhdessä tekemisestä innostunut henkilöstömme koostuu ammattilaisista, jotka voivat yleisesti 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. Toimeenpanosuunnitelman mukaisesti kertomusvuonna toteutuivat seuraavat tavoitteet:

- ESKO-esihenkilökoulutusohjelmaa toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Esihenkilöiden koulutuskonaisuuden kehittämistä jatketaan saatujen kokemusten perusteella.
- Rekrytointisivustolla otettiin käyttöön työnantajaesittelyosio, joka vahvistaa kaupungin työnantajamielikuvaa. Rekrytointiohjeiden päivitystyön käynnistyminen siirtyi.
- Henkilöstökysely toteutettiin loppuvuodesta.

1. Henkilöstökulut

Seuraavasta taulukosta ilmenee vuoden 2023 henkilöstökulut ja vertailutiedot vuosilta 2022 ja 2021. Henkilöstökulut yhteensä (sisältää palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) vähenivät noin 31 %. Vuoden 2023 henkilöstökulujen laskun taustalla on hyvinvointialueuudistus ja sote-toimintojen siirtyminen hyvinvointialueelle.

Henkilöstökulut	2023	2022	2021
Palkat ja palkkiot	54 885 214	79 325 654	75 556 518
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	11 108 634	16 127 253	15 246 747
Muut henkilösivukulut	2 208 319	2 934 806	2 909 270
yht.	13 316 953	19 062 059	18 156 017
YHTEENSÄ	68 202 167	98 387 713	93 712 535

Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi vuonna 2023 yleiskorotus 2,2 % sekä paikallisesti neuvoteltavat erät. Laskennallisesti sopimuskorotukset nostivat palkkoja 1.6 lähtien 4,1 prosenttia. Lisäksi 30.6. maksettiin sopimusalan mukaan euromääräinen 467, 587 tai 617 euron suuruinen kertalisä.

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 1143 kalenteripäivää, yhteensä noin 75 700 eurolla sivukuluineen (vuonna 2022 pidettiin 2 057 kalenteripäivää noin 160 400 eurolla).

Vakanssien täytöille 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 2023 lopussa kaikkien palvelussuhteiden lukumäärä oli 1 465 (2022 määrä oli 2 147). Vakinaisen henkilöstön määrä oli 1 112 (2022 määrä oli 1 696). Suurin osa määräaikaista on sijaisia tai avoimen viran tai toimen hoitajia. Työllistetyt ovat tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määrääjäksi otettuja työttömiä työnhakijoita.

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Vakinaiset	208	904	1112	- 34,3 %
Määräaikaiset (sis. sijaiset)	55	298	353	- 21,7 %
- joista työllistettyjä	16	15	31	
Yhteensä	263	1202	1465	- 31,8 %

Henkilöstömäärän merkittävän muutoksen taustalla on vuoden 2023 alusta toteutunut hyvinvointialueuudistus, jonka myötä sosiaali- ja terveydenhuollon, oppilashuollon, kouluterveydenhuollon sekä tukipalveluiden henkilöstö siirtyi Pirkanmaan hyvinvointialueelle.

Kunta-alan henkilöstö on naisvaltaista. Ylöjärven kaupungin kaikista palvelussuhteissa olevista oli vuoden lopussa naisia 1202 ja miehiä 263. Naisten osuus henkilöstöstä oli noin 82 %.

Palvelussuhteet osastoittain 31.12.

Osasto	vakainainen		sijainen		muu määräaik.		työllistetty		yhteensä	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hallinto- ja talousosasto	50	62	3	4	4	1	27	37	84	104
Sivistysosasto	822	829	158	155	139	107	4	1	1123	1092
Tekniikka- ja ympäristösosasto	240	264	10	8	8	11	0	0	258	283
Yhteensä	1112	1155	171	167	151	119	31	38	1465	1479

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

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

Henkilötyövuodet HTV2	2023	2022	Muutos ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteissa	1 367,05	1 953,73	- 30,03 %

Ylöjärveläisiä nuoria (v. 2005, 2006 ja 2007 syntyneitä) kesätyöntekijöitä palkattiin yhteensä 67 kaupungin eri työpisteisiin 2–5 viikon pituisiin työjaksoihin. Hakemuksia kesätyötehtäviin tuli lähes 290.

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 2023 seuraavasti:

Sivistysosasto

Sivistysosasto ei lähtökohtaisesti käytä lakisääteisissä palveluissa työvoiman ostopalveluja. Pienessä mittakaavassa käytetään asiantuntijapalveluja työnohjauksessa sekä esihenkilöiden rekrytoinneissa. Näiden palveluiden tuottajat on seudullisesti kilpailutettu.

Tekniikka- ja ympäristösosasto

Siivouspalveluissa ostettiin henkilöstövuokrauspalveluja 18 026 eurolla (0,5 htv). Ruokapalveluissa hankittiin vuokratyövoimaa ruokapalvelun henkilöstön sijaisuuksiin 149 058 eurolla (4,1 htv) ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden takaamiseksi.

Kurun alueen kiinteistönhoito on hoidettu ostopalveluna vuoden 2019 alusta alkaen. Viljakkalan alueen kiinteistönhoito on hoidettu ostopalveluna vuoden 2021 alusta alkaen. Siivikkalan ja Vuorentaustan alueen kiinteistönhoito on hoidettu ostopalveluna edellisten lisäksi.

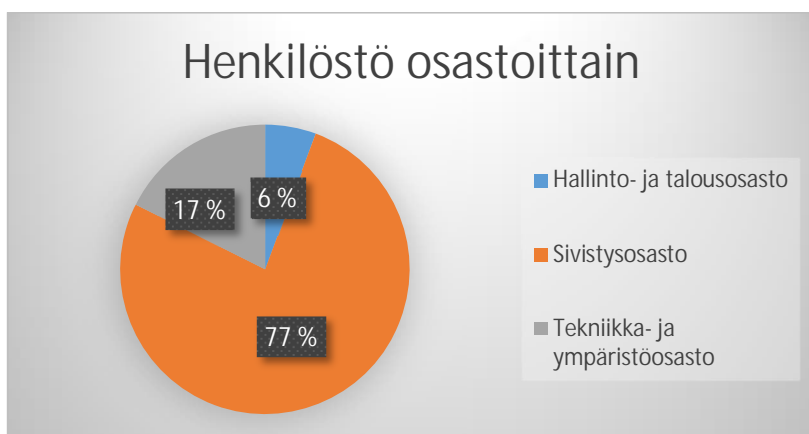
Hallinto- ja talousosastolle ei hankittu työpanosta ostopalveluna.

2.2. Henkilöstö osastoittain

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

Henkilöstö osastoittain 31.12.

Hallinto- ja talousosasto	84	5,7 %
Sivistysosasto	1123	76,7 %
Tekniikka- ja ympäristösosasto	258	17,6 %
Yhteensä	1465	100 %



Sivistysosasto

Sivistysosastolla suurin muutos oli oppilashuollon henkilöstön (14 vakanssia) siirtyminen hyvinvointialueen työntekijöiksi 1.1.2023 lukien.

Rekrytoinneissa suurimmat haasteet liittyivät ja liittyvät edelleen varhaiskasvatuksen opettajien ja perusopetuksen erityisluokanopettajien rekrytointiin. Molempiin työntekijäryhmiin on otettu useita määräaikaista avoimen viran hoitajia, koska vakansseja ei ole saatu täytetyiksi virkakelpoisilla hakijoilla. Nuorisopalveluissa rekrytointitilanne on helpottunut, muun muassa koulu yhteisöohjaajien vakansseja on saatu täytetyksi syksyn 2023 kuluessa.

Varhaiskasvatuksessa otettiin käyttöön työntekijöiden vaateraha ja käyttö jatkuu vuonna 2024. Vaaterahaan käytettiin 123 €/kokoaikainen työntekijä. Jatkossa selvitetään, onko vaateraha lisännyt Ylöjärven kaupungin vetovoimaa työnantajana. Ainakin myönteistä mainetta vaateraha on Ylöjärvelle tuottanut varhaiskasvatuksen ammattilaisten keskuudessa.

Syntyvyyden väheneminen on johtamassa lähivuosina siihen, että sivistysosaston henkilöstömäärä laskee. Lasku näkyy jo nyt luokanopettajien tarpeen vähenemisenä.

Tekniikka- ja ympäristösosasto

Osaston henkilöstöstä hyvinvointialueelle ja sieltä edelleen Pirkanmaan Voimialle siirtyi liikkeen luovutuksella yhteensä 26 henkilöä, jotka työskentelivät siivouksessa ja ruokapalveluissa.

Tekniikka- ja ympäristösosaston tehtävissä oli kertomusvuonna sijaistuksia ja vaihtuvuutta. Kaikilla vastuualueilla pystyttiin kuitenkin pääosin hyvin täyttämään avoimeksi tulleet tehtävät, vaikka osassa tehtäviä on koettu rekrytointivaikeuksia. Vastuualueilla henkilöresursseja on kohdennettu pääosin MAPSTO:n aikatauluksen ja priorisoinnin mukaisten hankkeiden valmisteluun.

Tekniikka- ja ympäristösosastolla tehtiin tukipalveluselvitys ruoka- ja siivouspalveluiden tuotantotavasta ja selvityksen perusteella päätettiin, että tukipalveluiden tehtäviä jatketaan omana työnä toimintaa kehittäen ja tehostaen.

Hallinto- ja talousosasto

Hyvinvointialueuudistuksen myötä kymmenen henkilöä siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen.

Hallinto-, talous- ja henkilöstöpalveluissa hyvinvointialueuudistukseen liittyvät päättötyöt saatiin kevään aikana päätökseen. Työllisyyspalvelujen organisaatorakennetta kehitettiin vastaamaan uudistuvaa toimintaympäristöä ja Pirkanmaan työllisyyden hoidon kuntakokeilu jatkui yhteistyössä muiden sopijakuntien ja valtion kanssa. Valtakunnallista työllisyyspalveluiden uudistusta (TE24) valmisteltiin vuoden aikana ja asian osalta on käynnissä jatkuvan neuvottelun periaatteella yhteistoimintaneuvottelut. Tietohallinnon kehyskunta- ja seutuyhteistyössä tehtiin valmistelua toimintamalliuudistusten taustaksi.

2.3. Henkilöstö sopimusaloittain

Seuraavasta taulukosta ilmenee vakinainen henkilöstö sopimusaloittain jaoteltuna.

Sopimusala	2021	2022	2023
KVTES	583	547	524
OVTES	486	488	478
TS	70	72	73
TTES	40	39	37

2.4. Ikärakenne

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

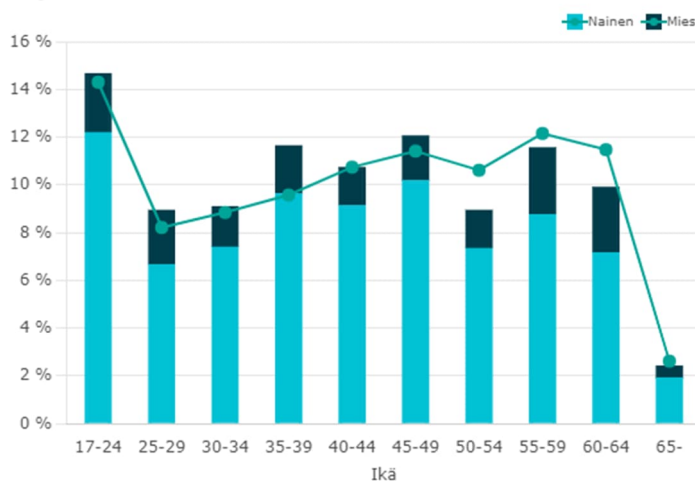
KT:n suosituksen mukainen ikärakenteen seurantamalli:

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus 2023	%-osuus 2022
alle 30	189	12,9	12,2
30–34	136	9,3	12
35–39	200	13,6	12
40–44	184	12,6	12,7
45–49	216	14,7	13,3
50–54	160	10,9	12,2
55–59	210	14,3	14,9
60–	170	11,6	10,8

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 44,4 vuotta.

Kuvaajassa esitetään henkilöstön ikäjakauma ikäryhmittäin Ylöjärven kaupunki ja verrokkiryhmä (viiva) kunnat ja kaupungit (Kevan avaintiedot). Luvuissa ovat mukana 17–68-vuotiaat työ- tai virkasuhteiset henkilöt, joille on maksettu vuoden aikana palkkaa.

Ikäjakauma 2023



2.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

2023	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	110	9,88 %
Päättyneet palvelussuhteet	105	9,52 %

Lisäksi sisäisiä siirtoja oli 30.

Vakinaisten palvelussuhteiden päättyminen

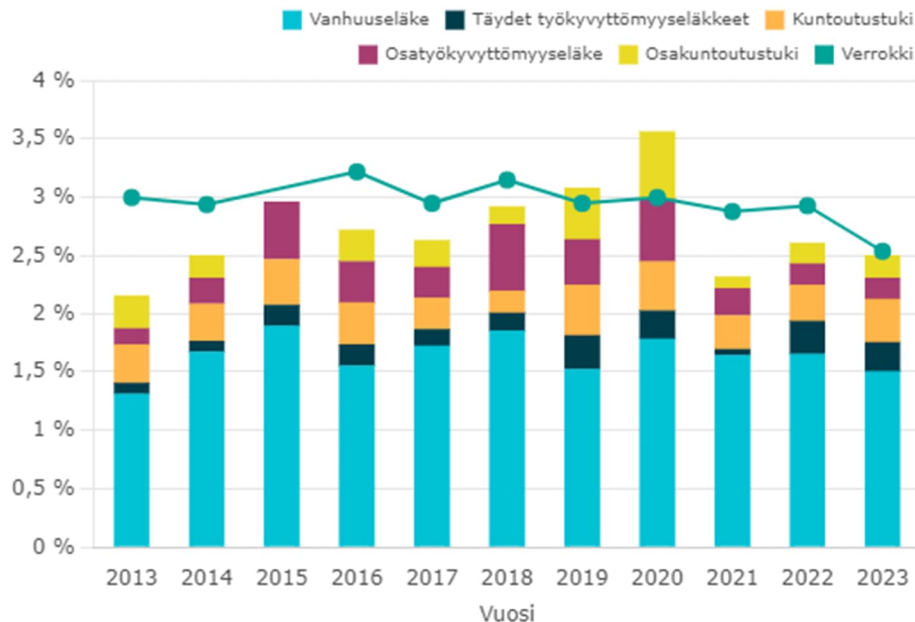
2023	Lukumäärä yhteensä	joista eläkkeelle
Hallinto- ja talousosasto	8	
Sivistysosasto	72	17
Tekniikka- ja ympäristösosasto	25	8
Yhteensä	105	25

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

Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017. Vuonna 2023 osa-aikaeläkkeellä oli vielä muutama henkilö. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden lopussa oli 13 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 työkyvyttö- myyseläkkeet (sis. täydet kuntoutus- tuet)	Osatyökyvyttömyys- eläkkeet (sis. osakun- toustuet)
2020	74	37	14	23
2021	48	34	7	7
2022	57	36	13	8
2023	41	24	11	6

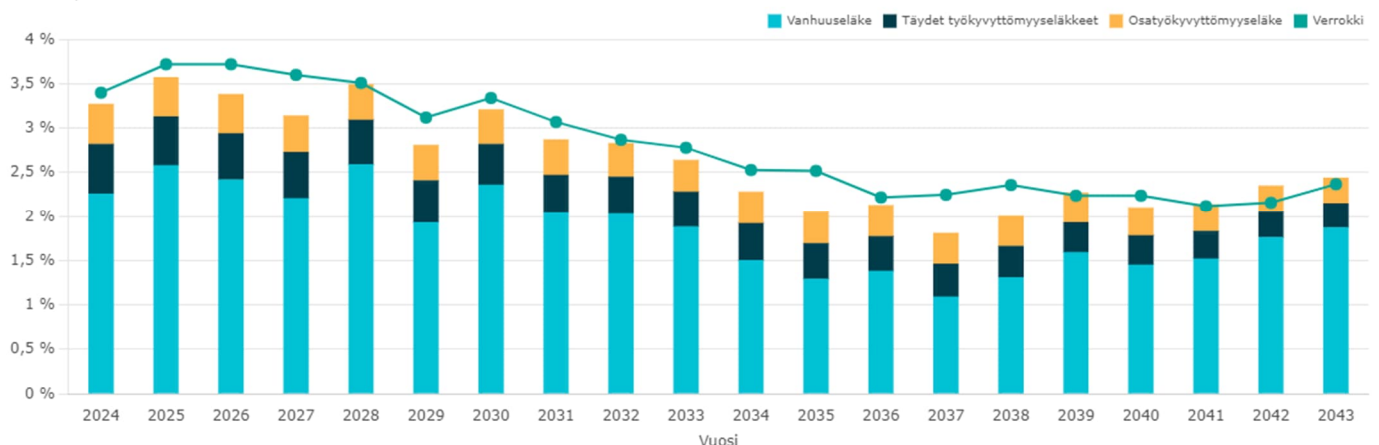
Eläkkeelle (ko. vuonna) siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain:

	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	Täydet työkyvyttö- myyseläkkeet (sis. täydet kuntoutus- tuet)	Osatyökyvyttömyys- eläkkeet (sis. osakun- toustuet)
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
2023	58,7	64,2	58,3	43,3

Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työura-eläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste



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.

Työterveyshuolto on keskeinen kumppani työkyvyn tukemisessa. Työterveyden työterveysneuvotteluja pidettiin 56 kpl (edellisenä vuonna 99 kpl). Neuvotteluja edeltävästi asiakkaat ohjattiin keskustelemaan oman esihenkilön kanssa tilanteesta. Esihenkilöitä ohjattiin varhaiseen puheeksi ottoon.

2.6. Henkilöstön kotipaikka

Työmatkaliikenne Ylöjärvelle on helppoa. Tämä näkyy myös henkilöstön kotipaikkaa koskevasta tilastosta. Vuoden lopussa vakinaisesta henkilöstöstä asui Ylöjärvellä 51,4 %.

Paikkakunta	2023, %	2022, %
Ylöjärvi	51,4	51,7
Tampere	27,1	25,5
Hämeenkyrö	2,0	3,5
Nokia	6,5	6,0
Pirkkala	2,3	2,9
Muu	10,7	10,4

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. Henkilöstön osaamistarpeita koordinoidaan vuosittain hyväksyttävän koulutussuunnitelman avulla. Koulutussuunnitelmassa määritellään koulutustarpeet osastoittain ja yksiköittäin. Esihenkilöt ja vastuualuepäälliköt arvioivat vuosittaiset koulutustarpeet ja nämä huomioidaan talousarviovalmistelussa.

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

ESKO-esihenkilökoulutusohjelmaa toteutettiin suunnitelman mukaisesti ja viimeinen, kolmas ryhmä sai ohjelman valmiiksi loppuvuodesta. ESKO-esihenkilökoulutus on osa kaupungin henkilöstöohjelmaa ja se toteuttaa osaltaan kaupunkistrategiaa. Koulutusohjelman tavoitteena on esihenkilötyön laadun nostaminen ja työkyvyttömyyskustannusten pienentäminen. Läpileikkaavana teemana oli arvostava vuorovaikutus. Esihenkilöiden koulutusten kehittämistä jatketaan ESKO-koulutuksista saatujen kokemusten perusteella.

Oppisopimuskoulutuksella koulutettiin mm. kasvatus- ja ohjausalan (koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaus) ammattitutkintoa, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ja kirjastoalan ammattitutkintoa sekä tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoa. Varhaiskasvatuksessa koulutettiin oppisopimuksella myös ”pedagogisen toimintakulttuurin toteuttaminen varhaiskasvatuksessa” -osatutkintoa.

Ensiapukoulutuksia (perus- ja hätäensiapukoulutusta) toteutettiin keskitetysti keväällä ja syksyllä lähikoulutuksena.

Henkilöstö osallistuu erikseen suunniteltujen yhteisten koulutuksien lisäksi ammatillisen osaamisen kehittämistä tukeviin ajankohtaisiin koulutuksiin, jotka tukevat hallinto- ja palvelutoiminnan kehittämistä, toimintatapojen uudistamista ja lainsäädäntömuutosten täytäntöönpanoa. Koulutusta suunniteltaessa on kiinnitettävä huomioita siihen, että henkilöstö osallistuu osaamistarpeiden vaatimaan koulutukseen ja että osaamisen kehittäminen on yhdenmukaista.

Koulutukseen käytettiin yhteensä 200 619 euroa, keskimäärin noin 137 euroa/henkilö. Vuonna 2022 noin 101 euroa ja vuonna 2021 noin 115 euroa/henkilö (luvuista on poistettu perusturvaosasto). 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 esihenkilöforumit sekä tieto-, henkilöstö- ja taloushallinnon koulutukset.

Sivistysosaston pääyhteistyökumppani osaamisen kehittämisessä on Osake. Osake on Tampereen kaupunkiseudun kuntien yhteinen opetus- ja kasvatusalan henkilöstön osaamisen kehittämispalvelu. Ylöjärven kaupungin rahoitusosuus Osakkeen kustannuksista perustuu oppilasmäärään. Osuusmaksu vuonna 2023 oli 35 443 euroa, jolla Ylöjärvi sai 328 koulutuspäivää. Tämän lisäksi Osake hankkii kuntien käyttöön merkittäviä hankerahoituksia. Suuri osa hankerahoista kanavoidaan eri keinoin osaamisen kehittämiseen. Merkittävä osa koulutuksista on toteutunut näiden erillisten seudullisten hankerahoitusten kautta. Nämä eurot eivät näy taulukossa. Vuonna 2023 Osakkeella oli hankerahoitusta noin 2,6 milj. euroa.

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

Tampereen kaupunkiseudun kuntien perusopetuksen seutuvertailussa seurataan muun muassa opettajien toteutuneita koulutuspäiviä. Ylöjärven toteutuma on viime vuosina pysynyt seudun kuntien keskiarvon yläpuolella.

Tekniikka- ja ympäristöosaston vastuualueilla koulutusmäärärahoja käytettiin henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitoon sekä kehittämiseen.

Hallinto- ja talousosaston koulutuskustannuksissa näkyy keskitetyn ESKO-esihenkilökoulutuksen järjestäminen. Sen osuus vuoden 2023 koulutuskustannuksista oli noin 40 000 euroa. Osaston henkilöstön osalta koulutukset kohdentuvat ammatillisen osaamisen vahvistamiseen ja mm. lainsäädännön muutosten tuomiin muutoksiin.

Koulutuskustannukset 2021–2023

Osasto	2021	2022	2023
Hallinto- ja talousosasto	57 851	48 669	66 733
Sivistysosasto *)	71 807	69 155	92 873
Tekniikka- ja ympäristöosasto	40 581	32 115	41 013
Yht.	170 239	149 939	200 619

*) Taulukkoon on sisällytetty sivistysosaston kustannuksiin Osakkeen osuusmaksu

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 2023 koulutuskorvauksen määrä on 34 150 euroa, joka vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta (33 500 euroa vuonna 2022).

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 1 842 (vuonna 2022 niitä oli 2 410 päivää), joka muodostui seuraavasti:

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden määrä	Korvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät
1 pv	197	197
2 pv	140	280
3 pv ja yli	455	1365
Yhteensä	792	1842

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.

Työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan varattiin 50 euroa/henkilö ja sen avulla järjestettiin erilaisia aktiviteetteja, kuten työyksiköiden tyhy-päiviä.

3.2.1. Henkilöstön huomioiminen

Kaupungin henkilöstöetuksia sekä merkkipäivä- ja palvelussuhdemuistamisia muutettiin vuoden 2023 alusta. Työsuhde-etujen ja muistamisten uudistaminen on osa kaupungin henkilöstöohjelman toteutusta.

Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan 170 euron arvoisella Epassiin ladattavalla henkilöstöedulla. Ehtona on muun muassa, että henkilö on ollut edun jakohetkellä yhtäjaksoisesti kaupungin palveluksessa vähintään kuusi kuukautta. Epassia voi käyttää liikuntaan, kulttuuritapahtumiin, hierontaan sekä työmatkoihin. Työmatkaetu käy henkilökohtaisten matkakorttien maksuvälineeksi. Etu on käytettävissä kyseisen vuoden loppuun asti.

Yhtäjaksoisesti 20, 30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleita muistetaan 2, 3 ja 4 päivän palkallisilla vapaapäivillä. Vapaapäivät ovat pidettävissä merkkipäivävuotta seuraavana kalenterivuotena.

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden käydä Ylöjärven urheilutalon uimahallissa ja voimailussa alennettuun hintaan. Etu koskee kaikkia työntekijöitä, joilla on vähintään kuuden kuukauden työsuhde. Lisäksi maksuttomia liikuntavuoroja on salibandyssa ja kaukalopallossa.

3.2.2. Ikäohjelma

Ikäohjelmaan on sisällytetty toimenpiteitä, joiden avulla halutaan tukea ikääntyvien työhyvinvointia. Työntekijä tulee ikäohjelman piiriin sinä vuonna, kun hän täyttää 55 vuotta. Ikäohjelman mukaan 55- tai 60-vuotta täyttävälle lähetetään sähköinen terveystarkastus työterveyshuollon toimesta. Kyselyn piiriin kuuluneeseen henkilöön otetaan yhteyttä tai hänet kutsutaan tarvittaessa vastaanotolle kyselyn tulosten perusteella. Terveystarkastuksen vastasi vuonna 2023 yhteensä 42 henkilöä.

Kyselyn tuloksissa korostui etenkin kohonnut työkykyhukka lähivuosina, mielenterveyden ja työssäjaksamisen haasteet sekä tuki- ja liikuntaelinoireet. Terveystarkastukset koettiin tarpeellisiksi, ja tarvittaessa henkilö ohjattiin tulosten perusteella eteenpäin terveydenhuollossa tai työterveydessä.

3.2.3. Kuntoutus

Vuonna 2023 oli Kiila-kuntoutuskurssi yhdessä muiden kehyskuntien kanssa koulunkäynninohjaajille. Tarveharkintaisesti työntekijöitä ohjattiin myös muille Kelan kuntoutuskursseille.

Työterveyshuollon järjestämää ryhmätoimintaa ei toteutettu vuoden 2023 aikana.

3.2.4. Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyspalveluista vastaa Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehdään vuosittain. Siinä kuvataan kaupungin keskeiset tavoitteet, jotka liittyvät terveyttä, työ- ja toimintakykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan sekä työterveyspainotteinen sairaanhoitotoiminta ja palvelulaajuus.

Työterveyshuolto osallistuu kutsuttaessa kaupungin kokouksiin, neuvotteluihin ja palaverihin. Työterveyshuollon edustaja on mukana myös kaupungin sisäilmatyöryhmässä. Johtoryhmän kokouksia pidetään eri osastojen kanssa, ja kaikkien osastojen kanssa pidettiin toimialuepalaverit vuoden 2024 toimintasuunnitelman laatimisen pohjaksi.

Työterveyshuolto teki perustyöpaikkaselvityksiä 14 kohteeseen yhteistyössä työsuojelun ja työpaikkojen kanssa. Selvityksiin osallistuivat yleensä työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti, ja osassa niistä oli mukana myös työterveyslääkäri ja/tai työterveyspsykologi. Työterveyspsykologin tekemä esihenkilohaastattelu sisällytettiin perusselvityksiin. Perusselvitysten jatkotoimina toteutettiin suunnattuja työpaikkaselvityksiä ja työfysioterapeuttien tekemiä suunnattuja ergonomiohjauskäyntejä yhteensä 32 kertaa.

Terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 268 kappaletta, joista lakisääteisiä alku- ja määräaikaistarkastuksia oli 57. Työterveyslääkäriin tekemiä terveystarkastuksia oli yhteensä 132 kappaletta, joista suurin osa (99) oli työkuuntoisuustarkastuksia tai vajaatyökuntoisten työkykytarkastuksia. Työterveyshoitajan tekemiä terveystarkastuksia oli 136 kappaletta, joista lakisääteisiä alku- ja määräaikaistarkastuksia oli 46. Kertomusvuoden alusta työterveyshuoltoon on sisällytetty Keho ja liike työssä -terveystarkastus, joka on työfysioterapeutin toteuttama suunnattu terveystarkastus fyysisesti kuormittavan työn tai ammattialan tekijöille.

Kansanterveydellistä ehkäisytyötä tarvittiin edelleen, kuten ylipainon ehkäisyä ja painonhallintaa, diabeteksen torjuntaa, verenpaineen ja kolesterolin mittauksia. Työuupumuksen, masennuksen ja alkoholin liikakäytön seulonta oli tärkeää, samoin ohjaus ja neuvonta erilaisissa työkykyyn liittyvissä asioissa. Mielenterveyteen liittyvien poissaolojen ennaltaehkäisemiseksi toimintakertomusvuonna otettiin käyttöön lyhytpsykoterapia, jonka avulla pyritään tukemaan nopeaa hoitoon pääsyä ja antamaan laadukasta ammatillista tukea mielenterveyden haasteiden syntyvaiheessa.

3.2.5. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

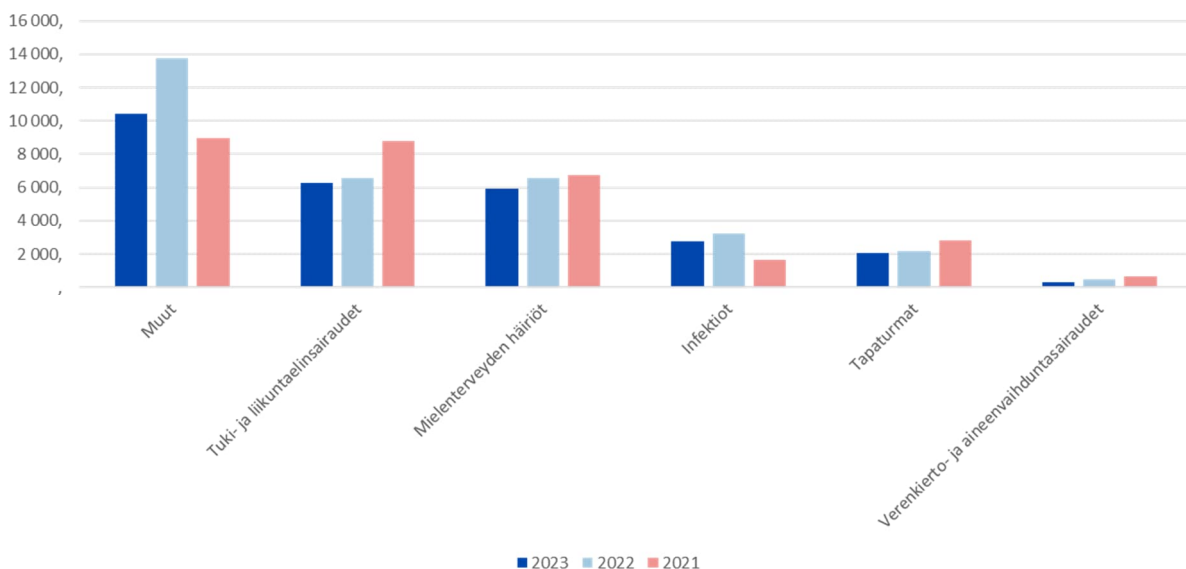
Sairauspoissaolosten kokonaismäärä laski vuonna 2023. Seudullisessa vertailussa sairauspoissaoloprosentti on vähän alhaisempi kuin keskimäärin. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolosten osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Sairauspoissaolo-%

Vuosi	Koko kaupunki	Hallinto- ja talousosasto	Sivistysosasto	Tekniikka- ja ympäristöosasto
2019	5,2	3,87	4,8	5,8
2020	5,47	3,69	5,63	5,72
2021	5,42	2,69	5,38	5,76
2022	6,28	4,13	6,02	7,50
2023	5,45	4,18	5,44	5,70

Päädiagnoosiryhmissä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat vähentyneet tasaisesti kolmen edellisen vuoden aikana. Mielenterveyshäiriöistä johtuvat poissaolot ovat myös kääntyneet hienoiseen laskuun.

Muut-diagnoosiryhmän poissaolot ovat aiheuttaneet eniten poissaoloja, mutta ovat myös merkittävästi vähentyneet. Näihin luokitellaan sairauspoissaolot, kuten infektioaudit, joiden tarkempaa laatua ei ole testattu virallisella laboratoriotutkimuksella, poissaolot esihenkilön luvalla sekä muut yksittäiset vakavampia sairauksia aiheuttavat diagnoosit. Esihenkilö voi antaa työntekijälle luvan olla poissa töistä sairauden vuoksi 1–5 peräkkäistä kalenteripäivää saman sairauden perusteella.



KT:n suosituksen mukainen sairauspoissaolojen seurantomalli:

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset /kalenteripäivät	Palkattomat /kalenteripäivät
1–7 pv	2 550	48
8–29 pv	7 669	92
30–59 pv	5 804	239
60–89 pv	3 036	0
90–179 pv	4 878	810
yli 180 pv	1 260	0
Yhteensä	25 197	1189
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	17,42	

Vuonna 2022 palkallisia kalenteripäiviä oli keskimäärin 19,88 / henkilötyövuosi.

Työterveyden kustannukset per henkilö nousivat jonkin verran edellisvuodesta. Kustannukset nousivat erityisesti ennaltaehkäisevän, työkyvyn tukemisen ja ylläpitävän toiminnan osalta. Myös yleinen kustannustason nousu vaikuttaa kustannuskehitykseen.

Työterveyden kustannukset euroa/henkilö

2023	2022	2021
555	547	516

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

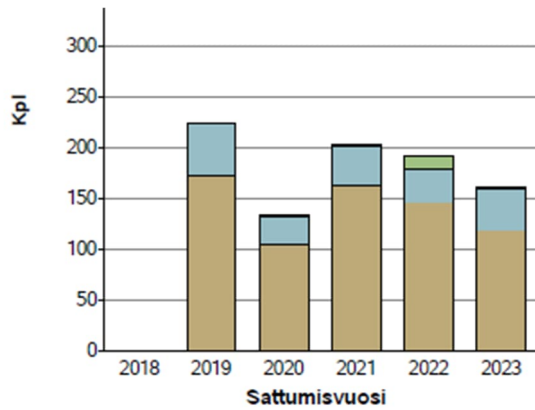
2023	2022	2021
46 %/41 %	57 %/43 %	54 %/46 %

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 yksittäisten henkilöiden osalta ja ammatillisen kuntoutuksen keinoja on hyödynnetty, kuten työkokeilua uuteen tehtävään.

Työtapaturmat

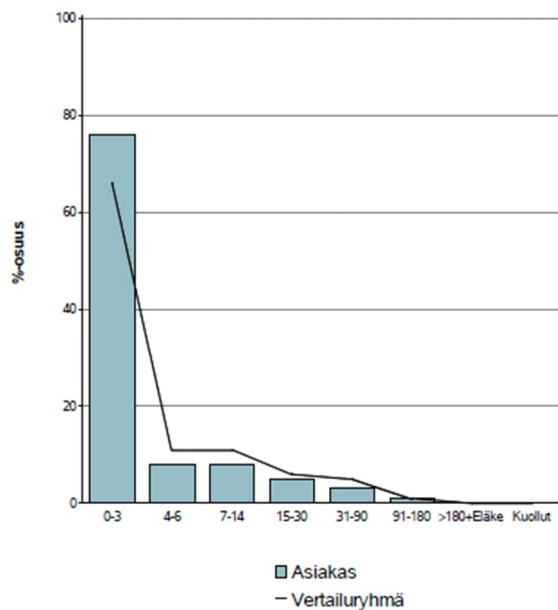
Vakuutusyhtiö IF:n tilastoista ilmenee vahinkotapahtumien lukumäärät kokonaisuudessaan kalenterivuositain. Huomioimalla perusturvaosaston poistuminen organisaatiosta, työ- ja työmatkatapaturmien määrä kasvoi noin 30 tapauksella verrattuna edellisvuoteen. Tyypillisimmät tapaturmat ovat liukastumiset ja kompastumiset sekä sisä- että ulkotiloissa. Varhaiskasvatuksessa ja kouluissa tapahtuma liittyy usein toisen henkilön toimintaan tilanteessa (äkillinen liike). Työmatkapyöräilyssä on myös sattunut vahinkoja ja ne voivat aiheuttaa esimerkiksi murtumavammoja ja siten pitkiä sairauspoissaoloja. Lähes kaikki vuoden 2022 ammattitautitapaukset liittyivät koronaan.



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
■ Ammattitauti	-	-	1	1	12	1
■ Työmatkalla	-	51	27	39	34	41
■ Työpaikalla	-	173	105	163	146	119

Vakavuus poissaolon mukaan

Viiden vuoden tilastossa vuosina 2019–2023 sattuneista tapaturmista vakavuuden mukaan vertailuryhmänä (kuvassa viiva) on Suomen muut kunnat ja kaupungit. Ylöjärven kaupungilla sattuneista tapaturmista on vertailuryhmää suurempi (76 %) osuus 0–3 päivää poissaoloihin johtaneita tapaturmia. Pidempiin poissaoloihin johtaneiden tapahtumien osalta %-osuudet ovat hieman pienemmät kuin vertailuryhmällä.



Poissaolon kesto (pv)	0-3	4-6	7-14	15-30	31-90	91-180	>180+ Eläke	Kuollut
Vahinkojen lkm	662	69	71	43	27	11	-	-
%-osuus	76	8	8	5	3	1	-	-

3.2.6. Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyn tavoitteena on saada henkilöstöltä palautetta työn arjesta ja sen toimivuudesta. Tulosten perusteella voidaan vahvistaa hyvin toimivia asioita ja kehittää niitä, jotka vaativat lisähuomiota. Koko kaupungin henkilöstöä koskeva kyselytutkimus uudistettiin vuonna 2023. Kysely toteutettiin marras-joulukuussa. Vastauksia tuli 986 ja vastausprosentti oli 68. Kyselyn toteutti Eezy Flow Oy.

Tulosten mukaan Ylöjärven kaupungin henkilöstön työmotivaatio on selvästi vertailunormia paremmalla tasolla ja sitä voi pitää kaupungin henkilöstön vahvuutena. Myös muutoin suurimmat vahvuudet liittyvät omaan työhön ja työyksikötasoon, esimerkiksi tunteeseen työn hyödyllisyydestä, työn mielenkiintoisuuteen ja kehityskeskustelujen hyödyllisyyteen.

Selkeimmät kehittämiskohteet liittyvät päätöksenteon tehokkuuteen, henkilöstön työhyvinvoinnin edellytyksiin sekä perehdyttämiseen.

Kyselyn perusteella työyksiköt sopivat 1–3 kehittämistoimenpidettä, joiden toteutumista johtoryhmä seuraa. Seuraavan kerran henkilöstökysely toteutetaan alkusyksystä 2024, jolloin tehdään ensimmäinen seuranta-tutkimus.

3.2.7. Viestintä

Ylönetti-intranetsivusto toimi tärkeimpänä keskitetyn henkilöstöviestinnän välineenä. Ylönetti palveli uutisvälineenä, tietopankkina, ilmoittautumisväylänä henkilöstökoulutuksiin sekä Yammerin myötä myös vuoro-vaikutuskanavana. Esihenkilöviestinnässä hyödynnettiin esihenkilöiden Virta-työtilaa.

Ylönetin uudistaminen käynnistyi osana kehyskuntien yhteistä Office 365 -palveluratkaisua. Ylöjärvi toimi uudistushankkeen toisena pilottikuntana. Tavoitteena oli aiempaa visuaalisempi, monipuolisempi ja helpokäyttöisempi sivusto sekä käyttäjien että ylläpitäjien näkökulmasta. Uudistunut Ylönetti julkaistiin helmikuussa 2024.

Kaupungin uusi brändistrategia ja visuaalinen ilme julkaistiin. Sosiaalisen median yleisohje uudistettiin. Ohje on suunnattu ensisijaisesti some-kanavia työssään ylläpitäville, mutta se sisältää myös koko henkilöstölle hyödyllistä tietoa sosiaalisesta mediasta.

Kaupunginjohtaja jatkoi henkilöstölle ja kaupunkilaisille suunnattuja videomuotoisia ajankohtaiskatsauksia, jotka julkaistiin kaupungin YouTube-kanavalla.

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 2023 aikana, yhteensä 7 kertaa. Yhteistoimintaryhmän jäseninä oli 7 henkilöstön edustajaa, 5 työnantajan edustajaa ja kaupunginhallituksen edustaja. Puheenjohtajavuoro vaihtuu vuosittain työntekijöiden ja työnantajan edustajien kesken. Vuonna 2023 puheenjohtajana toimi työntekijöiden edustaja.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation henkilöstöä edustavien jäsenten toimikausi on 2022–2025. Työsuojeluvaltuutettu, jonka ajankäyttö on 4 päivää viikossa, edustaa hallinto- ja talousosastoa, tekniikka- ja ympäristöosastoa, varhaiskasvatusta, vapaa-aikapalveluita sekä sivistyksen hallintoa. Toinen työsuojeluvaltuutettu, jonka ajankäyttö on 3 päivää viikossa, edustaa kouluja (sivistysosaston organisaation palveluksessa olevaa koulujen henkilöstöä). Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut muodostavat työsuojeluryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti käsittelemään työsuojeluasioita.

Työsuojelun toimintaohjelma päivitetään työsuojelun toimintakausittain. Toimintaohjelman yleinen osa on koko kaupunkia koskeva periaateohjelma, ja sen lisäksi ohjelma sisältää lomakepohjan työpaikan omaa toimintaohjelmaa varten. Tämä lomakepohja päivitetään vuosittain. Työsuojelun toimintaohjelma on hyväksytty kaupunginhallituksessa 30.5.2022.

Työsuojeluhenkilöstöä osallistui työterveyden työpaikkaselvityksiin, kouluyhteisön ja opiskeluympäristön terveellisuuden ja turvallisuuden tarkastuksiin sekä sisäilmatyöryhmän kokouksiin.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty kaupunginhallituksessa 31.1.2022.

4. Kunta-alan tilastotietoja

Tiedot ovat mm. KT Kuntatyönantajien ja tilastokeskuksen tilastoista.

Vuoden 2023 kuntia ja hyvinvointialueita koskevat paikallishallinnon tilastot ovat käytettävissä vasta syksyllä 2024.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut sekä palo- ja pelastustoimi siirtyivät kunnista hyvinvointialueille vuoden 2023 alussa. KT:ssa on arvioitu hyvinvointialueiden henkilöstömääriä lokakuun 2022 tiedoilla sen perusteella, mitä toimintoja hyvinvointialueille siirtyi kunnista.

KT:n tilastoanalyysin mukaan hyvinvointialalle siirtyi vuoden 2023 alussa runsas puolet kunta-alan henkilöstöstä, mikä on noin 224 000 palkansaajaa. Se tarkoittaa, että Manner-Suomessa kunta-alalla työskentelee 217 000 palkansaajaa. Luvuissa eivät ole mukana Ahvenanmaan kunnat.

Kunnissa henkilöstön määrä kasvoi pääasiassa koulutuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Näiden alojen suurista ammattiryhmistä eniten kasvoivat koulunkäyntiavustajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien lukumäärät.

Lokakuussa 2022 kunnissa työskenteli 15 500 koulunkäyntiavustajaa (kasvua viidessä vuodessa 3 800 henkilöä). Varhaiskasvatuksen opettajia oli noin 19 500 (kasvua 3 600) ja lastenhoitajia 25 900 (kasvua 4 200 henkilöä).

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.

Vuonna 2023 KT:n palkitsemistiedustelulla selvitettiin, miten työntekijöiden rekrytointia ja työpaikassa pysymistä sekä työn tuloksellisuutta ja kehittämistä edistetään palkitsemisen keinoin hyvinvointialueilla, hyvinvointiyhtymissä, kunnissa ja kuntayhtymissä.

KT:n selvitys osoitti, että kunta- ja hyvinvointialalla on käytössä monipuolisesti eri palkitsemismuotoja. Esimerkiksi rekrytointi- tai sitoutumislisiä käyttää 89 prosenttia hyvinvointialan ja 70 prosenttia kunta-alan työnantajista.

Nousussa ovat muun muassa pika- ja kertapalkkiot. Niiden piirissä on jo noin kaksi kolmasosaa hyvinvointialueiden ja noin 60 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä. Merkittävä osa työnantajista aikoo lisätä niiden käyttöä. Pikapalkkio on tyypillisesti pienehkö, nopeasti hyvän työsuorituksen jälkeen annettu palkkio. Kertapalkkiot ovat monikäyttöisiä palkkioita, joita voidaan käyttää yksilöiden ja ryhmien palkitsemiseen.

Käytössä olevia luontois- ja henkilökuntaetuja on monenlaisia. Esimerkiksi kaikilla hyvinvointialueilla on käytössään jokin monipuolinen etusovellus, kuten Epassi. Kunnat tarjoavat henkilöstön käyttöön liikuntasaleja ja uimahalleja maksutta tai alennettuun hintaan. Myös joustavia etä- ja hybridityökäytäntöjä on kehitetty alalla laajasti.

Moni työnantaja harkitsee uusien palkitsemismuotojen käyttöönottoa. Mainintoja saivat esimerkiksi perheystävällisen työpaikan toimintamallit, työaikapankit ja tuki henkilöstön liikunta- ja harrastusryhmille.

Kunta-alan henkilöstön sairauspoissaolot lisääntyivät vuonna 2022 keskimäärin kahdella päivällä edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaoloja kertyi yhä useammalle työntekijälle kuntien kaikilla ammattialoilla ja ikäryhmissä. Poissaolopäiviä sairauden vuoksi oli keskimäärin 16,5, kun vuonna 2021 päiviä kertyi 14,7.