



Ilmajoki

Henkilöstökertomus 2024



Hyväksytty

Kunnanhallitus 24.3.2025 § 57

Tarkastuslautakunta 25.4.2025 § 18

Kunnanvaltuusto 28.4.2025 § 13

Yhteistyötoimikunta 21.5.2025 § 10

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Henkilötyövuodet ja henkilöstön määrä	4
2.1 Henkilötyövuodet	4
2.2 Henkilöstön määrä	6
3. Henkilöstön ikärakenne	9
3.1 Ikärakenne	9
4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
4.1 Vaihtuvuus	10
4.2 Eläkkeet	10
5. Sairauspoissaolot	13
5.1 Sairauspoissaolot	13
5.2 Perhevapaat	15
6. Henkilöstökulut	16
6.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	16
6.2 Työvoimakustannukset	17
7. Työhyvinvointi	20
7.1 Työterveyshuolto	20
7.2 Työsuojelu	22
7.3 Työhyvinvointitoiminta	23
7.4 Esihenkilötyö ja johtaminen	25
7.5 Työhyvinvoinnin mittaaminen	26



1. Johdanto

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi ovat osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on kuitenkin syytä seurata ennakoivasti ja reagoida niihin pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien ja esihenkilöjen kanssa.

Ilmajoen kunnan uusi kuntastrategia 2030 hyväksyttiin kunnanvaltuuston toimesta 21.8.2023. Henkilöstötyöhön kohdentuvia keskeisimpiä strategisia tavoitteita ovat palveluprosessien kehittäminen, inhimillinen johtaminen, osaamisen johtamisen kehittäminen, asiallinen ja toista kunnioittava viestintä koko organisaatiossa, läsnäolo ja työkaverin aito kohtaaminen ja varaukseton tiedon jakaminen perustelluin päätöksin.

Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta strategian toteutumisen seurantaan. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämistä ja analysoidun tiedon käyttämistä osana päätöksentekoprosesseja.

Vuoden 2024 henkilöstökertomus on laadittu KT:n suosituksen [Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan](#) mukaisesti. KT:n suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Tunnusluvut ovat henkilöstövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Vertailutieto on tärkeää kunnan omille toimenpiteille ja kehittämiselle. Suosituksen mukaisten tunnuslukujen lisäksi henkilöstökertomus sisältää edelleen kunnan omia tunnuslukuja ja mittareita.

Henkilöstökertomus 2024 on luettavissa kunnan internetsivuilla ja intrassa. Se käsitellään yhteistyötoimikunnassa, johtoryhmässä, henkilöstöjaostossa, kunnanhallituksessa, tarkastuslautakunnassa ja kunnanvaltuustossa. Henkilöstökertomuksen keskeiset havainnot esitellään esihenkilöille ja esihenkilöjen kautta edelleen työyksiköiden henkilöstölle.

Lämmin kiitos jokaiselle Ilmajoen kunnan työntekijälle menneestä vuodesta 2024.

Ilmajoella 17.3.2025

Sanna-Maija Kormano
henkilöstöjohtaja



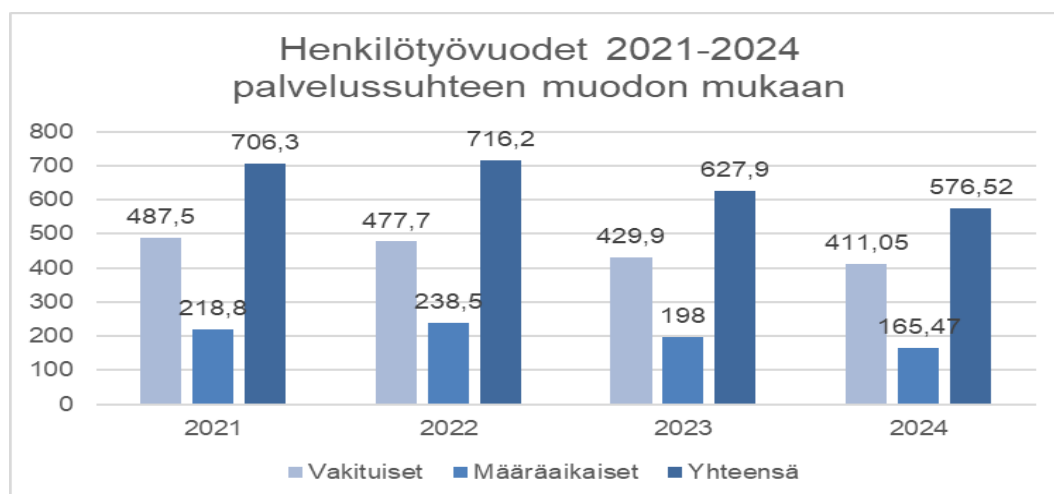
2. Henkilötyövuodet ja henkilöstön määrä

2.1 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä 31.12. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan palveluksessa olevien henkilöiden lukumäärä henkilötyövuosiksi muutettuna. Vuodesta 2022 lähtien raportoidaan palkallista työpanosta (HTV 2). Henkilötyövuodet ovat vähentyneet vuonna 2024 vuoteen 2023 verrattuna yhteensä 51,38 henkilötyövuodella eli 8,18 prosenttia. Määräaikaisten henkilötyövuodet ovat vähentyneet 32,53 henkilötyövuodella ja vakituisten vähentyneet 18,85 henkilötyövuodella.

Taulukko 1. Henkilötyövuodet palvelussuhteen muodon mukaan



Taulukko 2. Henkilötyövuodet 2021-2024 toimialoittain / tulosalueittain

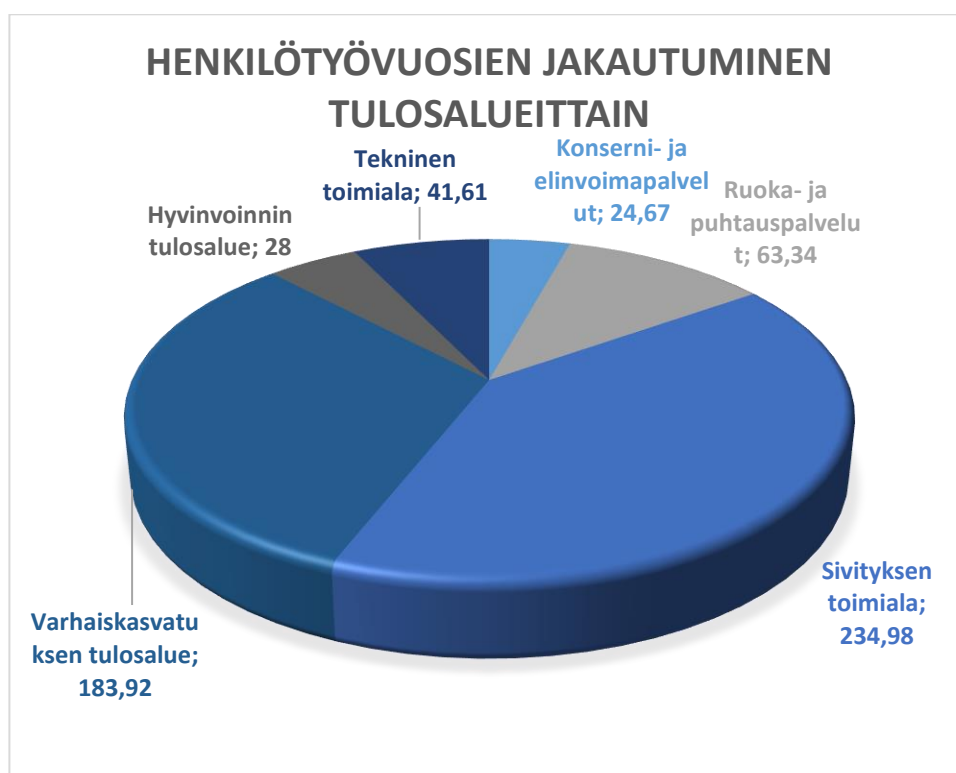
Toimiala/tulosalue	2021 HTV2	2022 HTV2	2023 HTV2	2024 HTV2	Muutos %
Konserni- ja elinvoimapalvelut	23,96	24,14	19,91	24,67	23,90
Ruoka- ja puhtauspalvelut	85,09	83,86	63,66	63,34	-0,50
Sivistyksen toimiala	262,31	275,16	254,79	234,98	-7,78
Varhaiskasvatuksen tulosalue	190,12	196,11	196,54	183,92	-6,42
Hyvinvoinnin tulosalue	27,63	28,16	29,64	28	-5,53
Tekninen toimiala	66,06	60,15	63,36	41,61	-34,33
Yhteensä	706,2	716,24	627,9	576,52	-8,18



Henkilötyövuodet ovat prosentuaalisesti vähentyneet eniten teknisellä toimialalla. Konserni- ja elinvoimapalveluiden luvussa näkyy vuonna 2024 ensimmäisen kerran työllistetyt ja kesätyöntekijät, joiden palkkakustannus menee toimialan budjetista. Työllistettyjen ja kesätyöntekijöiden osuus toimialan henkilötyövuosista on 2,96 henkilötyövuotta. Talousarvio 2024 sisälsi suunnitelman toteutettavista henkilöstövähennyksistä. Vähennykset toteutettiin suurelta osin keväällä 2024 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Henkilötyövuosina mitattuna sivistyksen toimiala sisältäen varhaiskasvatuksen ja hyvinvoinnin tulosalueen muodosti vuonna 2024 n. 78 % koko kunnan tehdyistä henkilötyövuosista.

Taulukko 3. Henkilötyövuosien prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain / tulosalueittain

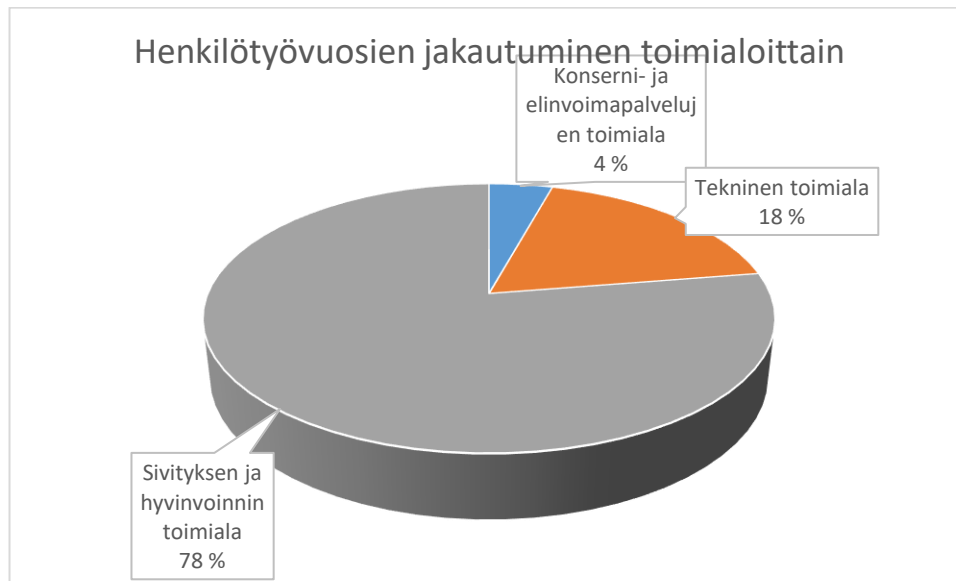


Taulukko 4. Toimialojen henkilötyövuodet toimialaorganisaation mukaan

Toimialat 1.1.2023 alkaen	2023 HTV2	2024 HTV2
Konserni- ja elinvoimapalvelujen toimiala	28,36	24,67
Tekninen toimiala	118,56	104,89
Sivistyksen ja hyvinvoinnin toimiala	480,97	446,96
Yhteensä	627,90	576,52



Taulukko 5. Henkilötyövuosien prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain



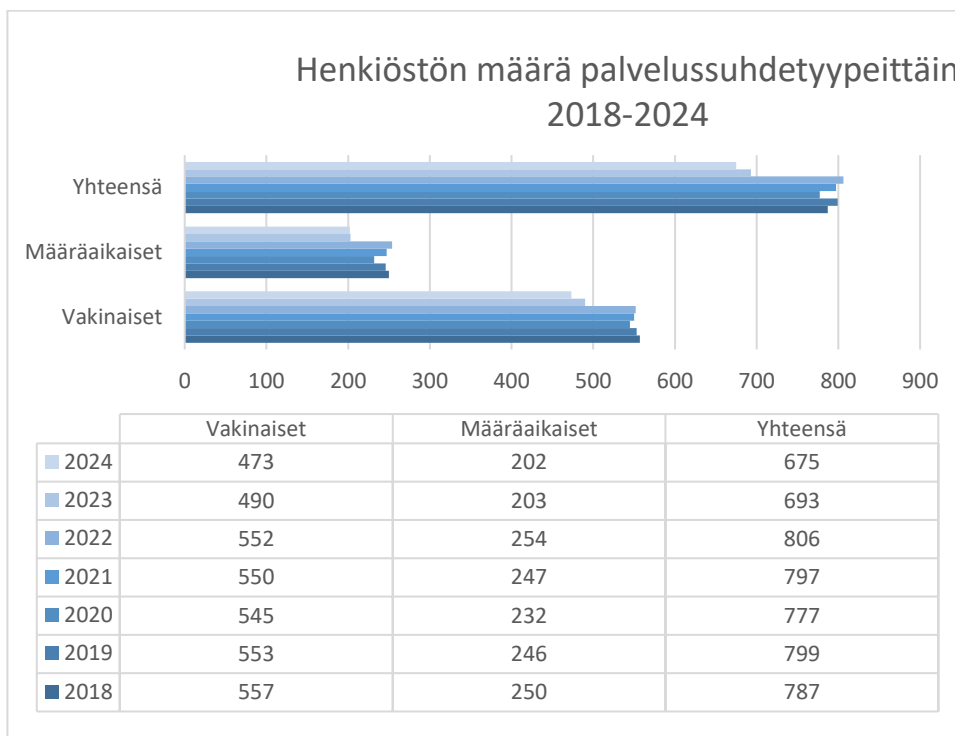
2.2 Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Kunnan palveluksessa oli 31.12.2024 tilanteen mukaan yhteensä 675 henkilöä (vähennystä edelliseen vuoteen 18 henkilöä). Luku sisältää kaikki sekä vakituksessa että määräaikaisessa työ- ja virkasuhteessa olevat työntekijät (ml. kansalaisopiston tuntiopettajat, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset). Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

31.12.2024 vakinaisten palvelussuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli 70,07 % ja määräaikaisien 29,93 %. Vuonna 2023 vakituisten henkilöstön osuus oli 70,71 % ja määräaikaisen 29,29 %.



Taulukko 6. Henkilöstön määrä palvelussuhdetyypeittäin 2018 – 2024



31.12.2024 koko henkilöstöstä naisia oli 550 (n. 81,5 %) ja miehiä 125 (n. 18,5 %). Vakituiseista henkilöstöstä naisia oli 394 (n. 83 %) ja miehiä 80 (n. 17 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 156 (n. 78 %) ja miehiä 45 (n. 22 %). Suhteet ovat pysyneet suunnilleen samana kuin vuonna 2023.

Taulukko 7. Palvelussuhteen muoto ja sukupuoli 2024

Palvelusuhde 31.12.2024	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaiset	80	394	474
Määräaikaiset	45	156	201
Yhteensä	125	550	675

Ilmajoen kunnassa työskennellään pääsääntöisesti kokoaikaisissa vakinaisissa työ- tai virkasuhteissa. Henkilöstöstä n. 77 % työskentelee kokoaikaisessa vakituiseissa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa ja n. 23 % osa-aikaisessa vakituiseissa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa. Osa-aikaisuuden perusteena on pääsääntöisesti oma pyyntö, tehtävän luonne, osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa.



Taulukko 8. Koko- ja osa-aikaisten lukumäärä 31.12.2024

Kokoaikainen	Yhteensä
Vakinainen	419
Määräaikainen	101
Yhteensä	520
Osa-aikainen	Yhteensä
Vakinainen	54
Määräaikainen	101
Yhteensä	155

Toistaiseksi voimassaolevien virkojen ja tehtävien rekrytoinnit toteutettiin vuoden 2024 aikana kunnanhallituksen täyttölupamenettelyn kautta. Toistaiseksi voimassaolevien palvelussuhteiden päättymisen yhteydessä on toimintoja pyritty ensisijaisesti järjestämään uudelleen ja täyttölupaa toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen on haettu ainoastaan, mikäli toimintoja ei voida muulla tavoin järjestää. Määräaikaisia palvelussuhteita on vakinaistettu, mikäli määräaikaisuudelle ei enää ole ollut lakisääteistä perustetta ja/tai työnantajalla on ollut pysyvä tarve. Rekrytointien pohjana on ollut talousarvion 2024 henkilöstösuunnitelma.

Kesän 2024 aikana Ilmajoen kunta työnantajana osallistui koululaisille suunnattuun Tutustu työelämään ja tienaa –kesäharjoitteluohjelmaan. Kesäharjoittelun avulla kunta tarjosi lähes 40 ilmajokiselle koululaiselle kahden viikon kesätyöharjoittelun. Määrärahojen puitteissa työllistettiin lisäksi viisi nuorta kunnan eri yksiköihin. Nuoret tekivät kesätöitä muun muassa päiväko-deissa, teknisellä toimialalla sekä puhtauspalveluissa. Kunnan oman kesäharjoittelun ja –työn tarjoamisen ohella Ilmajoen kunta on tukenut kesätyöpaikkojen järjestämistä nuorille Ilmajo-ella sijaitsevien yritysten ja yhdistysten kesätyöpaikkoihin.



3. Henkilöstön ikärakenne

3.1 Ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista. Ikääntymisen haasteena on myös työntekijöiden työmotivaation säilyminen ja terveyden turvaaminen. Lisäksi haasteena on hiljaisen tiedon siirtyminen organisaatiossa ja varautuminen työvoiman vaihtuvuuteen.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2023 oli 45,3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,1 vuotta ja määräaikaisen 39,2 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. (Lähde KT:n henkilöstötilasto 2023).

Vuonna 2024 Ilmajoen kunnan henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48,5 vuotta ja naisten keski-ikä 45,1 vuotta. Ilmajoen kunnan henkilöstön keski-ikä mukailee kunta-alan keski-ikää. Prosentuaalisesti suurimmat ikäryhmät ovat 40-44 vuotiaat (16 %), 55-59 vuotiaat (14,8 %) ja 45-49 vuotiaat (14,2 %).

Taulukko 9. Henkilöstön keski-ikä kunta-ala ja Ilmajoen kunta

Keski-ikä	Naiset	Miehet	Koko henkilöstö
Kunta-ala 2023	45,5	45,4	45,3
Ilmajoen kunta 2022	44,5	47,5	45,1
Ilmajoen kunta 2023	44,7	48,5	45,4
Ilmajoen kunta 2024	45,1	48,5	45,7

Taulukko 10. Henkilöstön jakautuminen ikäryhmittäin 31.12.2024

Ikä	Lukumäärä	% henkilöstöstä
-29	73	10,85
30-34	73	10,85
35-39	61	9,0
40-44	108	16,0
45-49	96	14,2
50-54	69	10,2
55-59	100	14,8
60-64	76	11,3
65-	19	2,8



4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

4.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön osalta raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus. Vaihtuvuudessa ilmoitetaan vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät. Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut.

Lisäksi raportoidaan erikseen päättäneissä palvelussuhteissa organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet.

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

Henkilöä ei tule laskea kahteen kertaan mukaan, jos hän on vaihtanut organisaation sisällä tehtävää (ei tule mukaan vaihtuvuusprosenttiin, näkyy alkaneissa palvelussuhteissa, mutta ei päättäneissä).

Uudelleen sijoitettuihin lasketaan mukaan:

- ammatillisen kuntoutuksen uudelleen sijoitetut
- tehtävän siirto tuotannollisista syistä
- muut tehtävää vaihtaneet
- omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet

Taulukko 11. Henkilöstön vaihtuvuus 2024

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus % 2024
Alkaneet palvelussuhteet	49	10,4
Päättäneet palvelussuhteet	37	7,8
Eläkkeelle	13	2,7
Tehtävää vaihtaneet	8	1,7

Ilmajoen kunnassa vaihtuvuus on pientä ja henkilöstö on työhön sitoutunutta. Vaihtuvuuden minimoimiseksi myös Ilmajoen kunnan työnantajana tulee kiinnittää huomiota etenkin nuorten työntekijöiden sitoutumiseen ja uusien työntekijöiden perehdytykseen.

4.2 Eläkkeet

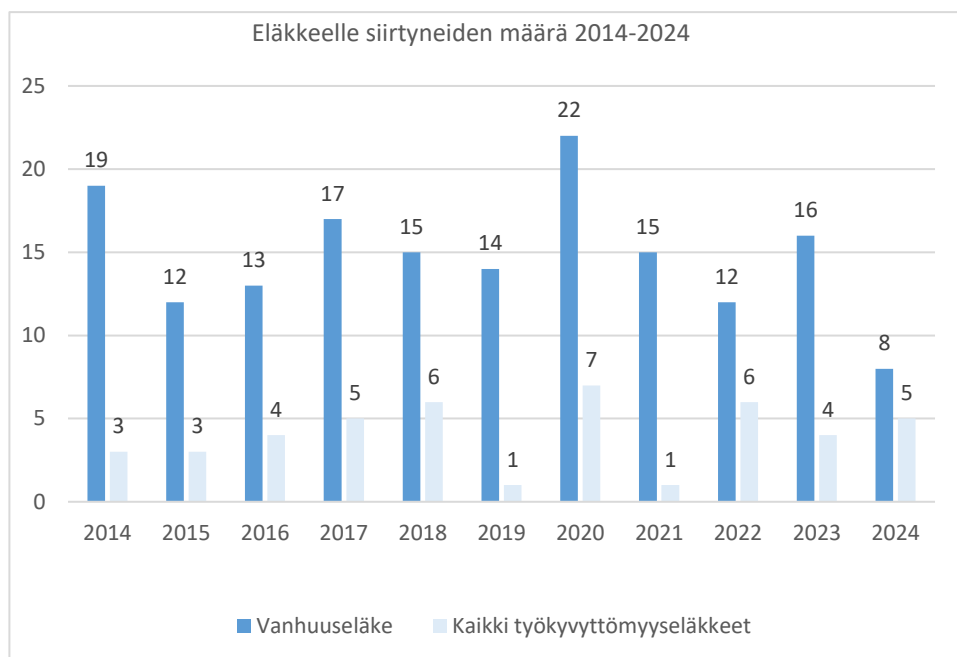
Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet sekä työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.



Alla olevaan taulukkoon on kuvattu vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuodesta 2014 alkaen.

Taulukossa työkyvyttömyyseläkkeisiin on yhdistetty täydet työkyvyttömyyseläkkeet, täydet kuntoutustuet, työuraeläkkeet, osatyökyvyttömyyseläkkeet ja osakuntoutustuet. Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle jäi 8 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä. Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,1 vuotta (vuonna 2023 62,9, vuonna 2022 62,4 vuotta, vuonna 2021 63,8 vuotta, vuonna 2020 62,3). Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,7 vuotiaana (vuonna 2023 64,8 vuotiaana, vuonna 2022 65,1 vuotiaana).

Taulukko 12. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2014-2024 (Keva Avaintiedot)

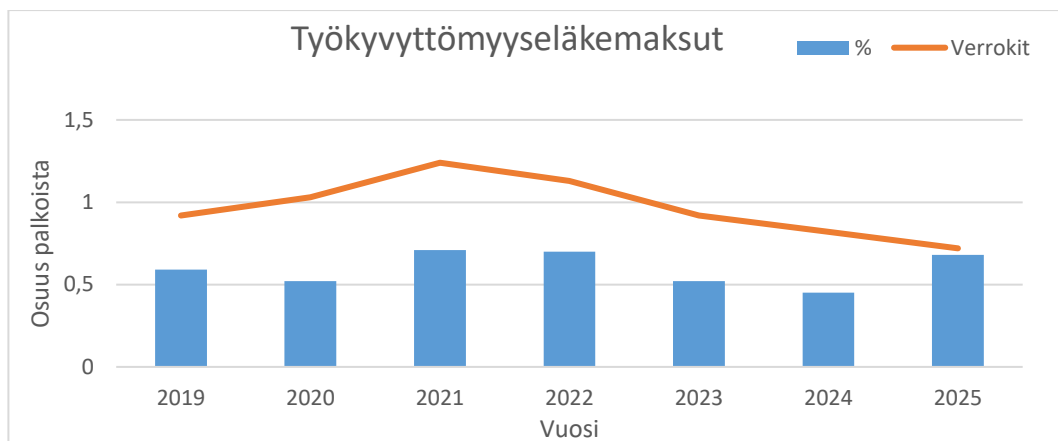


Työkyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvuun haetaan aktiivisesti ratkaisuja KEVA:n asiantuntijoita hyödyntämällä, työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä tiivistämällä sekä työkykyjohtamisen osaamista vahvistamalla.

Ilmajoen työkyvyttömyyseläkemaksut ovat verrokkiorganisaatioiden keskimääräiseen työkyvyttömyyseläkemaksuun nähden matalat. Vuonna 2024 työkyvyttömyyseläkemaksuja maksettiin 107 934 euroa ja työkyvyttömyyseläkemaksun prosentti oli 0,45.



Taulukko 13. Työkyvyttömyyseläkemaksu (Keva Avaintiedot)



Kevan jäsenyhteisöjen maksut muodostuvat kaikkien jäsenyhteisöjen maksamasta palkkaperusteisesta eläkemaksusta sekä tasausmaksusta, jota maksavat kunnat ja hyvinvointialueet. Palkkaperusteinen eläkemaksu koostuu kaikille jäsenyhteisöille yhtä suuresta työansiopohjaisesta eläkemaksuosuudesta ja jäsenyhteisökohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Palkkaperusteisen maksun ylittävä osa tavoiteltavasta kokonaismaksutasosta peritään tasausmaksulla, jota maksavat kunnat ja hyvinvointialueet. Kunnan tai hyvinvointialueen tasausmaksun määrä ei riipu maksetuista palkoista. Kuntien osuus tasausmaksusta jaetaan kuntien kesken verorahoituksen (ml. valtionosuudet) suhteessa ja hyvinvointialueiden osuus jaetaan hyvinvointialueiden kesken valtion rahoituksen suhteessa.

Tasausmaksun kokonaismääräksi Kevan hallitus on ehdottanut 632 miljoonaa euroa vuodelle 2024. Se jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden kesken vuoden 2022 verorahoituksen suhteessa. Tasausmaksusta arviolta noin 55 prosenttia kohdistuu hyvinvointialueille ja noin 45 prosenttia kunnille.

Vuonna 2024 Ilmajoen kunta maksoi tasausmaksua 678 865,68 euroa.



5. Sairauspoissaolot

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esihenkilöiden, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Vuoden 2022 alusta lähtien on käytössä yhtenäinen ohje sairauspoissaololukujen keräyksestä ja raportoinnista. Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %. Lisäksi raportoidaan, kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2023. Sote-uudistus muutti kunta-alan ammattirakennetta merkittävästi, eikä uusimpia lukuja voi sen vuoksi enää suoraan verrata aiempiin. Muut tilastotiedot tukevat kuitenkin oletusta sairauspoissaolojen vähenemisestä. Keskimäärin kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia 16,4 päivää vuonna 2023.

Ilmajoen kunnan sairauspoissaolojen määrä nousi hieman vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023. Vuonna 2024 poissa oltiin sairauden takia 17,22 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Noin 40 % sairauspoissaaloista oli lyhyitä 1-7 kalenteripäivää kestäviä.

Taulukko 14. Sairauspoissaolot vuosina 2020-2024 yhteensä keskimäärin kalenteripäivää/htv

Sairauspoissaolot yhteensä keskimäärin pv/henkilötyövuosi	Ilmajoki	Kunta-ala
2024	17,22	Ei tilastotietoa
2023	16,92	16,4
2022	21,3	20,7
2021	15,8	16,7
2020	17,1	16,7



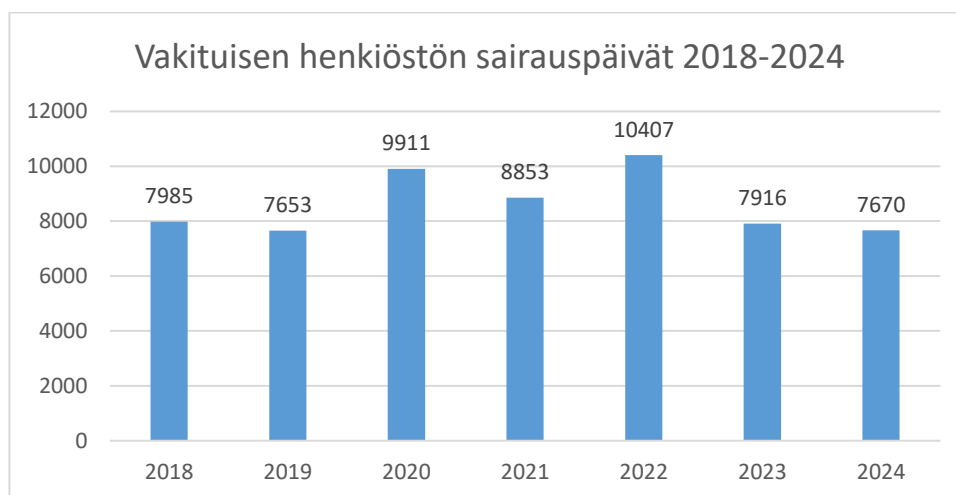
Taulukko 15. Sairauspoissaolot 2024

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot yhteensä kalenteripäivinä	% kaikista sairauspoissaoloista
Kalenteripäivät 1-7	3696	5	3701	37,3
Kalenteripäivät 8-29	2408	36	2444	24,6
Kalenteripäivät 30-59	1458	80	1538	15,5
Kalenteripäivät 60-89	880	0	880	8,9
Kalenteripäivät 90-179	887	113	1000	10,1
Kalenteripäivät 180-999		366	366	3,6
Kalenteripäivät yhteensä	9329	600	9929	100 %

Taulukko 16. Sairauspoissaolot toimialueittain 2024

	Keskimäärin/HTV	kalenteripäivät
Konserni- ja elinvoimapaalvelut	14,80	371
Ruoka- ja puhtauspalvelut	14,09	909
Sivityksen toimiala	10,98	2606
Varhaiskasvatuksen tulosalue	27,99	5208
Hyvinvoinnin tulosalue	8,63	184
Teknien toimiala	15,64	651
Yhteensä	17,22	9929

Taulukko 17. Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2018-2024



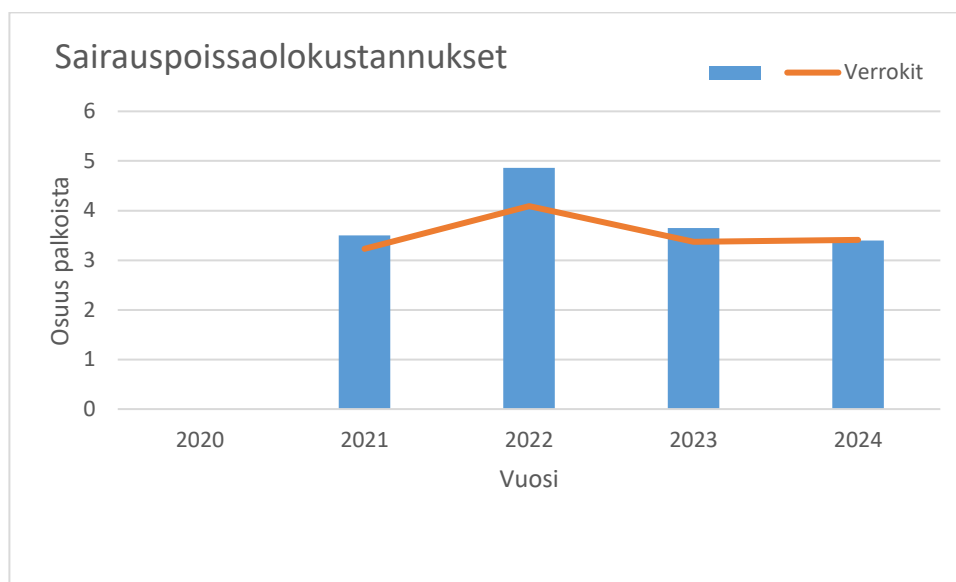
Vakituisen henkilöstön sairauspoissaoloja oli noin 77 % koko henkilöstön sairauspoissaaloista.



Kevalle on toimitettu vuodesta 2021 lähtien keskeytys- ja kustannustietoja, joita voidaan hyödyntää työkyvyttömyyskustannusten laskemisessa ja kuntien välisen vertailutiedon saamisessa. Kevalle toimitetaan sairauspoissaolot, joihin ei kuitenkaan lueta ammattitauteja, kuntoutustukia eikä osa-aikaisia sairauspoissaoloja. Tästä syystä kalenteripäivien määrät eroavat jonkin verran kunnan omiin raportteihin verrattuna.

Välittömien sairauspoissaolokustannusten euromäärä vuonna 2024 oli 816 961 euroa ja osuus palkoista 3,4 %. Muutos edelliseen vuoteen oli -0,2 %-yksikköä. Esitetyt sairauspoissaolojen välittömät kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Luvuissa on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus.

Taulukko 18. Sairauspoissaolokustannukset 2024 (Keva Avaintiedot)



5.2 Perhevapaat

Lainsäädännössä toteutettiin vuonna 2022 laaja perhevapaaudistus, jonka johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia, lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja vuosilomalakia on muutettu. Lakimuutokset astuivat voimaan 1.8.2022. Perhevapaaudistus on aiheuttanut muutoksia myös kunta-alan virka- ja työehtosopimuksiin.

Vuonna 2024 perhevapailla oltiin yhteensä 7267 kalenteripäivää, joista tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus) oli yhteensä 797 päivää (vuonna 2023 yhteensä 1006 päivää).

Perhevapaat	Kalenteripäivää
2019	10 026
2020	11 687
2021	9 886
2022	8 389
2023	6 781
2024	7267

6. Henkilöstökulut

6.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on turvata tarvittava ammatillinen osaaminen kunnassa. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan toimia, jotka ovat tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia sekä ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Ammatillisen osaamisen kehittämisen lähtökohtana on strateginen koulutussuunnitelma, joka perustuu toimialan, tulosalueen sekä tulosyksikön vuositavoitteisiin. Koulutustarve arvioidaan toiminnan muutoksista aiheutuvien osaamistarpeiden sekä kehityskeskustelujen, asiakastyytyväisyys-, työhyvinvointi- ja muiden mittaustulosten perusteella.

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksyttyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja systemaattista ja ajantasaista koulutuspäivien seurantaa. Tuki haetaan työllisyysrahastolta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan työttömyysvakuutusmaksua. Koulutustukea voidaan hakea koulutukseen, joka on työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukeen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista.

Osaamisen kehittämisen investointeihin lasketaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset), mutta ei käytetyn työajan palkkoja.

Vuonna 2024 koulutusinvestoinnit sekä koulutuspäivien määrä ja näin ollen myös koulutuskorvauksen määrä laskivat jonkin verran verrattuna vuoteen 2023.



	Euroa yhteensä 2018	Euroa yhteensä 2019	Euroa yhteensä 2020	Euroa yhteensä 2021	Euroa yhteensä 2022	Euroa yhteensä 2023	Euroa yhteensä 2024
Opetus- ja kulttuuri-palvelujen osto	37 508	35 425	23 916	27 192	46 270	43 955	26071
Koulutusmatka-korvaukset	16 640	15 341	3 910	1 572	5 562	5 887	1719
Koulutuskurssi-maksut	72 002	93 665	76 371	75 694	100 912	97 200	74143
Koulutus majoitus- ja ravitsemiskorvaukset	11 656	19 729	2 433	2 383	9 680	14 566	8047
Yhteensä	137 806	164 160	106 630	106 841	162 424	161 608	109980

Taulukko 21. Koulutuspäivien ja koulutuskorvauksen määrän seuranta 2019-2024

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Koulutuspäivien määrä	868	434	344	707	667	489
1 koulutuspäivää	122	121	108	195	368	145
2 koulutuspäivää	1	44	86	152	187	116
3 koulutuspäivää	188	75	150	360	110	228
Koulutuskorvauksen määrä	17 726,96	6 995,21	5 830,11	12 197,16	12 405,53	9263,13

Vuonna 2024 otettiin käyttöön Eduhouse koulutus- ja verkko-oppimisympäristö, joka mahdollistaa henkilöstölle jatkuvan oppimisen tarjoamalla kattavan ja laajan koulutustarjonnan julkishallinnon osaamista sekä yleisteemoitettua tietotaitoa kunnan eri ammattiryhmille.

6.2 Työvoimakustannukset

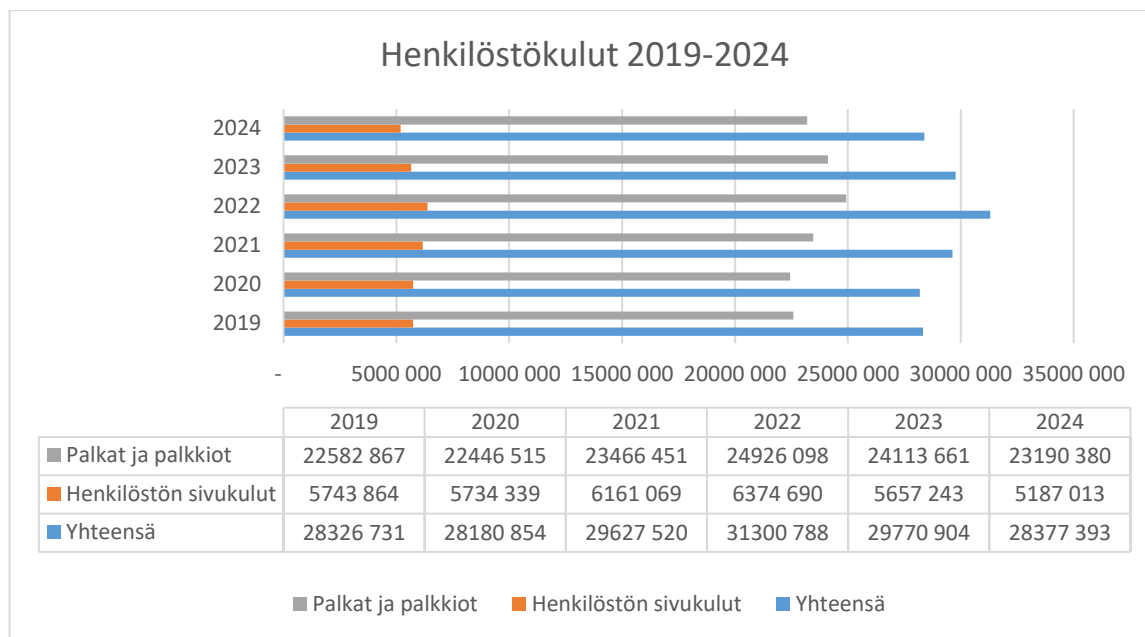
Vuonna 2024 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyö-palkat (ts. kaikki palkkatilit) olivat yhteensä 23 190 380 euroa. Palkat ja palkkiot ovat laskeneet vuonna 2024 yhteensä -3,8 % verrattuna vuoteen 2023.

Työllisyystyöpalkkoihin käytettiin vuonna 2024 ilman sivukuluja yhteensä 16 508 euroa (vuonna 2023: 167 704 euroa, vuonna 2022: 173 663,02 euroa ja vuonna 2021: 124 269 euroa).

Alla olevassa taulukossa on seurattu henkilöstökulujen kehitystä vuodesta 2019 alkaen.



Taulukko 22. Henkilöstökulut 2017-2024



Työvoimakustannusten osalta vuodet 2023 ja 2024 ovat vertailukelpoisia, koska 1.1.2023 alkaen osa henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueelle. Kunta-alan sopimuskaudella 1.5.2022–30.4.2025 sopimuskorotusten taso on ollut korkea. Vuonna 2024 kunta-alan kustannukset ovat nousseet sopimusratkaisulla 2,99 prosenttia, eli noin 331 miljoonaa euroa edellisen vuoden keskiarvoon verrattuna. Ilmajoella asetetuissa säästötavoitteissa on onnistuttu, sillä Ilmajoen kunnan henkilöstökustannukset ovat tästä huolimatta vuonna 2024 laskeneet verrattuna vuoteen 2023.

Sopimusratkaisun 2022-2025 johdosta vuonna 2024 palkkoja korotettiin yleiskorotuksilla, paikallisella järjestely- ja kehittämisohjelmaerällä sekä keskitetyllä kehittämisohjelmaerällä.



Taulukko 23. Palkkojen kehitys 2020-2024

Sarake1	2020	2021	2022	2023	2024	Menonli- säys/vähennys edelliseen vuo- teen	Muutos % 2023-2024
Vakinaisen henkilökun- nan palkat	11091936	11023341	11592805	10698108	10522639	-175469	-1,67
Sijaisten palkat	1072110	1534043	2008196	1731691	1656531	-75160	-4,54
Määräaikaisten palkat	2354338	2443422	2328200	1844821	1687667	-157154	-9,31
Ylityökorvaukset	11890	15808	30887	26955	27433	478	1,74
Tunti- ja urakkapalkat	340487	277162	348926	440514	421094	-19420	-4,61
Opettajien palkat	6327364	6582609	6634033	6781782	6872456	90674	1,32
Opettajat määräaikaiset	664242	818224	1097000	1351518	1495149	143631	9,61
Opettajat sijaiset	276885	251727	428919	440778	394604	-46174	-11,70
Kiinteistöhoitajien pal- kat	381462	367098	379581	374539	260886	-113653	-43,56
YHTEENSÄ	22520714	23313434	24848547	23690706	23338459	-352247	-1,51



7. Työhyvinvointi

7.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon yleisenä tavoitteena on terveellinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisy, työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen, seuranta ja turvaaminen työuran eri vaiheissa.

Ilmajoen kunnan työntekijöiden käytössä on vuonna 2024 ollut sekä lakisääteiset työterveyspalvelut että työterveyspainotteisen sairaanhoidon palvelut. Lisäksi vuoden 2024 aikana käyttöön otettiin mahdollisuus lyhytterapiaan, joka ei ole kela-korvattavaa toimintaa. Työterveyspalvelut ovat kuuluneet Ilmajoen kunnassa vakinaisessa palvelusuhteessa työskenteleville työntekijöille, määräaikaaisille ja sijaisille sekä raskausvapaalla ja palkallisella vanhempainvapaalla oleville.

Vuonna 2024 Ilmajoen kunnan henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty TT Botnia Oy:n toimesta. Työnantajan tarpeiksi työterveyshuoltotoiminnalle suunnitelmakaudelle 1.1.2021-31.12.2024 on asetettu varhaisen tuen mallin käyttöönotto yksikkötasolla, työterveyshuollon ennaltaehkäisevään toimintaan panostaminen erityisesti huomioiden ikääntyvät työntekijät ja työterveysyhteistyön kehittäminen sekä esihenkilötyön tukeminen. Vuoden 2024 lopussa aloitettiin toimintasuunnitelman päivitys uudelle toimintakaudelle 1.1.2025-31.12.2027.

Välittävä työyhteisö –opas ohjaa esihenkilön, työntekijän ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Varhainen tuki on työkyvyn heikkenemisen ennakointia ja kokonaisvaltaista työntekijöiden pitkäaikaisterveyttä ja työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tavoitteena on tukea yksittäisen työntekijän työssä selviytymistä ja tukea lähiesihenkilöjä havaitsemaan työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkkejä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Varhainen tuki säästää voimavaroja, koska varhain havaitut työkykyongelmat ovat helpoiten korjattavissa. Usein tilanne on korjattavissa työyhteisön omin avuin. Tavoitteena on, että työntekijä voi jatkaa parempikuntoisena omassa työssään ja toimintamalli kunnioittaa yksilöä ja tukee työyhteisöä.

Vuoden 2024 aikana työterveyshuolto on tuottanut palveluja hyväksytyn työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaan toteuttaen mm. terveystarkastuksia, työpaikkaselvityksiä, kohdennettuja selvityksiä sekä työkyvyn tukea tarvittaessa yksilöllisellä tai ryhmämuotoisella ohjauksella.

Ilmajoen työterveyshuollon toimipisteessä työntekijöitä ovat palvelleet työterveyslääkärit, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti sekä työkykykoordinaattori. Työpsykologin palvelu on ollut mahdollista etävastaanottona. Myös muissa palveluissa on ollut mahdollisuus etävastaanottoon. Puhelinpalvelun lisäksi käytössä on myös sähköinen ajanvaraus.



Työterveyshuollon toimintatiedot vuosina 2018-2024 on kuvattu alla olevassa taulukossa. Käynnit (kappalemäärä ja tunnit) ovat vähentyneet jonkin verran vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023. Etäpalvelut kasvattivat jälleen jonkin verran suosiotaan.

Taulukko 24. Työterveyshuollon toimintatiedot 2018-2024

Toimintatiedot	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lääkäri	1900	1788	1696	1767	2137	1548	1630
josta etäpalveluna				475	1051	778	778,5
Terveydenhoitaja	1844	1810	1595	1731	2540	1871	2148
josta etäpalveluna				843	2016	1418	1638,5
Fysioterapeutti	246	245	247	259	200	223	236
josta etäpalveluna				9	15	3	4
Erikoislääkäri	101	45	55	52	38	48	20
Laboratorio	4446	4411	3509	3110	3656	2728	1706
Kuvantaminen	252	204	183	124	205	153	101
Muut asiantuntija	112	30		18	57	17	151
josta etäpalveluna							58
Käynnit yhteensä	8901	8533	7285	7061	8833	6634	5992

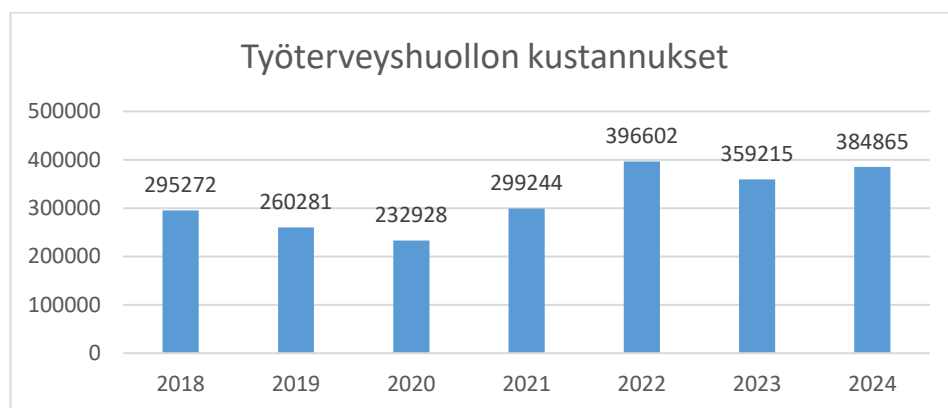
Kela suorittaa sairausvakuutuslain nojalla korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista, hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisen työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on kustannusten korvaamisen perusta. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen. Vuonna 2024 lakisääteisen työterveyshuollon (korvausluokka I) kustannukset olivat n. 42,5 % Kelalle ilmoitetuista työterveyshuollon kustannuksista eli yhteensä 159 348,60 euroa (vuonna 2023 n. 40 %, vuonna 2022 n. 49 %, vuonna 2021 n. 65 %, vuonna 2020 n. 61 %, vuonna 2019 48,20 %, vuonna 2018 42,50 %). Vuonna 2024 sairaanhoidon (korvausluokka II) osuus oli 57,5 % Kelalle ilmoitetuista työterveyshuollon kustannuksista eli yhteensä 221 364,00 euroa.



Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet. Alla olevasta taulukosta voidaan huomata, että Kelalta haetut työterveyshuollon kustannukset (korvausluokka I ja II) ovat nousseet 25 650 euroa vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023. Vuoden 2024 arvio Kelan työnantajalle maksamasta työterveyshuollon kustannuksista on 164 175,00 euroa (v. 2023: 154 553,70 euroa). Yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 työnantajalle olivat 404 902,86 euroa (kirjanpidon luku, jossa korvausluokkien 0, I ja II kustannukset).

Taulukko 25. Työterveyshuollon kustannusten kehitys 2018-2024 (korvausluokat I ja II)



7.2 Työsuojelu

Työsuojeluvaalit kaudelle 1.1.2022 - 31.12.2025 on käyty joulukuussa 2021. Työsuojelutoiminnassa merkittävin uudistus tapahtui, kun päätoiminen työsuojeluvaltuutettu aloitti tehtävässä vuoden 2022 alussa. Uudelle kaudelle työsuojeluorganisaatiota päätettiin uudistaa siten, että työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio toimikaudeksi 1.1.2022 - 31.12.2025 muodostuu yhdestä päätoimisesta työntekijöiden työsuojeluvaltuutetusta ja toimihenkilöiden valitsemasta työsuojeluvaltuutetusta, jonka ajankäyttöön sovelletaan 15.2.2021 hyväksyttyä paikallista sopimusta.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on neljä (4) henkilöä muodostuen toimikauden 2022-2025 työntekijöiden työsuojeluvaltuutetusta, vaaleilla valittavasta työsuojelutoimikunnan lisäjäsenestä, joka edustaa työntekijöitä, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä, joka toimii työnantajan edustajana.

Työsuojelutoimikunta kokoontui yhden kerran vuoden 2024 aikana. Työsuojelutoimikunta käsiteli mm. työterveyshuollon kustannusten korvaushakemuksen vuodelta 2023, henkilöstölle suunnatun Miten voit-kyselyn tulokset sekä menettelytapaohjeistuksen uhkailu- ja väkivaltatilanteiden sekä epäasiallisen viestinnän varalle opetus ja kasvatusalalla. Lisäksi työsuojelutoimikunta on käsitellyt ilmoituksia tapahtuneista väkivalta-, uhkailu- tai läheltä piti-tilanteista. Ilmoituksia saapui vuonna 2024 yhteensä 123 kappaletta (v. 2023: 89 kappaletta). Vuoden 2024 aikana AVI suoritti yhden työsuojelutarkastuksen.



Vuoden 2023 aikana kunnassa toteutettiin laaja vaarojen ja riskien kartoitus työsuojeluvaltuutetun koordinoimana ja toteuttamana. Kartoituksessa arvioitiin työn ja työympäristön fyysiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen, hallintajärjestelmät ja toimintatavat, kemialliset ja biologiset vaaratekijät, psykososiaaliset kuormitustekijät sekä tapaturman vaarat. Vuoden 2024 aikana riskikartoituksia on päivitetty yhteensä kolmessa kohteessa; Jaakko Ilkan koulun keittiöllä, Neiron päiväkodissa ja esikoulussa sekä Päivätien päiväkodissa. Vuoden 2025 aikana toteutetaan jälleen laaja riskikartoitus.

Kunnan koordinoiva ja moniammatillinen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut vuoden 2024 aikana aikataulunsa mukaisesti yhteensä kaksi kertaa käsittelemään kiinteistöjen ajankohtaisia tilanteita sekä toimenpiteiden etenemistä. Vuonna 2021 hyväksytty sisäilmaohje on sujuvoittanut sisäilmaongelmien käsittelyprosessia ja selkeyttänyt vastuita.

Ilmajoen kunta on kuntotutkimushankkeen puitteissa toteuttanut vuodesta 2023 kuntotutkimuksia niihin omistamiinsa kiinteistöihin, joita ei ole aiemmin vielä tutkittu. Vuoden 2024 aikana kuntotutkimuksia suoritettiin kuuteen kohteeseen (Kunnantalo, Könninkaaren päärakennus eli musiikkiopisto, Könninkaaren lisärakennus eli kotihoito/kotirappu, Päiväkotitoiminta Metsätähti, Paimenkujan päiväkotitoiminta ja keskusvarasto). Hanke jatkuu edelleen vuonna 2025. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää sisäilman laatua ja siihen vaikuttavia tekijöitä, rakenteiden toteutustapaa ja kosteusteknistä kuntoa sekä peruskorjaustarpeet.

Työterveyshuolto on tehnyt vuoden 2024 aikana lakisääteisiä työpaikkaselvityksiä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti yhteensä 10 kappaletta. Työsuojeluvaltuutettu on ollut mukana kaikilla työpaikkaselvityksillä.

Näiden lisäksi työpaikoille on tehty omia työpaikkakäyntejä, joiden tarkoitus on ollut jalkauttaa työsuojelua työpaikoille ja tehdä työsuojelutyö tutummaksi henkilöstölle ja näin myös madallaa kynnystä ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun.

7.3 Työhyvinvointitoiminta

Kunnassa toimii työhyvinvointiryhmä, jossa on henkilöstöhallinnon ja työsuojelun lisäksi edustus eri toimialoilta. Työhyvinvointiryhmäideoita ja toteuttaa uusia työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä, joilla voidaan tukea henkilöstön jaksamista, terveyttä ja viihtymistä työssä.

Vuoden 2024 aikana työhyvinvointiryhmän toiminta on ollut aktiivista. Ryhmä kokoontui yhteensä yhdeksän kertaa. Vuonna 2024 työhyvinvointitoiminta on pohjautunut vuonna 2023 toteutetussa työhyvinvointikyselyssä esiin nousseisiin tarpeisiin sekä työhyvinvointiryhmän toiminnan suunnitteluun varten teettämään henkilöstökyselyyn.

Vuoden 2024 aikana Ilmajoen kunta on tukenut henkilöstönsä työhyvinvointia mm. keskitetyistä työhyvinvointirahoista maksetuilla yhteisillä työhyvinvointiryhmän järjestämällä tapahtumilla kuten koko henkilöstön Eloiloottelut elokuussa, Kilometrikisa keväällä, liikuntapäivä syksyllä sekä jouluruokailu. Lisäksi henkilöstölle on tarjottu alennuksia Ilmajoki-hallin kuntosalille.



sekä uimahalliin ja työnantaja on tarjonnut henkilöstölle ilmaiseksi Ilmajoki-opiston järjestämän Kuntoa kuntaan-liikuntaryhmän sekä maksanut osallistumismaksut Ilmajoella järjestettäviin tiettyihin kuntoilutapahtumiin. Lisäksi työhyvinvointiryhmä on neuvotellut henkilöstöetuja yritysten kanssa.

Kunnassa on yhtenäiset käytännöt työyksiköiden omaehtoiseen työhyvinvointitoimintaan, jota työnantaja tukee rahallisesti ja ajallisesti tietyin periaattein. Kunta työnantajana halua edistää henkilöstönsä työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kunnassa on käytössä Epassi Flex -etu, joka sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedut. Lisäksi kunnassa on käytössä polkupyöräetu, jonka johdosta Ilmajoen kunnan henkilöstöllä on pyöräetupolitiikassa määrätyin edellytyksin ja ehdoin mahdollisuus verovapaaseen polkupyöräetuun.

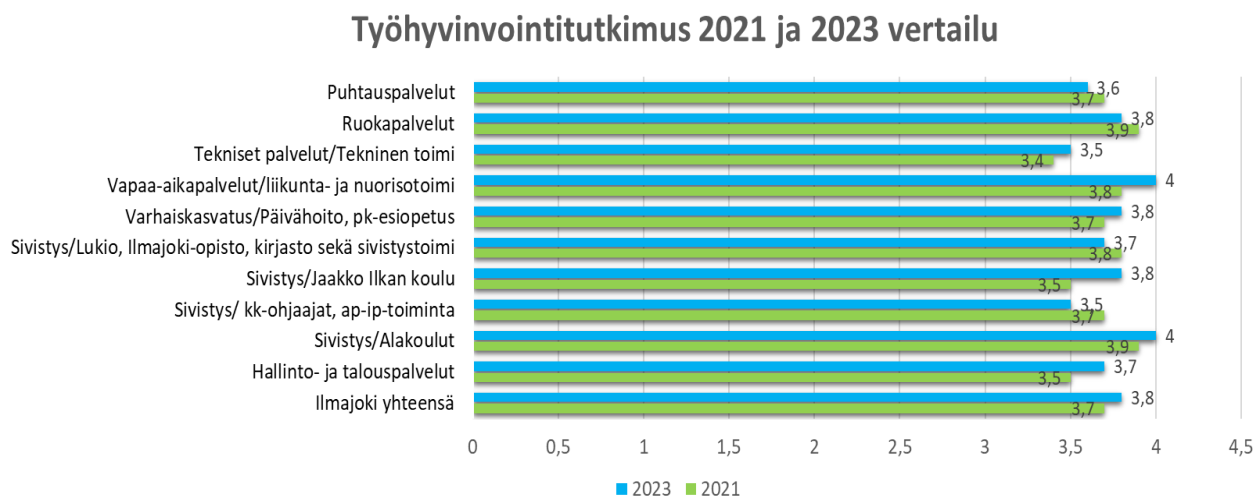
Ilmajoen kunnassa toteutettiin laaja työhyvinvointikysely syyskuussa 2023. Edellinen työhyvinvointikysely on toteutettu v. 2021. Ilmajoen kunnassa on linjattu, että laaja työhyvinvointikysely henkilöstölle toteutetaan joka toinen vuosi. Työhyvinvointikysely on yksi yleisimmistä tavoista mitata ja kehittää työhyvinvointia sekä työn sujuvuutta. Samalla se on henkilöstölle mahdollisuus ilmaista mielipiteitään sekä antaa palautetta anonyymisti ja luottamuksella.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella Ilmajoen kunnan henkilöstön työhyvinvointi on hyvällä tasolla ja parantunut jonkin verran verrattuna vuoden 2021 tuloksiin. Kunnan henkilöstö on sitoutunut työhönsä ja pitää kuntaa työnantajana tasapuolisena ja varmana. Ilmajoen vahvuuksina työnantajana henkilöstö kokee tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden, hyvän lähiesihenkilötyön sekä työhön liittyvät positiiviset tuntemukset. Kehityskohteiksi yleisellä tasolla henkilöstö kokee perehdytyksen, yhtenäisemmän johtamiskulttuurin ja tiedon kulun.

Työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyn edistämiseksi toteutettiin esihenkilöiden valmennus loppu vuonna 2023. Vuoden 2024 alussa työhyvinvointikyselyn tulosten työstöä jatkettiin työyksiköiden työhyvinvointityöpajoissa tavoitteena se, että jokainen työyksikkö tunnistaa omat vahvuutensa ja lisäksi luo keskeisistä johtopäätöksistä itselleen kehityskohteet, joita ylläpitää ja edistää. Jatkotyöstössä saatiin luotua konkreettisia kehityskohteita sekä sovittua vastuista ja seurannasta. Työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtävä työ on jatkuvaa ja suunnitelmallista edeten edelleen vuonna 2025, jolloin toteutetaan myös seuraava laaja työhyvinvointikysely.



Taulukko 26. Työhyvinvointitutkimusten 2021 ja 2023 tulosten vertailu



7.4 Esihenkilötyö ja johtaminen

Vuonna 2023 toteutetussa laajassa työhyvinvointikyselyssä lähiesihenkilötyö sai henkilöstöltä erinomaista palautetta. Talousarviossa 2024 tavoitteena on ollut edelleen mahdollistaa hyvä johtaminen ja esihenkilötyön tuki. Toisaalta kehityskohteena kyselyssä nousi yhtenäisempi johtamiskulttuuri.

Vuoden 2024 aikana johtoryhmä osallistui valmennukseen, jonka aluksi tehtiin arvio johtoryhmän nykytilasta. Valmennuksessa kirkastettiin johtoryhmän tehtävää ja ryhmästä löytyviä vahvuuksia sekä kartoitettiin vuosikelloon strategisia painopistealueita ja tulevia kehitysaskeleita.

Laajennettu johtoryhmä, joka koostuu toimiala- ja tulosaluejohtajista, on kokoontunut pääsääntöisesti joka kuukauden ensimmäisenä tiistaina. Laajennetussa johtoryhmässä käydään läpi jokaisen tulosalueen ajankohtaiset asiat.

Esihenkilöille on järjestetty vuoden 2024 aikana sisäisiä esihenkilöjen iltapäiviä ja -koulutuksia, joissa on käsitelty muun muassa keskeisiä talouden ja henkilöstöhallinnon tunnuslukuja ja niiden kehitystä, ajankohtaisia palkka- ja henkilöstöhallinnon asioita, työhyvinvointikyselyn ja Mitä voit -kyselyn tuloksia, tulevan vuoden henkilöstötoiminnan tavoitteita sekä ajankohtaiskatsauksia toimi- tai tulosalueiden muutoksiin. Esihenkilöjen iltapäiviin on vuonna 2024 yhdistetty työhyvinvoinnin johtamisen valmennusosuudet, jotka ovat käsitelleet psykososiaalista kuormittumista sekä työhyvinvointia tukevan ilmapiirin rakentamista.

Osana hyvää esihenkilötyötä ovat myös vuoden 2024 aikana olleet työyhteisöjen omat tiimipalaverit, joista vastaa työyhteisön/tiimin esihenkilö sekä toimialojen ja tulosalueiden omat esihenkilöpalaverit.



Vuonna 2022 käyttöön otettu esihenkilöpassi on tullut osaksi Ilmajoen kunnan esihenkilön perehdytystä ja osaamisen kehittämistä. Tavoitteena on vahvistaa esihenkilöjen virka- ja työehtosopimus sekä työlaainsäädäntö osaamista. Esihenkilöpassi-verkkokurssilla käydään läpi tärkeimmät henkilöstöasioita koskevat kokonaisuudet, joita esihenkilö työssään tarvitsee. Kurssi koostuu seitsemästä osa-alueesta, joita ovat palvelussuhteen alkaminen ja päättyminen, palkkaus ja palkanmäärittely, työaika ja työvuorosunnittelu, vuosilomat, sairauspoissaolot, virka- ja työvapaat sekä työsuojelu. Kunnassa aloittava uusi esihenkilö ohjataan aina osana perehdytystä suorittamaan esihenkilöpassi.

Esihenkilöille on vuoden 2024 aikana kohdennetusti suositeltu osallistumista mm. tiettyihin KT:n, Avin, Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen, Kevan sekä Eduhousen koulutuslissenssillä saatavilla oleviin esihenkilöille tarkoitettuihin koulutuksiin koskien mm. rekrytointeja, työlaainsäädäntöä, virka- ja työehtosopimuksia, työsuojelua, työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

Vuoden 2024 aikana otettiin käyttöön lähtökysely palvelussuhteen päättyessä. Esihenkilö huolehtii, että kysely tavoittaa poislähtevän työntekijän. Kyselyn avulla saadaan arvokasta tietoa työpaikan kehittämiseksi. Lähtökysely otettiin käyttöön kesken vuotta, joten vastausmäärä vuodelta 2024 on pieni. Vastanneista kuitenkin suurin osa suosittelisi Ilmajoen kuntaa työnantajana. Huomiota tulee kuitenkin kiinnittää myös niihin seikkoihin, joita ne, jotka eivät suosittele, ovat nostaneet esiin.

Kunnan esihenkilöjä on ohjeistettu käymään kehityskeskustelut vuosittain. Kehityskeskustelut ovat osa osaamisen johtamista ja esihenkilölle mahdollisuus saada syvälinen kuva siitä, miten työntekijä jaksaa, viihtyy ja haluaa kehittyä omassa työssään. Työntekijälle kehityskeskustelu on tilaisuus, jossa voi ottaa puheeksi kaikki omaan työntekoon, kehittymiseen, jaksamiseen, muutoksiin sekä tiimin työkäytäntöihin liittyvät asiat. Parhaimmillaan kehityskeskustelu on avoin ja luottamuksellinen esihenkilön ja työntekijän välinen dialogi.

7.5 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. Työpaikoilla voidaan monin eri keinoin ylläpitää hyvää työkykyä, tunnistaa työkyvyn heikkenemisen riskiryhmiä ja tukea heikentynyttä työkykyä.

Työhyvinvointia voidaan myös mitata monin eri tavoin. Työhyvinvoinnin mittaristoon on koottu kunnassa seurattavia työhyvinvoinnista ja työkyvystä yleiselläkin tasolla kertovia tunnuslukuja ja niiden seurannassa käytettäviä menetelmiä.



Taulukko 27. Työhyvinvointimittariston osa-alueet

Työhyvinvointimittariston osa-alueet
Työhyvinvointikysely
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
Työsuojelun toimintasuunnitelma
Varhaisen tuen malli
Päihdeohjelma
Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittelyohje työpaikalla
Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma
Työkyvyttömyyseläkkeet
Sairauspoissaolokustannukset
Kuntoutus
Työterveyshuollon kustannukset
Työterveystoiminta
Tapaturmamaksut
Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset
Koulutuspäivät
Kehityskeskustelut
Lähtöhaastattelu
Henkilöstöraporttisuositusten (2022) mukaiset tunnusluvut
Henkilöstökertomus
Henkilöstösuunnitelma

