

Henkilöstökertomus 2025

Yhteistoimintaryhmä 26.5.2026

Kaupunginhallitus 1.6.2026

Kaupunginvaltuusto 8.6.2026



Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
2. Henkilöstökulut	3
3. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
3.1. Henkilöstömäärä	4
3.2. Henkilöstö osastoittain	5
3.3. Henkilöstö sopimusaloittain	7
3.4. Ikärakenne	7
3.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	8
3.6. Henkilöstön kotipaikka	10
4. Osaaminen ja työhyvinvointi	11
4.1. Osaamisen kehittäminen	11
4.2. Työhyvinvointi	13
4.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu	17
5. Kunta-alan tilastotietoja	18

1. 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 soveltuvien osin Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suositus henkilöstökertomuksen laadintaan. Henkilöstökertomuksessa myös kuvataan pääpiirteissään mitä henkilöstön saralla tapahtui vuonna 2025 ja annetaan herätteitä keskusteluun teeman ympärille.

Työnantajalupauksemme mukaan "Ylöjärven kaupunki tarjoaa vakaan ja kehittymistä tukevan työympäristön, jossa onnistumme yhdessä. Arki ei ole vain välivaihe, vaan juuri siinä asuu työn suurin ylellisyys." Henkilöstökertomusvuoden lopussa kaupungin palveluksessa työskenteli 1459 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) Esihenkilötyön tukeminen, 4) Henkilöstöhallinnon roolin kehittäminen ja 5) Vetovoimaisuuden ja rekrytoinnin vahvistaminen. Kunkin ohjelmakärjen alle on tuotettu konkreettisia tavoitteita, joiden avulla ohjelmakärkien toteutumista on tuettu. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen tehtyjä investointeja kuvataan henkilöstökertomuksen luvussa kolme. Henkilöstöohjelma tullaan päivittämään joulukuussa 2025 päivitetyn kaupunkistrategian perusteella.

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.

2. Henkilöstökulut

Seuraavasta taulukosta ilmenee vuoden 2025 henkilöstökulut euroina ja vertailutiedot vuosilta 2024 ja 2023. Henkilöstökulut yhteensä (sisältää palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) kasvoivat noin 3 %.

Henkilöstökulut	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	54 885 214	57 278 003	58 821 498
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	11 108 634	11 545 915	11 916 756
Muut henkilösivukulut	2 208 319	1 541 552	1 775 807
Yhteensä	13 316 953	13 087 467	13 692 563
YHTEENSÄ	68 202 167	70 365 470	72 514 061

Kunta-alalla solmittiin liki kolmivuotinen valtakunnallinen virka- ja työehtosopimuskausi talvella 2025. Sovitulla sopimuskaudella 2025–2028 palkankorotukset ovat sopimuskauden aikana laskennallisesti 7,37 prosenttia. Lisäksi valtakunnallisesti on sovittu erillisellä virka- ja työehtosopimuksella palkkarakenteiden ja palkkausjärjestelmän kehittämisohjelmasta. Henkilöstökertomusvuonna kaikkiin virka- ja työehtosopimukseen sisältyi yleiskorotus 2,50 % tai vähintään 53 euroa. Laskennallisesti kunta-alan sopimuskorotukset nostivat palkkoja 1.6. lähtien keskimäärin 2,8 prosenttia.

Kunta-alan sopimusratkaisuun 2025–2028 sisältyi merkittävä palkkausjärjestelmän uudistaminen yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen ja varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön palkkauksen osalta. Uudistuksen rahoittaminen tapahtui paikallisten erien avulla. Lisäksi paikallisesti neuvoteltavia eriä kohdentui opetushenkilöstön, teknisen henkilöstön ja tuntipalkkaisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen. Palkkausjärjestelmä uudistukseen ja paikallisiin eriiin liittyneiden neuvottelujen toteutuksesta vastasi henkilöstöpalvelut ja neuvottelutyöhön osallistuivat pääluottamusedustajien ohella osastoilta eri vastuukokonaisuuksien esihenkilöt ja päälliköt. Neuvotteluissa saavutettiin kaikilla sopimusaloilla yksimieliset neuvottelutulokset ja ne voitiin toimeenpanna 1.6. alkaen. Neuvottelutuloksista tiedotettiin henkilöstöä ja esihenkilöitä. Lisäksi uuden palkkausjärjestelmän osalta järjestettiin koulutuksia ja infoja esihenkilöille ja henkilöstölle syksyllä 2025.

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 1 266 kalenteripäivää ja niistä muodostui työnantajalle säästöä yhteensä noin 81 100 eurolla sivukuluineen (vuonna 2024 pidettiin 996 kalenteripäivää ja säästö noin 58 100 eurolla).

Vakanssien täyttöille haettiin täyttölupa kaupungin johtoryhmältä.

3. 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.

3.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2025 lopussa kaikkien palvelussuhteiden lukumäärä oli 1 459 (2024 määrä oli 1 525). Vakinaisen henkilöstön määrä oli 1 169 (2024 määrä oli 1 158). 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	
Vakinaiset	209	958	1169	+ 1,0 %
Määräaikaiset (sis. sijaiset)	56	236	291	- 0,9 %
- joista työllistettyjä	1	0	1	
Yhteensä	265	1194	1495	- 1,0 %

Työllisyysalueuudistus tuli voimaan 1.1.2025, jolloin Tampereen kaupungille siirtyi yhdeksän vakanssia liikkeen luovutuksella. Lisäksi työllisyyden hoidon uudistus on vähentänyt merkittävästi työllistettyjen määrää kaupungin eri toiminnoissa palkkatuetun työn ehtojen tiukennuttua merkittävästi.

Kunta-alan henkilöstö on naisvaltaista. Ylöjärven kaupungin kaikista palvelussuhteessa olevista oli vuoden lopussa naisia 1194 ja miehiä 265. Naisten osuus henkilöstöstä oli noin 82 %.

Palvelussuhteet osastoittain 31.12.

Osasto	vakainainen		sijainen		muu määräaikainen		työllistetty		yhteensä	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hallinto- ja talousosasto	51	43	6	3	2	23	34	1	93	70
Sivistysosasto	858	882	162	118	149	126	1	0	1170	1126
Tekniikka- ja ympäristöosasto	249	244	4	6	9	13	0	0	262	263
Yhteensä	1158	1169	172	127	160	162	35	1	1525	1459

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

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

Henkilötyövuodet HTV2	2023	2024	2025	Muutos ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteissa	1367,05	1400,06	1366,95	- 2,36 %

Ylöjärveläisiä nuoria (v. 2008, 2009 ja 2010 syntyneitä) kesätyöntekijöitä palkattiin yhteensä 65 kaupungin eri työposteisiin 2–6 viikon pituisiin työjaksoihin. Hakemuksia kesätyötehtäviin tuli 293.

Kaupunki tuki myös nuoria työllistäviä ylöjärveläisiä yrityksiä ja yhdistyksiä. Tuen tavoitteena on kannustaa nuoria työllistymään kotikaupunkiin. Määrärahaa oli varattu yhteensä 15 000 euroa ja se riitti 50 nuoren kesätyöpaikkaan.

Ostopalveluna hankittiin työpanosta vuonna 2025 seuraavasti:

Sivistysosasto

Sivistysosasto ei käytä lakisääteisten palveluiden järjestämisessä vuokratyövoimaa. Pienessä mittakaavassa käytetään asiantuntijapalveluja työnohjauksessa sekä esihenkilöiden rekrytoinneissa. Näiden palveluiden tuottajat on seudullisesti kilpailutettu.

Tekniikka- ja ympäristösosasto

Siivouspalveluissa ostettiin henkilöstövuokrauspalveluja 12 384 eurolla (0,3 htv). Kiinteistönhoidossa Kurun, Viljakkalan, Siivikkalan ja Vuorentaustan alueiden kiinteistönhoito on hoidettu ostopalveluna.

Hallinto- ja talousosastolle

Hallinto ja talousosastolle ei hankittu työpanosta ostopalveluna. Pienessä mittakaavassa käytettiin asiantuntijapalveluita.

3.2. Henkilöstö osastoittain

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

Henkilöstö osastoittain 31.12.

Hallinto- ja talousosasto	70	4,8 %
Sivistysosasto	1126	77,2 %
Tekniikka- ja ympäristösosasto	263	18,0 %
Yhteensä	1459	100 %



Sivistysosasto

Myös vuosi 2025 oli sivistysosastolle toiminnan täyteinen. Vuoden aikana muun muassa toimeenpantiin valtuuston päättämiä varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen palveluverkkomuutoksia. Talonrakennushankkeista valmistuivat Vahannan uusi päiväkotikoti sekä Kurun uusi yhtenäiskoulu. Muista hankkeista etenivät suunnitellusti Kirsi Kunnaksen päiväkotikoti, LisäValo-hanke sekä Vuorentaustan (Tornitie) peruskorjaushanke. Vuorentaustan koulun Välimäenkujan toimipiste siirtyi vuoden lopussa kokonaisuudessaan väistötiloihin. Muutosten suunnittelut sekä Vuorentaustassa että Kurussa aiheuttivat mittavasti lisätyötä osaston työntekijöille.

Kevään kuntavaalien jälkeen sivistysosaston organisaatiota uudistettiin vaikuttamistoimielinten osalta. Uusien toimielinten työskentelyn suunnittelu ja perehdytys toimialaan vaativat panostusta toiminnan käynnistämiseen valtuustokauden aluissa.

Sivistysosaston henkilöstömäärän osalta ei tapahtunut merkittäviä muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Rekrytoinneissa suurimmat haasteet liittyvät edelleen varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointiin, vaikka tilanne parantui edellisiin vuosiin verrattuna. Erityisluokanopettajien osalta tilanne on hieman parempi kuin edellisellä vuonna. Muiden ammattiryhmien työntekijöiden virat tai toimet on pääsääntöisesti saatu täyteen tehtävään kelpoisilla hakijoilla.

Syntyvyyden väheneminen on jo jonkin verran vaikuttanut alentavasti sivistysosaston henkilöstömäärää. Selvimmin muutos näkyy luokanopettajien tarpeen vähenemisenä. Varhaiskasvatuksessa on havaittavissa trendi, jossa palvelujen piiriin tulee entistä enemmän alle kolmivuotiaita lapsia, vaikka ikäluokat ovatkin aikaisempaa pienempiä. Tämän vuoksi varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä ei ole vielä merkittävästi muuttunut. Varhaiskasvatustilain mukainen henkilöstörakenteen muutos vuoteen 2030 mennessä huomioidaan henkilöstösuunnittelussa ja uusien työntekijöiden rekrytoinneissa.

Varhaiskasvatuksessa vaateraha maksettiin myös vuonna 2025 ja talousarviokokouksessa kaupunginvaltuusto päätti vaaterahan toistaiseksi voimassa olevasta käyttöön ottamisesta paikalliseen sopimukseen perustuen. Vaaterahan suuruus on noin 125 euroa/työntekijä. Vaaterahan vaikuttavuuden arviointi tehtiin vuoden 2025 kevään aikana. Työntekijäkyselyn tulosten perusteella voidaan arvioida, että vaateraha on tuottanut myönteistä mainetta Ylöjärvelle työnantajana varhaiskasvatuksen ammattilaisten keskuudessa.

Tekniikka- ja ympäristöosasto

Tekniikka- ja ympäristöosastolla toteutettiin henkilöstökertomusvuonna useita sisäisiä kehityshakkeita. Asiakaspalveluprosessien ja laskutuksen kehittämistä jatkettiin Timmi-varausjärjestelmään liittyvän työn kautta. Maankäytön ja palveluiden suunnittelu- ja toteutusohjelma MAPSTOa kehitettiin edelleen osaston eri vastuualueiden yhteistyönä mm. nykyaikaistamalla asiakirjan visuaalista ilmettä ja luettavuutta myös muiden osastojen, päättäjien ja kuntalaisten näkökulmasta. Tonttien jaon osalta uudistettiin verkkosivujen sisältö ja prosessia kehitettiin jatkuvaan hakuun. Raitiotien hankesuunnittelu käynnistettiin vuoden 2025 aikana. Lähijunan seisakeselvitys käynnistyi sovitun aikataulun mukaisesti.

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 MAPSTO:n aikataulutuksen, seurannan ja priorisoinnin mukaisten hankkeiden valmisteluun ja toteutukseen. Yhdyskuntateknisten palveluiden kausityöntekijöistä siirrettiin kaksi henkilötyövuotta vakinaiseen henkilökuntaan. Ruoka- ja siivouspalveluissa otettiin uusi organisaatorakenne käyttöön 1.8.2025 alkaen, jolloin yksikön työntekijät keskitettiin alueittain saman esihenkilön alaisiksi. Tukipalveluselävityksen osalta keittiöitä uudistettiin palvelukeittiöiksi suunnitelman mukaisesti sekä henkilöstön työnkuvia päivitettiin uudistuvan palvelu- ja tuotantoverkon vaatimuksia vastaavaksi.

Hallinto- ja talousosasto

Hallintopalveluissa toteutettiin luottamushenkilöiden perehdytyskokonaisuus valtuustokauden vaihtuessa. Viestinnässä jatkettiin kaupungin brändityötä ja jalkautettiin sitä yhdessä osastojen ja yksiköiden kanssa. Kehityspalveluissa toteutettiin kaupunkistrategian päivitys, perustettiin kehyskuntien tietohallintoyksikkö sekä kehitettiin työllisyydenhoidon toimintamallia Valpron osalta työllisyysalueuudistuksen jatkumona. Talous- ja henkilöstöpalveluissa toteutettiin järjestelmien käyttöönottoprojekteja sekä työterveyspalvelujen palveluntuottajan vaihdos. Lisäksi henkilöstöpalvelut jatkoi työnantajamarkkinoinnin ja erityisesti rekrytointiviestinnän kehittämistä.

3.3. Henkilöstö sopimusaloittain

Seuraavasta taulukosta ilmenee vakinainen henkilöstö sopimusaloittain jaoteltuna.

Sopimusala	2023	2024	2025
KVTES	524	554	554
OVTES	478	488	518
TS	73	76	71
TTES	37	40	36

3.4. 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.

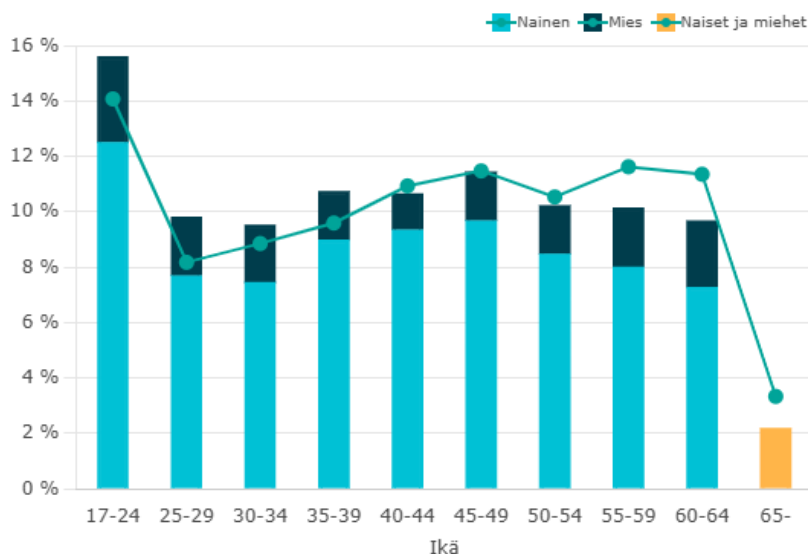
KT:n suosituksen mukainen ikärakenteen seurantamalli:

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus 2023	%-osuus 2024	%-osuus 2025
alle 30	174	12,9	13,1	11,9
30–34	148	9,3	10,2	10,1
35–39	178	13,6	13,5	12,2
40–44	179	12,6	11,7	12,3
45–49	202	14,7	14,1	13,8
50–54	188	10,9	11,9	12,9
55–59	190	14,3	13,3	13,0
60–	200	11,6	12,1	13,7

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2025 lopussa 42,7 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 2025



3.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

N=1169	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%*	2025	2024
Alkaneet palvelussuhteet	92	7,87		11,13 %
Päättäneet palvelussuhteet	56	4,79		6,38 %

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

Lisäksi sisäisiä siirtoja, jolloin vakituinen työntekijä siirtyi tekemään samoja tehtäviä toiseen yksikköön, oli 17 kappaletta.

Vakinaisten palvelussuhteiden päättyminen vuonna 2025

	Lukumäärä yhteensä	joista eläkkeelle
Hallinto- ja talousosasto	*	*
Sivistysosasto	44	15
Tekniikka- ja ympäristösosasto	11	5
Yhteensä	56	21

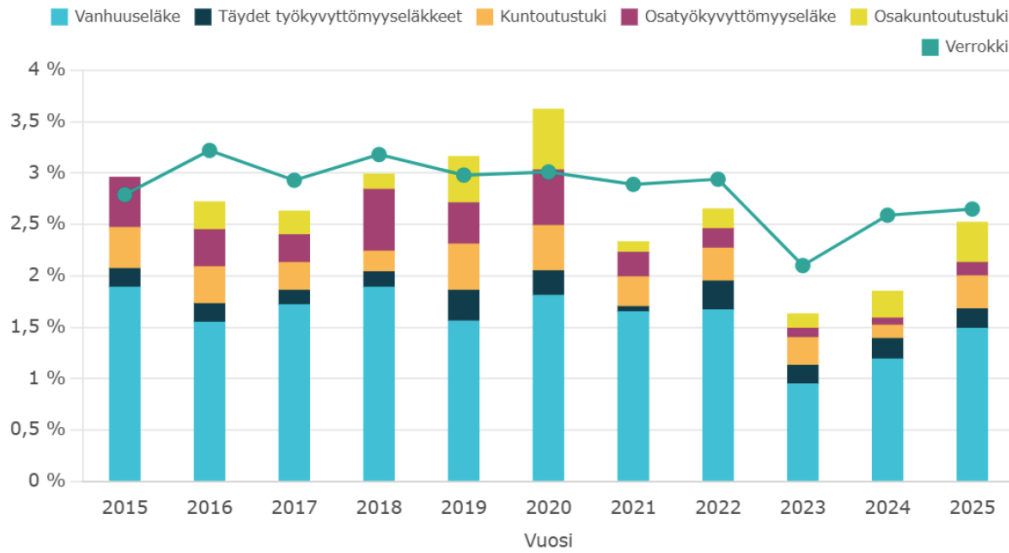
*alle 5 henkilön ryhmiä ei raportoida

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

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden lopussa oli 16 työntekijää.

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

Eläkkeiden alkavuus



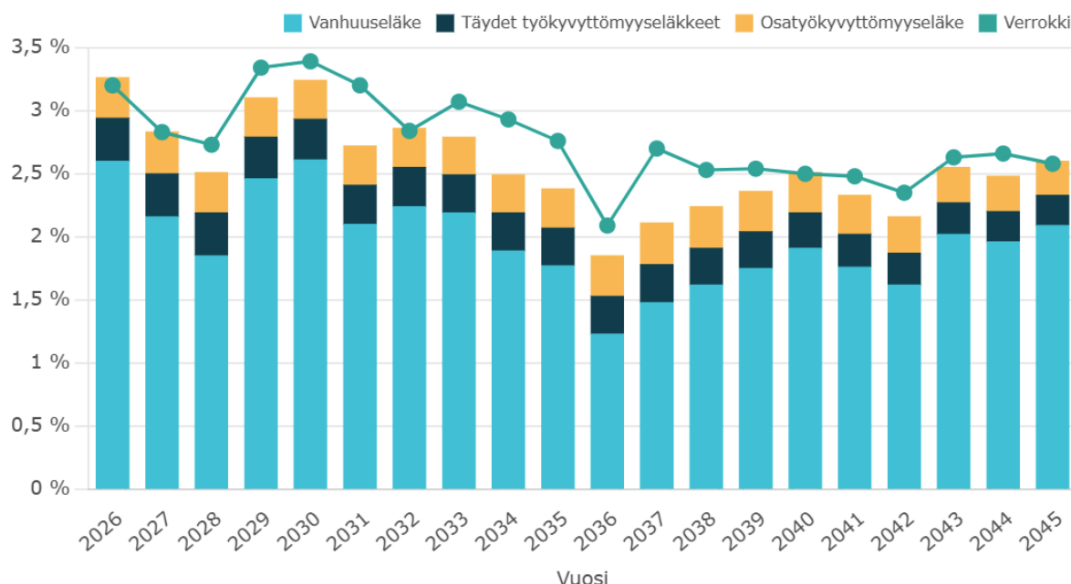
Eläkkeelle (ko. vuonna) siirtyneiden lukumäärä eläkelajeittain:

	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	Täydet työkyvyttömyyseläk- keet (sis. täydet kuntoutus- tuet)	Osatyökyvyttömyyys- eläkkeet (sis. osakun- toutustuet)
2023	41	24	11	6
2024	28	18	5	5
2025	39	23	8	8

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,0 vuotta (vuonna 2024 keski-ikä oli 64,7).

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 puheeksi ottaminen ja 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 54 kpl, 46 eri henkilölle (edellisenä vuonna 76 kpl). Neuvotteluja edeltävästi asiakkaat ohjattiin keskustelemaan oman esihenkilön kanssa tilanteesta. Esihenkilöitä ohjattiin varhaiseen puheeksi ottoon.

3.6. Henkilöstön kotipaikka

Työmatkaliikenne Ylöjärvelle on helppoa. Tämä näkyy myös henkilöstön kotipaikkaa koskevasta tilastosta. Vuoden lopussa vakinaisesta henkilöstöstä asui Ylöjärvellä noin 55 %.

Paikkakunta	2023	2024	2025
Ylöjärvi	51,4 %	52,9 %	55,0 %
Tampere	27,1 %	27,8 %	30,7 %
Hämeenkyrö	2,0 %	6,4 %	3,2 %
Nokia	6,5 %	7,1 %	8,1 %
Pirkkala	2,3 %	2,1 %	3,0 %
Muu	10,7 %	3,7 %	6,0 %

4. Osaaminen ja työhyvinvointi

4.1. 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 93,4 % 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 esimerkiksi valmiuksia monimuotoisten työyhteisöjen johtamiseen sekä työkyvyn ennakoiwaan tukemiseen. Esihenkilötyöhön panostetaan kouluttamalla uudet esihenkilöt FCG:n järjestämässä Esihenkilöakatemiassa, joka jatkuu tämän hetkellä koulutusryhmällä kevääseen 2026. Joulukuussa esihenkilöille oli luento, joka käsitteli psykologista turvallisuutta ja palautekulttuuria. Lisäksi esihenkilöt osallistuivat vuoden aikana aktiivisesti Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n järjestämiin uutta tasopalkkamallia koskeviin koulutuksiin sekä virka- ja työehtosopimuskysymyksiin liittyviin koulutuksiin.

Koko henkilöstön käytössä on laaja valikoima Edushousen koulutuksia. Edushousen koulutustarjontaa hyödynnäneiden aktiivisten käyttäjien määrä on kahden viime vuoden aikana yli kolminkertaistunut. Henkilöstö on osallistunut erikseen suunniteltujen yhteisten koulutuksien lisäksi ammatillisen osaamisen kehittämistä tukeviin ajankohtaisiin koulutuksiin, jotka tukevat hallinto- ja palvelutoiminnan kehittämistä, toimintatapojen uudistamista ja lainsäädäntömuutosten täytäntöönpanoa.

Oppisopimuskoulutuksella koulutettiin muun muassa kasvatusta ja ohjausalan ammattitutkintoa (koulunkäynnin sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaus), puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan, tieto- ja kirjastoalan sekä lähiesihenkilötyön ammattitutkintoja. Varhaiskasvatuksessa toteutettiin oppisopimuksella LATVA-täydennyskoulutusta, joka lisää osaamista lapsen tuen tarpeeseen vastaamisessa, sekä PEITTO eli Pedagogisen toimintakulttuurin toteuttaminen varhaiskasvatuksessa -täydennyskoulutusta. Ruoka- ja siivouspalveluissa aloitti ryhmä Palvelukeittöön toiminnot -oppisopimuskoulutuksen, jonka tavoitteena on monipalveluosaaajien osaamisen ja ammattitaidon vahvistaminen.

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

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

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 kasvatustalon henkilöstön osaamisen kehittämispalvelu. Ylöjärven kaupungin rahoitusosuus Osakkeen kustannuksista perustuu oppilasmäärään. Osuusmaksu vuonna 2025 oli

37 892 euroa, jolla Ylöjärvi sai 304 koulutuspäivää. Toteutuma vastaa kutakuinkin Ylöjärven laskennallista käyttöosuutta Osakkeen koulutustarjonnasta.

Vuoteen 2025 asti Osake hankki kaupunkiseudun kuntien käyttöön merkittäviä hankerahoituksia. Valtion vähennettyä rahoitusta hankerahoituksen osuus toiminnassa on kuitenkin vähentynyt merkittävästi. Tämä on edelleen epäsuorasti vähentänyt Osakkeen koulutustarjontaa. Ajankohtaisia sivistystoimialueen koulutuksia järjestävät myös Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus, Lupa- ja hallintovirasto (ent. Aluehallintovirastot) sekä Kuntaliitto. Tarjolla oleviin maksuttomiin koulutuksiin osallistutaan aktiivisesti.

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 esihenkilökoulutuksiin.

Hallinto- ja talousosaston henkilöstön osalta koulutukset kohdentuvat ammatillisen osaamisen vahvistamiseen esimerkiksi järjestelmä uudistusten yhteydessä sekä mm. lainsäädännön muutosten tuomiin muutoksiin. Osaston koulutuskustannuksissa on mukana myös keskitetysti Esihenkilöakatemia ja Eduhouse-koulutusten kustannukset ja ne olivat vuonna 2025 yhteensä 8 600 euroa.

Koulutuskustannukset 2023–2025

Osasto	2023	2024	2025
Hallinto- ja talousosasto	66 733	34 053	25 396
Sivistysosasto *)	92 873	70 333	61 995
Tekniikka- ja ympäristöosasto	41 013	43 544	19 670
Yht.	200 619	147 930	107 060

*) Taulukkoon on sisällytetty sivistysosaston kustannuksiin Osakkeen osuusmaksu

Koulutukseen käytettiin henkilöstökertomusvuonna yhteensä 107 060 euroa, keskimäärin noin 73 euroa/henkilö. Vuonna 2024 kustannus oli noin 97 euroa ja vuonna 2023 noin 137 euroa/henkilö. Etäkoulutusten määrä on pysyväisluonteisesti kasvanut esimerkiksi Eduhouse-alustan myötä, minkä lisäksi pääosa KT:n koulutustarjonnasta on maksutonta jäsenyhteisöjen esihenkilöille. Tämä on osaltaan laskenut koulutuskustannuksia.

Vuonna 2025 työnantajalla on viimeisen kerran 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 2025 koulutuskorvauksen arvio on 31 424 euroa, joka vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta (vuonna 2024 korvaus oli 32 500 euroa).

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 1 607 (1 715 vuonna 2024), joka muodostui seuraavasti:

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden määrä	Korvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät
1 pv	147	147
2 pv	118	236
3 pv ja yli	408	1 224
Yhteensä	673	1 607

4.2. 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.

4.2.1. 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 2025 etua käytti 1296 työntekijää, yhteensä 214 000 eurolla. 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. Merkkipaalun palvelusvuosien määrässä saavutti 18 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.

Henkilöstökertomusvuonna työnantaja tarjosi koko henkilöstölle joululounaan kiitoksena hyvästä työstä. Työhyvinvointia ylläpitävään yhteiseen toimintaan varattiin 50 euroa/henkilö ja sen avulla järjestettiin erilaisia aktiviteetteja, kuten työyksiköiden tyhy-päiviä. Tyhy-rahaa käytettiin yhteensä yli 48 000 euroa.

4.2.2. 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. Terveystarkastukseen vastasi yhteensä 48 henkilöä.

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

Syyskuussa järjestettiin Täyttä elämää eläkkeellä! -muutos- ja hyvinvointivalmennus halukkaille. Valmennukseen oli mahdollista osallistua, jos oli eläköitymässä noin vuoden sisällä. Valmennukseen osallistui 8 henkilöä.

4.2.3. Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyspalveluista vastasi Suomen Terveystalo Oy henkilöstökertomus vuoden loppuun saakka. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa vahvistetaan työterveyshuollon yhteistyö keskeiset tavoitteet, jotka liittyvät terveyttä, työ- ja toimintakykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan sekä työterveyspainotteinen sairaanhoitotoiminta ja palvelulaajuus.

Työterveyshuolto osallistuu kutsuttaessa kaupungin kokouksiin, neuvotteluihin ja palaveriin. Työterveyshuollon edustaja on mukana myös kaupungin sisäilmatyöryhmässä sekä osallistuu kaksi kertaa vuodessa johdoryhmän kokoukseen.

Työterveyshuolto teki perustyöpaikkaselvityksiä 10 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 12 kertaa.

Työterveyslääkärin tekemiä terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 56, joista lakisääteisiä terveystarkastuksia oli 2. Virkamieslain perusteella tehtäviä terveystarkastuksia tehtiin 28 kpl. Työkuntoisuustarkastuksia/vajaa-työkuntoisten työkykytarkastuksia oli 35. Lisäksi tehtiin työkyvyn seurantakäyntejä 407 kpl. Työterveyshoitajan tekemiä terveystarkastuksia oli 88, joista lakisääteisiä alku- ja määräaikaistarkastuksia 13, ikäryhmätarkastuksia 62 ja työkykytarkastuksia 9. Lisäksi tehtiin työkyvyn seurantakäyntejä 22 kpl. Vuonna 2025 lyhyt-psykoterapiakäyntejä oli yhteensä 551. Kustannukset näistä käynneistä olivat yhteensä noin 77 000 euroa.

Henkilöstökertomusvuonna tehtiin päätös työterveyshuollon palveluntuottajan vaihdoksesta hankintamennettelyn jälkeen, minkä seurauksena syksyllä käynnistyi työterveyshuollon palveluntuottajan vaihdoksen käyttöönottoprojekti. Osana tätä muutosta arvioitiin työterveyshuoltoyhteistyön prosesseja sekä valmistauduttiin kehittämään työkykyjohtamista myös järjestelmä uudistusten näkökulmasta.

4.2.4. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Sairauspoissaolosten kokonaismäärä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2025 oli yhteensä 22 198. Lasku selittyy valtakunnan yleisen infektio-tilanteen tasaantumisen sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja mielenterveyden poissaolosten määrän vähenemisellä. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolosten osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

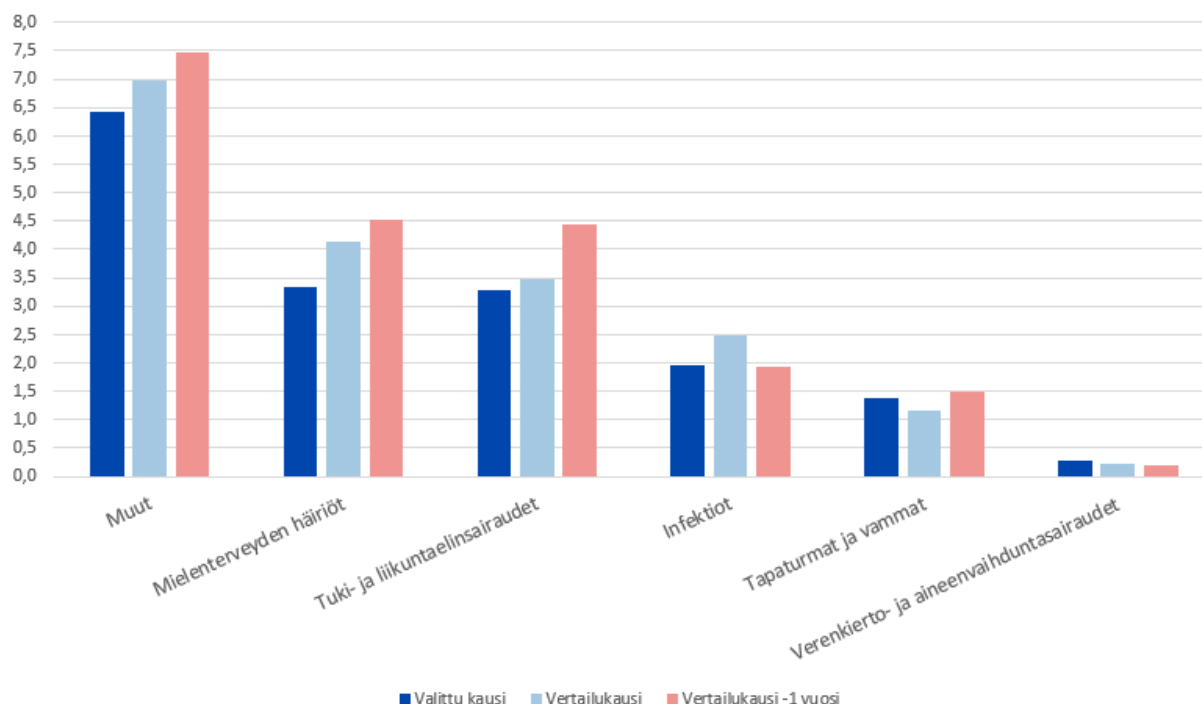
Sairauspoissaolo-%

Vuosi	Koko kaupunki	Hallinto- ja talousosasto	Sivistysosasto	Tekniikka- ja ympäristösosasto
2023	5,45	4,18	5,44	5,70
2024	5,05	3,61	5,22	4,85
2025	4,67	2,27	4,87	5,27

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

Muut-diagnoosiryhmän poissaolot ovat aiheuttaneet eniten poissaoloja, mutta ovat myös selvästi 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.

Sairauspoissaolot, Pv/hlö diagnoosiryhmittäin, 1/2025 - 12/2025
Pv/hlö



KT:n suosituksen mukainen sairauspoissaolojen seurantamalli

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset /kalenteripäivät	Palkattomat /kalenteripäivät
1–7 pv	2 313	5
8–29 pv	7 327	2
30–59 pv	5 109	19
60–89 pv	2 627	9
90–179 pv	2 905	1
yli 180 pv	1 917	390
Yhteensä	22 198	426
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	16,24	

Vuonna 2024 palkallisia sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 23 998; keskimäärin 17,14/henkilötyövuosi.

Työterveyden kustannukset per henkilö nousivat edellisvuodesta. Kustannusten nousu oli maltillista ottaen huomioon kustannuskehityksen taustalla vaikuttavan yleisen kustannusten nousun.

Työterveyden kustannukset euroa/henkilö

2023	2024	2025
557	643	697

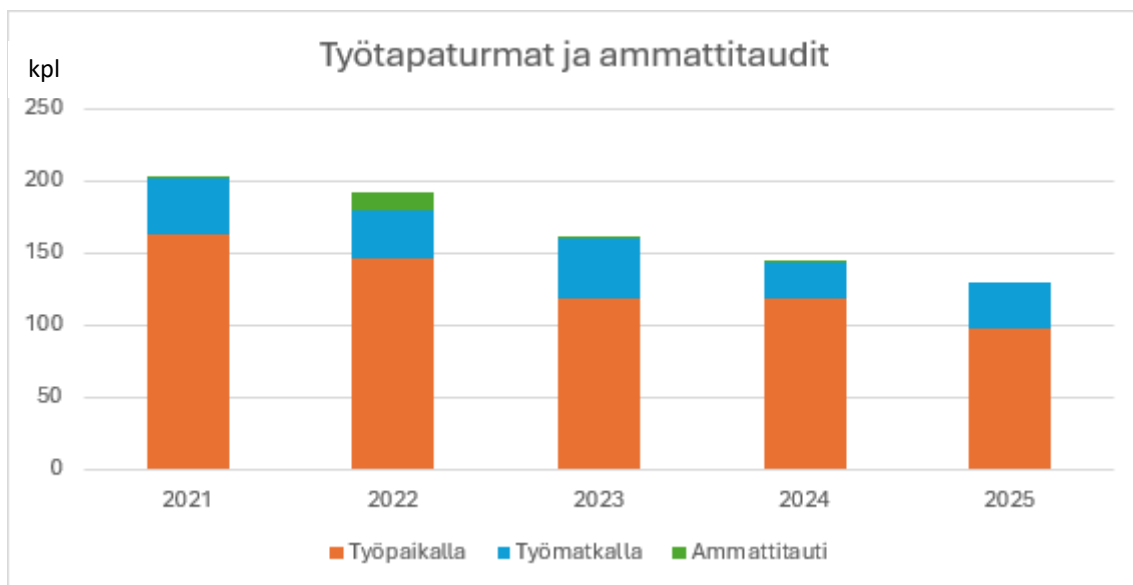
Työterveyden kustannusten jakauma (KL1=ehkäisevä terveydenhuolto, KL2=sairaanhoito)

2023	2024	2025
53 % / 47 %	48 % / 52 %	49,5 % / 50,5 %

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

Kaupungin henkilösidonnaisista vakuutuksista, kuten työtapaturmavakuutuksesta, vastaa vakuutusyhtiö Turva. Vakuutusyhtiöiden tilastoista ilmenee vahinkotapahtumien lukumäärät kokonaisuudessaan kalenterivuosittain. Vahinkojen 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 (esim. äkillinen liike).



	2023	2024	2025
Työpaikalla	119	118	97
Työmatkalla	41	25	32
Ammattitauti	*	*	*
Yhteensä	161	144	129

*alle 5 henkilön ryhmiä ei raportoida

4.2.5. 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. Syys-lokuussa toteutettiin koko kaupungin henkilöstöä koskeva laaja henkilöstökysely, joka on toteutettu edellisen kerran syksyllä 2023. Vuonna 2024 kysely toteutettiin tiivistettynä ns. pulssikyselynä, jollainen toteutetaan seuraavan kerran myös syksyllä 2026. Kyselyt toteuttaa Eezy Flow Oy.

Henkilöstökyselyyn saatiin 1047 vastausta, jolloin vastausprosentiksi muodostui 74 %. Vastausprosentti nousi edellisestä laajasta kyselystä +6 %.

Tulosten mukaan henkilöstö pitää työtään erittäin hyödyllisenä ja mielenkiintoisena. Työssä tarvittavat tiedot ovat hyvin saatavilla, työt on organisoitu hyvin ja työhön kohdistuvat odotukset ovat selkeitä. Kehityskeskustelut koetaan suurimman osan mielestä hyödyllisinä ja henkilöstön monimuotoisuus nähdään myönteisesti. Vastaavasti vastausten perusteella kehittämiskohteina esille nousi henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen ja viestintä.

Kyselyn tulosten perusteella työyksiköt tuottavat 2–3 kehittämistoimenpidettä, joista yhden tulee olla työyksikkörajat ylittävään yhteistyöhön ja tiedonkulun kehittämiseen liittyvä toimenpide. Toimenpidesuunnittelussa hyödynnetään kyselyn toteuttajan Cixtranet-raportointijärjestelmää.

4.2.6. Viestintä

Edellisvuonna uudistettu Ylönetti-intranetsivusto toimi tärkeimpänä keskitetyn henkilöstöviestinnän välineenä. Ylönetti palveli sisäisenä uutisvälineenä, tietopankkina, ilmoittautumisväylänä henkilöstökoulutuksiin sekä Viva-sovelluksen myötä myös vuorovaikutuskanavana. Kaupungin johtoryhmän muistiot julkaistiin Ylönetissä.

Keskitetyssä esihenkilöviestinnässä hyödynnettiin intranetin lisäksi esihenkilöiden omaa SharePoint-työryhmätilaa. Esihenkilöfoorumi järjestettiin kolme kertaa, näistä kaksi läsnäolotilaisuuksina ja yksi etänä.

Kaupungin kriisiviestintäohje päivitettiin. Häiriö- ja kriisiviestintäohje on tarkoitettu koko henkilökunnalle mutta etenkin esihenkilöille.

Kuntarekry-ohjelman työnantajasivun sisältöä laajennettiin uratarinoilla. Työnantaja- ja rekrytointiviestinnän pitkäjänteisen kehittämisen tueksi laadittiin konsepti, joka perustuu kaupungin brändiin ja uuteen strategiaan.

4.3. 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 2025 aikana, yhteensä seitsemän kertaa. Yhteistoimintaryhmän jäseninä oli 7 henkilöstön edustajaa, 5 työnantajan edustajaa ja kaupunginhallituksen edustaja.

Puheenjohtajavuoro vaihtuu vuosittain työntekijöiden ja työnantajan edustajien kesken. Vuonna 2025 puheenjohtajana toimi työntekijöiden edustaja.

Merkittävästi henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia käsiteltiin myös suorissa edustuksellisissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Näissä neuvotteluissa käsiteltiin henkilöstökertomusvuonna kehyskunnallisen tietohallinnon yhteistyön syventämistä ja Valpron toimintamallin kehittamisestä. Yhtenä neuvottelukokonaisuuden kaupungin toimintojen muutoksia osana työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistyötä olivat myös paikalliset sopimukset. Paikalliset sopimukset laadittiin KVTES:n ja OVTES osio G tasopalkkajärjestelmän lisätasoista ja tasolisistä, kertapalkkiosta toimielimen kokoukseen osallistumisesta ja koulunkäynninohjaajien työajantasoittumisjaksosta.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation henkilöstöä edustavien jäsenten toimikausi on 2022–2025. Työsuojelupäällikkö 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 periaateohjelmana. Lisäksi ohjelma sisältää lomakepohjan, joka on tarkoitettu työpaikkojen omien toimintaohjelmien laatimiseen. Tämä lomakepohja päivitetään vuosittain.

Työn vaarojen kartoitus ja riskinarviointi tehdään työpaikoilla sähköiseen Granite-järjestelmään. Granitessa on myös työkalut turvahavainnoista ilmoittamiseen sekä turvakierrosten tekemiseen. Erilaisia turvahavainnoja ilmoitettiin 160 kpl. Eniten havainnoja ilmoitettiin perusopetuksesta, 117 kpl.

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

5. Kunta-alan tilastotietoja

Tiedot ovat mm. KT Kuntatyönantajien ja tilastokeskuksen tilastoista sekä Työterveyslaitoksen Kunta10-kyselyn raportista.

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2025–2044 noin 53 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2025–2029 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 46 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 noin puolet henkilöstöstä.

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

Vuonna 2024 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,3 päivää poissa töistä oman sairauden vuoksi. Nuorten poissaolot ovat selvästi yleisempiä kuin heitä vanhemmissa ikäryhmissä. Joka viides kuntatyöntekijä ei ole ollut päivääkään sairauslomalla vuonna 2024, johto- ja asiantuntijatehtäviä tekevistä yli kolmannes.

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. Seuraava Kunta10-seurantatutkimus tehdään vuonna 2026.