

Henkilöstökertomus 2019

KH 25.5.2020

YTK 27.5.2020

KV 8.6.2020



Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	1
Esipuhe	2
Johdanto.....	3
Henkilöstöohjelma	4
1. Henkilöstökulut	5
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.1. Henkilöstömäärä.....	5
2.2. Henkilöstö osastoittain	7
2.3. Henkilöstön sukupuolijakauma	8
2.4. Henkilöstön ikärakenne	9
2.5. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	9
2.6. Vakainainen henkilöstö sopimusaloittain	11
2.7. Yleisimmät ammattinimikkeet	12
2.8. Henkilöstön kotipaikka	12
2.9. Työllisyys ja turvallisuus.....	12
3. Osaaminen ja työhyvinvointi.....	13
3.1. Osaamisen kehittäminen.....	13
3.2. Henkilöstön työhyvinvointi.....	14
3.2.1. Sairauspoissaolot.....	15
3.2.3. Henkilöstön hyvinvointisuunnitelman toteutuminen vuonna 2019	16
3.2.4. Ikäohjelma	18
3.2.5. Kuntoutus	18
3.3. Työtyytyväisyys.....	18
3.4. Yhteistoiminta ja työsuojelu	18
4. Kunta-alan tilastotietoja	19

Esipuhe

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

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

Henkilöstön keski-ikä oli 44,9 vuotta vuonna 2019. Sairaspoissaoloissa tapahtui kasvua; vuonna 2019 sairauspoissaoloprosentti oli 5,2 % ja vuonna 2018 4,72, (päivinä tarkoittavat 35909 ja vuonna 2018 27480 päivää). Tämä kasvu johtui pitkälti mielenterveysongelmien lisääntymisestä, joka on valtakunnallinen haaste. Pitkään sairauspoissaoloilla olleille ja työkykynsä menettäneille luotiin Ylöjärven kaupungille uudelleensijoitusmalli, jonka myötä työntekijät saadaan joko suoraan tai koulutuksen kautta toisiin tehtäviin kaupungin sisällä. Tämä tarkoittaa säästöä kaupungin ennenaikaisissa eläkemaksuissa ja henkilöille työuran jatkoa.

Ylöjärven kaupungissa on ollut rekrytointihaasteita, joka on tarkoittanut tarvetta nostaa varsinkin alimpia tehtäväkohtaisia palkkoja. Suurimmat haasteet olivat perusturvan puolella, jossa toteutettiin normaalien järjestelyvaraerien lisäksi hoitohenkilökunnan palkkatarkastelu 1.11.2019. Tämä aiheutti kustannuksia, joiden vaikutus tulee olemaan vuositasolla jatkossa noin 150000 euroa. Samalla toteutettiin palkkarakennemuutostusta. Rekrytointivaikeuksien takia on pitänyt myös käyttää ostopalvelua.

Uusi henkilöstöohjelma antaa suuntaviivat henkilöstötyön kehittämiseksi. Sitä varten on myös luotu toimeenpanosuunnitelma, jonka aikataulun mukaan edetään. Kuntasektorin haasteet asettavat paineita esimiestyölle ja yhtenäisille toimintatavoille. Eteenpäin päästään vain yhteisillä toimintatavoilla ja aktiivisella kehittämistyöllä sekä hyvällä johtamisella.

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on Ylöjärven kaupungin tärkein voimavara. Kiitän luottamushenkilöitä ja koko henkilöstöä vuodesta 2019!

Minna Kekkarainen
Ylöjärven kaupungin henkilöstöpäällikkö

Johdanto

Henkilöstökertomus tukee strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. 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, Kuntien eläkevakuutuksesta ja työterveyshuollosta.

Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja tärkeä johdon työväline. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstökertomuksen valmistelussa on huomioitu soveltuvin osin KT Kuntatyönantajien suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen.

Henkilöstökertomuksen tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan.

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

Henkilöstökertomuksen alussa on yhteenveto Ylöjärven henkilöstöohjelmasta.

Henkilöstöohjelma

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

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

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

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

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

1. Henkilöstökulut

Seuraavasta taulukosta ilmenee vuoden 2019 henkilöstökulut ja vertailutiedot vuosilta 2018 ja 2017. Henkilöstökulut kasvoivat 3,4 prosentilla.

Henkilöstökulut	2019	2018	2017
Palkat ja palkkiot	68 509 869	65 798 654	65 029 711
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	14 725 713	14 148 822	13 979 275
Muut henkilösivukulut	2 162 852	2 662 905	3 151 109
yht.	16 888 565	16 811 727	17 130 384
YHTEENSÄ	85 398 434	82 610 381	82 160 095

Vakanssien täyttöille haettiin täyttölupa kaupungin johtoryhmältä.

Rekrytointihaasteiden takia on ollut tarvetta nostaa varsinkin alimpia tehtäväkohtaisia palkkoja. Suurimmat haasteet ovat olleet perusturvan puolella, jossa toteutettiin normaalien järjestelyvaraerien lisäksi hoitohenkilökunnan palkkatarkastelu 1.11.2019. Tämä aiheutti kustannuksia, joiden vaikutus tulee olemaan vuositasolla jatkossa noin 150 000 euroa. Samalla toteutettiin palkkarakenneuudistusta.

Henkilöstömenojen säästämiseksi rakennettua palkkavapaa-järjestelmää jatkettiin. Palkkavapaa-käytännön 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 3484 kalenteripäivää, yhteensä noin 266 600 eurolla sivukuluineen (vuonna 2018 pidettiin 5151 kalenteripäivää noin 371 000 eurolla).

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

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

2.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2019 lopussa kaikkien palvelussuhteiden määrä oli 2046 (2018 määrä oli 1 985). Vakinaisen henkilöstön määrä oli 1635 (2018 määrä oli 1 579). Edelliseen vuoteen verrattuna vakinainen henkilöstö kasvoi 56 työntekijällä. Suurin osa määräaikaisista on sijaisia tai avoimen viran tai toimen hoitajia. Työllistetyt ovat tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määräajaksi otettuja työttömiä työnhakijoita.

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed.vuodesta
Vakinaiset	247	1388	1635	+ 3,5%
Määräaikaiset (sis.sijaiset) - joista työllistettyjä	73	338 3	411 3	+ 1,23%
Yhteensä	320	1726	2046	+ 3,1%

Palvelussuhteet osastoittain 31.12.

Osasto	vakainainen	sijainen	muu määräai- kainen	työllistetty, harjoittelija	yhteensä
Hallinto- ja talousosasto	52	33	9	3	97
Perusturvaosasto	479	104	20	2	605
Sivistysosasto	838	114	95	1	1048
Tekniikka- ja ympäristö- osasto	266	20	7	3	296
Yhteensä	1635	271	131	9	2046

Vuonna 2019 sote-henkilöstön ajoittaiset rekrytointivaikeudet näkyivät arjessa. Rekrytointihaasteet näkyivät useassa yksikössä ja useassa ammattiryhmässä. Erytystä pulaa oli hoito- ja hoivapalveluissa vuosiloma-aikana. Rekrytointia helpottamiseksi hoitohenkilöstön pienimpiä palkkoja tarkistettiin 1.11.2019. Hoitohenkilökunnan äkillisten poissaolojen sijaistamiseksi perustettiin varahenkilöstö, joka aloitti toimintansa lokakuussa.

Tekniikka- ja ympäristöosastolla maankäyttö- ja ympäristöpalvelut -vastuualue järjesteltiin uudelleen kahdeksi erilliseksi vastuualueeksi. Muutoksen tarkoituksena on parantaa vastuualueen johtamisjärjestelmää, tiedonkulkua organisaatiossa ja henkilöstön välistä yhteistyötä. Uudet vastuualueet ovat kaavoitus- ja maankäyttöpalvelut (johtajana kaavoituspäällikkö) sekä lupa- ja valvontapalvelut (johtajana johtava rakennustarkastaja). Uudistuksessa vastuualueiden nimet sekä tiettyjen virkojen virkanimikkeet muutettiin. Osana uudistusta kunnallistekninen suunnittelu siirrettiin yhdyskuntateknisten palveluiden vastuualueelle.

Hallinto- ja talousosaston kehityspalveluissa aloitti toukokuussa kokoaikainen hyvinvointikoordinaattori. Hyvinvointikoordinaattorin tehtävänä on hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen poikkiallinen koordinointi.

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

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

Henkilötövuodet HTV2	2018	2019	Muutos ed. vuodesta
Henkilötövuodet palvelussuhteessa	1827,78	1849,55	+ 1,19 %

Nuoria (v. 2001, 2002 ja 2003 syntyneitä) kesätyöntekijöitä palkattiin 73 henkilöä 2–5 viikon pituisiin työjaksoihin kaupungin eri työpisteisiin. Valituille nuorille järjestettiin yhteinen infotilaisuus kaupungintalolla toukokuussa ja nuorten perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen kiinnitettiin erityistä huomiota.

Ostopalveluna hankittiin työpanosta seuraavasti

Perusturvaosasto:

Avosairaanhoidon hankittiin ostopalveluna viikonloppujen ja arkipyhien kiirevastaanoton lääkärihenkilöstöä. Lääkäripäivystystä hankittiin perjantaisin klo 15-20 sekä lauantaisin ja sunnuntaisin klo 10-18. Vuonna 2019 lääkäripäivystystä hankittiin 129 700 eurolla (noin 1,3 htv).

Suun terveydenhuollossa oikomisostoja hammaslääkäreiltä ostettiin 186 000 eurolla ja suukirurgiaa 30 000 eurolla.

Hoito- ja kuntoutumispalveluiden vastuualueella kotihoidossa vuonna 2019 ostopalvelua hankittiin 222 700 eurolla (noin 6,4 htv). Ostopalvelulla järjestettiin sijaisia vakituisen henkilökunnan äkillisiin ja myös muihin poissaoloihin. Ostopalvelujen määrä on lisääntynyt, koska sijaisten saatavuus on heikentynyt verrattuna edelliseen vuoteen.

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

Tekniikka- ja ympäristöosasto:

Siivouspalveluissa käytettiin työvoiman vuokrausta henkilöstövuokrausyrityksiltä siivoushenkilöstön sijaisuuksiin 31 500 eurolla (noin 1 htv).

Ruokapalvelussa käytettiin työvoiman vuokrausta ruokapalvelun henkilöstön sijaisuuksiin noin 227 800 eurolla (noin 7,2 htv).

Siivikkalan ja Vuorentaustan alueilla ulkoiset toimijat ovat suorittaneet toimitilojen ylläpitämien kiinteistöjen kiinteistöhoitotehtäviä 1.12.2010 alkaen. Toimitilojen hallinnoimien kiinteistöjen kiinteistöhoito on mitoitettu ja mitoitukset on päivitetty aina kohteiden laajennustöiden ja saneerausten yhteydessä.

Hallinto- ja talousosasto:

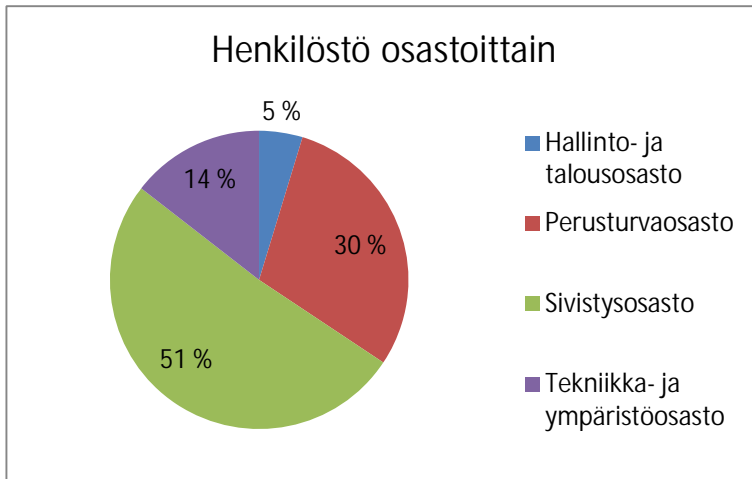
Henkilöstöhallinto käytti vuokratyövoimaa resurssivajeeseen palkanlaskentatehtävissä noin 28 000 eurolla (noin 0,5 htv).

2.2. Henkilöstö osastoittain

Sivistysosasto on henkilöstömäärältään suurin osasto. Sen palveluksessa oli reilu puolet eli 51,2 % koko henkilöstöstä.

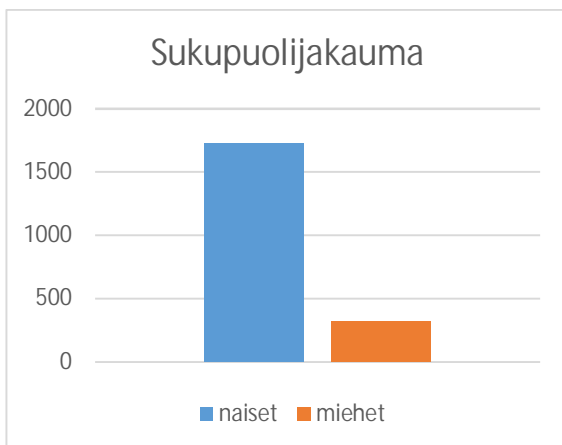
Henkilöstö osastoittain 31.12.

Hallinto- ja talousosasto	97	4,7 %
Perusturvaosasto	605	29,6 %
Sivistysosasto	1048	51,2 %
Tekniikka- ja ympäristöosasto	296	14,5 %
Yhteensä	2046	100 %



2.3. Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunta-alan henkilöstö on tunnetusti naisvaltaista. Ylöjärven kaupungin henkilöstöstä oli vuoden lopussa naisia 1726 ja miehiä 320. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 84,4 %.



Sukupuolijakauma osastoittain

Osasto	Naiset 2019	Miehet 2019	Naiset 2018	Miehet 2018
Hallinto- ja talousosasto	63	34	58	35
Perusturvaosasto	551	54	533	46
Sivistysosasto	908	140	880	129
Tekniikka- ja ympäristösosasto	204	92	208	96
Yhteensä	1726	320	1679	306

2.4. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätiedot ovat keskeisiä henkilöstösuunnittelussa. Tietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarpeita. Tiedot tukevat myös ikäjohtamista. Suurin ikäryhmä oli 50-59 -vuotiaat.

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 44,9 vuotta. Luku oli sama kuin vuosi aiemmin.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	234	11,4 %
30-39	458	22,4 %
40-49	544	26,6 %
50-59	579	28,3 %
60-64	218	10,7 %
65 ja yli	13	0,6 %
Yhteensä	2046	100,0 %
Keski-ikä 44,9 v		

2.5. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyöt vuonna 2019

	Eläkkeelle	Irtisanou- tunut	Sisäinen siirto
Hallinto- ja talousosasto	1	2	1
Perusturvaosasto	9	23	11
Sivistysosasto	17	21	35
Tekninen osasto	15	17	10
Yhteensä	42	63	57

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

Osa-aikaeläkkeellä oli yhteensä 13 työntekijää. Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

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

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä ja osuus vakinaisen henkilöstön määrästä:

	Lukumäärä	% vakinaisen henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	32	1,96 %	
- Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	17	1,04 %	54,5
- Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	15	0,92 %	52,1

Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain:

	Yhteensä (pl osa-ai- kaeläke)	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyt- tömyyseläkkeet	Osatyökyvyttö- myyseläkkeet	Osa-aika- eläke
2017	58	38	9	11	2
2018	60	38	7	15	-
2019	63	31	15	17	-

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain:

	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyttö- myyseläkkeet	Osatyökyvyttö- myyseläkkeet
2017	60,5	63,4	48,7	57,3
2018	61,9	63,6	58,7	59,0
2019	58,5	63,9	52,1	54,5

Eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste 2020-2030:

Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Työkyvyttömyys- eläkkeet	Osatyökyvyttömyys- eläkkeet	Eläkkeet yhteensä
2020	32	11	10	53
2021	50	10	10	70
2022	50	10	10	70
2023	49	10	9	68
2024	44	10	9	63
2025	64	9	9	83
2026	50	9	9	68
2027	53	9	9	71
2028	51	8	8	68
2029	51	8	8	67
2030	44	8	8	60

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

Varhe-maksu 2016-2018:

	Maksut 1000 euroa
2016	459
2017	876
2018	925

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

Laskennallinen työkyvyttömyyseläkemaksu:

	Maksut 1000 euroa
2019	626

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

	Maksut 1000 euroa	%-osuus henkilöstökustannuksista
Laskennallinen työkyvyttömyyseläkemaksu	626	0,73
Eläkemenoperusteinen maksu	1 925	- (ei lasketa)

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

Työterveysneuvottelujen määrä nousi vuonna 2019. Neuvotteluja pidettiin yhteensä 108 kpl, jotka koskivat 81 henkilöä. Vuonna 2018 työterveysneuvotteluja pidettiin 99 kpl, jotka koskivat 80 henkilöä. Neuvotteluja edeltävästi asiakkaat ohjattiin keskustelemaan oman esimiehen kanssa tilanteesta. Esimiehiä ohjattiin varhaiseen puheeksi ottoon.

2.6. Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain

Seuraavasta taulukosta ilmenee vakinainen henkilöstö sopimusaloittain jaoteltuna. Sopimusaloista suurin on kunnallinen virka- ja työehtosopimus, jonka piiriin kuuluu noin 70 % vakinaisesta henkilöstöstä.

Sopimusala	2019	2018
KVTES	1157	1124
OVTES	329	310
TS	67	64
TTES	39	39
LS	43	42

2.7. Yleisimmät ammattinimikkeet

Yleisin ammattinimike oli edellisvuosien tapaan lähihoitaja. Heitä työskenteli Ylöjärven kaupungilla vuoden lopussa yhteensä 307 henkilöä. Lähihoitajia työskentelee erilaisissa hoiva-alan työtehtävissä, kuten terveyskeskuspalveluissa, hoito- ja kuntoutumispalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa. Erilaisia nimikkeitä oli käytössä yhteensä 295.

Ammattinimike	Henkilömäärä
Lähihoitaja	307
Peruskoulun luokanopettaja	124
Lastentarhanopettaja	110
Sairaanhoidtaja	65
Koulunkäynnin ohjaaja	60
Erityisluokan opettaja	37
Siivoaja	35
Laitoshuoltaja	29
Terveydenhoitaja	29
Ruokapalvelutyöntekijä	25
Perhepäivähoitaja	23
Luokanopettaja	20
Sosiaalityöntekijä	20
Hammashoitaja	18
Yhteispalvelutyöntekijä	18

2.8. Henkilöstön kotipaikka

Työmatkaliikenne Ylöjärvelle on helppoa. Tämä näkyy myös henkilöstön kotipaikkaa koskevasta tilastosta. Vuoden lopussa vakinaisesta henkilöstöstä asui Ylöjärvellä 55,6 %.

Henkilöstön kotipaikka 31.12.

Paikkakunta	2019	2018
Ylöjärvi	55,6 %	56,7 %
Tampere	25,1 %	23,1 %
Hämeenkyrö	5,8 %	6,8 %
Nokia	5,6 %	6,0 %
Pirkkala	2,6 %	2,0 %
Muu	5,3 %	5,3 %

2.9. Työllisyys ja turvallisuus

Vuoden 2019 aikana työllisyyspalveluiden toimintaa kehitettiin kaupunginhallituksen perustaman määräaikaisen työttömien moniammatillisen yhteistyön projektissa. Projektissa aikaansaatuisten toiminnallisten ja taloudellisten tulosten ansioista, projektin toimintamalli ja siinä olleet 8 työntekijää vakinaistettiin vuoden 2020 talousarviossa. Vuoden lopussa aloitettiin neuvottelut uuden työllisyysneuvoston kuntakokeilun aikaansaamiseksi koko Pirkanmaata käsittäväksi valtion kanssa.

Kuntouttavassa työtoiminnassa vuonna 2019 oli 401 henkilöä asiakkaana ja palkkatukeen perustuvassa työsuhteessa 80 henkilöä, joista lakisääteisen kuntavelvoitetöyöllistämisen piirissä 21 henkilöä.

Ylöjärven kaupunkikonsernin turvallisuussuunnitelman toteutuksessa painopisteenä olivat henkilöstöturvallisuus, minkä johdosta työyhteisöjä koulutettiin uhkaavien tilanteiden ennaltaehkäisyssä ja varsinaisissa uhkatilanteissa toimimisessa. Lisäksi paikallis- ja hälytysvartiointia lisättiin vartiointiliiketoimeksiantosopimuksilla kaupungin eri kohteissa.

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. Esimiehet luovat edellytykset henkilöstön tuloksekkaalle työskentelylle kannustamalla jatkuvaan oman osaamisen kehittämiseen.

Esimies- ja yhteiskoulutusta järjestetään vuosittain strategian tarpeiden ja johtoryhmän linjausten mukaisesti. Vuonna 2019 järjestettiin avoimia koulutuksia mm. työyhteisötaidoista, Lean-ajattelusta sekä Kevan info eläketurvasta. Kuha Oy:n järjestämän hankintakoulutuksen aiheena oli kehyskuntien yhteinen uudistettu hankintaohje.

Esimiehille järjestettiin koulutus teemalla ”Rennompaa ja rohkeampaa ihmisten johtamista” ja esimiesten tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia eli esimiesfoorumeita järjestettiin neljä kertaa.

Oppisopimuskoulutuksella koulutettiin mm. koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkintoa, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan, laitoshuoltajan ja puutarha-alan ammattitutkintoja sekä ympäristöalan ja johtamisen erikoisammattitutkintoja.

Osaavalla palveluasenteella tavoitteisiin -oppisopimuskoulutus toteutettiin ruokapalveluissa. Siihen osallistui 11 työntekijää. Taitoa ja turvallisuutta kasvatus- ja ohjauksialalle -oppisopimuskoulutukseen osallistui 13 työntekijää sivistysosastolta.

Uhkatilanteet ja niiden hallinta -oppisopimuskoulutuksia jatkettiin. Koulutuksen tavoitteena on lisätä henkilöstön varmuutta ja toimintakykyä uhkatilanteissa sekä luoda toimintamalleja uhkatilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

Ensiapukoulutuksia järjestettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

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

Vuosittain laaditaan koulutussuunnitelma, jossa määritellään koulutustarpeet osastoittain ja yksiköittäin. Koulutuksia toteutettiin koulutussuunnitelman mukaisesti. Koulutukseen käytettiin yhteensä 327 988 euroa, keskimäärin 160 euroa / henkilö.

Sivistysosasto hankki lisäksi seudullista (Osake) koulutusta. Osake on Tampereen seudun opetus- ja kasvatustalouden henkilöstölle suunnattu osaamisen kehittämispalvelu. Ylöjärven kaupungin osuus Osake Oy:n kustannuksista oli 30 700 euroa.

Perusturvaosastolla järjestettiin yhteisiä koulutusiltoja kerran kuussa, joihin sai osallistua koko henkilöstö. Jokaisella vastualueella osallistuttiin oman alueen erityiskoulutuksiin. Potilas- ja turvallisuuden verkkokoulutusta suoritettiin tehostetusti. Lääkehoidon osaamisen varmistamiseksi käyttöön otettiin Love lääkehoidon teoria ja tentti verkossa koulutus.

Tekniikka- ja ympäristöosaston maankäyttö- ja ympäristöpalveluissa toteutettiin työyhteisövalmennusta, joka jatkuu vielä vuonna 2020.

Koulutuskustannukset 2017-2019

Osasto	2017	2018	2019
Hallinto- ja talousosasto	38 182	37 665	37 142
Perusturvaosasto	163 226	166 786	187 733
Sivistysosasto	85 235	96 747	84 555
Tekniikka- ja ympäristöosasto	16 384	15 939	18 558
Yht.	303 027	317 137	327 988

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. Vuonna 2019 kaupunki sai koulutuskorvausta 45 078 euroa, joka vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Vuonna 2018 korvauksen määrä oli 42 383 euroa.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 2 704, joka muodostui seuraavasti:

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden määrä	Korvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät
1 pv	344	344
2 pv	283	566
3 pv	598	1794
Yhteensä	1225	2 704

Vuonna 2018 koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden määrä oli 1 108 ja korvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 2 587.

3.2. Henkilöstön työhyvinvointi

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

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

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

3.2.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen säännöllisessä seurannassa siirryttiin kalenteripäivien seurannasta sairauspoissaoloprosentin seurantaan. Sairauspoissaalo prosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Mielenterveyden häiriöihin liittyvät poissaolot lisääntyivät huomattavasti 2019. Trendi on valtakunnallinen, mutta perusturvaosaston osalta osasyynä saattaa olla sote-uudistuksen tuoma epävarmuus.

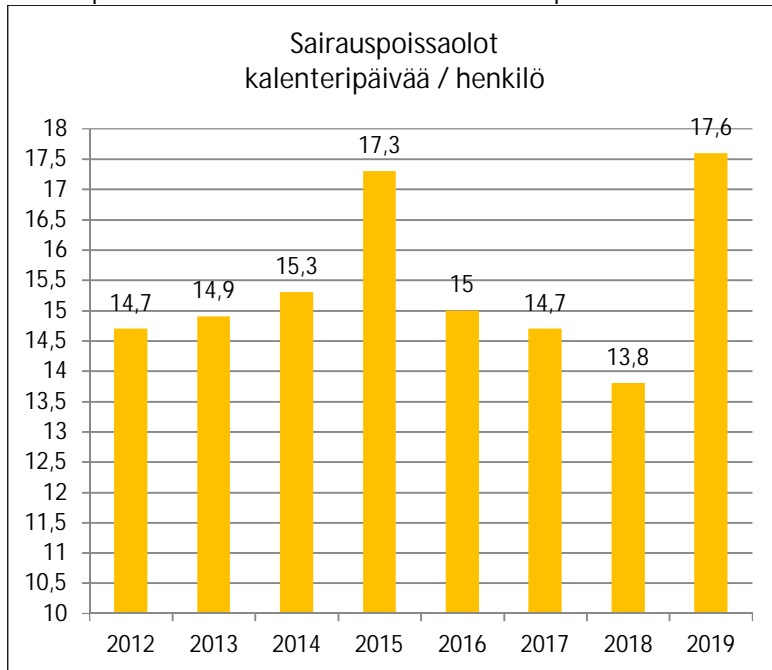
Sairauspoissaolo-%

Vuosi	Koko kaupunki	Hallinto- ja talousosasto	Perusturvaosasto	Sivistysosasto	Tekniikka- ja ympäristöosasto
2017	4,35	3,38	4,37	3,99	5,41
2018	4,77	3,90	4,49	4,63	5,98
2019	5,2	3,87	5,65	4,8	5,8

Lyhytkestoinen sairauspoissaolo eli 1-3 peräkkäistä kalenteripäivää saman sairauden perusteella voidaan myöntää omalla ilmoituksella. Esimies ei myönnä kolmea päivää kerrallaan vaan työntekijän todellisen sairauslomatarpeen perusteella 1-3 päivää. Jakajana on vuoden lopun palvelusuhteiden määrä.

Vuosi	palvelussuhteet 31.12.	oma ilmoitus	sl-todistus	työtapat.	sairauspäivät yht.	pv/henkilö
2019	2046	4087	30913	909	35909	17,6
2018	1985	2953	23755	772	27480	13,8
2017	2040	3490	25686	901	30077	14,7
2016	2062	3490	25887	1486	30863	15,0
2015	2054	2641	32173	694	35508	17,3
2014	2119	2537	29226	587	32350	15,3
2013	2090	2353	27898	922	31173	14,9
2012	2080	2321	28328	552	30649	14,7

Sairauspoissaolot vuosina 2012-2019 kalenteripäivinä



Varhaisen välittämisen mallin mukaan, työntekijän sairauspoissaolopäivien määrän ylittäessä 10 päivää vuodessa, ovat esimiehet velvollisia keskustelemaan työntekijän kanssa sairauspoissaolojen mahdollisista yhteyksistä työhön ja työolosuhteisiin. Tavoitteena on vähentää työperäisiä poissaoloja ja kohentaa työoloja terveellisemmiksi ja turvallisemmiksi. Sairauspoissaolojen 30 päivän täyttymistä seurataan henkilöstöhallinnossa Populus-järjestelmän poissaoloseurantatoiminnon avulla ja henkilöstöhallinto ilmoittaa kuukauden kestäneet poissaolot työterveyteen.

Vuoden 2019 aikana terveysperusteisen uudelleensijoituksen käytänteet vakiintuivat. Terveysperusteisen uudelleensijoituksen tarkoituksena on etsiä henkilölle, joka ei terveydellisistä syistä pysty jatkamaan omassa tehtävässään, toinen tehtävä kaupunkiorganisaation sisällä. Tämä voi tapahtua esimerkiksi työkokeilun, työhönvalmennuksen ja/tai koulutuksen kautta. Toimivat uudelleensijoituksen käytännöt vähentävät merkittävästi kaupungin sairauspoissaolokustannuksia ja eläkemaksuja sekä pidentävät työuria.

3.2.3. Henkilöstön hyvinvointisuunnitelman toteutuminen vuonna 2019

Kaupunginhallituksen hyväksymän henkilöstön hyvinvointisuunnitelman koordinoitua ja seurantaan varten toimi vielä vuonna 2019 henkilöstöryhmä Henry. Sen kokoonpanoon kuuluivat sivistysjohtaja Matti Hursti (puheenjohtaja), työsuojelupäällikkö Marjo Soutolahti (sihteeri), pääluottamusmies Hannu Kujanpää (JUKO) ja työterveyshoitaja Mirva Saarimaa (Terveystalo).

Hyvinvointisuunnitelma valmisteltiin huomioiden kaupungin hyvinvointikertomuksen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen painopisteet:

- terveellisten elintapojen edistäminen (liikunnan lisääminen, terveellinen ravitsemus, päihtettömyys)
- turvallisuuden tukeminen ja vahvistaminen.

Vuoden 2019 teemana oli Yhteisöllisyys.

Kaupungin johto kiitti henkilöstöä onnistuneesta toiminnasta ja tavoitteiden saavuttamisesta edellisenä vuotena. Kukin työntekijä ja viranhaltija sai huomionosoituksena liikunta- ja kulttuuriseteleitä 50 euron arvosta.

Valossa järjestettiin 1.11.2019 yhteinen henkilöstöjuhla, joka oli kaupungin johdon kiitos henkilöstölle hyvin tehdystä työstä. Juhla oli osa Ylöjärven 150-vuotisjuhlavuotta. Mukana oli lähes 800 juhlijaa.

Työpaikkaruokailu

Kaupungintalon työpaikkaruokailu väheni alkusyksystä, mutta palasi marraskuussa samalle tasolle kuin aikaisemmin keväällä, ollen lähes 40 ruokailijaa päivässä. Laitosruokailu on pysynyt samalla tasolla kuin aikaisemmin. Kasvisten käyttöä on merkittävästi lisätty niin työpaikkaruokailussa kuin laitosruokailussakin.

Tupakoinnin rajoittaminen

Henkilöstön tupakoinnin lopettamista tuettiin kustantamalla halukkaille 80 % korvaus nikotiinikorvaustuotteista ja vieroituslääkkeistä enintään kolmen kuukauden ajalla. Työterveyshuollossa asiakkaita muistutetaan vastaanottotilanteissa savuttomuudesta, tupakoinnin vähentämisen ja lopettamisen hyödyistä ja tarjotaan vaihtoehtoja tupakoinnin lopettamiseen.

Päihteet

Päihteiden käytön riskien arvioimiseksi henkilöstön terveystarkastuksiin kutsutuille jatkettiin AUDIT-kyselyn tekemistä. AUDIT-kysely sisältää 10 henkilökohtaista kysymystä alkoholin käytöstä. Päihteiden käyttöä tarkennetaan vastaanottotilanteissa sanallisesti tarvittaessa ja AUDIT-kyselyä käytetään myös muulloin kuin terveystarkastuksissa.

Painonhallinta

Henkilöstölle suunnattu painonhallintaan kannustava bonuskampanja jatkui. Palkkioita painon pudottamisesta maksettiin kannustusjärjestelmän mukaisesti. Työterveyshuollon vastaanottokäynnillä motivoitiin painonhallintaan ja diabetesriskin pienentämiseen keskustelujen, tutkimusten ja mittauksen avulla. Painonhallintaan kiinnitetään huomiota vastaanottotilanteissa aina, kun on tarvetta tyyppin II diabeteksen ja sydänsairauksien ennaltaehkäisemiseksi.

Liikunta

Vuoden 2019 kuntotestit toteutettiin touko- ja elokuussa. Yhteensä testeihin osallistui noin 250 henkilöä. Kuntotestauksen toteutti kaupungin liikuntapalvelut. Hyvinvointisuunnitelman mukaisesti kuntoa kohottaneita sekä pitkäaikaisen (3 vuotta) hyvän tai erittäin hyvän kunnon saavuttaneita huomioitiin hyvinvointisuunnitelman mukaisesti. Henkilöstöllä oli käytössä salibandy- ja kaukalopallovuorot sekä Kurussa kuntosalivuoro. Kaupungin oma tyky-jumpparyhmä kokoontui kerran viikossa. Kaupunki tarjosi työntekijöilleen mahdollisuuden käydä Ylöjärven uimahallissa alennettuun hintaan.

Hevi-viikko

Henkilöstön virkistysviikkoa eli Hevi-viikkoa vietettiin toukokuussa. Yhteisöllisyyden painotus näkyi myös Hevi-viikon tapahtumatarjonnassa. Tarjolla oli mm. Taitokeskuksen käsityöpajoja, liikuntapalveluiden puistojumppaa, petankkia sekä Action track - Ylöjärvi-kävely ja tietovisa. Vuorentaustan yläkoulun lahjakkaat nuoret esiintyivät kaupungintalon kahvikonsertissa. Hevi-viikolla kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus maksuttomaan uintikertaan Ylöjärven uimahallissa.

3.2.4. Ikäohjelma

Ikäohjelmaan on sisällytetty toimenpiteitä, joiden avulla halutaan tukea ikääntyvien työhyvinvointia. Työntekijä tulee ikäohjelman piiriin sinä vuonna, jona hän täyttää 55 vuotta. Vuonna 2019 lähetettiin ikäohjelman mukaan 55 tai 60 vuotta täyttävälle ensimmäistä kertaa sähköinen terveyskysely Terveystalon toimesta, ja kyselyn piiriin kuulunut henkilö kontaktoitiin tarvittaessa kyselyn tulosten mukaan. Sähköiseen terveyskyselyyn vastasi 66 henkilöä. Kyselyn tuloksissa nousi esille etenkin kohonnut diabetesriski ja tuki- ja liikuntaelinoireet.

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

Syksyllä toteutettiin ikäohjelmaan liittyen Täyttä elämää eläkkeellä -muutos- ja hyvinvointivalmennus yhteistyössä SPR:n kanssa. Valmennukseen osallistui 11 henkilöä.

3.2.5. Kuntoutus

Vuonna 2019 ei alkanut omia Kiila-kuntoutuskursseja Ylöjärven kaupungin työntekijöille. Tarveharkintaisesti työntekijöitä ohjattiin muille Kelan kuntoutuskursseille.

3.2.6. Viestintä

Edellisvuonna julkaistu uudistunut Ylönetti-intranetsivusto toimi tärkeimpänä keskitetyn henkilöstöviestinnän välineenä. Ylönetti palveli uutisvälineenä, tietopankkina, ilmoittautumisväylänä henkilöstökoulutuksiin ja -tapahtumiin sekä Yammerin myötä myös vuorovaikutuskanavana. Uusi Ylönetti on osa seudullista Office 365 -palveluratkaisua.

Esimiehille suuntautuvaa sähköistä viestintää tehostettiin perustamalla esimiehille oma työtila Virtaan.

3.3. Työtyytyväisyys

Aiemmin vuosittain toteutettua koko henkilöstön työtyytyväisyyskyselyä ei toteutettu vuonna 2019.

Kyselyä uudistetaan ja vuonna 2020 toteutetaan henkilöstölle uusi työhyvinvointikysely. Työhyvinvoinnin johtamisesta on muutoksen myötä tarkoitus tehdä aiempaa systemaattisempaa ja mahdollistaa samalla työyhteisöjen aiempaa tiivimpi osallistuminen kehittämistoimintaan. Esimiehille tul- laan tarjoamaan työvälineitä kehittämistyön tueksi ja samalla vahvistetaan työntekijöiden kehitysmyönteisyyttä ja muutoskykyisyyttä.

3.4. Yhteistoiminta ja työsuojelu

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

Yhteistyökomitea kokoontui säännöllisesti vuoden 2019 aikana, yhteensä 7 kertaa. Yhteistyökomitean jäsenenä oli 5 työnantajan edustajaa, kaupunginhallituksen edustaja ja 10 henkilöstön edustajaa. Puheenjohtajavuoro vaihtuu vuosittain työntekijöiden ja työnantajan edustajien kesken. Vuonna 2019 puheenjohtajana toimi pääluottamusmies Petri Toivola (Super ry).

Yhteistyökomitean yhteistyöpäivä toteutettiin elokuussa. Yhteistyökomitean jäseniä osallistui keväällä KT Kuntatyönantajien, kunta-alan pääsopijajärjestöjen ja Tampereen kaupungin yhdessä järjestämään työmarkkinaseminaarin Tampere-talossa.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation henkilöstöä edustavat jäsenet on valittu toimikaudelle 2018 - 2021. Päätoimisen työsuojeluvaltuutetun Rauno Kesselin lisäksi toimii kaksi työsuojeluvaltuutettua, joiden ajankäyttö tehtävään on yksi päivä/viikko. Teknisen työn lehtori Paavali Kunnala edustaa sivistysosaston koulujen henkilöstöä ja kotiutuskoordinaattori Vesa Jormanainen perusturvaosaston henkilöstöä. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut muodostavat työsuojeluryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti käsittelemään työsuojeluasioita. Vuonna 2019 erityistä huomiota kiinnitettiin työpaikkojen omien työsuojelun toimenpideohjelmien valmistumiseen. Työsuojeluhenkilöstöä osallistui työterveyden työpaikkaselvityksiin, kouluyhteisön ja opiskeluympäristön terveellisyden ja turvallisuuden tarkastuksiin, sisäilmatyöryhmän kokouksiin sekä AVI:n työsuojelutarkastuksiin.

4. Kunta-alan tilastotietoja

Tietoja on kerätty mm. KT Kuntatyönantajien tilastoista. Käytettävissä olevat tiedot ovat osittain vuodelta 2018.

Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oli kaikkiaan 421 000 viranhaltijaa ja työntekijää lokaussa 2018. Henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Henkilöstömäärä on siis vähentynyt viime vuosina, ja tämän kehityksen arvioidaan jatkuvan tulevinakin vuosina.

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020-2039 noin 60 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2020-2024 eläkkeelle jää hieman alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Prosenttiluvut kuvaavat nykyisten työntekijöiden arvioitua eläkkeelle siirtymistä.

Kunta-alalla on käytössä noin 7 500 erillistä ammattinimikettä, jotka perustuvat Kevan ylläpitämään ammattinimikerekoodistoon, jossa on kaikkiaan 15 000 ammattinimikettä.

Sairaanhoitaja ja lähihoitajat ovat kunta-alan yleisimmät ammattinimikkeet. Myös monet opetusalan ammattinimikkeistä ovat yleisimpien ammattinimikkeiden joukossa.

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

Kunta-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 henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Suurin osa määräaikaisista on sijaisia tai avoimen viran tai toimen hoitajia. Kuntasektorilla on suuria naisvaltaisia aloja ja perhevapaita käytetään paljon, mikä aiheuttaa sijais- tarvetta. Naisia on 80 prosenttia henkilöstöstä. Myös lakisääteisten tehtävien hoitaminen sosiaali-

ja terveydenhuollossa ja opetustoimessa edellyttää useimmiten sitä, että poissaolijalle palkataan sijainen.

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

Kunta-alalla on käytössä useita työaikamuotoja. Kunta tai kuntayhtymä valitsee työaikalain sekä kunnallisten virka- ja työehtosopimusten rajoissa sen työaikamuodon, joka on toiminnan ja tehtävien kannalta tarkoituksenmukainen. Kunta-alan yleisin työaikamuoto on jaksotyö, jonka piirissä on kolmasosa henkilöstöstä. Vuoden 2017 alusta säännöllistä työaikaa pidennettiin kunta-alalla keskimäärin 30 min/viikko.

KT:n tekemän tiedustelun mukaan sosiaali- ja terveydenhuollossa täydenniskoulutuspäiviä oli vuonna 2018 keskimäärin 3,9 yhtä koulutuksessa ollutta henkilöä kohden laskettuna. Täydenniskoulutukseen osallistui 74 prosenttia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä.

Kuntatyönantajien järjestämää täydenniskoulutusta annettiin eniten lääkäreille, hammaslääkäreille, sosiaalialueen työntekijöille sekä muulle korkeakoulutetuille sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstölle.

Muulla kuin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä oli ammatillisen osaamisen kehittämisen koulutuspäiviä keskimäärin 3,2 yhtä koulutuksessa ollutta henkilöä kohden laskettuna. Koulutukseen osallistui tiedustelun mukaan 57 prosenttia muusta henkilöstöstä. Kaikilla kunnilla ja kuntayhtymillä ei ollut valmiuksia kirjata ja seurata järjestelmällisesti näiden henkilöstöryhmien koulutustietoja.

Vuonna 2018 kuntatyöntekijät olivat poissa työstä oman sairauden takia keskimäärin 17 päivää. Lyhyet, 1-3 päivää kestävät sairauspoissaolokerrat jatkoivat kasvuaan, mutta myös pidemmät poissaolot kääntyivät nousuun vuonna 2018. Sairauspoissaolojen määrä laski kunta-alalla vuosina 2008-2013. Tämän jälkeen vuosittaisten sairauspoissaolopäivien määrä pysyi tasaisena ollen noin 16,7 päivää/työntekijä vuoteen 2018 saakka.

Ammattiryhmien välillä on edelleen moninkertaisia eroja vuotuisissa sairauspäivissä. Vähiten kunta-alalla pois työstä oman sairauden takia ovat rehtorit (6,5 päivää), lehtorit ja tuntiopettajat (8,5 päivää) ja lääkärit (9,9 päivää).

Kuntatyöntekijöistä eniten sairauspoissaolopäiviä on kodinhoitajilla (31,9 päivää), koulunkäyntiavustajilla (26,7 päivää) sekä hoitajilla, lähihoitajilla ja laitoshuoltajilla (24,9 päivää).

Ikäryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa ovat tasoittuneet alle 50-vuotiaitten ikäryhmissä. Huolestuttavaa on kuitenkin se, että tasoittumista selittää etenkin nuorten sairauspoissaolojen lisääntyminen.