

Henkilöstökertomus 2020

Kaupunginhallitus 17.5.2021

Yhteistyökomitea 18.5.2021

Kaupunginvaltuusto 24.5.2021



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	8
2.3. Sukupuolijakauma	9
2.4. Ikärakenne	9
2.5. Vaihtuvuus ja eläköityminen	10
2.6. Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain	13
2.7. Henkilöstön kotipaikka	13
2.8. Työllisyys ja turvallisuus	13
3. Osaaminen ja työhyvinvointi	14
3.1. Osaamisen kehittäminen	14
3.2. Työhyvinvointi	15
3.2.1. Henkilöstön huomioiminen	16
3.2.2. Ikäohjelma	16
3.2.3. Kuntoutus	17
3.2.4. Työterveyshuolto	17
3.2.5. Sairauspoissaolot	17
3.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu	19
4. Kunta-alan tilastotietoja	20

Esipuhe

Vuosittaisella henkilöstökertomuksella annetaan tiivistä tietoa johtamisen 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, henkilöstökustannuksista sekä tasa-arvosta.

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 44,7 vuotta vuonna 2020. Sairaspoissaoloissa tapahtui kasvua; vuonna 2020 sairauspoissaoloprosentti oli 5,47 % ja vuonna 2019 5,2 %, (päivinä tarkoittavat vuonna 2020 37 807 päivää ja vuonna 2019 35 909 päivää). Tämä kasvu johtui pitkälti mielenterveysongelmien lisääntymisestä, joka on valtakunnallinen haaste. Myös tuki- ja liikuntaelinsairaudet lisääntyivät. Näihin haasteisiin pyrittiin jo toimintasuunnitelmavaiheessa satsaamaan lisäämällä mm. työterveyspsykologikäyntien mahdollisuutta. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat monesti ennenaikaisia eläköitymisiä ja siihen on pyritty vastaamaan uudelleensijoitusprosessin keinoin ja tällä on saatu aikaiseksi hyviä tuloksia uusiin tehtäviin siirtymisen myötä.

Korona toi vuoteen 2020 omat haasteensa niin toimintatapojen muutostarpeiden, koronaohjeistusten, etätöyön ja johtamisen osalta. Välillä toimipisteitä laitettiin kiinni THL:n ohjeistusten mukaisesti, kun toisaalla työntekijöitä ei meinannut riittää lisääntyneen työmäärän ja koronariskien takia. Henkilöstöä siirrettiin varhaiskasvatuksesta perusturvaan, suoritettiin ylimääräisiä lääketehtäviä ja jokainen työntekijä joutui venymään haasteellisessa tilanteessa.

Paljon tapahtui vuonna 2020, mutta tärkeimmät siitä ovat kiitokset jokaiselle työntekijälle ja esimiehelle. Me selvisimme erittäin haastavasta koronavuodesta 2020. Siitä jokainen Ylöjärven kaupungin työntekijä saa olla ylpeä.

Minna Kekarainen
Ylöjärven kaupungin henkilöstöjohtaja

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 ”Kehitysmuotoinen, muutostuokkainen ja yhdessä tekemisestä innostunut henkilöstömme koostuu ammattilaisista, jotka voivat yleästi 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.

Henkilöstöohjelmaa toteutettiin vuoden 2020 aikana koronavirusepidemiasta huolimatta lähes toimeenpanosuunnitelman mukaisesti. Saavutetuista tavoitteista ja tehdyistä toimenpiteistä merkittävimpänä voidaan mainita ESKO-esimieskoulutusohjelman luominen. Koulutusohjelma käynnistyi vuoden 2021 alusta. Lisäksi vuonna 2020 otettiin käyttöön uusi henkilöstöetujen kokonaisuus ja toteutettiin uudistettu työhyvinvointikysely.

1. Henkilöstökulut

Seuraavasta taulukosta ilmenee vuoden 2020 henkilöstökulut ja vertailutiedot vuosilta 2019 ja 2018. Henkilöstökulut kasvoivat 1,25 prosentilla.

Henkilöstökulut	2020	2019	2018
Palkat ja palkkiot	70 127 060	68 509 869	65 798 654
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	13 940 916	14 725 713	14 148 822
Muut henkilösivukulut	2 400 401	2 162 852	2 662 905
yht.	16 341 317	16 888 565	16 811 727
YHTEENSÄ	86 468 377	85 398 434	82 610 381

Vakanssien täyttöille haettiin täyttölupa kaupungin johtoryhmältä.

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 3 471 kalenteripäivää, yhteensä noin 259 500 eurolla sivukuluneen (vuonna 2019 pidettiin 3 484 kalenteripäivää noin 266 600 eurolla).

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

2.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2020 lopussa kaikkien palvelussuhteiden lukumäärä oli 2 085 (2019 määrä oli 2 046). Vakinaisen henkilöstön määrä oli 1 683 (2019 määrä oli 1 635). Edelliseen vuoteen verrattuna vakinainen henkilöstö kasvoi 48 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	252	1431	1683	+ 2,9 %
Määräaikaiset (sis. sijaiset)	70	332	402	- 2,2 %
- joista työllistettyjä	13	6	19	
Yhteensä	322	1763	2085	+ 1,9 %

Palvelussuhteet osastoittain 31.12.

Osasto	vakainainen	sijainen	muu määräaikainen	työllistetty	yhteensä
Hallinto- ja talousosasto	58	3	1	19	81
Perusturvaosasto	503	137	21	0	661
Sivistysosasto	857	122	74	0	1053
Tekniikka- ja ympäristöosasto	265	16	9	0	290
Yhteensä	1683	278	105	19	2085

Osaavista sote-alan ammattilaisista käydään kovaa kilpailua työmarkkinoilla. Vuonna 2020 voimistui entisestään pula hoitohenkilökunnasta erityisesti ikäihmisten palveluissa. Täyttölupia vuoden aikana vapautuneisiin vakansseihin haettiin 49 kappaletta ja uusia vakansseja perustettiin vuoden aikana 27. Uudet vakanssit kohdentuivat mm. uuteen nuorten intensiiviyksikkö NAVlin sekä sosiaaliryöön ja kotihoidon vahvistamiseen.

Koronaepidemia vaikutti henkilöstön liikkuvuuteen työnantajien välillä lähes koko vuoden, erityisesti valmiuslain ollessa voimassa. Henkilökunnan saatavuus kotihoitoon oli vaikeaa sekä sijaisuuksiin että vakituksiin toimiin. Kesän vuosilomasijaisuuksiin ei saatu riittävästi sijaisia, joten kotihoitossa palveluiden turvaamiseksi vuosilomiin käytettiin vuokratyövoimaa. Aiemmin haastetta on ollut lastensuojelun sosiaaliryöntekijöiden vakanssien täyttämässä, mutta vuonna 2020 kaikki vakanssit saatiin täytettyä. Pitkäjänteinen kehitystyö on tuottanut tulosta.

Perusturvaosastolle siirtyi keväällä 2020 henkilöstöä muilta osastoilta kaikkiaan 38 henkilöä koronapandemian vuoksi. Muilta osastoilta siirtyi ensisijaisesti ne henkilöt, joilla oli terveydenhuollon tai sosiaalialan koulutus. Muilta osastoilta tulleet henkilöt sijoittuivat asumispalveluihin (ikäihmismiset, kehitysvammahuolto), kotihoitoon, geriatrian poliklinikalle kotikuntoutukseen ja ikäihmisten kartoitustyöhön.

Varhaiskasvatuksessa käytettävien kaupungin henkilöstön ulkopuolelta palkattavien sijaisten määrä väheni koronan takia.

Tekniikka- ja ympäristöosastolla maankäyttö- ja ympäristöpalvelut -vastuualue järjesteltiin uudelleen kahdeksi erilliseksi vastuualueeksi vuonna 2019. 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 vuoden 2020 alusta yhdyskuntateknisten palveluiden vastuualueelle.

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-aikaprosentti/100)

Henkilötyövuodet HTV2	2019	2020	Muutos ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	1 849,55	1857,66	+ 0,44 %

Ylöjärveläisiä nuoria (v. 2002, 2003 ja 2004 syntyneitä) kesätyöntekijöitä voitiin palkata koronan takia puolet suunniteltua vähemmän, yhteensä 36 henkilöä, 2-5 viikon pituisiin työjaksoihin kauspungin eri työpisteisiin. Hakemuksia kesätyötehtäviin tuli reilut 300.

Ostopalveluna hankittiin työpanosta vuonna 2020 seuraavasti:

Perusturvaosasto

Avosairaanhoidon hankittiin ostopalveluna viikonloppujen ja arkipyhien kiirevastaanoton lääkärihenkilöstöä. Lääkäripäivystystä hankittiin perjantaisin klo 15-20 sekä lauantaisin ja sunnuntaisin klo 10-18. Lääkäripäivystystä hankittiin 275 600 eurolla.

Suun terveydenhuollossa oikomisostoja hammaslääkäreiltä ostettiin 149 200 eurolla ja suukirurgiaa 12 700 eurolla.

Hoito- ja kuntoutumispalveluiden vastuualueella kotihoidossa ostopalvelua hankittiin 397 700 eurolla. Ostopalvelulla järjestettiin sijaisia vakituisen henkilökunnan äkillisiin ja myös muihin pois-saoloihin. Ostopalvelujen määrä on lisääntynyt, koska sijaisten saatavuus on heikentynyt verrattuna edelliseen vuoteen.

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

Henkilötyövuosia ei Perusturvaosaston osalta ilmoitettu, koska ostettujen tuntien määrää ei saada järjestelmistä. Henkilötyövuodet on laskettu aikaisempina vuosina laskutuksen perusteella. Vuonna 2020 ostopalvelujen kustannukset ovat nousseet huomattavasti mm. palveluntuottajien hintojen korotusten myötä. Tällä laskukaavalla henkilötyövuodet eivät olisi vertailukelpoisia edellisiin vuosiin verrattuna.

Tekniikka- ja ympäristösasto:

Vuokratyövoimaa käytettiin aikaisempia vuosia enemmän koronatilanteen takia ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden takaamiseksi.

Siivouspalveluissa ostettiin henkilöstövuokrauspalveluja n. 19 000 eurolla, joka vastaa n. 7 kuukauden työpanosta. Koronakaranteeneja kohdistui siivoushenkilöstöön.

Ruokapalvelussa hankittiin työvoiman vuokrausta ruokapalvelun henkilöstön sijaisuuksiin n. 252 700 eurolla (8 htv).

Siivikkalan ja Vuorentaustan alueilla ulkoiset toimijat ovat suorittaneet toimitilojen ylläpitämien kiinteistöjen kiinteistönhoitotehtäviä 1.12.2010 alkaen. Toimitilojen hallinnoimien kiinteistöjen kiinteistönhoito on mitoitettu ja mitoitukset on päivitetty aina kohteiden laajennustöiden ja saaneerausten yhteydessä. Kurun alueen kiinteistönhoito on hoidettu ostopalveluna vuoden 2019 alusta alkaen.

Sivistysosasto:

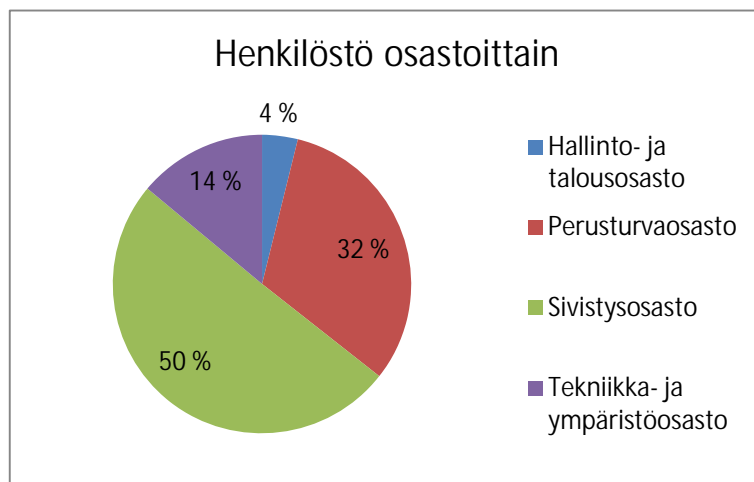
Ostopalveluina hankittiin koulupsykologipalveluja 8 260 eurolla.

2.2. Henkilöstö osastoittain

Sivistysosasto on henkilöstömäärältään suurin osasto. Sen palveluksessa oli noin puolet eli 50,5 % koko henkilöstöstä.

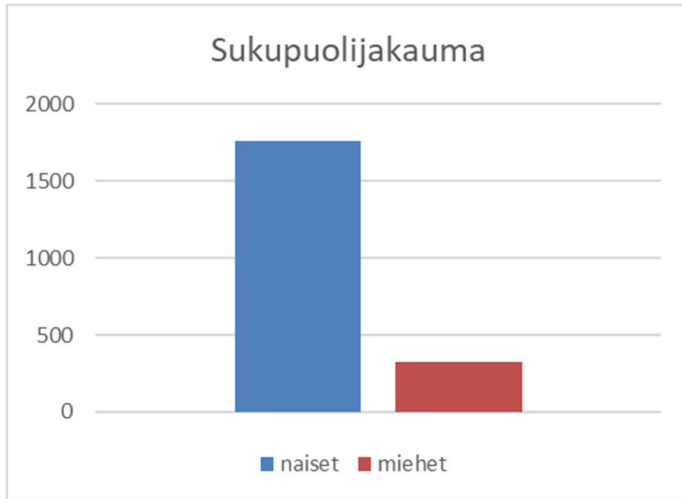
Henkilöstö osastoittain 31.12.

Hallinto- ja talousosasto	81	3,9 %
Perusturvaosasto	661	31,7 %
Sivistysosasto	1053	50,5 %
Tekniikka- ja ympäristösosasto	290	13,9 %
Yhteensä	2085	100 %



2.3. Sukupuolijakauma

Kunta-alan henkilöstö on tunnetusti naisvaltaista. Ylöjärven kaupungin kaikista palvelussuhteessa olevista oli vuoden lopussa naisia 1763 ja miehiä 322. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 84,6 %.



Sukupuolijakauma osastoittain

Osasto	Naiset 2019	Miehet 2019	Naiset 2020	Miehet 2020
Hallinto- ja talousosasto	63	34	52	29
Perusturvaosasto	551	54	604	57
Sivistysosasto	908	140	906	147
Tekniikka- ja ympäristösosasto	204	92	201	89
Yhteensä	1726	320	1763	322

2.4. 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 44,7 vuotta. Edellisenä vuonna keski-ikä oli 44,9 vuotta.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	233	11,3 %
30-39	484	23,5 %
40-49	551	26,7 %
50-59	574	27,8 %
60-64	215	10,4 %
65 ja yli	6	0,3 %

2.5. Vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyöt

	Eläkkeelle	Irtisanou- tunut	Sisäinen siirto
Hallinto- ja talousosasto	0	5	0
Perusturvaosasto	15	34	1
Sivistysosasto	15	37	2
Tekninen osasto	17	12	3
Yhteensä	47	88	6

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

Osa-aikaeläkkeellä oli yhteensä 6 työntekijää. Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden lopussa oli 33 työntekijää.

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	37	2,20 %	55,7
- Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	23	1,37 %	57,2
- Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	14	0,83 %	53,3

Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain:

	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyttö- myyseläkkeet	Osatyökyvyttö- myyseläkkeet
2018	60	38	7	15
2019	63	31	15	17
2020	74	37	14	23

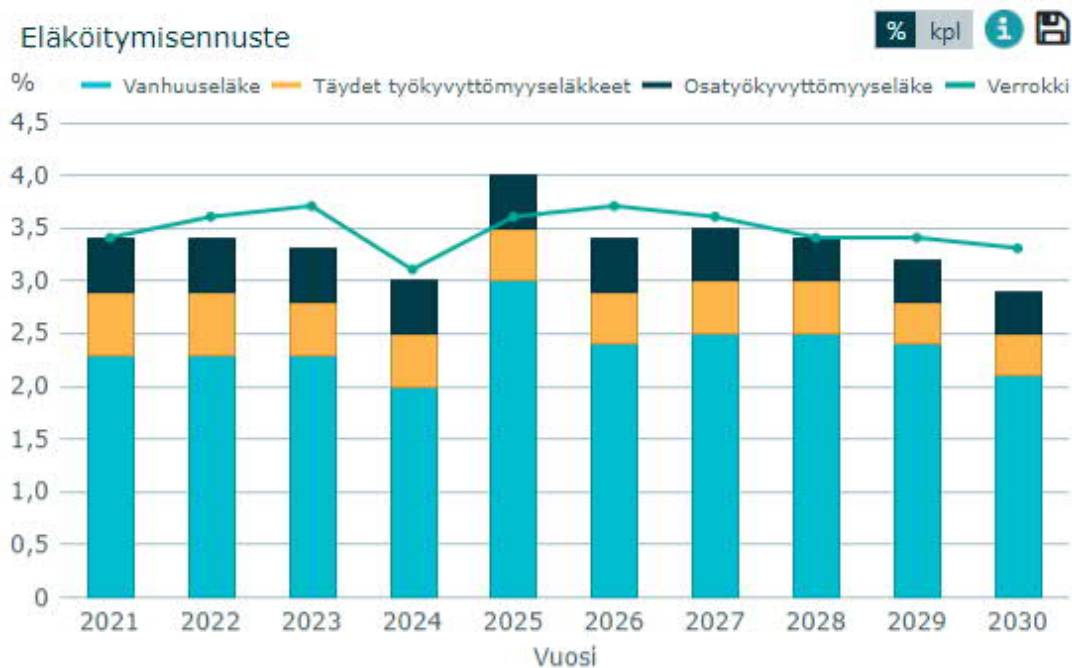
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain:

	Yhteensä	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyttö- myyseläkkeet	Osatyökyvyttö- myyseläkkeet
2018	61,9	63,6	58,7	59,0
2019	58,5	63,9	52,1	54,5
2020	59,9	64,2	53,3	57,2

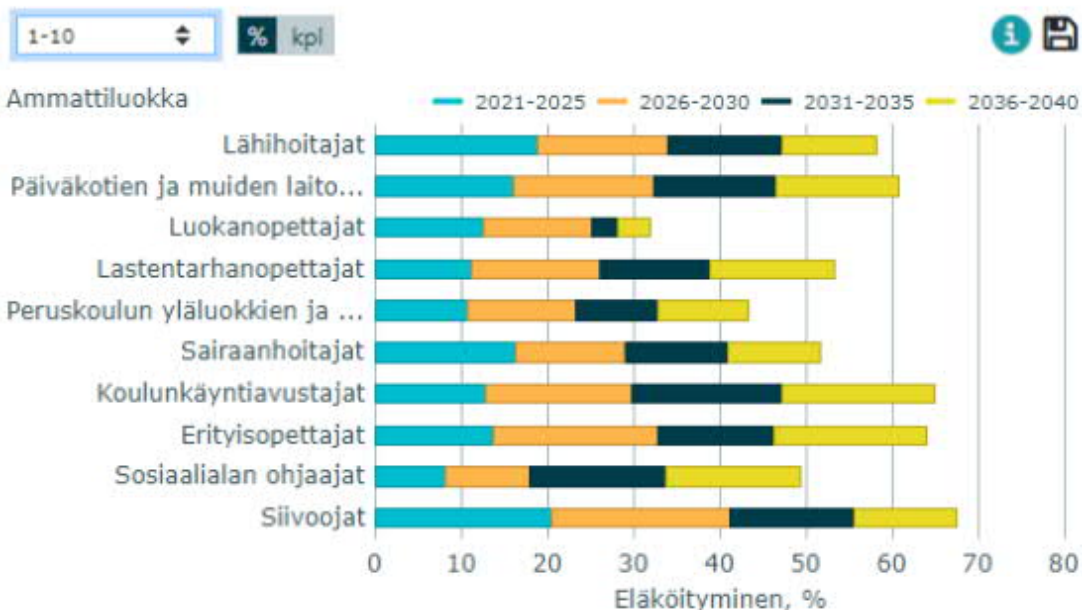
Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



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
2020	519

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	519	0,60
Eläkemenoperusteinen maksu	2 017	- (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 2020. Neuvotteluja pidettiin yhteensä 134 kpl, jotka koskivat 108 henkilöä. Vuonna 2019 työterveysneuvotteluja pidettiin 108 kpl, jotka koskivat 81 henkilöä. Neuvotteluja edeltävästi asiakkaat ohjattiin keskustelemaan oman esimiehen kanssa tilanteesta. Esimiehiä ohjattiin varhaiseen puheeksi ottoon.

2.6. Vakainainen henkilöstö sopimusaloittain

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

Sopimusala	2019	2020
KVTES	1157	1187
OVTES	329	341
TS	67	69
TTES	39	40
LS	43	46

2.7. Henkilöstön kotipaikka

Työmatkaliikenne Ylöjärvelle on helppoa. Tämä näkyy myös henkilöstön kotipaikkaa koskevasta tilastosta. Vuoden lopussa vakinaisesta henkilöstöstä asui Ylöjärvellä 55,7 %.

Henkilöstön kotipaikka 31.12.

Paikkakunta	2019	2020
Ylöjärvi	55,6 %	55,7 %
Tampere	25,1 %	26,1 %
Hämeenkyrö	5,8 %	3,4 %
Nokia	5,6 %	6,1 %
Pirkkala	2,6 %	2,7 %
Muu	5,3 %	6,0 %

2.8. Työllisyys ja turvallisuus

Vuosi 2020 oli työllisyys- ja turvallisuuspalveluissa Covid-19 (Koronavirus) takia poikkeusoloissa työskentelyä erilaisten vaihtelevien rajoitteiden ja kieltojen merkeissä. Näiden takia asiakasmääriä ja työntekijöiden tehtävänkuvia sekä tarjottuja palveluja jouduttiin järjestelemään uudelleen.

Kuntouttavassa työtoiminnassa oli 257 henkilöä asiakkaana ja palkkatukeen perustuvassa työsuhhteessa 50 henkilöä, joista lakisääteisen kuntavelvoitetöyöllistämisen piirissä 9 henkilöä. Kaupungin työllisyyspalveluissa normaalien lakisääteisten toimintojen lisäksi valmisteltiin vuonna 2021 alkaavaa Pirkanmaan työllisyydenhoidon kuntakokeilua yhdessä valtion ja muiden alueen kuntien kesken.

Ylöjärven kaupunkikonsernin turvallisuussuunnitelman toteutuksessa päivitettiin vartiointiliikesopimus ja siihen liittyvät hälytysjärjestelmät sekä niiden mukaiset toimintatavat vartijoille ja kohteiden henkilöstölle. Koronatilanne ei huonontanut kaupungin turvallisuustilannetta edellisiin vuosiin verrattuna.

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 henkilöstöohjelman ja johtoryhmän linjausten mukaisesti.

Koronatilanteen vuoksi avoimia koulutuksia ei järjestetty. Esimiesten tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia eli esimiesfoorumeita järjestettiin neljä kertaa pääsääntöisesti etäyhteydellä.

Oppisopimuskoulutuksella koulutettiin mm. kasvatus- ja ohjausalan (koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaus) perustutkintoa, sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan, laitoshuoltajan, ruokapalvelujen sekä liiketoiminnan ammattitutkintoa. Ryhmä perusturvaosaston esimiehiä aloitti tuotekehitystyön ammattitutkinnon opinnot.

Keskitettyjä ensiapukoulutuksia toteutettiin puolet suunnitellusta koronatilanteen takia.

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 toteutui suunniteltua vähemmän ja kustannukset jäivät alhaisemmiksi kuin edellisinä vuosina. Koulutukseen käytettiin yhteensä 210 075 euroa, keskimäärin 101 euroa/henkilö. Vuonna 2019 noin 160 euroa/henkilö.

Sivistysosasto hankki lisäksi seudullista (Osake) koulutusta. Osake on Tampereen seudun opetus- ja kasvatustalon henkilöstölle suunnattu osaamisen kehittämisspalvelu. Ylöjärven kaupungin osuus Osake Oy:n kustannuksista oli 22 120 euroa.

Varhaiskasvatuksen Koronavirus ja poikkeusolot (Kopo) -hankkeeseen palkattiin työpariksi hyvinvointipedagogi ja erityisopettaja vahvistamaan henkilöstön osaamista lapsen tuen tarpeiden havainnoinnissa ja tukemisessa. Tämä vahvistaa ja lisää henkilöstön työssäjaksamista ja hyvinvointia.

Perusturvaosastolla otettiin käyttöön Oppiportin verkkokoulutusmateriaalit. Oppiportissa on mahdollisuus tehdä verkkokursseja ja käyttää sähköisiä oppikirjoja. Tavoitteeksi asetettiin, että jokainen suorittaa kolme verkkokurssia vuoden aikana. Yhden näistä kursseista tuli olla elvytys. Verkkokursseja avattiin 3 239 kertaa ja 1 302 kurssia suoritettiin loppuun. Oppikirjoja avattiin yhteensä 7 043 kertaa.

Tekniikka- ja ympäristöosaston maankäyttö- ja ympäristöpalveluissa toteutettiin työyhteisövalmennuksen loppuosa alkuvuodesta 2020.

Koulutuskustannukset 2018-2020

Osasto	2018	2019	2020
Hallinto- ja talousosasto	37 665	37 142	22 314
Perusturvaosasto	166 786	187 733	101 168
Sivistysosasto	96 747	84 555	62 114
Tekniikka- ja ympäristöosasto	15 939	18 558	24 479
Yht.	317 137	327 988	210 075

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 2020 arvio koulutuskorvauksesta on noin 34 000 euroa, joka vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 2 635, joka muodostui seuraavasti:

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden määrä	Korvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät
1 pv	514	514
2 pv	258	516
3 pv	535	1 605
Yhteensä	1307	2 635

Vuonna 2019 korvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 2 704 päivää.

3.2. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Henkilöstön kokemuksen 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.

Johtamisselvityksen toteuttaminen

Ylöjärven kaupunginhallitus päätti kaupungin ylintä johtoa koskevan johtamisselvityksen toteuttamisesta lokakuussa 2020. Selvitys toteutettiin marras-joulukuussa ja toteuttajana oli Työterveyslaitos.

Selvitystyön johtopäätöksissä todetaan, että johtamisen muutos on tarpeen. Työ- ja johtamiskultuuria tulisi kehittää asiantuntijuutta, kokeilua ja uskallusta lisäten. Kehitystyön painopisteiksi nousevat työntekoa tukeva johtaminen, avoin vuorovaikutus ja tiedonkulku.

Konkreettisina asioina mainitaan muun muassa kaupungin johtoryhmätyöskentelyn kehittäminen, tiedonkulun kehittäminen ja avoimuuden lisääminen johtoryhmän ja kaupunginhallituksen jäsenten välillä, henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyn kehittäminen sekä epäasiallisen kohtelun nollatoleranssiin liittyvän toimintamallin kehittäminen.

Ylöjärven voimavaratekijöinä selvitys nostaa esiin seuraavia asioita: ammattitaitoinen henkilöstö, arjen työn sujuminen, mukavat työkaverit, lähityöyhteisön tuki, työtehtävien mielekkyys sekä kaupunkistrategian jalkautumisen onnistuminen. Selvityksen tulosten hyödyntämisestä käynnistettiin kehitystyö.

3.2.1. Henkilöstön huomioiminen

Kaupungin henkilöstöetuudet sekä merkkipäivä- ja palvelussuhdemuistamiset muuttuivat merkittävästi vuoden 2020 alusta. Kaupunginhallitus hyväksyi uudet periaatteet kokouksessaan 11.11.2019. Työsuhte-etujen ja muistamisten uudistaminen on osa kaupungin henkilöstöohjelman toteutusta.

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

Palvelussuhteen pituuteen perustuvissa muistamisissa painotus suunnataan palvelussuhteen alkutaipaleelle. Kaupungin palveluksessa 3, 5 ja 7 vuotta yhtäjaksoisesti olleet saavat 50 euron ylimääräisen edun Eazybreak-palveluun.

Yhtäjaksoisesti 20, 30 ja 40 vuotta palveluksessa olleet huomioidaan yhdellä palkallisella vapaapäivällä. Pitkään palvelleiden juhlatilaisuutta ei voitu järjestää koronatilanteen takia.

Syntymäpäivät (50 ja 60 vuotta) eivät uudistuksen myötä enää kuulu työnantajan muistamisten piiriin.

Kaupunginvaltuusto päätti kokouksessaan 7.9.2020 ohjata 175 000 euroa lisää rahaa työyhteisöjen työhyvinvointitoimintaan kuluvana vuonna. Summalla haluttiin tukea työssä jaksamista kuormittavassa ja haastavassa koronavirustilanteessa. Kaupungin johtoryhmä linjasi, että lisäpanostus jaetaan tietyn edellytyksin henkilöstölle Eazybreak-palvelun kautta. Ladattava lisäetu oli 89 euroa/henkilö.

3.2.2. Ikäohjelma

Ikäohjelmaan on sisällytetty toimenpiteitä, joiden avulla halutaan tukea ikääntyvien työhyvinvointia. Työntekijä tulee ikäohjelman piiriin sinä vuonna, jona hän täyttää 55 vuotta. Vuonna 2020 lähetettiin ikäohjelman mukaan 55 tai 60 vuotta täyttävälle sähköinen terveystarkastus Terveystalon toimesta.

Kyselyn piiriin kuulunut henkilö kontaktoitiin tarvittaessa kyselyn tulosten mukaan. Sähköiseen terveystarkastukseen vastasi 25 henkilöä. Kyselyn tuloksissa nousi esille etenkin kohonnut diabetesriski ja tuki- ja liikuntaelinoireet.

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

3.2.3. Kuntoutus

Vuonna 2020 ei alkanut omia Kiila-kuntoutuskursseja Ylöjärven kaupungin työntekijöille. Tarveharkintaisesti työntekijöitä ohjattiin muille Kelan kuntoutuskursseille.

3.2.4. Työterveyshuolto

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

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

Työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin 17 kohteeseen yhteistyössä työsuojelun ja työpaikkojen kanssa. Työterveydestä osallistui selvityksiin yleensä työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti. Osassa perusselvityksiä oli mukana myös työterveyslääkäri ja/tai työterveyspsykologi tai työterveyspsykologin tekemä esimieshaastattelu. Perusselvitysten jatkotoimina toteutettiin suunnattuja työpaikkaselvityksiä, ergonomiakäyntejä ja yhteistyöpalavereita. Työfysioterapeuttien tekemiä suunnattuja käyntejä oli 56 kpl.

3.2.5. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä lisääntyi. Poissaoloissa oli selkeä nousu keväällä koronapandemian alkaessa. Sen jälkeen poissaolojen määrä tasoittui edellisen vuoden tasolle ja jopa sen alle. Päädiagnoosiryhmät olivat tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä infektiot.

Eniten lisääntyivät mielenterveyspoissaolot. Niitä oli noin 10 000 poissaolopäivää 231 henkilöllä. Näistä 30 henkilöllä poissaolo kesti yli 90 päivää.

Myös tuki- ja liikuntaelinpoissaolot lisääntyivät. Siltä osin resurssihaasteet ja työn muutokset koronapandemiaan liittyen näkyivät mm. siivouspalveluissa.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

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
2020	5,47	3,69	5,32	5,63	5,72

Omailmoituspoissaoloaika sairauden vuoksi lisättiin kolmesta viiteen kalenteripäivään 5.10.2020 alkaen. Esimies voi antaa työntekijälle luvan olla poissa töistä sairauden vuoksi 1-5 peräkkäistä kalenteripäivää saman sairauden perusteella. Esimies ei kuitenkaan voi myöntää viittä päivää kerrallaan vaan työntekijän todellisen sairauslomatarpeen perusteella 1-2 päivää.

Sairauspoissaolotilaston jakajana on vuoden lopun palvelussuhteiden määrä:

Vuosi	palvelussuhteet 31.12.	oma ilmoitus	si-todistus	työtapat.	sairauspäivät yht.	pv/henkilö
2020	2085	5164	31815	828	37807	18,1
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

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.

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

Kaupunginhallitus hyväksyi 16.3.2020 terveysperusteisen uudelleensijoitusohjeen ja ohjeen mukaisia uudelleensijoitusprosesseja käynnistettiin vuoden 2020 aikana noin 10 kappaletta. Uudelleensijoitusprosesseja saatiin myös vuoden 2020 aikana päätökseen esimerkiksi uudelleensijoitet-tavan siirtyessä vakituisesti toiseen tehtävään.

3.2.6. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely (ent. työtyytyväisyyskysely) toteutettiin täysin uudistuneena 27.5.-14.6.2020. Vastaajia oli 969 henkilöä. Osana uudistustyötä toteutettiin aikavälillä 11.3.-24.3. pi-lottikysely, johon vastasi 70 henkilöä.

Yleinen työtyytyväisyys asteikolla 1–7 oli 5,4 (koko kaupungin keskiarvo). Kaupunkitason keskiarvot muissa kyselyn mittareissa olivat seuraavat:

- Työn imu 4,9 (asteikolla 0-6)
- Työn vaatimukset 3,7 (asteikolla 1-5)
- Työn hallintatekijät 3,5 (asteikolla 1-5)
- Sosiaalinen tuki 4,3 (asteikolla 1-5)
- Asiakastyö 4,2 (asteikolla 1-5)
- Työyhteisön sosiaalinen pääoma 3,9 (asteikolla 1-5)

- Transformationaalinen johtaminen 3,6 (asteikolla 1-5)
- Koettu oikeudenmukaisuus: kohtelun oikeudenmukaisuus 4,0 ja päätöksenteon oikeudenmukaisuus 3,5 (asteikolla 1-5)
- Työn tavoitteet: Tavoitteiden tunteminen 4,4 ja Tavoitteiden saavuttaminen 4,1 (asteikolla 1-5)

Kokonais- ja osastotuloksista tiedotettiin Ylönetissä ja yksikkökohtaiset tulokset jaettiin asianosaisille esimiehelle sekä numeerisina tuloksina että sanallisten vastausten raporttina. Tulosten käsittelyn tueksi esimiehille luotiin oma osio esimiesten sähköiseen työtilaan ja lisäksi esimiesfoorumissa käsiteltiin erilaisia fasilitointitekniikoita tulosten käsittelyn ja jatkosuunnitelman työstämisen tueksi. Yksiköiden esimiehiä ohjeistettiin siten, että tulokset tulee käsitellä ja niiden pohjalta luodut kehittämistoimenpiteet aikatauluttaa vuoden loppuun mennessä.

3.2.7. Viestintä

Ylönetti-intranetsivusto toimi tärkeimpänä keskitetyn henkilöstöviestinnän välineenä. Ylönetti palveli uutisvälineenä, tietopankkina, ilmoittautumisväylänä henkilöstökoulutuksiin sekä Yammerin myötä myös vuorovaikutuskanavana. Esimiesviestinnässä hyödynnettiin edellisvuonna perustettua esimiesten Virta-työtilaa.

SharePoint-pohjainen Ylönetti on osa seudullista Office 365 -palveluratkaisua, jossa käynnistyi mm. Virta-SharePoint-työtilojen siirto Office 365 -pilvipalveluun. Tässä vaiheessa moni työtila ja työryhmien sisäinen viestintä siirrettiin O365:n Teams-alustalle.

3.3. 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 kehittämisehdotuksia sekä muita ajankohtaisia henkilöstöön liittyviä asioita.

Yhteistyökomitea kokoontui säännöllisesti vuoden 2020 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 2020 puheenjohtajana toimi kaupunginjohtaja Jarkko Sorvanto.

Yhteistyökomitean yhteistyöpäivä toteutettiin elokuussa Tampere-talolla. Yhteistyökomitean jäseniä osallistui keväällä KT Kuntatyönantajien, kunta-alan pääsopijajärjestöjen ja Tampereen kaupungin yhdessä järjestämään työmarkkinaseminaarin. Seminaarin teemana oli murros.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation henkilöstöä edustavat jäsenet on valittu toimikaudelle 2018 - 2021. Pitkäaikaisen päätoimisen työsuojeluvaltuutetun Rauno Kesselin eläköidyttyä syksyllä, tehtävään siirtyi Palotornin päiväkodin varhaiskasvatuksen lastenhoitaja Liisa Tiikkaja. Lisäksi kahdella työsuojeluvaltuutetulla on ajankäyttöä työsuojelutehtävään yksi päivä/viikko. Teknisen työn lehtori Paavali Kunnaala edusti sivistisosaston koulujen henkilöstöä ja kotiutuskoordinaattori Vesa Jormanainen perusturvaosaston henkilöstöä. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut muodostavat työsuojeluryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti käsittelemään työsuojeluasioita.

Työsuojeluhenkilöstöä osallistui työterveyden työpaikkaselvityksiin, kouluuyhteisön ja opiskeluympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden tarkastuksiin, sisäilmatyöryhmän kokouksiin sekä AVI:n työsuojelutarkastuksiin. Kokoukset toteutettiin vuonna 2020 pääosin sähköisinä koronatilanteen vuoksi.

4. Kunta-alan tilastotietoja

Tietoja on kerätty mm. KT Kuntatyöntäjien tilastoista.

Kunta-alalla työskenteli 422 000 henkilöä lokakuussa 2019. Lisäksi palkattomalla virkavapaalla tai työlomalla oli 28 000 henkilöä. Lukumäärissä eivät ole mukana sivutoimiset tuntiopettajat. Henkilöstöstä naisia on 337 000 eli 80 prosenttia.

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.

Kunnista ja kuntayhtymistä on tullut 2000-luvulla henkilöstömäärältään yhä suurempia työnantajia. Kunnissa on työntekijöitä yleisemmin 100–499. Kuntayhtymät ovat henkilömäärältään pienempiä työnantajia. Niistä hieman yli kolmasosalla on alle sata työntekijää. Kunnallisista työnantajista suurin on Helsingin kaupunki, kuntayhtymistä puolestaan Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri HUS.

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

Sairaanhoitaja ja lähihoitaja ovat kunta-alan yleisimmät ammattinimikkeet. Myös monet opetusalan ammattinimikkeistä ovat yleisimpien ammattinimikkeiden joukossa. Työtehtävien muuttuessa uusia ammattinimikkeitä otetaan käyttöön ja vanhoista luovutaan. Osa nimikemuutoksista selittyy myös tutkintonimikkeiden muutoksilla.

Esimerkiksi lähihoitajan tutkinto on korvannut aiemman perushoitajan tutkinnon, joka valmisti lähinnä perushoitoon ja sairaanhoitotyöhön. Nykyinen lähihoitajan koulutus mahdollistaa työskentelyn hyvinkin vaihtelevissa tehtävissä sosiaali- ja terveystalveissa.

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.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

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

Kunta-alan henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Suurin osa määräaikaisista on sijaisia tai avoimen viran tai toimen hoitajia. Kuntasektorilla on suuria naisvaltaisia aloja ja perhevapaita käytetään paljon, mikä aiheuttaa sijais- tarvetta.

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 työsuhteisia. 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.

Työterveyslaitos on seurannut kunta-alan työntekijöiden sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen Kunta10-tutkimuksessa.

Sairauspoissaolojen määrä laski 16,5 päivään vuonna 2019. Tämä oli puoli päivää vähemmän kuin vuonna 2018, jolloin kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 17 päivää. Lähes joka neljäs työntekijä (24 %) ei ollut poissa töistä päivääkään oman sairauden takia. Määrä on pysynyt suhteellisen tasaisena koko seurannan eli parinkymmenen vuoden ajan.

Sairauspoissaolot olivat korkeimmillaan vuonna 2008, jolloin kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 19,4 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Vuodesta 2013 lähtien sairauspoissaolojen määrät ovat olleet keskimäärin 16-17 päivää.

Ammattiryhmien välisiä eroja sairauspoissaoloissa ei ole onnistuttu kaventamaan. Vaikka vuoden 2019 kehitys sairauspoissaoloissa näyttää myönteiseltä, ammattiryhmien väliset terveyserot ovat sairauspoissaolotilastojen perusteella pysyneet ennallaan.

Kuten aiemminkin myös vuonna 2019 sairauspoissaolopäiviä oli eniten ruumiillista työtä tekevilla ja monissa sote-alan ja avustavan työn ammateissa. Keittiöapulaiset, kodinhoitajat, koulunkäyntiavustajat, laitoshuoltajat, lastenhoitajat, lähihoitajat ja perhepäivähoitajat olivat poissa keskimäärin 24-28 päivää vuodessa, mikä on keskiarvoa huomattavasti enemmän.

Vähiten eli keskimäärin 8-9 päivää sairauspoissaoloja oli johtajilla, erityisasiantuntijoilla, lääkäreillä ja opettajilla.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten myönteistä kehitystä on tapahtunut yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä, jossa sairauspoissaolot ovat vähentyneet puolen päivän verran vuodesta 2018 vuoteen 2019. Rohkaisevat tulokset ikääntyvien työntekijöiden tilastoissa antavat aihetta olettaa, että työkyvyn tukeminen tuottaa tuloksia ja toimenpiteitä on kohdistettu oikein kuntatyöpaikoilla.

Huolestuttavaa sen sijaan on, että alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä on keskimääri saman verran sairauspoissaolopäiviä kuin 30-50-vuotiailla. Nuoret olivat poissa oman sairauden vuoksi 15,5-15,8 päivää vuonna 2019. Nuoret työskentelevät usein ammateissa, joissa sairauspoissaoloja on paljon.

Koronapandemian vaikutuksia sairauspoissaoloihin voidaan tarkastella vasta myöhemmin, kun vuoden 2020 sairauspoissaolotiedot ovat käytettävissä. Koronapandemian voidaan ajatella lisäävän kuormitusta erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa, mutta vaikutuksia päästään arvioimaan vasta tulevana vuosina.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimukseen osallistuvat Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Naantali, Raisio, Nokia, Valkeakoski ja Virrat. Yli 90 000 kuntatyöntekijän vuosittaisia sairauspoissaoloja seurataan työnantajien henkilöstörekistereistä yhdenmukaisella laskentatavalla suhteuttaen toteutuneet sairauspoissaolopäivät tehtyihin henkilötyövuosiin. Tilastot eivät sisällä sairauspoissaolojen syitä.

KT:n tekemän tiedustelun mukaan sosiaali- ja terveydenhuollossa täydennyskoulutuspäiviä oli vuonna 2019 keskimäärin 3,5 yhtä (2018: 3,9) koulutuksessa ollutta henkilöä kohden laskettuna. Täydennyskoulutukseen osallistui 70 prosenttia (2018: 74 %) sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä.

Kuntatyönantajien järjestämää täydennyskoulutusta annettiin eniten lääkäreille, hammaslääkäreille sekä muulle korkeakoulutetuille sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstölle.

Muulla kuin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä oli ammatillisen osaamisen kehittämisen koulutuspäiviä keskimäärin 3,0 (2018: 3,2) yhtä koulutuksessa ollutta henkilöä kohden laskettuna. Koulutukseen osallistui tiedustelun mukaan 67 prosenttia (2018: 57 %) muusta henkilöstöstä. Kaikilla kunnilla ja kuntayhtymillä ei ollut valmiuksia kirjata ja seurata järjestelmällisesti näiden henkilöstöryhmien koulutustietoja.