

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	1
Esipuhe	2
Johdanto	3
Henkilöstöstrategia	4
1. Henkilöstömenot	5
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	5
2.1. Henkilöstön määrä.....	5
2.2. Henkilöstön määrä kuukausittain	8
2.3. Henkilöstö osastoittain.....	9
2.4. Henkilöstön sukupuolijakauma	10
2.5. Henkilöstön ikärakenne.....	11
2.6. Päättyneiden palvelusuhteiden päättymissyyt	12
2.7. Vakainainen henkilöstö sopimusaloittain	13
2.8. Yleisimmät ammattinimikkeet	13
2.9. Henkilöstön kotipaikka	14
2.10. Työllistäminen	14
2.11. Sairauspoissaolot vuonna 2008.....	15
3. Työhyvinvointi.....	19
3.1. Osaaminen ja koulutus	19
3.2. Koulutusmäärärahat	19
3.2.1. Koulutusmenot.....	20
3.2. Henkilöstön hyvinvointi	21
3.2.2. Hyvinvointisuunnitelman henkilöstöosuuden toteutuminen vuonna 2008	21
3.2.3. Muu henkilöstölle järjestetty työhyvinvointia edistävä toiminta.....	23
3.2.4. Kuntoutus.....	23
3.3. Työtyytyväisyyskyselyt	23
3.4. Yhteistoiminta ja työsuojaus	24
4. Vertailutietoja	25
4.1. Kunta-alan keskiansio.....	25
4.2. Kunta-alan työolobarometri	25
4.3. Kunnat varautuvat kilpailuun työvoimasta	25

Esipuhe

Tänä vuonna 140-vuotista taipalettaan juhlistava Ylöjärvi on yleisen taloudellisen suhdannetilanteen ja kuntarakenteen muutoksiin liittyvien suurten haasteiden edessä. Kunnallisten palveluiden tarjoaminen on monelta osin muuttumassa entistä vaikeammaksi: tarvitsemme entistä monipuolisempaa palvelutuotantoa siten, että palvelujen tuottamiskustannukset pysyvät kohtuullisella tasolla. Ylöjärvenkin on jo tulevana vuosina mietittävä, miten kaupungin palveluja uudistetaan ja toimintaprosesseja muutetaan tehokkaammiksi ja sujuvammiksi. Uusille ajatuksille ja toimintatavoille on nyt, tulevien haasteiden edessä jatkuva tilaus.

Ylöjärven kaupunki on viimeisten vuosien aikana palkannut runsaasti uutta henkilöstöä. Tämä on lähinnä johtunut kaupungin voimakkaasta kasvusta ja sen myötä palvelutarpeiden lisääntymisestä. Vuoden 2008 aikana Ylöjärven kaupungin vakituisen henkilöstön määrä kasvoi 72. Henkilöstöä on saatu toistaiseksi hyvin avoinna oleviin työpaikkoihin tilanne voi kuitenkin lähivuosina muuttua.

Osaavan työvoiman saaminen on palvelujen järjestämisen kannalta yksi tulevaisuuden haaste. Työvoima on yhä liikkuvampaa ja myös kaupungin henkilöstön vaihtuvuus on hiukan kasvanut.

Ylöjärven kaupungilla nykyisen henkilöstön hyvinvointi sekä osaamisen ylläpito ja sen systemaattinen kehittäminen ovat henkilöstön saatavuuden henkilöstöpolitiikan tärkeimpiä painopisteitä. Sairauspoissaolojen määrän lasku sekä henkilöstön pysyminen mahdollisimman pitkään kaupungin palveluksessa ennen eläkkeelle jäämistä on varmistettava.

Viime vuotinen kehitys on osoittanut että henkilöstön keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on kääntynyt nousuun ja useiden kokeneiden työntekijöiden työuraa on voitu pidentää esimerkiksi työtehtävien uudelleen järjestelyillä. Erilaiset työnhyvinvointitoimenpiteillä on edesautettu henkilöstön jaksamista ja pyritty aktiivisesti parantamaan ja ylläpitämään työntekijöiden työkykyä.

Yhtenä työhyvinvoinnin mittarina Ylöjärvellä pidetään johtamisen ja esimiestyön onnistumista. Viime vuonna henkilöstölle tehdyn työtyytyväisyys kyselyn mukaan sekä työhyvinvointiin liittyvät panostukset että esimiestyön laatu koettiin parantuneen vuoteen 2007 verrattuna.

Kiitän koko henkilöstöä kuluneesta vuodesta ja hyvästä työstä. Ylöjärvi on hyvinvoinva, viihtyisä puutarha kaupunki, jossa on hyvä elää, asua, käydä työssä ja yrittää. Pidetään se yhdessä sellaisena jatkossakin.

Pentti Sivunen
Kaupunginjohtaja

Johdanto

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoja henkilöstövoimavarojen määrästä, rakenteesta ja näiden muutoksista. Kertomuksessa esitetyt tunnusluvut kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista. Lähtökohtana henkilöstökertomukselle ovat organisaation tehtävä, visio sekä strategiat.

Ylöjärven kaupungin henkilöstökertomus on laadittu vuodesta 1997 lähtien, joten kaupungin henkilöstövoimavaroja ja niiden kehitystä on seurattu ja kirjattu ylös jo pitkään. Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä sekä työterveyshuollosta sekä vertailutietoja on kerätty eri lähteistä, kuten Kuntien eläkevakuutuksesta, valtionkonttorista, kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta ja tilastokeskuksesta.

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä hyödynnettäviä raportteja on vuodelta 2008 saatu niukasti. Tähän syynä on ollut uuden Populus tietojärjestelmän käyttöön otto vuoden 2008 alusta ja Kuru kuntaliitos aiheuttivat ongelmia henkilöstöä koskevien raporttien saamisessa.

Henkilöstöä koskevan kerättävän tiedon tulee kuitenkin olla oleellista ja toteutettavan henkilöstöpolitiikan tarpeista lähtevää. Ylöjärven kaupungin henkilöstökertomus pohjautuu kuntaliiton suositukseen.

Henkilöstökertomuksen 2007 henkilöstön tilastolliseen jakoperusteeseen ei ole tullut merkittäviä muutoksia viime vuoden aikana ja tilastot on tuotettu osastoittain ja vastuualueittain.

Henkilöstökertomus koostuu neljästä pääluvusta: 1) Henkilöstön vahvuus- ja rakenne, 2) Työhyvinvointi ja osaaminen, 3) Henkilöstömenot sekä 4) Vertailutietoja. Lisäksi henkilöstökertomuksen alussa on tiivistys Ylöjärven henkilöstöstrategiasta.

Henkilöstöstrategia

Henkilöstön näkökulmasta vuosi 2008 oli kehittämisen vuosi. Joulukuussa 2007 valmistui henkilöstöstrategia, jonka mukaisia henkilöstöpoliittisia toimenpiteitä ryhdyttiin toteuttamaan. Henkilöstöstrategian lähtökohtana ovat kaupunkistrategian ja palvelustrategian linjaukset sekä hyvinvointiohjelman vuosittaiset tavoitteet. Ylöjärven kaupungin henkilöstöpolitiikan keskeisinä strategisina haasteina vuonna 2008 nähtiin:

- Kaupungin kasvu ja laajentuminen
- Käytävissä olevien resurssien niukkuus
- Kaupungin henkilökunnan eläköityminen ja henkilöstön vaihtuvuus
- Kilpailu työvoimasta ja tiettyjen alojen rekrytointiongelmat
- Kustannustehokkaasti tuotetut ja laadukkaat palvelut
- Kuntien välisen yhteistyön lisääntyminen

Henkilöstöstrategian toteuttaminen on käytännössä arkista henkilöstöjohtamista ja työtä työpaikoilla. Henkilöstöstrategia linjaa toimenpiteet, joihin kaupunki ryhtyy turvatakseen osaavan ja kehittyvän työyhteisön sekä laadukkaat palvelut ja yhteisen hyvinvoinnin. Henkilöstöstrategiaa tarkistetaan määräajoin ja seurataan sen toteutumista erilaisilla kartoituksilla. Yhtenä seurannan välineenä voidaan pitää myös henkilöstökertomusta, joka kuvaa henkilöstön määrän, rakenteen ja muutosten lisäksi henkilöstön tilaa ja hyvinvointia.

Ylöjärvi - hyvässä kunnossa

On Ylöjärven kaupungin henkilöstöjohtamisen visio. Sen tavoitteena on, että kaupunkimme on vetovoimainen työnantaja, joka huolehtii henkilöstönsä osaamisesta ja hyvinvoinnista, sekä arvostaa työntekijöidensä terveitä elämäntapoja sekä henkilöstön sitoutuneisuutta työtehtäviinsä. Työyhteisön yhteisiksi henkilöstöpoliittisiksi arvoiksi on määritelty oikeudenmukaisuus, luovuus ja työnilo, kunnioittava suhtautuminen ihmisten erilaisuuteen ja työtovereihin sekä asiakaslähtöinen ja vastuullinen työote.

1. Henkilöstömenot

Seuraavasta taulukosta ilmenee vuoden 2008 henkilöstökulut ja vertailutiedot vuodelta 2007. Henkilöstökulut ovat nousseet samassa suhteessa henkilöstömäärän kasvun kanssa. Henkilöstökulut olivat vuonna 2008 yli 3,6 miljoonaa euroa isommat kuin mitä vuonna 2007.

		2008	2007
Palkat ja palkkiot		47 915 988,76	44 346 385,14
Henkilösivukulut			
	Eläkekulut	10 480 631,54	9 902 160,03
	Muut henkilösivukulut	2 390 733,60	2 874 690,91
	yht.	12 871 365,14	12 776 850,94
YHT		60 787 353,90	57 123 236,08

Koulutusmenot ja varhe-maksut vuoden 2008 osalta käsitellään myöhemmin henkilöstökertomuksessa.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstökertomuksen Henkilöstön määrää ja rakennetta koskevassa luvussa käsitellään muun muassa henkilön määrää kokonaisuudessaan, henkilöstön määrää palvelusuhteiden sisäisen luonteen mukaan, sukupuolijakaamaa, työntekijöiden ikärakennetta sekä näiden muutoksia koskevia asioita.

2.1. Henkilöstön määrä

Vuoden 2008 lopussa Ylöjärven kaupungin koko henkilöstön määrä oli yhteensä 1852. Sama luku vuotta aiemmin oli 1717, joten kasvua on viime vuoden aikana 136 henkilöä. Vakituisten virka- ja työsuhteiden määrä kasvoi 72 henkilöllä.

Henkilöstön määrä 31.12.2008.

	vakinainen	Määräaikainen	sijainen	Työllistetty/ yhtk.takuu	opso	YHT
Hallinto- ja talousosasto	108	8	17	20		153
Perusturvaosasto	649	55	140	4	1	849
Sivistysosasto	356	180	33	8	7	584
Tekninen osasto	201	5	7	8	1	222
Viisari	40	2	2			44
YHTEENSÄ	1354	250	199	40	9	1852

Prosentuaalisesti vakituisen henkilöstön määrä kasvoi 5,6 %. Koko henkilöstö kasvoi 7,9 %. Henkilöstön kasvu on ollut vuonna 2008 voimakasta. Prosentuaalisesti henkilöstö kasvoi yli 2 % prosentti enemmän vuoteen 2006 ja 2005 verrattuna. Vuoden 2007 henkilöstön kasvu, yli

12 %, johtui Viljakkala–kuntaliitoksesta. Seuraavassa taulukossa henkilöstömäärän muutoksia koskevat vertailutiedot vuosilta 2005–2008.

Muutos lukumääränä ja prosentuaalisesti vuosina 2005–2008 vakituisten työntekijöiden osalta.

	2005	2006	2007	2008
Muutos lukumäärä	36	48	146	72
Muutos %	3,4 %	4,4 %	12,8 %	5,6 %

Seuraavasta taulukosta ilmenee minkälaisia ovat prosenttiosuudet koko henkilöstöstä sisäisen luonteen mukaisesti. Vuoteen 2007 verrattuna sijaisten ja määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä on kasvanut 1,8 % ja vakituisten prosenttiosuus laskenut 1,5 %. Työllistettyjen prosenttiosuus on laskenut 0,2 % ja oppisopimussuhteisten 0,3 %.

Henkilöstömäärän muutokset % sisäisen luonteen mukaisesti

	2007	2008
Vakinainen	74,6 %	73,1 %
Määräaikainen/sijainen	22,3 %	24,2 %
Työllistetty / yhtk.takuu	2,3 %	2,1 %
OPSO	0,7 %	0,4 %

Seuraavasta taulukosta ilmenee henkilöstön kasvu osastoittain. Kuten edellisinä vuosinakin, myös vuonna 2008 voimakkainta kasvu on ollut perusturva osastolla, jonne uusia vakituisia työ tai virkasuhteita on perustettu 46 kappaletta. Vähintään vakituista henkilöstöään viime vuonna kasvatti tekninen osasto.

Ylöjärven kaupungin vakituisen henkilöstön määrä on vuonna 2008 kasvanut 72 henkilöä, joten kasvu on edelleen pysynyt korkealla tasolla. Vuonna 2007 vastaava luku oli 146 Viljakkalan kuntaliitoksen vuoksi. Ennen kuntaliitosta henkilöstön vuotuisen kasvun keskiarvo on vuosina 1998- 2006 ollut kuitenkin vain noin 26 henkilöä vuodessa.

Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset 31.12. vuosina 2006–2008.

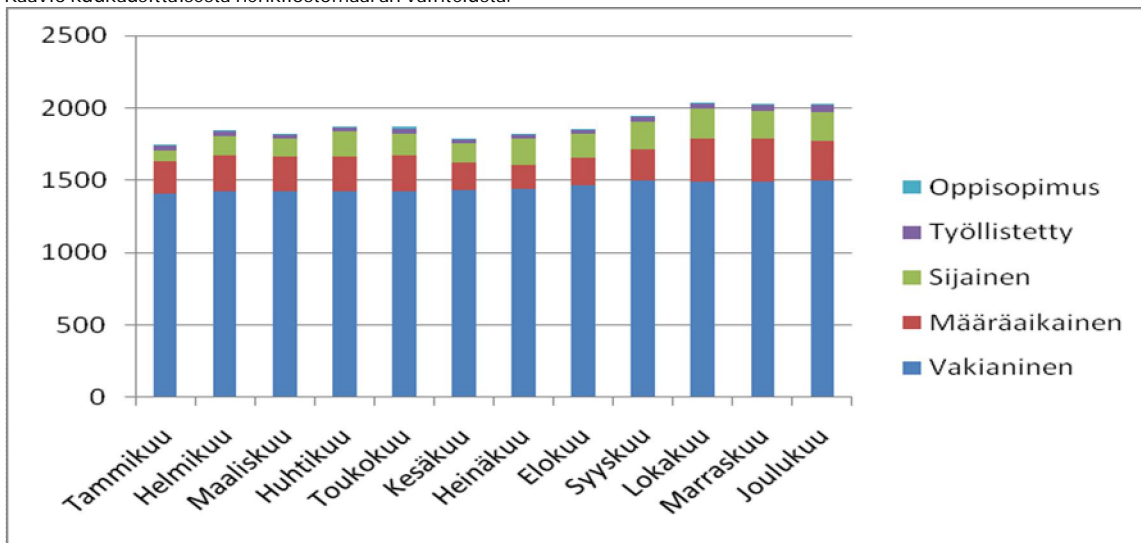
	2006	2007	2008	Muutos
Hallinto- ja talousosasto	91	101	108	+7
Perusturvaosasto	560	603	649	+46
Sivistysosasto	310	344	356	+12
Tekninen osasto	175	196	201	+5
Viisari		38	40	+2
YHTEENSÄ	1136	1282	1354	+72

Kaupungin kannalta on oleellista, että kaupunki pystyy tuottamaan keskeiset hyvinvointipalvelut määrällisesti riittävästi ja laadukkaasti. Tämä on kaupungin henkilöstövoimavaran tehtävä. Henkilöstövoimavaroihin vaikutetaan työn organisoinnilla, osaamista vahvistamalla sekä toimintatapoja monipuolistamalla.

2.2. Henkilöstön määrä kuukausittain

Seuraavasta kaaviosta ja taulukosta ilmenee kuukausittainen henkilöstömäärän vaihtelu. Alhaisimmillaan työntekijöiden määrä oli 1.1.2008, jolloin se kokonaisuudessaan oli 1748 henkilöä. Korkeimmillaan henkilöstön määrä oli Lokakuun alussa, jolloin kaupungin palveluksessa oli yhteensä 2039 henkilöä, ero näiden kahden kuukauden välillä oli siis 291 henkilöä.

Kaavio kuukausittaisesta henkilöstömäärän vaihtelusta.



Taulukko kuukausittaisesta henkilöstömäärän vaihtelusta.

	Tammi	Helmi	Maalis	Huhti	Touko	Kesä	Heinä	Elo	Syys	Loka	Marras	Joulu
Vakinainen	1406	1421	1421	1424	1425	1434	1440	1468	1497	1493	1491	1498
Määräaik.	222	252	243	241	249	188	165	186	219	297	301	274
Sijainen	79	131	121	171	151	136	187	171	187	203	184	202
Työllistetty	31	30	30	29	33	22	25	25	33	36	42	45
Opso	10	10	10	10	10	7	6	6	10	10	9	9
YHTEENSÄ	1748	1844	1825	1875	1868	1787	1823	1856	1946	2039	2027	2028

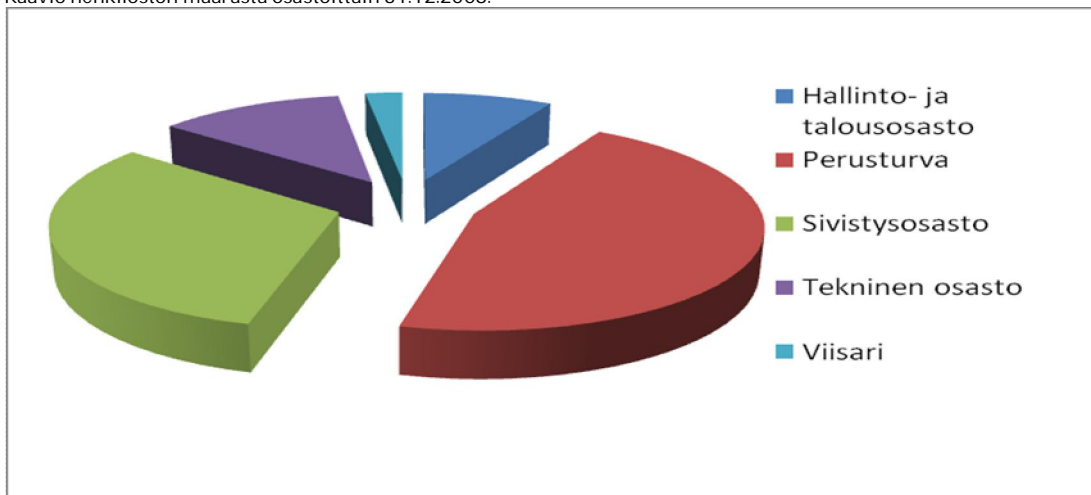
2.3. Henkilöstö osastoittain

Henkilöstömäärältään suurin osasto on perusturvaosasto. Sen palveluksessa oli vuoden 2008 lopussa 45,8 % kaupungin koko henkilöstöstä. Hallinto- ja talousosastoon kuuluvat myös ruokapalvelujen ja työllistämisyksikön henkilökunta. Hallinto- ja talousosasto on henkilökunnaltaan pienin ja henkilöstöä osastolla yhteensä vuoden lopussa oli 8,3 % koko kaupungin henkilöstöstä. Seuraava taulukko ja kaavio kuvaa henkilöstön määrää osastoittain suhteessa koko Ylöjärven kaupungin henkilöstöön.

Taulukko henkilöstön määrästä osastoittain 31.12.2008.

Hallinto- ja talousosasto	154	8,3 %
Perusturvaosasto	849	45,8 %
Sivistysosasto	584	31,5 %
Tekninen osasto	222	12,0 %
Viisari	44	2,4 %

Kaavio henkilöstön määrästä osastoittain 31.12.2008.



2.4. Henkilöstön sukupuolijakauma

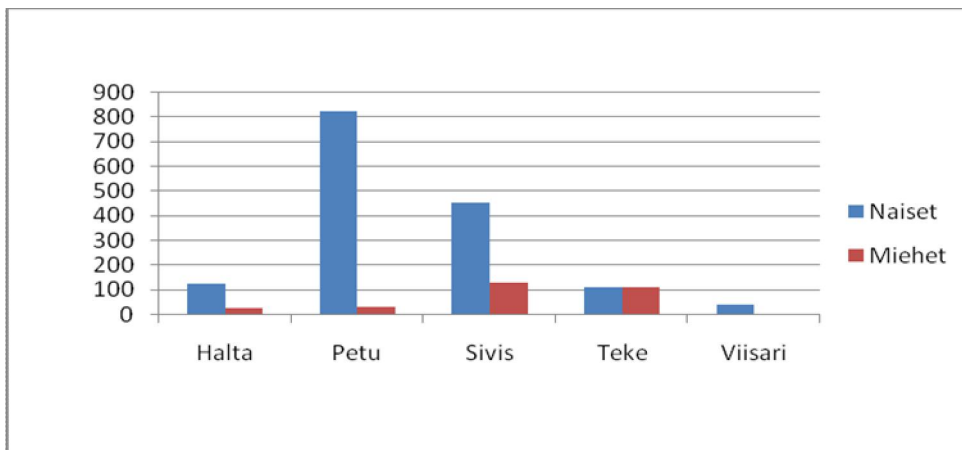
Kunta-alan henkilökunta on tunnetusti naisvaltaista. Ylöjärven vakinaisesta henkilökunnasta oli naisia 1552 henkilöä ja miehiä 300 henkilöä. Naisten osuus oli 31.12.2008 koko henkilöstöstä 83,8 %. Seuraavassa taulukossa vuoden 2007 lukumäärät ovat vakituisen henkilöstön lukumääriä. Vuoden 2008 luvuissa mukana on myös määräaikaiset, sijaiset ja oppisopimusopiskelijat.

Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2008.

	Naiset 2007	Miehet 2007	YHT. 2007	Naiset /2008	Miehet /2008	YHT. 2008
Hallinto- ja talousosasto	93	8	101	128	25	153
Perusturvaosasto	623	18	641	820	29	849
Sivistysosasto	264	80	344	453	131	584
Tekninen osasto	94	102	196	110	112	222
Viisari	36	2	38	41	3	44

Perusturvan henkilöstöstä 96,6 % on naisia, Hallinto- ja talousosastolla vastaava luku on 83,7 % ja sivistysosastolla 77,6 %. Tekninen osaston henkilökunnasta enemmistö on edelleen, vaikka naisten osuus onkin viime vuosia kasvanut. Naisia teknisellä osastolla työskenteli vuoden 2008 lopussa 49,5 %.

Kaavio henkilöstön sukupuolijakaumasta 31.12.2008



2.5. Henkilöstön ikärakenne

Ylöjärven koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2008 viimeisenä päivänä 46 vuotta 7 kuukautta. Seuraavassa taulukossa ikäjakauma on esitetty osastoittain. Taulukon tiedot ovat keskeistä tietoa esimerkiksi silloin kun mietitään eläkkeelle jäävien työntekijöiden määrää, rekrytointitarvetta, työhyvinvointi-investointeja sekä työnhajauksen ja hiljaisen tiedon siirtoon liittyviä asioita.

Taulukko ikäryhmistä osastoittain 31.12.2008.

	alle 24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	yli 60
Hallinto- ja talousos.		1	4	1	4	6	5	5	8
Ruokahuolto	1	2	5	5	10	14	14	6	8
Työllisyyspalvelut			1	2	3	2	2		
YHT.	1	3	9	8	17	22	21	11	16
Perusturvaos. hallinto						1	1	4	1
Perusturvaos. toimisto			1	1	1	4	5	5	2
Sosiaalityö		1	1	2	2	2	4	3	1
Eriyispalvelut			1		1	4			1
Kotihoito	2	2	3	10	13	14	16	7	6
Lähipalvelut		2	2	18	12	26	12	8	4
Laitospalvelut	4	5	11	9	15	20	23	20	6
Päivähoitoa	3	22	56	41	55	54	45	34	19
YHT.	9	32	76	81	99	125	106	81	40
Tekninen hallinto						1	1	2	
Tekninen toimisto				1		1	6	1	2
Tekninen muut	1	1	3	4	19	24	25	21	13
Siivous		2	5	6	7	11	23	13	9
YHT.	1	3	7	11	26	37	55	37	24
Sivistysosasto muut				6	2	5	3	3	1
Opetus	1	18	47	34	57	38	59	27	8
Vapaa-aikatoimi		5	6	7	5	9	5	2	3
YHT.	1	23	54	47	65	52	68	34	12
VIISARI YHT.		1	2	7	6	7	11	5	1
KOKO KAUPUNKI	12	62	148	154	213	243	261	168	93

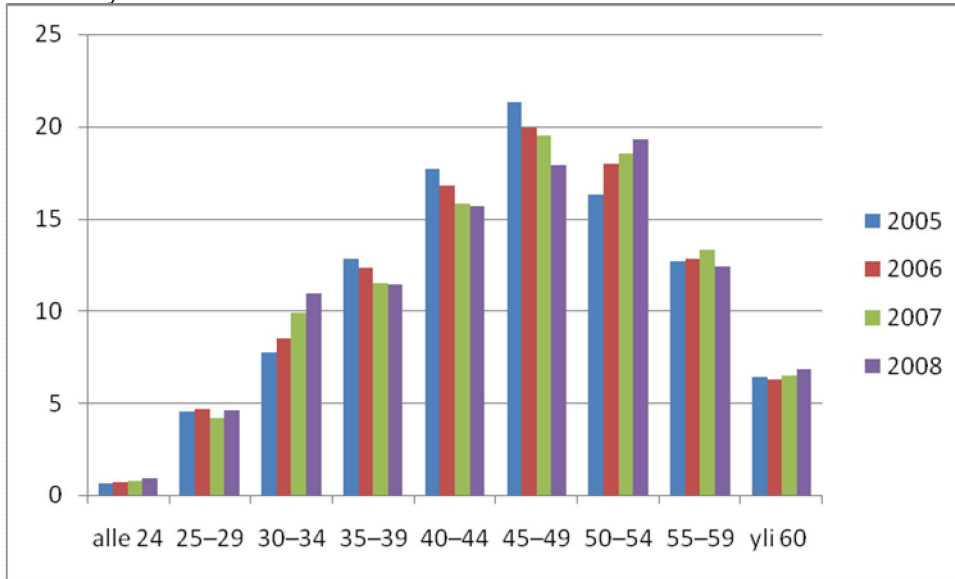
Kaupungin henkilöstö ikäryhmittäin suhteessa koko kaupungin henkilöstön määrään.

Taulukko ikäryhmistä vuosilta 2005–2008.

	alle 24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	yli 60
2005	0,6	4,5	7,7	12,8	17,7	21,3	16,3	12,7	6,4
2006	0,7	4,7	8,5	12,3	16,8	19,9	18,0	12,8	6,3
2007	0,8	4,2	9,9	11,5	15,8	19,5	18,5	13,3	6,5
2008	0,9	4,6	10,9	11,4	15,7	17,9	19,3	12,4	6,8

Suurin ikäluokka Ylöjärven kaupungin henkilöstössä oli 50-54 vuotiaat Seuraava kaavio kuvaa henkilöstön vanhempien ikäluokkien kasvamista prosentuaalisesti vuosien 2005-2008 aikana. Kekiiikää kuitenkin laskee se, että myös nuorten osuus henkilöstöstä on viime vuosina kasvanut. Ikäryhmittäistä kasvua tapahtuu nuorimmissa ja vanhimmissa ikäluokissa.

Kaavio Ikäryhmistä vuosina 2005–2008.



2.6. Päättyneiden palvelusuhteiden päättymissyyt

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli vuoden 2008 aikana 9 %. Vaihtuvuus on kasvanut viime vuodesta lähinnä eläköitymisen kiihtyessä. Vaihtuvuus on kuitenkin yhä edelleen melko vähäistä.

Työvoiman vaihtuvuudella on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. vaihtuvuuden hyödyiksi voidaan lukea esimerkiksi uuden osaamisen rekrytointi, uuden tiedon ja innovaatioiden saanti organisaation käyttöön sekä mahdollisten henkilöstöongelmien väheneminen. Toisaalta vaihtuvuudella on myös ongelmansa, osaamisen menetys, ydinosaamista koskevan tiedon häviäminen sekä perehdytyksen, rekrytoinnin ja ilmoitusten kustannukset ja hetkelliset tuottavuuden laskut.

Seuraavasta taulukosta ilmenee päättyneiden palvelusuhteiden päättymissyyt. Vuoteen 2007 verrattuna eläkkeelle siirtyneiden määrä on kasvanut 10 henkilöllä ja irtisanoutuneiden / erotettujen määrä on vuoden 2007 luvusta kasvanut 22 henkilöllä.

	Eläkkeelle	Työtehtävä siirtynyt	Erotettu/ irtisanoutunut	Sis.siirto	Kuollut
Halta	2	1		2	
Petu	12		39	12	
Sivis	7		15	3	
Teke	10		4	6	
Viisari			5	1	
Yhteensä	31	1	63	24	

Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vanhuuseläkkeen osalta oli vuonna 2008 63 vuotta joka on kasvanut vuoden takaisesta hieman. Työkyvyttömyyseläkkeen osalta eläkkeelle

siirtymisikä on 55,5 vuotta, joka hienoisesta kasvustaan huolimatta on edelleen alhainen. Yksilöllisen varhaiseläkkeen ja joissakin tapauksissa myös työkyvyttömyyseläkkeen yhteydessä aiheutuu kaupungille kustannuksia ns. omavastuumaksuna. Omavastuumaksu vuonna oli 2008 483 375,48 euroa. Vuonna 2007 omavastuumaksu oli 648 175,99 euroa, joten merkittävää laskua näiden maksujen osalta on viime vuonna tapahtunut.

2.7. Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain

Seuraavasta taulukosta ilmenee vakituisen henkilöstön määrä sopimusaloittain jaoteltuna. Sopimusaloista suurin on kunnallinen virka- ja työehtosopimus, jonka piiriin kuuluu 69 % koko kaupungin henkilöstöstä.

Vakituisen henkilöstö sopimusaloittain jaoteltuna 31.12.2008

	2005	2006	2007	2008
KVTES	735	771	878	938
OVTES	219	228	255	264
Tekn.sop	58	57	64	67
TTES	51	53	56	56
Lääk.sop	25	27	29	29
YHT.	1088	1136	1282	1354

2.8. Yleisimmät ammattinimikkeet

Vuonna 2008 yleisin ammattinimike oli viime vuotiseen tapaan lähihoitaja, joita Ylöjärven kaupungilla vuoden 2008 lopussa työskenteli yhteensä 201 henkilöä. Lähihoitajia työskentelee erilaisissa hoiva-alan työtehtävissä, kuten päivähoidon alueella terveyskeskuksessa ja vanhainkodissa.

AMMATTINIMIKE	HLÖ-MÄÄRÄ 2007	HLÖ-MÄÄRÄ 2008
Lähihoitaja	114	201
Peruskoulun luokanopettaja	88	90
Lastentarhanopettaja	51	72
Perhepäivähoitaja	60	60
Sairaanhoitaja	44	55
Palvelusihteeri	45	55
Siivooja	47	51
Koulunkäyntiavustaja	30	35
Laitoshuoltaja	22	32
Ruokapalvelutyöntekijä	22	26
Terveystenhoitaja	22	25
Päiväkodinjohtaja	20	25
Tuntiopettaja	14	21
Erityisluokanopettaja	17	21
Suurtalouskokki	16	17

2.9. Henkilöstön kotipaikka

Ylöjärvelle työmatkapedelöinti on helppoa. Tämä näkyy myös henkilöstön kotipaikkaa koskevasta tilastosta. Ylöjärveläisiä työntekijöitä kaupungin palveluksessa oli 31.12.2008 yhteensä 848 henkilöä eli 62,6 %. Tamperealaisten työntekijöiden määrä oli 305 henkilöä eli 22,5 %.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön kotipaikkatietoja. Ylöjärvelta, sen naapurikunnista ja Tampereen kaupunkiseudulta Ylöjärven kaupungin henkilöstö on lähes 100 prosenttisesti kotoisin.

Henkilöstön kotipaikka 31.12.2008.

Paikkakunta	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Ylöjärvi	766	836	848
Tampere	238	258	305
Nokia	33	45	80
Hämeenkyrö	29	45	46
Pirkkala	17	25	25
Kuru	14	12	17
Kangasala	11	9	4
Ikaalinen	8	13	8
Sastamala	7	10	9
Lempäälä		5	5
Muut	13	24	7
	1123	1282	1354

Henkilöstön kotipaikka Ylöjärvi-Tampere 2006–2008.

Paikkakunta	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Ylöjärvi	67,3 %	65,2 %	62,6 %
Tampere	20,9 %	15,0 %	22,50 %
YHT	88,2 %	80,2 %	85,1 %

2.10. Työllistäminen

Kaupungin työllistämisasiat, työllisyyspolitiikan toteuttaminen ja kuntouttavat palvelut on keskitetty Työllisyyspalveluihin. Palkkatuetun työn lisäksi työmarkkinatukiharjoittelu ja siviilipalvelus organisoidaan työllisyyspalvelujen hallinnon kautta kaupungin eri sektoreille. Seuraavassa taulukossa on esitetty palkkatuettujen työsuhteiden määrä kuukausittain.

Palkkatuettujen lukumäärä vuoden 2008 aikana kuukausittain

Tammikuu	32
Helmikuu	39
Maaliskuu	34
Huhtikuu	36
Toukokuu	35
Kesäkuu	25
Heinäkuu	25

Elokuu	39
Syyskuu	34
Lokakuu	42
Marraskuu	42
Joulukuu	42

Ylöjärven kaupunki tarjoaa pitkään työttömänä olleille mahdollisuuden määräaikaisesti työllistyä kaupungin eri osastoille. Valtion palkkatukeen perustuvien työsuhteiden lukumäärä Ylöjärvellä seuraa työttömyyden yleistä kehitystä.

2.11. Sairauspoissaolot vuonna 2008

Seuraavista kolmesta taulukoista ilmenee Ylöjärven kaupungin henkilöstön sairauslomat yhteensä, 30 päivän pituiset sairauslomat ja 30 päivän pituiset sairauslomat tautiluokittain.

Henkilöä kohden sairauslomat ovat vuoden 2007 tasolta laskeneet hieman. Yhteensä sairauslomia oli viime vuonna 26 184 päivää. Pitkien yli 30 päivän sairauslomien määrä on vuoden takaisesta vähentynyt mutta poissooloajat ovat pidentyneet. Pitkien sairauslomien syissä ei ole tapahtunut vuoden aika merkittäviä muutoksia.

Omien ilmoitusten käyttö todistuksena sairaudesta on lisääntynyt huomattavasti vuodesta 2007. Vuonna 2008 omia ilmoituksia oli annettu 2098 kappaletta ja vuotta aiemmin luku oli 1648. Työtapaturmien lukumäärä oli lisääntynyt suhteessa henkilöstön lisääntymiseen.

Osasto	Henkilö- kunta	Oma ilmoitus	Todistus	Työtapa- turmat	yhteensä 2008	2008 Sairaus- pv:t / hlö	2007 Sairaus- päivät	2007 Sairaus- pv:t/hlö	2006 Sairaus- päivät	2006 Sairaus- pv:t/hlö	2005 Sairaus- päivät	2005 Sairaus- pv:t/hlö
Hallinto ja talous	46	19	355	42	416	9	175	4	150	3,6	450	11
Ruokahuolto	71	55	962	97	1114	15,7	1260	16,8	1173	15,5	1023	15,7
Sivistystoimi	162	196	2208	7	2411	14,9	2198	14,1	2198	16,9	1562	14,5
Opettajat	331	321	1858	13	2192	6,6	2259	7,6	1971	7,4	2012	7,9
Musiikki-ja työväen- opiston opettajat	95	39	267	1	307	3,2	331	3,8	327	3,8	499	5,5
Maankäyttö ja ympäristö	16	34	48	6	88	5,5	98	6,1	234	11,7	128	6,7
Tekninen osasto	20	17	113		130	6,5	389	19,5	393	21,8	203	12,7
Yhdyskuntatekniikka	65	100	1432	38	1570	24,2	1179	19,7	1145	21,6	1112	20,6
Kiinteistönhoito	24	26	490		516	21,5	187	7,5	388	20,4	407	20,4
Tilakeskus	16	6	422	7	435	27,1	123	7,2	270	16,8	159	11,4
Siivoustoimi	84	36	1908	76	2020	24	1732	21,4	1686	22,4	1524	21,8
Työllistämisyksikkö	30	14	623		637	21,2	326	19,1	228	15,2	369	33,5
Perusturvan hallinto	34	47	509		556	16,4	304	8,6	344	11,4	751	25
Eriyispalvelut	22	37	173		210	9,5	235	11,2	273	8,2	265	8,8
Muut lähipalvelut	113	151	1448	3	1602	14,2	2079	20,6	1595	17,1	2071	25
Kotihoitopalvelut	90	152	2503	12	2667	29,6	3411	46,7	2247	33	1901	31,7
Sosiaalipalvelut	26	33	409	4	446	17,2	459	17,6	224	7,2	293	8,6
Laitospalvelut	175	269	2782	55	3106	17,7	3029	19,4	1997	14,4	1537	12,9
Päivähoito	391	506	4751	138	5395	13,8	5086	13,8	5902	17,9	4960	16,6
Työterveysliikelaitos	44	40	326		366	8,3	493	11,2				
Yhteensä	1855	2098	23587	499	26184	14,12						
2007	1717	1648	23261	444	25 353	14,76						
2006	1525	1334	20582	829	22 745	14,9						
2005	1417	1196	19228	802	21 226	15						
2004	1384	993	16431	451	17 875	12,9						

Yli 30 päivän pituiset sairauslomamat osastoittain vuonna 2008

	2008	2008	2007	2007	2006	2006	2005	2005
	määrä	päivät	määrä	päivät	määrä	päivät	määrä	päivät
Hallinto- ja talous	2	222	1	45	1	50	3	207
Ruokahuolto	8	461	6	514	11	650	5	348
Sivistysosasto, muut	14	987	10	794	10	711	5	548
Sivistysosasto, opettajat	12	580	14	844	13	597	11	717
Musiikkiopiston ja työväenopiston opettajat	0	0	0	0	2	77	4	335
Tekninen osasto	1	46	2	121	3	291	1	49
Maankäyttö ja ympäristö	0	0	0	0	2	97	1	45
Yhdyskuntatekniikka	10	662	7	345	9	466	6	332
Tilakeskus	4	328	0	0	2	238		
Siivoustoimi	15	866	6	505	9	689	9	719
Kiinteistöpalvelu	5	233	0	0	2	145	1	220
Työllistämisyksikkö	5	417	2	102	1	35	2	125
Perusturvan hallinto	4	278	3	163	2	210	3	535
Eriyispalvelut	1	43	1	38	2	156	3	298
Muut lähipalvelut	13	865	10	1120	10	812	11	1239
Sosiaalipalvelut	3	349	3	231	0	0	1	59
Laitospalvelut	16	1284	14	930	11	766	8	551
Kotihoito	12	1005	16	1591	14	969	11	937
Päivähoito	28	1554	26	1583	36	3132	26	1787
Työterveyspalvelu Viisari	2	112	4	213				
Yhteensä	155	10292	125	9139	140	10091	111	9051

Yli 30 päivän pituiset sairauslomatautiluokittain

	Sairaus- lomat	Sairauspäivät	Sairaus- lomat	Sairaus- päivät	Sairaus- lomat	Sairaus- päivät	Sairaus- lomat	Sairaus- päivät
	2008	2008	2007	2007	2006	2006	2005	2005
Kasvaimet	4	464	9	853	3	471	3	376
Umpierityssairaudet, ravitsemushäiriöt ja aineenvaihduntasairaudet, veritaudit	2	118			1	62		
Psyykkiset syyt	31	2406	31	2683	34	2724	24	2419
Hermoston sairaudet	5	266	5	243	11	598	4	350
Silmäsairaudet	3	293			2	75	2	75
Verenkiertoelinten sairaudet	3	167	4	205	7	387	1	48
Hengityselinten sairaudet	2	141	3	138	3	242	1	115
Ruoansulatuselinten sairaudet	7	316	4	244	2	85	1	35
Ihon ja ihonalaiskudosten sairaudet			2	169	1	228	1	38
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet	66	4578	44	3121	47	3298	41	3048
Virtsa- ja sukupuolielinten sairaudet	4	159			1	242	6	251
Raskaus, synnytys ja lapsivuoteus	17	820	9	639	9	512	7	412
Vammat, myrkytykset ja muut ulkoisten syiden seuraukset	8	436	7	393	12	576	10	588
Työtapatuomat	2	97	3	127	7	591	7	520
Syy tuntematon	1	31	1	92				
	155	10292	125	9139	140	10091	111	9051

3. Työhyvinvointi

3.1. Osaaminen ja koulutus

Osaaminen ja koulutus ovat vahvasti sidoksissa myös työhyvinvointiin. Mitä paremmin työnsä hallitsee, sitä paremmin työssä viihtyy. Tuloksellinen työyhteisö on edellyttää ammattitaitoista ja motivoitunutta henkilöstöä. Henkilöstökoulutuksen tarpeita on kartoitettu esimieskyselyllä sekä osastoittain

Esimieskoulutuksen painopistealueina olivat vuonna 2008 kaupunkistrategian Me-hengen kohottaminen ja johtajuuden tukeminen.

Vuoden 2008 aikana järjestettiin mielenterveyden ensiapukurssi, jonka tarkoituksena on vahvistaa mielenterveyden tietotaitoa eli mielenterveysosaamista. Edellisvuotiseen tapaan osastoittain valittiin osallistujat esiintymis- ja vuorovaikutustaidon koulutukseen. Sisäistä, kaupungin omaa koulutusta esimiehille on vuoden 2008 aikana on ME-henki teeman lisäksi esimerkiksi kehityskeskusteluista, pitkäaikaisterveyshankkeesta, työaikakoulutusta ja työhyvinvoinnin edistämisestä sekä työyhteisötasolla että työyksiköissä.

3.2. Koulutusmäärärahat

Koulutusmääräraha jaettiin osastoittain alla olevan taulukon mukaisesti. Osastopäälliköt jakoivat määrärahat oman osastonsa sisällä työyksiköiden tarpeiden mukaan. Tämä käytäntö on ollut Ylöjärvellä käytössä jo useita vuosia, koska lähellä työyksiköitä tiedetään parhaiten koulutustarpeet. Koulutusmääräraha oli vuonna 2008 yhteensä 310 000 euroa eli 20 00 euroa enemmän kuin vuonna 2007.

Koulutusmäärärahan jako vuosina 2006–2008.

	V. 2006 määrä- rahan jako 230.000 €	V. 2007 määrä- rahan jako 290.00 €	V. 2008 määrä-rahan jaoksi koulu- tusmääräraha 310.000 ja työnh- jausraha 20.000 €
Hallinto + talous	18.000	20.500	20.500
Perusturva	86.500	100.500	115.500
<i>Työnohjausraha</i>			13.000
Sivistysosasto	37.000	48.000	55.000
<i>Työnohjausraha</i>			7.000
Tekninen osasto	25.500	29.000	30.000
Henkilöstöhallinto	15.500	16.000	16.000
	8.000	18.000	18.000
Jakamaton	4.500	4.000	11.000
Koulutusmääräraha yhteensä	195.000	236.000	266.000
Työnohjaukseen rahaa yhteensä			20.000

Luottamushenkilö-koulutus	14.500	15.000	5.000
TPD-koulutus ja työsuojelukoulutus	3.500	4.000	4.000
ATK-koulutus	17.000	35.000	35.000
Määräraha yhteensä	35.000	54.000	44.000

3.2.1. Koulutusmenot

Yhteensä henkilöstön koulutukseen vuonna 2008 käytettiin 244 092 €. Vuotta aiemmin luku oli 283 638 €. ATK-koulutuksen menot kasvoivat vuodesta 2007 ja olivat tilinpäätöksen mukaan 51 748 €.

OSASTO / TYÖYKSIKKÖ	Muu koulutus	ATK-koulutus
Hallinto- ja talousos.	24215	
Ruokahuolto	5629	
Työllisyyspalvelut	872	
HALTA. OS.YHT.	30716	31321
Perusturvaos. hallinto	12418	
Perusturvaos. toimisto	4108	
Sosiaalityö	1739	859
Eriyispalvelut	14599	160
Kotihoito	4998	569
Lähipalvelut	16229	3275
Laitospalvelut	11490	868
Päivähoitoa	25520	1006
PERUS.OS. YHT.	91101	6737
Tekninen hallinto	8865	967
Kaavoitus ja rak.valvonta	5581	1236
Asunto ja isännöinti	447	
Puistot ja muut alueet	924	
Sivous	154	170
Vesi ja viemärlaitos	2370	10
Tekninen muut	3586	1272
TEK.OS. YHT.	21927	3655
Sivistysosasto muut	10134	
Opetus	23882	4252
Vapaa-aikatoimi	8829	114
SIV.OS YHT.	42845	4366
MUUT YHT.	38175	4313
VIISARI YHT.	19328	1357
KOKO KAUPUNKI YHT.	244092	51749

3.2. Henkilöstön hyvinvointi

Henkilöstön jaksaminen ja hyvinvointi on kaupungin keskeisiä tavoitteita. Vuoden 2007 loppupuolella Ylöjärven kaupungilla aloitettiin Me-henki kampanja ja sen tiimoilta järjestettiin osastoittain ja työyksiköissä erilaisia työhyvinvointipäiviä ja kyselyjä, joilla henkilöstön työhyvinvointia pyrittiin parantamaan.

Lisäksi vuonna 2007 aloitettua pitkäaikaisterveyshanketta jatkettiin ja hanketta laajennettiin koskemaan kaikkia osastoja.

3.2.1. Työpaikkaruokailu

Työpaikkaruokailu on kaupungin henkilökunnan keskuudessa nostanut suosiotaan edelleen viime vuosiin verrattuna. Päivittäin henkilöstöravintoloissa ruokailee noin 120–130 henkilöä, joista puolet käy kaupungintalon ruokalassa.

3.2.2. Hyvinvointisuunnitelman henkilöstöosuuden toteutuminen vuonna 2008

Kaupunginvaltuuston hyväksymän hyvinvointisuunnitelman ohjaamista varten toimii hallintokuntia yhdistävä hyvinvointiryhmä, jonka kaupunginjohtaja on nimennyt.

Hyvinvointiryhmään 2008 ovat

kuuluneet: Kari Virta, Matti Hursti, Tarja Hyytiäinen, Hilikka Virtanen, Päivi Kaunisto, Tarja Mieskolainen, Sisko Paloviita, Seppo Reiskanen, Pirkko Tahlo, Jenni Harjula, Paula Vehkala, Sami Yli-Pihlaja ja Maritta Martikainen.

Hyvinvointiryhmän alatyöryhminä on toiminut kaksi erillistä työryhmää. Henkilöstöryhmä "Hen-ry" ja Terveysliikunnan työryhmä.

Kaupunginvaltuuston hyväksymän hyvinvointisuunnitelman 2008 painopisteenä oli ravitsemus. Ravitsemus kulki läpäisevänä teemana kaikkien suunnitelman kohderyhmien kohdalla. Ravitsemus-teeman lisäksi toteutettiin aiempina vuosina aloitettuja hyvinvointiteemoja. Kokonaisuudessaan hyvinvointisuunnitelma toteutui hyvin.

Konkreettisesti henkilöstön hyvinvointiasioita koordinoi ja ohjasi hyvinvointiryhmän nimeämä alatyöryhmä "Hen-ry", johon vuonna 2008 kuuluivat Kari Virta (pj.), Mari Kulmala, Anne Kovero, Maritta Martikainen ja Jenni Harjula sekä hänen sijaisensa Paula Vehkala.

Vuosi 2008 oli hyvinvointisuunnitelmassa määritelty ravitsemuksen teemavuodeksi.

Henkilöstön hyvinvointisuunnitelman mukaiset toimenpiteet:

Ravitsemus

Ylöjärven kaupungin henkilöstölle käynnistettiin painonhallintaan kannustava bonuskampanja. Painonpudotus oli mahdollista aloittaa itsenäisesti ilmoittautumalla Työterveyspalvelu Viisariin ja käymällä alkupunnituksessa. Kehräsaaren klinikan vetämään painonhallintaryhmään pääsi mukaan 15 henkilöä. Työnantajan osuus porrastettiin ylipainon määrän mukaan siten, että jos lihavuus on terveydellisesti merkittävä, työnantajan osuus on suurempi. (Painonpudotuksen tueksi määritelty palkkiojärjestelmä lupasi palkkiota 200 €

painoindeksin pudotessa yli 35:stä alle 30:een ja 100 € painoindeksin pudotessa yli 30:stä alle 25:een.)

Henkilöstölle järjestettiin kevään 2008 aikana työyhteisöjen välinen painonpudotukseen tai – hallintaa liittyvä ”kesäksi kuntoon kampanja”. Eniten painoaan pudottanut työyhteisö tai työyksikkö palkittiin liikunnallisilla lahjakorteilla. Kampanjaan osallistui kymmenkunta työyhteisöä.

Kaupunki tarjosi henkilökunnalle kolme ilmaista lounasateriaa perinteisen jouluaterian sijaan, joiden tarkoituksena oli houkutellessa henkilöstöä lisäämään työnantajan järjestämän työpaikkaruokailun käyttöä. Ensimmäinen ilmaislounas tarjottiin ravitsemuksen teemaviikolla ja seuraavat kaksi syyskaudella. Henkilökunnan ilmaislounaat olivat suosittuja ja lisäsivät erityisesti kaupungintalon työpaikkaruokailun käyttöä entisestään.

Henkilöstölle järjestettiin myös ravitsemuksen teemaviikko. Ravitsemusterapeutti oli asiantuntija-apuna teemaviikon suunnittelussa ja toteutuksessa. Teemaviikolla työpaikkaruokaloissa oli esillä lautasmalleja ja henkilökunnalla oli mahdollisuus erilaisilla pikalomakkeilla testata ruokailutottumuksiaan. Teemaviikolla toteutettiin myös ravitsemukseen liittyvät tietoisuus- ja jaettiin hyödyllistä taskutietoa terveelliseen ruokavalioon liittyen.

Liikkunta

Ylöjärven kaupungin henkilöstölle järjestettiin huhti-kesäkuun aikana perinteiset kävely- ja cooperin testit. Kunnan kohottamisesta oli mahdollista saada palkkio, samoin kuin erinomaisen ja hyvän kunnan säilyttämisestä. Kävelytestiin osallistui vuonna 2008 199 kävelijää ja cooperin testiin 63 juoksijaa. Kaikkien kävelijöiden kuntoluokan keskiarvo on 3,0 eli keskinkertainen. Cooperin juosseiden keskiarvo on 4,4 eli hyvä. Yhteensä kunnan kohottamisesta tai hyvän kunnan säilyttämisestä palkittiin 122 kaupungin työntekijää. Lisäksi kaikki vuonna 2008 kuntotesteihin osallistuneet työntekijät saivat ”Ylöjärvi hyvässä kunnossa” t-paidat.

Liikuntakortti oli henkilökunnan aktiivisessa käytössä myös vuonna 2008, kuukausittain keskiarvo palautetuissa liikuntakorteissa oli noin 280 kappaletta. Joka kuukausi kymmenen onnekasta liikuntakortin palauttanutta voitti arvonnassa. Lisäksi vuoden lopussa kaikkien vuoden 2008 aikana kymmenenä kuukautena liikuntakortin palauttaneiden kesken suoritettiin vuosiarvonta, jonka palkinto oli isompi verrattuna kuukausiarvontaan.

Vuonna 2008 henkilökunnalle jaettiin liikuntaseteleitä, joilla oli mahdollisuus ostaa liikuntapalveluita paikallisista liikuntapaikoista. Vuonna 2008 kaikki halukkaat saivat liikuntaseteleitä eli niitä oli riittävästi jaossa.

Tupakoinnin rajoittaminen

Ylöjärven kaupungin henkilöstön tupakoinnin lopettamista tuettiin tupakasta vieroituskurssilla. Kurssille osallistui viisi työntekijää, joista kaksi onnistui tupakoinnin lopettamisessa.

Yksilöohjannassa tupakoinnin lopettavia tuettiin kustantamalla heille 50% nikotiinikorvaustuotteista ja vieroituslääkkeistä enintään 3 kk:n ajalta.

3.2.3. Muu henkilöstölle järjestetty työhyvinvointia edistävä toiminta

Ylöjärven kaupungin henkilöstölle vuonna 2008 järjestettiin ensimmäistä kertaa suuremmassa mittakaavassa henkilöstön virkistyspäivä, joka nimettiin HEVI-päiväksi. Päivää vietettiin keskiviikkona 7.5.2008. Päivän käytännönjärjestelyistä ja ideoinnista vastasi vapaa-aika toimi.

Päivän aikana tehtiin yli 400 liikunnallista tai terveyttä edistävää suoritusta. Toimintaa järjestettiin useassa eri kohteessa: uimahallilla, urheilutalolla, Räikän ja Aron rannassa sekä kaupungintalolla. Tapahtumat sijoituivat kello 7-17 välillä ja ohjaamassa kaupungin henkilöstöä oli omaa henkilökuntaa, seurojen ja yhdistysten toimijoita sekä ostettuja ohjelmopalveluyrittäjiä.

Päivästä saadun palautteen ja toiminnan herättämän innostuksen perusteella perustettiin uusia henkilöstölle tarkoitettuja liikuntaryhmiä, kuten uintitekniikka kurssi ja kuntonyrkkeilyryhmä.

3.2.4. Kuntoutus

Vuonna 2008 Ylöjärven henkilöstöstä 48 osallistui Peurungassa järjestetyille kuntoremonttikurssille.

Kela myönsi vuodelle 2008 kolme haettua ASLAK-kuntoutusta. Päivähoidon työntekijöille oli kymmenen paikkaa ja kuntoutuspaikkana toimi Ikaalisten kylpylä. Hoitohenkilöstölle toteutettiin Hämeenkyrön kanssa yhteinen ASLAK, johon Ylöjärveltä valittiin kolme henkilöä, kuntoutuspaikkana oli Ruissalo. Lisäksi terveydenhoitajille järjestettiin seutukunnallista ASLAK-kuntoutusta, johon Ylöjärvi sai kaksi paikkaa. Kuntoutus tapahtui myös Ruissalossa.

3.3. Työtyytyväisyyskyselyt

Ylöjärven kaupunki toetutti edellisten vuosien tapaan työtyytyväisyyskyselyn koko henkilöstölle keväällä 2008. Palautettuja lomakkeita yhteensä oli 1060 kappaletta. Vastausprosentti koko kaupungin osalta oli noin 60. Työtyytyväisyyskysely jaettiin kaikille kaupungin työntekijöille, myös määräaikaisille ja sijaisille, jotka olivat työskennelleet vähintään 3-4 kuukautta.

Koko kaupungin työtyytyväisyys oli 3,19 eli ylitti tason hyvä. Arviointiasteikkona käytettiin 1-5 eli huonosta erinomaiseen. Työtyytyväisimmät osastot olivat vuonna 2008 sivistystoimi (ka 3,2) ja perusturvaosasto (ka 3,2). Hallinto- ja talousosaston työtyytyväisyyden keskiarvo oli 3,1 ja teknisen osaston 2,9. Vuoden takaisin tuloksiin verrattuna kaikki osastot nostivat työtyytyväisyyden keskiarvoa.

Suurimmat ongelmat kyselyn mukaan koskivat työtulosten vaikutusta palkkaukseen ja työyhteisön tiedonkulkua ja tiedottamista. Tyytyväisintä henkilöstö oli työn itsenäisyyteen, työtehtävien kiinnostavuuteen ja niiden selkeyteen.

Vuoden 2007 aloitetut ME-henki ja työhyvinvointikampanjoinnin tulokset näkyivät tyytyväisyydessä tyhy-toimintaan. Vuoden 2007 kyselyn mukaan tyhy-toiminta oli koettu puutteelliseksi kaikilla osastoilla. Vuoden 2008 kyselyjen mukaan työhyvinvointia edistävät toimenpiteet olivat jo hyvällä tasolla.

3.4. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Kaupungin Yhteistyökomitea hoitaa paikallisella yhteistoimintasopimuksella myös työsuojelun piiriin kuuluvat asiat. Jokaisessa YTK:n kokouksessa käsitellään sekä työsuojelun että työterveyden ajankohtaiset asiat. Komitea käsittelee jäsenten esille ottamia asioita työympäristöön, henkilöstön jaksamiseen liittyviä parannusehdotuksia sekä muita ajankohtaisia henkilöstöön liittyviä asioita.

Yhteistoiminnan tarkoituksena on varmistaa henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet, edistää tiedonkulkua sekä edistää työyhteisöjen tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

Yhteistyökomitea on kokoontunut säännöllisesti, yhteensä 8 kertaa vuoden 2008 aikana. Yhteistyökomitean jäsenenä oli vuoden alussa 4 kaupungin edustajaa ja 9 henkilöstön edustajaa. Vuoden 2008 aikana henkilöstön edustajaksi lisättiin ammattiliitto Superin edustaja komitean jäseneksi. Sihteerinä on toiminut hallintosihteeriksi Jenni Harjula ja hänen sijaisensa Paula Vehkala. Lisäksi asiantuntijajäsenenä kokouksessa on ollut henkilöstöpäällikkö Arja Järvinen.

Vuosisuunnitelman mukaisesti yhteistyökomitea on vuonna 2008 toteuttanut teemakokouksia, joihin on kutsuttu vierailevia asiantuntijoita. Vuoden aikana yhteistyökomitean kokouksissa vierailivat: Jukka Nurmi kertomassa käynnissä olevista rakennushankkeista; Matti Hursti kävi läpi sivistystoimen henkilöstöä koskevia asioita; Sisko Paloviidan kanssa yhteistyökomitea keskusteli käynnistyvästä lastenkotihankkeesta sekä Irma Autio kävi yhdessä kokouksessa läpi päivähoidon ajankohtaisia asioita.

Yhteistyökomitean kehittämispäivä toteutettiin vuonna 2008 Kurun Seitsemisissä. ja kehittämispäivän anti käsiteltiin kokouksessa. Yhteistyökomitean jäseniä osallistui Lappeenranta seminaariin ja Kuopiossa järjestettyyn seminaariin. Lempäälän kunta oli kutsunut Ylöjärven seudulliseen yhteistyökomiteoiden tapaamiseen. Yhteistyökomitean henkilöstön edustajat esittäytyivät myös uusille työntekijöille järjestetyissä kahdessa perehdytystilaisuudessa.

4. Vertailutietoja

Kunta-alalla työskentelee noin 420 000 henkilöä ja esimerkiksi kunnallinen työmarkkinalaitos on arvioinut, että henkilöstö vähenee hitaasti. Vaikka henkilöstön määrä vähenee uskotaan vakinaisen henkilöstön kasvavan, koska suuri osa uudesta henkilöstöstä palkataan vakinaiisiin palvelussuhteisiin, eläkkeelle jäävien tilalle. Erityisesti uusia työntekijöitä tarvitaan terveydenhuollossa.

Yli 80 prosenttia kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee joko sosiaali- ja terveydenhuollossa tai sivistystoimessa. Koko henkilöstöstä yli kolme neljäsosaa on naisia.

4.1. Kunta-alan keskiansio

Kuntasektorin keskiansio oli 2 714 euroa 2008. Ylöjärven vakituisen henkilöstön keskiansio 31.12.2008 oli 2346,11 €, eli noin 360 euroa alhaisempi maan keskiarvoa.

4.2. Kunta-alan työolobarometri

Vuoden 2008 kunta-alan työolobarometrin mukaan kuntien työpaikat koetaan varmoiksi. Kunta-ala oli ainoa sektori, jolla työelämän laadun yleisarvosana ei heikentynyt edellisvuoteen verrattuna. Lisäksi työpaikoilla on tapahtunut myönteistä kehitystä työolosuhteissa ja työelämän laatu sai edellisvuotta paremman yleisarvosanan. Myös työpaikan kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus lisääntyivät kunnissa selvästi vuoden 2008 aikana.

Kunnissa on myös panostettu osaamiseen. Kunta-alan henkilöstöstä kaksi kolmasosaa osallistui työnantajan kustantamaan koulutukseen. Yleisintä koulutus oli terveydenhuollossa.

4.3. Kunnat varautuvat kilpailuun työvoimasta

Kunnissa eläköityminen on voimakasta. Yli puolet kuntien henkilöstöstä jää eläkkeelle 2025 mennessä. Samaan aikaan kuitenkin väestö ikääntyy ja hoito- ja hoivapalvelujen tarve kasvaa. Taloudellisten voimavarojen vähentyessä osaavan työvoiman saatavuus on entistä tärkeämpää. Sisäinen uudistamistyö on välttämätöntä kuntatyön tuloksellisuuden, henkilöstöresurssien ja osaamisen rakentamiseksi.