

Henkilöstökertomus 2024

Yhteistoimintaryhmä 8.4.2025

Kaupunginhallitus 28.4.2025

Kaupunginvaltuusto 12.5.2025



Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	1
Johdanto.....	2
1. Henkilöstökulut.....	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.1. Henkilöstömäärä.....	4
2.2. Henkilöstö osastoittain.....	5
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.....	14
3.2.3. Kuntoutus.....	14
3.2.4. Työterveyshuolto.....	14
3.2.5. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat.....	15
3.2.6. Henkilöstökysely.....	17
3.2.7. Viestintä.....	18
3.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	18
4. Kunta-alan tilastotietoja.....	19

Johdanto

Henkilöstökertomus tukee henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Vuosittain laadittava henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstövoimavarojen määrästä, rakenteesta ja näiden muutoksista sekä henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista. Henkilöstökertomuksen valmistelussa on huomioitu soveltuvin osin Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suositus henkilöstökertomuksen laadintaan. Henkilöstökertomuksessa myös kuvataan pääpiirteissään mitä henkilöstön saralla tapahtui vuonna 2024 ja annetaan herätteitä keskusteluun teeman ympärille.

Henkilöstövisiomme mukaan ”Kehitysmyönteinen, muutосkykyinen ja yhdessä tekemisestä innostunut henkilöstömme koostuu ammattilaisista, jotka voivat ylpeästi sanoa olevansa Ylöjärven kaupungilla töissä.” Henkilöstökertomusvuoden lopussa kaupungin palveluksessa työskenteli noin 1450 eri alojen ammattilaista, jotka tuottavat kasvavassa ja kehittyvässä kaupungissa palveluita hallinto- ja talous-, sivistys- sekä tekniikka- ja ympäristöosastolla.

Henkilöstökertomusvuonna henkilöstöohjelman viisi ohjelmakärkeä toimivat talousarviotavoitteiden ohella kehittämisen painopistealueina: 1) Muutosvalmiuden varmistaminen, 2) Tiedolla johtaminen, 3) Esimiestyön tukeminen, 4) Henkilöstöhallinnon roolin kehittäminen ja 5) Vetovoimaisuuden ja rekrytoinnin vahvistaminen. Kunkin ohjelmakärjen alle on tuotettu konkreettisia tavoitteita, joiden avulla ohjelmakärkien toetumista on tuettu. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen tehtyjä investointeja kuvataan henkilöstökertomuksen luvussa kolme.

Henkilöstökertomuksen tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan ja ne on koottu mm. henkilöstö- ja taloushallinnon järjestelmistä, työterveyshuollosta, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n, Kevan sekä työterveyslaitoksen tilastoista.

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

1. Henkilöstökulut

Seuraavasta taulukosta ilmenee vuoden 2024 henkilöstökulut ja vertailutiedot vuosilta 2023 ja 2022. Henkilöstökulut yhteensä (sisältää palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) kasvoivat noin 3 %. Vuoden 2023 henkilöstökulujen laskun taustalla on hyvinvointialueuudistus ja sote-toimintojen siirtyminen hyvinvointialueelle.

Henkilöstökulut		2024	2023	2022
Palkat ja palkkiot		57 278 003	54 885 214	79 325 654
Henkilösivukulut				
	Eläkekulut	11 545 915	11 108 634	16 127 253
	Muut henkilösivukulut	1 541 552	2 208 319	2 934 806
	yht.	13 087 467	13 316 953	19 062 059
YHTEENSÄ		70 365 470	68 202 167	98 387 713

Kunta-alalla on sovittu valtakunnallisesti erillisellä virka- ja työehtosopimuksella vuosille 2023–2027 palkkarakenteiden ja palkkausjärjestelmän kehittämisohjelmasta. Henkilöstökertomusvuonna kaikkiin virka- ja työehtosopimukseen sisältyi yleiskorotusten (2,27 %) lisäksi paikallisesti neuvoteltavia eriä: järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä. Neuvottelujen toteutuksesta vastasi henkilöstöpalvelut ja neuvottelutyöhön osallistuivat pääluottamusmiesten ohella osastoilta eri vastuukokonaisuuksien esihenkilöt ja päälliköt. Neuvotteluissa saavutettiin kaikilla sopimusaloilla yksimieliset neuvottelutulokset ja tuloksista tiedotettiin henkilöstöä ja esihenkilöitä sekä Ylönetissä että kohdennetusti. Laskennallisesti kunta-alan sopimuskorotukset nostivat palkkoja 1.6. lähtien keskimäärin 2,99 prosenttia.

Henkilöstömenoissa säästämiseksi on luotu toistaiseksi voimassa oleva palkkavapaa-järjestelmä. Palkkavapaakäytännön tavoitteena on myös mahdollistaa loman pitäminen henkilöille, jotka eivät ole vielä ehtineet ansaita vuosilomaa. Järjestelmässä työntekijä voi ostaa palkattomia vapaapäiviä (palkkavapaita) ja saa palkkioksi ylimääräisiä palkallisia päiviä. Palkkavapaita pidettiin 966 kalenteripäivää, yhteensä noin 58 100 eurolla sivukuluineen (vuonna 2023 pidettiin 1 143 kalenteripäivää noin 75 700 eurolla).

Vakanssien täyttöille haettiin täyttölupa kaupungin johtoryhmältä.

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, määrää palvelusuhteiden sisäisen luonteen mukaan, sukupuolijakaumaa, työntekijöiden ikärakennetta sekä näiden muutoksia.

2.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2024 lopussa kaikkien palvelussuhteiden lukumäärä oli 1 525 (2023 määrä oli 1 465). Vakinaisen henkilöstön määrä oli 1 158 (2023 määrä oli 1 112). Suurin osa määräaikaista 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	207	951	1158	+ 4,1 %
Määräaikaisten (sis. sijaiset)	62	305	367	+ 4,0 %
- joista työllistettyjä	22	13	35	
Yhteensä	269	1256	1525	+ 4,1 %

Kunta-alan henkilöstö on naisvaltaista. Ylöjärven kaupungin kaikista palvelussuhteesta olevista oli vuoden lopussa naisia 1256 ja miehiä 269. Naisten osuus henkilöstöstä oli noin 82 %.

Palvelussuhteet osastoittain 31.12.

Osasto	vakinaisen		sijainen		muu määräaik.		työllistetty		yhteensä	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hallinto- ja talousosasto	50	51	3	6	4	2	27	34	84	93
Sivistysosasto	822	858	158	162	139	149	4	1	1123	1170
Tekniikka- ja ympäristöosasto	240	249	10	4	8	9	0	0	258	262
Yhteensä	1112	1158	171	172	151	160	31	35	1465	1525

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

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

Henkilötövuodet HTV2	2024	2023	Muutos ed. vuodesta
Henkilötövuodet palvelussuhteessa	1400,06	1 367,05	+ 2,4 %

Ylöjärveläisiä nuoria (v. 2006, 2007 ja 2008 syntyneitä) kesätyöntekijöitä palkattiin yhteensä 67 kaupungin eri työpisteisiin 2–6 viikon pituisiin työjaksoihin. Hakemuksia kesätyötehtäviin tuli 242.

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 2024 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 4 600 eurolla (0,13 htv). Ruokapalveluissa hankittiin vuokratyövoimaa ruokapalvelun henkilöstön sijaisuuksiin 115 300 eurolla (3,3 htv) ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden takaamiseksi. Kiinteistönhoidossa Kurun, Viljakkalan, Siivikkalan ja Vuorentaustan alueiden kiinteistöhoito on hoidettu ostopalveluna.

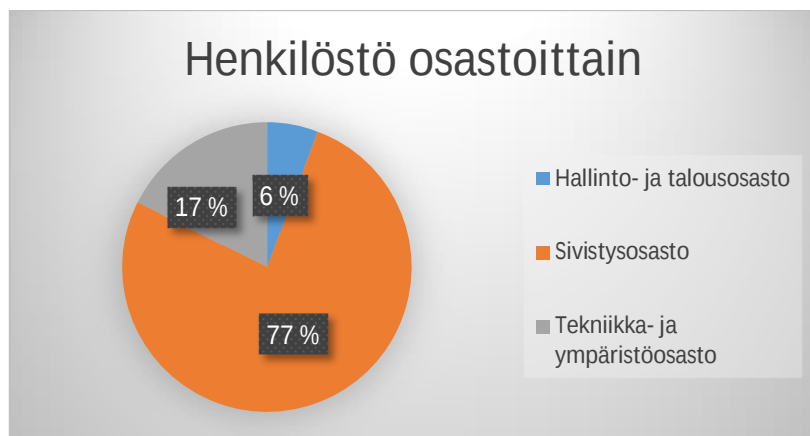
Hallinto- ja talousosastolle ei hankittu työpanosta ostopalveluna.

2.2. Henkilöstö osastoittain

Sivistysosasto on henkilöstömäärältään suurin osasto. Sen palveluksessa oli noin 77 % koko henkilöstöstä.

Henkilöstö osastoittain 31.12.

Hallinto- ja talousosasto	93	6,1 %
Sivistysosasto	1170	76,7 %
Tekniikka- ja ympäristösosasto	262	17,2 %
Yhteensä	1525	100 %



Sivistysosasto

Henkilöstökertomusvuosi oli sivistysosastolle toiminnan täyteinen. Vuoden aikana tarkasteltiin varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen palveluverkkoa sekä toteutettiin suunnitellusti Soppeenmäen päiväkodin ja Kurun yhtenäiskoulun rakennusprojektit sekä Vuorentaustan yhtenäiskoulun Tornitien laajennushanke. Samaan ai-

kaan koulutuskeskus Valon laajennushankkeessa edettiin kehitysvaiheen sopimukseen. Vapaa-aikapalveluiden kaikilla tehtäväalueilla ja tapahtumatuotannossa valmisteltiin turvallisemman tilan periaatteet yhteistyössä henkilöstön, kuntalaisten ja sidosryhmien kanssa.

Sivistysosaston henkilöstömäärän osalta ei tapahtunut merkittäviä muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Rekrytoinneissa suurimmat haasteet liittyvät edelleen varhaiskasvatuksen opettajien ja perusopetuksen erityisluokanopettajien rekrytointiin. Molempiin em. työntekijäryhmissä on otettu määräaikaista avoimen viran hoitajia, koska vakansseja ei ole saatu täytetyiksi kelpoisilla hakijoilla. Nuorisopalveluissa kehitys on ollut myönteistä ja esimerkiksi koulu yhteisöohjaajien vakanssit on saatu täytettyä vuoden 2024 aikana.

Yleinen syntyvyyden väheneminen on johtamassa lähivuosina siihen, että sivistysosaston henkilöstömäärä laskee. Lasku näkyy jo nyt pienempinä ikäluokkina, mikä näkyy luokanopettajien tarpeen vähenemisenä. Varhaiskasvatuksessa on havaittavissa trendi, jossa palvelujen piiriin tulee entistä enemmän alle yksivuotiaita lapsia, vaikka ikäluokat ovatkin aikaisempaa pienempiä. Em. kehityksen jatkuessa tämä voi lisätä henkilöstöresurssitarvetta johtuen varhaiskasvatuslain mukaisesta henkilöstömitoitustarpeesta. Lisäksi varhaiskasvatuslain mukainen henkilöstörakenteen muutos vuoteen 2030 mennessä on huomioitava pitkäjänteisessä henkilöstösuunnittelussa.

Varhaiskasvatuksessa maksettiin toistamiseen vaaterahaa työntekijöille vuonna 2024. Vaaterahan suuruus oli vuonna 2024 128 euroa/kokoaikainen työntekijä. Vaaterahan vaikuttavuuden arviointi tehdään vuoden 2025 kevään aikana. Vaikuttavuuden arvioinnin avulla selvitetään muun muassa, onko vaateraha lisännyt Ylöjärven kaupungin vetovoimaa työnantajana. Osaston arvion mukaan vaateraha on tuottanut myönteistä mainetta Ylöjärvelle työnantajana varhaiskasvatuksen ammattilaisten keskuudessa.

Tekniikka- ja ympäristöosasto

Tekniikka- ja ympäristöosastolla toteutettiin henkilöstökertomusvuonna useita sisäisiä kehityshakkeita.

Asiakaspalveluprosesseja ja laskutusta kehitettiin Timmi-varausjärjestelmään liittyvän työn kautta. Järjestelmän kehittämisen myötä on pystytty nostamaan asiakaspalvelutyön laatua vastaamaan entistä paremmin kuntalaisten odotuksia ja tehostamaan samalla työprosesseja. Rakennusvalvonnassa verkkosivuilla puolestaan pilotoitiin Ranebottia eli virtuaalista apulaista, joka neuvoo rakentajia lupakysymyksissä. Kehityspilotin taustalla on ollut rakentamislain muutos, jonka ennakoitiin lisäävän neuvonnan tarvetta. Pilotilla haluttiin nopeuttaa asiakaspalvelukokemusta ja palvelun saavutettavuutta.

Maankäytön ja palveluiden suunnittelu- ja toteutusohjelma MAPSTOa kehitettiin osaston eri vastuualueiden yhteistyönä mm. nykyaikaistamalla asiakirjan visuaalista ilmettä ja luettavuutta myös muiden osastojen, päättäjien ja kuntalaisten näkökulmasta. Kaupunkikehityksen osalta osastolla toteutettiin mm. Teivo-Mäkkylä -osayleiskaava ja perustettiin projektiorganisaatio tukemaan entisestään alueen kehitystyötä. Lisäksi jatkettiin keskusta-alueen kehittämistä ideakilpailun jatkona.

Ruoka- ja siivouspalveluiden tukipalveluselvityksen osalta päätettiin alkuvuodesta toiminnan kehittämisestä omana toimintana. Tämän jälkeen käynnistyneen yksikön kehittämishakkeen osana valmisteltiin yksikön organisaatorakenteen kehittäminen vastaamaan uudistuvan palvelu- ja tuotantoverkon vaatimuksia yhdistämällä erilliset yksiköt yhdeksi kokonaisuudeksi yhden kustannuspaikan alaisuuteen.

Tekniikka- ja ympäristöosastolla pystyttiin täyttämään avoimeksi tulleet tehtävät pääosin hyvin. Henkilöstökertomusvuonna osastolla myös kehitettiin rekrytointiin ja perehdytykseen liittyviä osaston sisäisiä käytäntöjä. Vastuualueilla henkilöresursseja on kohdennettu pääosin MAPSTOn aikataulutuksen, seurannan ja priorisoinnin mukaisten hankkeiden valmisteluun ja toteutukseen.

Hallinto- ja talousosasto

Hallinto-, kehitys-, talous- ja henkilöstöpalveluissa työllisyysalueuudistuksen valmistelu tehtiin suunnitellussa aikataulussa. Uudistuksen myötä työllisyyden hoito siirtyi pois kaupungin toiminnoista.

Hallintopalveluissa kehitettiin sähköisen arkistoinnin toimintamallia yhteistyössä kansallisarkiston ja varhaiskasvatuksen kanssa. Viestinnässä jatkettiin kaupungin brändityötä ja jalkautettiin sitä yhdessä osastojen ja yksiköiden kanssa.

Kehityspalveluissa valmisteltiin kaupunkitasoinen digitiekartta, joka tukee ja ohjaa digitalisaation edistämistä. Tietohallinnon kehyskunta- ja seutuyhteistyössä tehtiin valmistelua toimintamalliuudistusten ja kehyskunnallisen yhteistyön tiivistämiseksi.

Talous- ja henkilöstöpalveluissa valmisteltiin järjestelmähankintoja sekä työterveyspalvelujen kilpailutusta. Lisäksi henkilöstöpalvelut valmisteli rekrytointiohjeen päivitystä, työnantajamielikuvaan vahvistavia sisältöjä rekrytointisivustolle sekä koordinoi pilottina toteutettua anonyymien rekrytoinnin kokeilua, joka kokeilujakson jälkeen lisättiin osaksi rekrytoinnin työvälineistöä.

Henkilöstöpalvelujen koordinoiman ja varhaiskasvatuksen sekä tekniikka- ja ympäristöosaston toteuttaman kokeilurahahankkeen avulla pilotoitiin uudenlaista konseptia, jossa varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja maanrakennusmestarin rekrytointimarkkinointia kohdennettiin sosiaalisen median kautta potentiaalisille hakijakandidaateille, jotka eivät kuitenkaan olleet aktiivisesti työtä hakemassa. Hankkeesta saatiin näkyvyyttä kaupungille työnantajana sekä erityisesti varhaiskasvatukseen tehtäviä kohtaan. Kokeilu ei kuitenkaan realisoitunut merkittävinä hakijamäärän muutoksina kahden ensimmäisen kokeilun myötä.

2.3. Henkilöstö sopimusaloittain

Seuraavasta taulukosta ilmenee vakinainen henkilöstö sopimusaloittain jaoteltuna.

Sopimusala	2022	2023	2024
KVTES	547	524	554
OVTES	488	478	488
TS	72	73	76
TTES	39	37	40

2.4. Ikärakenne

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

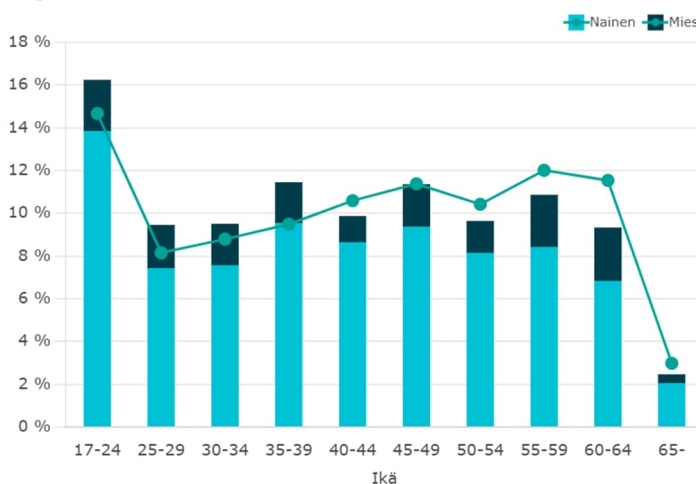
KT:n suosituksen mukainen ikärakenteen seurantamalli:

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus 2024	%-osuus 2023
alle 30	200	13,1	12,9
30–34	155	10,2	9,3
35–39	206	13,5	13,6
40–44	179	11,7	12,6
45–49	215	14,1	14,7
50–54	182	11,9	10,9
55–59	203	13,3	14,3
60–	185	12,1	11,6

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 44,3 vuotta.

Kuvaajassa esitetään henkilöstön ikäjakauma sukupuolen mukaan 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 2024



2.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

2024	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%*	2023
Alkaneet palvelussuhteet	129	11,13 %	9,88 %
Päättyneet palvelussuhteet	74	6,38 %	9,52 %

Lisäksi sisäisiä siirtoja oli 20.

* Vaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vakinaisten palvelussuhteiden päätyminen

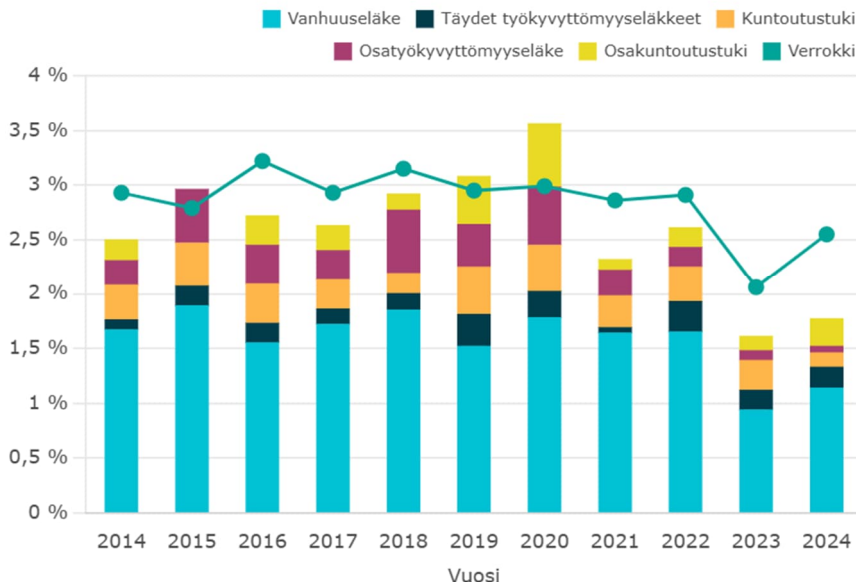
2024	Lukumäärä yhteensä	joista eläkkeelle
Hallinto- ja talousosasto	4	2
Sivistysosasto	61	16
Tekniikka- ja ympäristösasto	9	4
Yhteensä	74	22

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. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden lopussa oli 10 työntekijää.

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

Eläkkeiden alkavuus



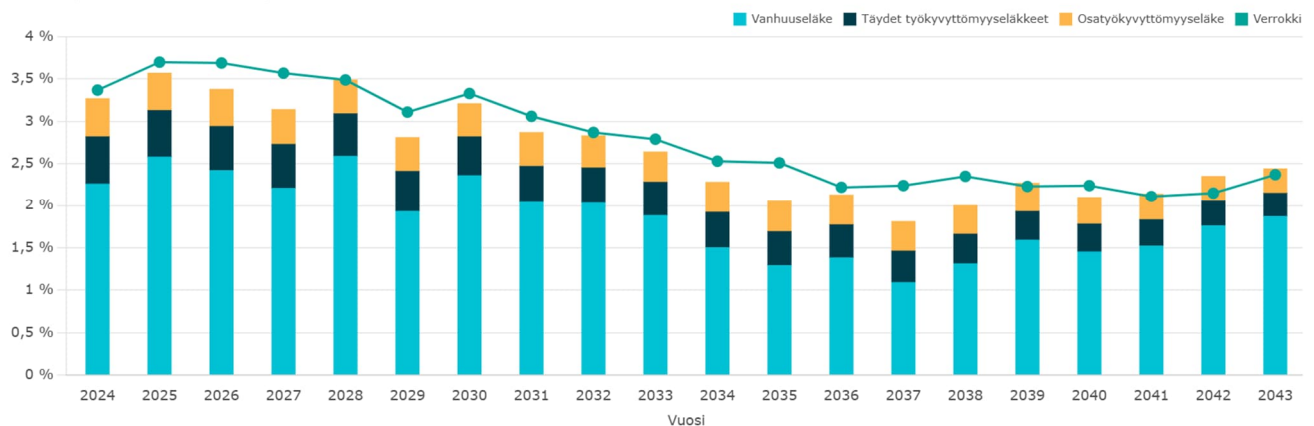
Eläkkeelle (ko. vuonna) siirtyneiden lukumäärä eläkelajeittain:

	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	Täydet työkyvyttö- myyseläkkeet (sis. täydet kuntoutus- tuet)	Osatyökyvyttömyys- eläkkeet (sis. osakun- toutustuet)
2021	48	34	7	7
2022	57	36	13	8
2023	41	24	11	6
2024	28	18	5	5

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,7 vuotta.

Eläköitymisennusteessa 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 työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen vuoksi alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



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. Työterveysneuvotteluja pidettiin yhteensä 76 kpl, 55 eri henkilölle (edellisenä vuonna 56 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 noin 53 %.

Paikkakunta	2023, %	2024, %
Ylöjärvi	51,4	52,9
Tampere	27,1	27,8
Hämeenkyrö	2,0	6,4
Nokia	6,5	7,1
Pirkkala	2,3	2,1
Muu	10,7	3,7

3. Osaaminen ja työhyvinvointi

3.1. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen johtaminen on strategian toteuttamista käytännön työssä. Motivoitunut ja osaava henkilöstö kykenee suoriutumaan haastavista tehtävistä kehittyvässä ja muuttuvassa toimintaympäristössä. Esihenkilöt luovat edellytykset henkilöstön tuloksekkaalle työskentelylle kannustamalla oman osaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen. Osaamisen kehittäminen henkilötasolla on yksi aihe vuosittaisissa kehityskeskusteluissa, minkä lisäksi huomioidaan muut osaamisen kehittämisen tarpeet esimerkiksi ammattiryhmäkohtaisesti. Henkilöstökertomusvuonna 89,9 % työssä olleesta henkilöstöstä kävi kehityskeskustelun esihenkilönsä kanssa. Esihenkilöt ja vastuualuepäälliköt arvioivat vuosittaiset koulutustarpeet, ja ne huomioidaan talousarviovalmistelussa. Henkilöstöpalvelut puolestaan koordinoi henkilöstön osaamistarpeita vuosittain hyväksyttävän koulutussuunnitelman avulla, jossa määritellään koulutustarpeet osastoittain ja yksiköittäin.

Työntekijöillä on työuran eri vaiheissa erilaista osaamista, vahvuuksia ja monenlaista tuen tarvetta. Esihenkilöt tarvitsevat valmiuksia monimuotoisten työyhteisöjen johtamiseen sekä työkyvyn ennakoiwaan tukemiseen. Lokakuussa käsiteltiin esihenkilöfoorumin yhteydessä tunneälykästä johtajuutta ja vuorovaikutusta osana esihenkilötyötä. Marraskuussa puolestaan järjestettiin esihenkilöille työurajohtamisen valmennuspäivä, jonka avulla lisätään osaamista johtaa, motivoida ja sitouttaa erilaisia ihmisiä työuran eri vaiheissa.

Koko henkilöstön käytössä on laaja valikoima Eduhousen erilaisia koulutuksia. Eduhouse on digitaalinen oppimisalusta, joka tarjoaa helppokäyttöisiä verkkokoulutuksia monilla eri oppimismetodeilla. Eduhousea voi hyödyntää tiedonhakuun, osaamisen kehittämiseen ja ajankohtaisten asioiden seurantaan. Lisäksi henkilöstöpalvelut on tuottanut kootusti tietoa esihenkilöille Eduhousen esihenkilöille suunnatuista koulutuksista.

Oppisopimuskoulutuksella koulutettiin muun muassa kasvatus- ja ohjausalan (koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaus) ammattitutkintoa ja perustutkintoa (varhaiskasvatuksen ja perhe-toiminnan osaamisala), puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ja tieto- ja kirjastoalan ammattitutkintoa, lähiesihenkilötyön ammattitutkintoa sekä tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoa. Varhaiskasvatuksessa toteutettiin oppisopimuksella myös mm. LATVA-täydennyskoulutusta, joka lisää osaamista lapsen tuen tarpeeseen vastaamisessa.

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.

Uusille opettajille ja ohjaajille sekä varhaiskasvatuksen työntekijöille järjestettiin kaksi erillistä perehdytystilaisuutta syyskauden alkupuolella. Tällä tavoin halutaan yhdenmukaistaa perehdytyskäytäntöjä sekä tutustuttaa uudet työntekijät alusta saakka Ylöjärven kaupungin eri toimintoihin ja käytäntöihin työnantajana.

Koulutukseen käytettiin yhteensä 147 930 euroa, keskimäärin noin 97 euroa/henkilö. Vuonna 2023 noin 137 euroa ja vuonna 2022 noin 101 euroa/henkilö. Koulutusmäärärahan euromääräinen lasku johtuu lähinnä hankerahoituksilla hankittujen koulutuspäivien vähenemisestä, joita erityisesti sivistysosasto hyödyntää. Etäkoulutusten määrä on pysyväisluonteisesti kasvanut. Tämä on laskenut koulutuskustannuksia. Lisäksi osallistutaan mm. KT:n järjestämiin maksuttomiin koulutuksiin.

Sivistysosasto järjestää henkilöstölleen vuosittain lukuisia koulutustilaisuuksia. Näistä pääosa toteutuu työyksikötasolla. 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 2024 oli 38 339 euroa, jolla Ylöjärvi sai 338 koulutuspäivää. Osake järjesti vuonna 2024 Treduka- messutapahtuman Tampereen kaupunkiseudun kuntien varhaiskasvatuksen – ja perusopetuksen henkilöstölle, jonka yhteiskustannuksista Ylöjärven osuus oli 26 034 euroa. Edellä mainittujen 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.

Ajankohtaisia sivistystoimialueen koulutuksia järjestävät myös Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus, Aluehallintovirastot sekä Kuntaliitto. 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. Lupa- ja valvontapalveluiden vastuualueella koulutusmäärärahoja on käytetty mm. rakentamislain uudistuksen mukaisiin koulutuksiin. Kaavoitus- ja maankäyttöpalveluissa taas on varauduttu alueiden käyttölain uudistukseen. Osastolla on yleisesti kouluttauduttu tietoteknisten järjestelmien ylläpitoon ja hallintaan, kuten Timmi, Lupapiste ja paikkatieto-ohjelmat. Lisäksi osastolla on osallistuttu kattavasti esihenkilökoulutukseen.

Hallinto- ja talousosaston osaston henkilöstön osalta koulutukset kohdentuvat ammatillisen osaamisen vahvistamiseen ja mm. lainsäädännön muutosten tuomiin muutoksiin. Osaston koulutuskustannuksissa näkyy keskitetyn ESKO-esihenkilökoulutuksen järjestäminen vuosina 2022–2023, mikä vaikuttaa em. vuosien vertaamista kertomusvuoteen. ESKO:n osuus vuoden 2023 koulutuskustannuksista oli noin 40 000 euroa. Myös

Eduhouse-koulutusten kustannukset kirjataan hallinto- ja talousosastolle tietohallintoon ja ne olivat vuonna 2024 yhteensä 7 100 euroa.

Koulutuskustannukset 2022–2024

Osasto	2022	2023	2024
Hallinto- ja talousosasto	48 669	66 733	34 053
Sivistysosasto *)	69 155	92 873	70 333
Tekniikka- ja ympäristöosasto	32 115	41 013	43 544
Yht.	149 939	200 619	147 930

*) 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 2024 koulutuskorvauksen arvio on 32 500 euroa, joka vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta (vuonna 2023 korvaus oli 34 150 euroa).

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 1 715 (1 842 vuonna 2023), joka muodostui seuraavasti:

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden määrä	Korvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät
1 pv	209	209
2 pv	156	312
3 pv ja yli	398	1 194
Yhteensä	763	1 715

3.2. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Henkilöstön kokeman työtyytyväisyyden, terveyden ja hyvän työkyvyn avulla työ on laadukasta, asiakastytytyväisyys 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.

Kaupungin henkilöstöjuhlaa vietettiin elokuussa yhteisen kesäteatteriesityksen, ”Karavaanari - Kaikkien kaveri”, merkeissä. Mukana oli lähes 700 juhlijaa. Teatterinäytös oli osa Ylöjärven 155-vuotisjuhlavuotta.

Työhyvinvointia ylläpitävään yhteiseen toimintaan varattiin 50 euroa/henkilö ja sen avulla järjestettiin erilaisia aktiviteetteja, kuten työyksiköiden tyhy-päiviä. Tyhy-rahaa käytettiin yhteensä lähes 45 000 euroa.

Henkilöstöpalvelut ja hyvinvointipalvelut järjestivät Mielen hyvinvointi työelämässä -teemapäivän kaupungintalolla marraskuussa. Teemapäivä oli tarkoitettu kaikille kaupungin työntekijöille.

3.2.1. Henkilöstön huomioiminen

Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan 170 euron arvoisella Epassiin ladattavalla henkilöstöedulla. Edun saaminen edellyttää, että henkilö on ollut kaupungin palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Epassia voi käyttää liikuntaan, kulttuuritapahtumiin, hierontaan sekä työmatkoihin. Työmatkaetu käy henkilökohtaisten matkakorttien maksuvälineeksi, joita voi käyttää sekä työ- että vapaa-ajan matkoihin. Etu on käytettävissä kyseisen vuoden loppuun asti. Vuonna 2024 etua käytti 1 256 työntekijää, yhteensä 207 000 eurolla.

Yhtäjaksoisesti 20, 30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleita muistetaan 2, 3 ja 4 päivän palkallisilla vapaapäivillä. Vapaapäivät ovat pidettävissä merkkipäivävuotta seuraavana kalenterivuotena. Merkkipaalin palvelusvuosien määrässä saavutti 25 kaupungin työntekijää.

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden käydä Ylöjärven urheilutalon uimahallissa ja voimailulissa alennettuun hintaan. Etu koskee kaikkia työntekijöitä, joilla on vähintään kuuden kuukauden työsuhte. Lisäksi maksuttomia liikuntavuoroja on salibandyssä 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 terveyskysely työterveyshuollon toimesta. Kyselyn piiriin kuuluneeseen henkilöön otetaan yhteyttä tai hänet kutsutaan tarvittaessa vastaanotolle kyselyn tulosten perusteella. Terveyskyselyyn vastasi yhteensä 48 henkilöä.

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

Maaliskuussa järjestettiin Täyttä elämää eläkkeellä! -muutos- ja hyvinvointivalmennus halukkaille. Valmennukseen oli mahdollista osallistua, jos oli eläköitymässä noin vuoden sisällä.

3.2.3. Kuntoutus

Vuonna 2024 ei toteutettu Kiila-kuntoutuskurssia. Tarveharkintaisesti työntekijöitä ohjattiin muille Kelan kuntoutuskursseille. Työterveyshuollon järjestämää ryhmätoimintaa ei toteutettu vuoden 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 palvelulaa-juus.

Työterveyshuolto osallistuu kutsuttaessa kaupungin kokouksiin, neuvotteluihin ja palavereihin. Työterveyshuollon edustaja on mukana myös kaupungin sisäilmatyöryhmässä. Johtoryhmän kokouksia pidetään eri osastojen kanssa, ja kaikkien osastojen kanssa pidettiin toimialuepalaverit vuoden 2025 toimintasuunnitelman laatimisen pohjaksi.

Työterveyshuolto teki perustyöpaikkaselvityksiä 15 kohteeseen yhteistyössä työsuojelun ja työpaikkojen kanssa. Selvityksiin osallistuivat yleensä työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti, ja osassa niistä oli mukana myös työterveyslääkäri ja/tai työterveyspsykologi. Työterveyspsykologin tekemä esihenkilöhaastattelu sisällytettiin perusselvityksiin. Perusselvitysten jatkotoimina toteutettiin suunnattuja työpaikkaselvityksiä ja työfysioterapeuttien tekemiä suunnattuja ergonomiaohjauskäyntejä yhteensä 15 kertaa.

Työterveyslääkärin tekemiä terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 36 kappaletta. Työkyvyn seurantakäyntejä tehtiin 255 kpl. Työterveyshoitajan tekemiä terveystarkastuksia oli 63, joista lakisääteisiä alku- ja määräaikaistarkastuksia yhdeksän. Työfysioterapeutin tekemiä suunnattuja terveystarkastuksia fyysisesti kuormittavan työn tai ammattialan tekijöille eli Keho- ja liike työssä -terveystarkastuksia tehtiin neljä kpl.

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 otettiin vuonna 2023 käyttöön lyhytpsykoterapia, jonka avulla pyritään tukemaan nopeaa hoitoon pääsyä ja antamaan laadukasta ammatillista tukea mielenterveyden haasteiden syntyvaiheessa. Vuonna 2024 lyhytpsykoterapiassa kävi 54 henkilöä ja käyntejä oli yhteensä 453. Kustannukset näistä käynneistä olivat yhteensä noin 58 000 euroa.

3.2.5. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski jonkin verran vuonna 2024. Seudullisessa vertailussa sairauspoissaoloprosentti on alhaisempi kuin keskimäärin. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Sairauspoissaolo-%

Vuosi	Koko kaupunki	Hallinto- ja talousosasto	Sivistysosasto	Tekniikka- ja ympäristösasto
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
2024	5,05	3,61	5,22	4,85

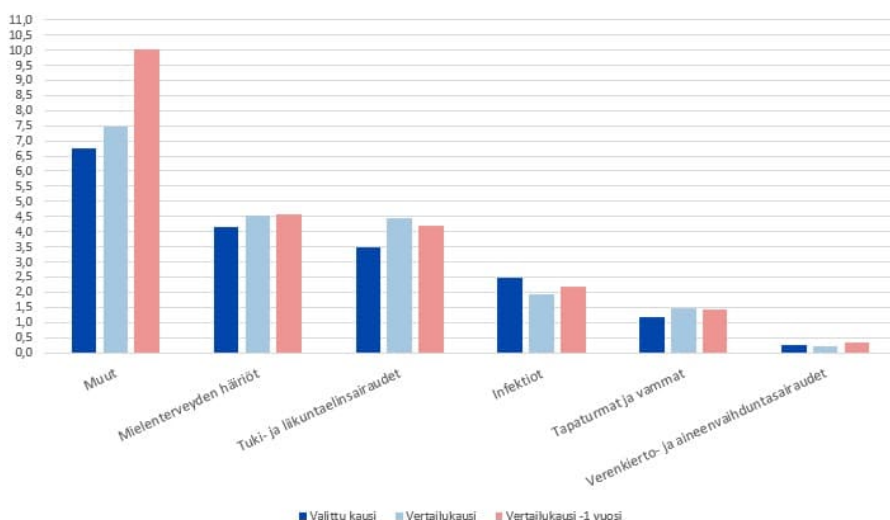
Päädiagnoosiryhmissä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat vähentyneet kolmen edellisen vuoden aikana. Mielenterveyshäiriöistä johtuvat poissaolot ovat myös laskeneet.

Muut-diagnoosiryhmän poissaolot ovat aiheuttaneet eniten poissaoloja, mutta ovat myös selvästi vähentyneet. Näihin luokitellaan sairauspoissaolot, kuten infektiaudit, 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.

Syyskaudella Suomessa oli poikkeuksellisen paha mykoplasma- ja keuhkokuume-epidemia ja sairastuneita oli myös Ylöjärven kaupungin työntekijöissä paljon. Tämä näkyy infektiopoissaolojen lievänä nousuna.

Sairauspoissaolojen syyt

Sairauspoissaolot, Pv/hlö diagnosiryhmittäin, 1/2024 - 12/2024
Pv/hlö



KT:n suosituksen mukainen sairauspoissaolojen seurantamalli:

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset /kalenteripäivät	Palkattomat /kalenteripäivät
1–7 pv	2 525	39
8–29 pv	7 720	153
30–59 pv	5 486	76
60–89 pv	2 989	220
90–179 pv	3 409	288
yli 180 pv	1 869	182
Yhteensä	23 998	958
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	17,14	

Vuonna 2023 palkallisia sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 25 197; keskimäärin 17,42 / henkilötyövuosi.

Työterveyden kustannukset per henkilö nousivat merkittävästi edellisvuodesta. Muutoin melko tasainen kustannuskehitys kääntyi syyskaudella nousuun johtuen erityisesti poikkeuksellisen pahasta valtakunnallista mykoplasma- ja keuhkokuume-epidemiasta, joka taas vaati tavanomaista enemmän lääkärikäyntejä sekä kuvantamistutkimuksia. Lisäksi kustannuskehityksen taustalla vaikuttaa myös yleinen kustannusten nousu.

Työterveyden kustannukset euroa/henkilö

2024	2023	2022	2021
643	557	547	516

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

2024	2023	2022	2021
48 %/52 %	53 %/47 %	57 %/43 %	54 %/46 %

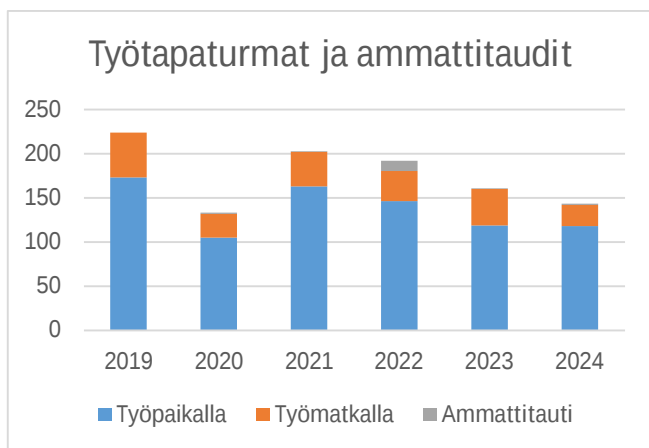
Varhaisen välittämisen mallin mukaan, työntekijän sairauspoissaolopäivien määrän ylittäessä 10 päivää vuodessa, ovat esihenkilöt velvollisia keskustelemaan työntekijän kanssa sairauspoissaolojen mahdollisista yhteyksistä työhön ja työolosuhteisiin. Tavoitteena on vähentää työperäisiä poissaoloja ja kohentaa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

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

Työtaturmat

Kaupungin henkilösidonnoisista vakuutuksista vastaava vakuutusyhtiö vaihtui 1.7.2024 alkaen vakuutusyhtiö Ifistä vakuutusyhtiö Turvaan. Muutos koski esimerkiksi työtaturmavakuutuksia, vapaaehtoista ryhmätapaturmavakuutusta ja matkavakuutuksia.

Vakuutusyhtiöiden tilastoista ilmenee vahinkotapahtumien lukumäärät kokonaisuudessaan kalenterivuositain. Lukumäärä on hieman vähentynyt edellisvuodesta. Tyypillisimmät tapaturmat ovat liukastumiset ja kompastumiset sekä sisä- että ulkotiloissa. Varhaiskasvatuksessa ja kouluissa tapahtuma liittyy usein toisen henkilön toimintaan tilanteessa (äkillinen liike).



	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Työpaikalla	173	105	163	146	119	118
Työmatkalla	51	27	39	34	41	24
Ammattitauti		1	1	12	1	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 ja henkilöstökertomusvuonna toteutettu nk. pulssikysely oli selvästi tiivistetyn versio laajasta kyselystä. Kysely toteutettiin syys-lokakuussa. Vastauksia tuli 908 ja vastausprosentti oli 62. Kyselyn toteutti Eezy Flow Oy. Laaja henkilöstökysely toteutetaan seuraavan kerran syksyllä 2025.

Tulosten mukaan Ylöjärven kaupungin henkilöstön vahvaa työmotivaatiota on pidettävä kaupungin henkilöstön vahvuutena. Myös työhyvinvointiedellytyksiä ja perehdyttämistä arvioitiin kyselyn tulosten perusteella myönteisemmin kuin vuotta aikaisemmin. Vastausten perusteella kehittämiskohteina esille nousi työhyvinvointiedellytysten parantaminen edelleen, esihenkilötyön yhdenmukaisuus sekä viestintä ja tiedonkulku.

Kyselyn perusteella työyksiköillä on mahdollisuus tarkentaa edellisen henkilöstökyselyn toimenpiteenä sovit-
tuja 1–3 kehittämistoimenpidettä. Seuraavan kerran laaja henkilöstökysely toteutetaan alkusyksystä 2025.

3.2.7. Viestintä

Keskitetyn henkilöstöviestinnän tärkein kanava, intranetsivusto Ylönetti, uudistui vuoden aikana. Uusi sivusto julkaistiin helmikuussa. Uudistus toteutettiin osana kehyskuntien yhteistä Office 365 -palveluratkai-
sua. Ylöjärvi toimi uudistushankkeen toisena pilottikuntana.

Uudistuksen tavoitteena oli aiempaa visuaalisempi, monipuolisempi ja helppokäyttöisempi sivusto sekä käyttäjien että ylläpitäjien näkökulmasta. Uudella sivustolla on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota muun muassa yhteisestä koulutustarjonnasta tiedottamiseen sekä vuorovaikutuksen mahdollistamiseen Viva-palvelun kautta. Ylönetti palvelee koko henkilöstöä ajankohtaisena uutiskanavana sekä tietopankkina sisäisiin ohjeisiin. Kaupungin johtoryhmän muistioiden julkaisusta Ylönetissä.

Keskitettyssä esihenkilöviestinnässä hyödynnettiin intranetin lisäksi esihenkilöiden omaa SharePoint-työryh-
mätilaa.

Esihenkilöfoorumi järjestettiin neljä kertaa, näistä kaksi etänä ja kaksi läsnäolotilaisuuksina.

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 työsuojelutoimi-
kuntana. Kokouksissa käsitellään työsuojelun ja työterveyden ajankohtaisia asioita. Yhteistoimintaryhmä kä-
sittelee jäsenten esille ottamia työympäristöön ja henkilöstön jaksamiseen liittyviä kehittämissuhteita
sekä muita ajankohtaisia henkilöstöön liittyviä asioita.

Yhteistoimintaryhmä kokoontui säännöllisesti vuoden 2024 aikana, yhteensä kahdeksan kertaa. Yhteisoi-
mintaryhmän jäsenenä oli 7 henkilöstön edustajaa, 5 työnantajan edustajaa ja kaupunginhallituksen edustaja.
Puheenjohtajavuoro vaihtuu vuosittain työntekijöiden ja työnantajan edustajien kesken. Vuonna 2024 pu-
heenjohtajana toimi työnantajan edustaja.

Merkittävästi henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia käsiteltiin myös suorissa edustuksellisissa yhteis-
toimintaneuvotteluissa. Näissä neuvotteluissa käsiteltiin kaupungin toimintojen ja palveluverkon muutoksia,
valtakunnallista ja alueellista työllisyysalueuudistusta sekä kehyskunnallisen tietohallinnon yhteistyön syven-
tämistä. Yhtenä neuvottelukokonaisuuden osana työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistyötä olivat
myös paikalliset sopimukset, joista koko henkilöstöä kosketti lomarahen maksuajankohdan muutos kesä-
kuulle sekä opiskelijoiden ohjauksesta maksettavia korvauksia koskevan paikallisen sopimuksen päivitys. Li-
säksi päivitettiin perhepäivähoitajien työajantasoitumisjaksoa koskenut paikallinen sopimus.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation henkilöstöä edustavien jäsenten toimikausi on 2022–2025. Työsuojelupääliikö ja työsuojeluvaltuutetut (kaksi henkilöä) muodostavat työsuojeluryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti käsittelemään työsuojeluasioita.

Työsuojelun toimintaohjelma päivitetään jokaisen työsuojelun toimintakauden alussa. Ohjelman yleinen osa toimii koko kaupunkia koskevana periaateohjelmalla. Lisäksi ohjelma sisältää lomakepohjan, joka on tarkoitettu työpaikkojen omien toimintaohjelmien laatimiseen. Tämä lomakepohja päivitetään vuosittain.

Keväällä laadittiin esihenkilöille ohjeistus tartuntatautilain 55 §:n mukaisten tuberkuloosiselvitysten tekemisestä alle kouluikäisten kanssa työskenteleville.

Työn vaarojen kartoitus ja riskinarviointi tehdään työpaikoilla sähköiseen Granite-järjestelmään. Granitessa on myös työkalut turvahavainnoista ilmoittamiseen sekä turvakierrosten tekemiseen. Erilaisia turvahavainnoja ilmoitettiin 190 kpl. Eniten havainnoja ilmoitettiin perusopetuksesta, 92 kpl.

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

4. Kunta-alan tilastotietoja

Tiedot ovat mm. KT Kuntatyöntekijäin ja tilastokeskuksen tilastoista sekä Työterveyslaitoksen Kunta10-kyseilyn raportista.

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2024–2043 noin 54 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2024–2028 eläkkeelle jää alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Prosenttiluvut kuvaavat nykyisten työntekijöiden arvioitua eläkkeelle siirtymistä. Maakunnittain tarkasteltuna eläkkeelle siirtymisessä on eroja. Pienintä eläköityminen on Uudellamaalla. 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.

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.

Kunta-alan yleisin työaikamuoto on yleistyöaika, jonka piirissä on kolmasosa henkilöstöstä.

Kunta- ja hyvinvointialan kuluista noin puolet ovat henkilöstökuluja. Työntekijäin maksamista sosiaalivakuutusmaksuista puolestaan suurin osa on eläkemaksuja.

Vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,4 päivää poissa töistä oman sairauden takia.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus on Suomen suurin kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus. Tutkimukseen osallistuvat Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Naantali, Raisio, Nokia, Valkeakoski ja Virrat. Vuonna 2024 kyselyyn vastasi 52 071 työntekijää.

Kuntien suurimpien ammattiryhmien, opettajien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön, työpaineet ovat vähentyneet kahden vuoden takaiseen verrattuna 7–9 prosenttiyksikköä. Vuonna 2024 lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajista 37 prosenttia, peruskoulun alaluokkien ja varhaiskasvatuksen opettajista 53 prosenttia, erityisopettajista 42 prosenttia ja varhaiskasvatuksen hoitajista ja koulunkäyntiavustajista 32 prosenttia koki paljon työpaineita.

Samaan aikaan myös opettajien palautuminen on kohentunut ja hyvin palautuvien osuus on noussut noin viisi prosenttiyksikköä. Vuonna 2024 opettajista 33–39 prosenttia palautui hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta.

Positiivista kehitystä kahden vuoden takaisesta on nähtävissä lisäksi johtamisen oikeudenmukaisuudessa ja työnantajan suositteluhaluudessa. Kaikista vastaajista 79 prosenttia suosittelisi omaa työnantajaansa ystävilleen. Nousua kahden vuoden takaiseen on 10 prosenttiyksikköä. Myös työnantajan vaihtoaiheet ovat vähentyneet.

Tutkimuksessa on seurattu kunta-alan työntekijöitä 2000-luvun alusta lähtien. Trendit koetun työkyvyn kehittymisestä vaihtelevat ikäryhmittäin. Yli 50-vuotiaiden työkyky on kehittynyt myönteisesti, mutta alle 40-vuotiaista työkykynsä alentuneeksi kokevien osuus kasvoi voimakkaasti noin vuodesta 2016 vuoteen 2022. Nyt alle 40-vuotiaiden työkyvyn kielteinen kehitystrendi näyttää pysähtyneen vuoden 2022 tasolle. Tämä näkyy myös kuntien palveluksessa jatkaneissa suurissa ammattiryhmissä.

Mielenterveydessä huolta herättää masennus- ja ahdistuneisuusoireilun yleisyys erityisesti nuorilla kunta-työntekijöillä: alle 30-vuotiaista vastanneista 25 prosenttia koki joko masennus- tai ahdistuneisuusoireilua tai molempia. Masennus- ja ahdistuneisuusoireilussa ei ole tapahtunut parannusta verrattuna kahden vuoden takaiseen tilanteeseen.

Kunta10-seurantatutkimuksen tuloksissa huolestuttavaa on asiakasväkivallan kasvaminen. Entistä useampi erityisesti opetus- ja kasvatusalojen työntekijä raportoi asiakasväkivaltaa tai sen uhkaa. Kasvua on havaittu vuoden 2020 koronarajoituksista lähtien. Vuonna 2024 erityisopettajista 82 prosenttia raportoi vähintään yhdestä väkivalta- tai uhkatilanteesta työssään viimeksi kuluneen vuoden aikana. Peruskoulun alaluokkien opettajista ja koulunkäyntiavustajista sekä varhaiskasvatuksen opettajista ja hoitajista vastaavasti raportoi 68 prosenttia. Nousua kahden vuoden takaiseen verrattuna on kolme prosenttiyksikköä ja 2020 koronavuoteen verrattuna jopa kymmenen prosenttiyksikköä.