 Ikaalinen

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

Sisällys

1	Johdanto	3
2	Henkilöstövoimavarat	4
	2.1 Henkilöstön vaihtuvuus.....	4
	2.2 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma	5
3	Rekrytointi	6
		6
4	Työvoimakustannukset	7
	4.1 Eläketiedot lukuina (Keva).....	8
	4.2 Työkyvyttömyys, osa- sekä eläköityminen	9
	4.3 Eläköitymisennuste	10
	4.4 Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin	11
5	Terveysperusteiset poissaolot	12
		15
	5.1 Työkyvyn tukitoimet eri sairauspoissaolomäärillä.....	16
	5.2 Työpaikkaselvitykset	17
	5.3 Työterveyden kustannukset	18
	5.4 Kokonaiskustannukset kelaluokittain.....	19
6	Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen.....	20
	6.1 Koulutus ja jatkuva oppiminen	20
	6.2 Toimintaympäristön muutosten ennakointi	20
	6.3 Esihenkilötoiminnan kehittäminen.....	20
7	Henkilöstöjohtaminen.....	21
8	Työhyvinvointi	22

1 Johdanto

Henkilöstöraportin tavoitteena on tarjota informatiivinen kuva Ikaalisten kaupungin henkilöstöstä vuonna 2024. Raportti toimii myös työkaluna kaupungin johdolle ja päättäjille, kun he suunnittelevat ja toteuttavat henkilöstöön liittyviä strategioita ja toimenpiteitä.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä sekä Kelan, Kevan, Kuntatyönantajien ja työterveyden tilastoista. Kaikki luvut on esitetty 31.12.2023 tilanteesta, ellei toisin ole mainittu.

Raportti käsitellään Yhteistyötoimikunnassa, kaupunginhallituksessa sekä -valtuustossa.

2 Henkilöstövoimavarat

Henkilöstön lukumäärät ilmoitetaan kirjanpitolautakunnan sekä KT:n suositusten mukaisesti. Luvut olivat 31.12.2024 tilanteen mukaan seuraavat (suluissa edellisen vuoden luvut):

- 282 (315) työntekijää, joista vakinaisessa työsuhteessa oli 188 (184) ja määräaikaissä työsuhteessa oli 94 (131) työntekijää
- prosenttiosuuksina vakinaisessa työsuhteessa oli 66,7% ja määräaikaissä työsuhteessa oli 33,3% henkilöstöstä
- luvussa on mukana kaikki 31.12.2024 palkkalistoilla olleet, myös kansalaisopiston tuntiopettajat 33 (42) henkilöä yms. Toteutunut HTV oli 241,58 ja teoreettinen HTV 263,57.
- henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilömäärä päivämäärältä 31.12., koska henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana. Vuoden 2024 keskimääräinen henkilömäärä oli noin 277 henkilöä, kun lasketaan jokaisen kuukauden viimeisen päivän henkilömäärä ja jaetaan saatu summa 12 kuukaudella.



2.1 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus raportoidaan KT:n suositusten mukaisesti vakinaisen henkilöstön osalta vuodelta 2024. Alkaneita työsuhteita oli 9% (16,1%) ja päättäneitä 7,4% (14,9%). Prosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättäneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön määrään.

2.2 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä on korkeampi (45-vuotta) kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on vähän keskimääräistä vanhempaa.

Määräaikainen henkilöstö on taas selkeästi nuorempaa kuin vakituinen henkilöstö.

Henkilöstön ikärakenne ilmoitetaan 31.12. tilanteen mukaisesti.

- Henkilöstön keski-ikä v. 2024 oli 44,4 vuotta, kun se vuotta aiemmin oli 44 vuotta (keski-ikä on pysytellyt hyvin samalla tasolla viime vuosien aikana)
- Ikärakenne on monipuolinen, jolloin henkilöstö jakautuu melko tasaisesti eri ikäryhmiin, mikä puolestaan työyhteisöön erilaisia näkökulmia ja monipuolisuutta.
- Iso osa henkilöstöstä on yli 40-vuotiaita, mikä yleensä tarkoittaa, että työyhteisössä on vahvaa kokemusta ja asiantuntemusta
- Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on melko suuri, mikä tarkoittaa, että lähivuosina useat työntekijät tulevat eläköitymään. Ikätietojen avulla voidaan varautua eläkepoistumiin ja ennakoida tulevaa henkilöstön ja osaamisen tarvetta. Ennakointi mahdollistaa suunnitelmallista rekrytointia sekä osaamisen siirtämistä, jotta toiminta pysyy jatkuvana ja sujuvana. Tietojen avulla voidaan tukea ikäjohtamista.
- luvut ja taulukko on koostettu PersonecF2 -ohjelman raportilta

Ikä	Ikäryhmän %osuus			Yhteensä henkilöstöstä
	Miehet	Naiset		
Alle 30	4	28	32	11,6
30 - 34	4	24	28	10,1
35 - 39	6	19	25	9,1
40 - 44	3	28	31	11,2
45 - 49	8	31	39	14,1
50 - 54	6	30	36	13,0
55 - 59	7	29	36	13,0
60 - 64	9	30	39	14,1
Yli 65	5	5	10	3,6
	52	224	276	100,0

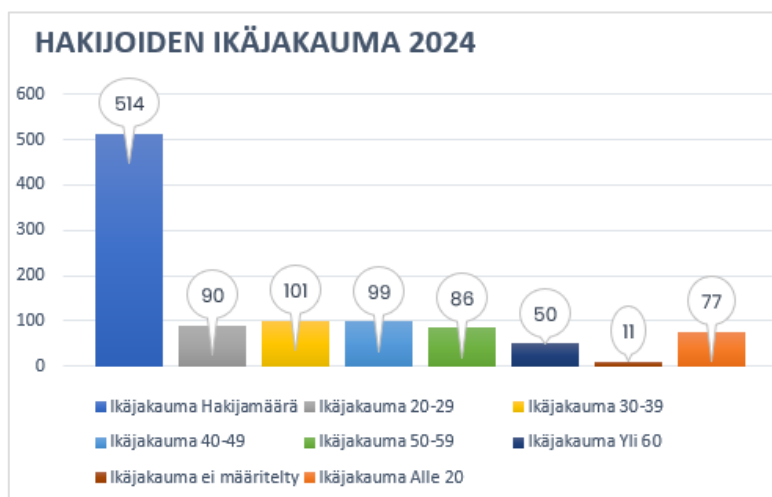
3 Rekrytointi

Rekrytointi suoritetaan Kuntarekry -ohjelman avulla. Kuntarekry on valtakunnallinen julkissektorin työnhakupalvelu ja kuntaorganisaatioiden sekä hyvinvointialueiden rekrytointipalvelu. Kuten alla olevasta hakijoiden ikäjakaumataulukosta voidaan todeta, Ikaalisten kaupunki työnantajana kiinnostaa niin nuorempia ja kuin jo pidempään työelämässä olleita.

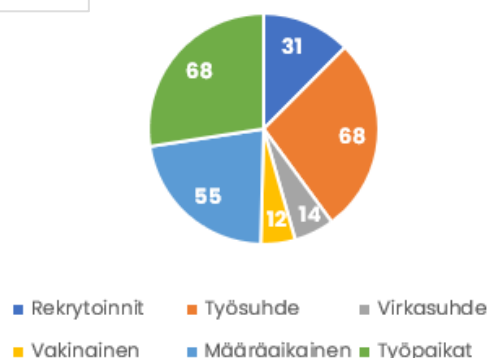
Rekrytoinnin merkitys tulee korostumaan lähivuosina, kun suuret ikäluokat eläköityvät ja tarve uusille työntekijöille kasvaa. Kunta-ala kilpailee työntekijöistä muiden sektoreiden kanssa ja kilpailu osaavista tekijöistä lisääntyy entisestään. Onnistunut rekrytointi ja perehdytys parantavat kunnan työnantajakuvaa ja auttaa osaltaan houkuttelemaan uusia työntekijöitä.

Rekrytoinnissa onkin jatkossa korostettava Ikaalisten kaupungin sitoutumista monipuoliseen työyhteisöön. Erityisiä toimenpiteitä nuorten houkuttelemiseksi kunta-alalle ja juuri Ikaalisten kaupungille voisi olla mm. aktiivinen oppilaitosyhteistyö sekä urakehitysmahdollisuudet.

Kokoneiden hakijoiden osuus on myös merkittävä, ja heidän osaamisensa, kokemuksensa ja asiantuntemuksensa voivat olla tulevaisuudessa valtteja, kun kaupunki keskittyy olennaisiin tehtäviinsä kiihtyvässä työelämän muutoksessa.



REKRYTOINNIT, KPL 2024



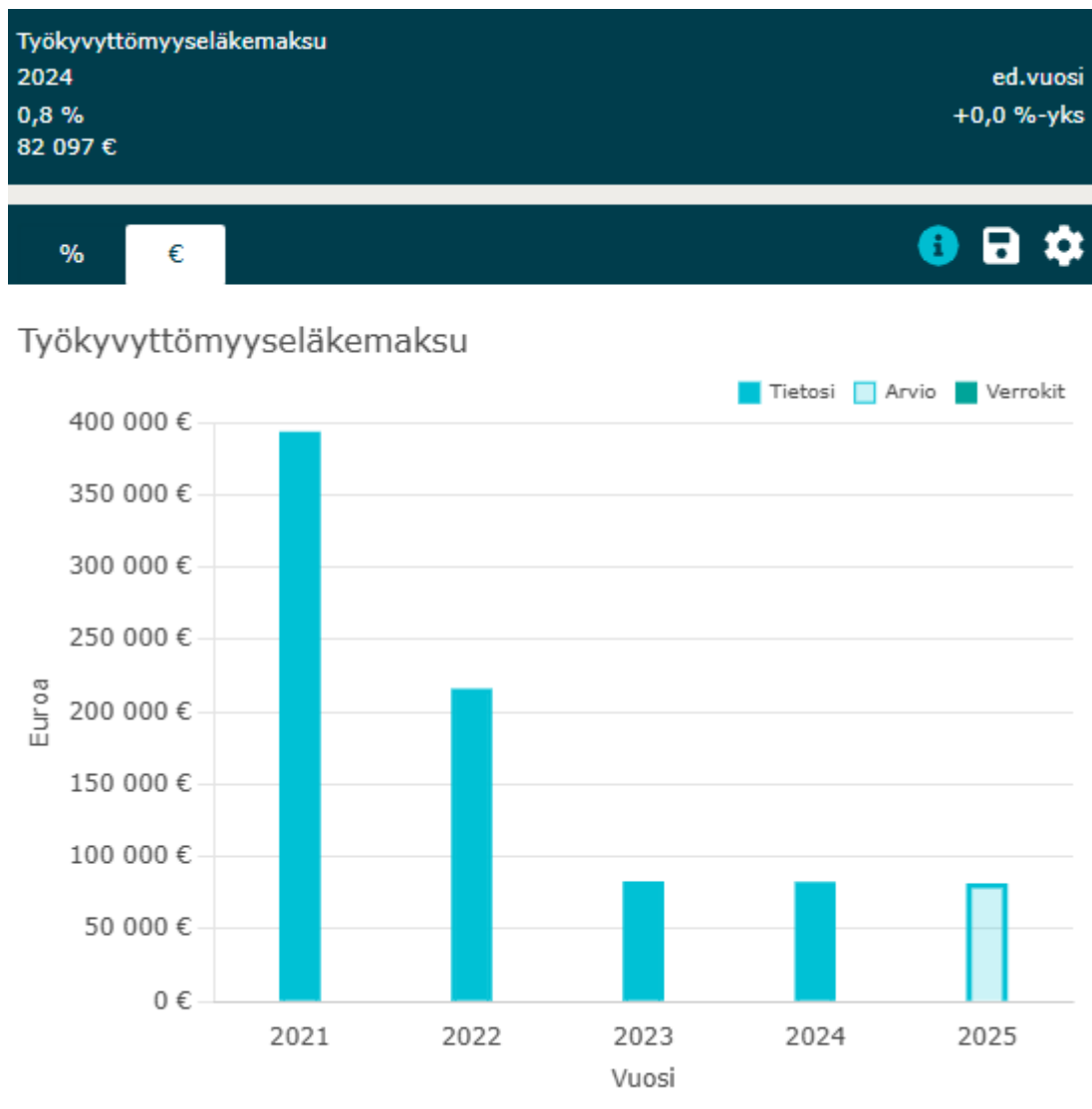
4 Työvoimakustannukset

- Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat henkilöstöraportoinnin keskeinen osa, koska työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta.
- Työvoimakustannuksissa näkyvät myös kunta- ja palvelurakennemuutokset tai henkilöstöön kohdistuneet talouden sopeutustoimet, mitkä ovat henkilöstöraportissa tarkemmin selitettäviä/kuvattavia tapahtumia ja toimenpiteitä. Myös ostopalvelujen merkittävä käyttö voi näkyä työvoimakustannusten alenemisena, mutta nostaa taas kuluja ostetuissa palveluissa.
- Vaikka palkkakustannukset ovatkin hieman laskeneet, ovat terveysperusteisten poissaolojen kustannukset nousseet. Tämä saattaa olla merkki siitä, että henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät haasteet ovat lisääntyneet. Jatkossa on olennaista panostaa esihenkilöiden osaamiseen ennaltaehkäisevissä toimenpiteissä, kuten työympäristön kehittämisessä ja tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Työvoimakustannukset (1 000€)	2024		2023	muutos ed.vuodesta%
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	-12 243,7		-12 439,2	-1,57
Palkat yhteensä, josta	-9 925,5		-10 189,0	-2,59
Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto	- 381,0		- 338,7	12,49
Kela-korvaukset terv.perusteisista poissaoloista ja perhevapaista	150,7		120,9	24,65
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	-2 470,8		-2 361,0	4,65
Henkilöstöinvestoinnit				
Epassi	-50,3		-29,2	72,26
Eduhouse -koulutus	-12,4		-10,6	16,98

4.1 Eläketiedot lukuina (Keva)

- työkyvyttömyyseläkemaksu on sama 0,8% kuin edellisenäkin vuonna ja arvio vuodelle 2025 on 0,85%
- vuonna 2024 maksun suuruus oli 82 097€, kun taas vuonna 2023 se oli 82 592€.
- huomioitavana eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 58,2 vuotta, kun se kunta-alalla oli viime vuoden aikana 61,8 vuotta
- luvut on saatu KEVAN avaintietopalvelusta



4.2 Työkyvyttömyys, osa- sekä eläköityminen

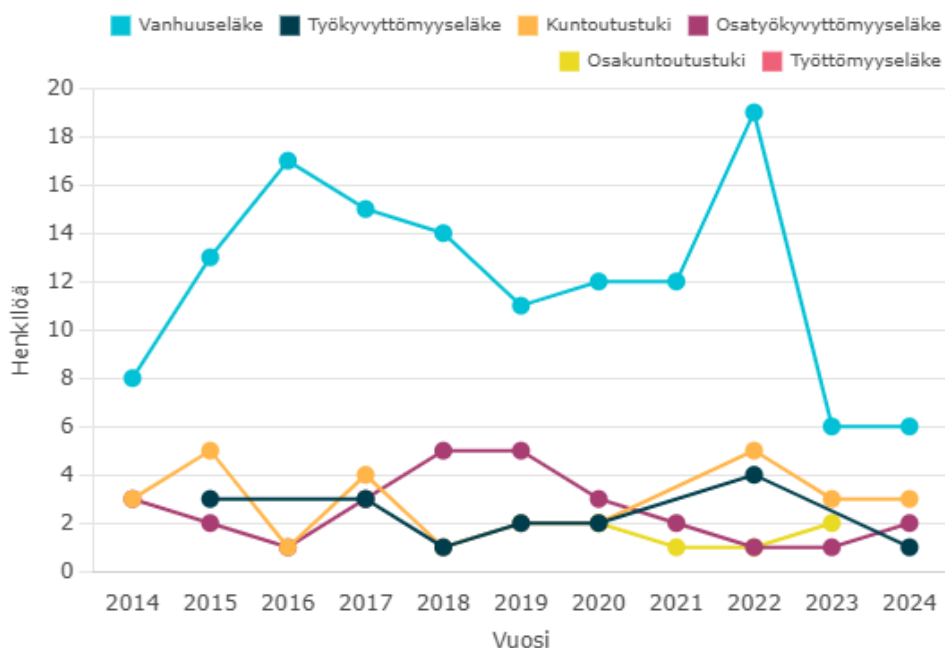
Vuonna 2024 siirtyi

- vanhuuseläkkeelle 6 henkilöä
- työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilöä
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä
- kuntoutustuella oli 3 henkilöä

Tällä hetkellä työntekijöiden eläköityminen ja kuntoutustuki ovat hallittavissa olevia, mutta välttääksemme tulevaisuudessa työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustuen tarvetta, tulee kiinnittää huomiota työkykyyn ja siihen vaikuttaviin asioihin, kuten joustavat työajat, työn muokkaaminen, kouluttaminen ja työntekijän omaan hyvinvointiinsa panostamisen korostaminen.

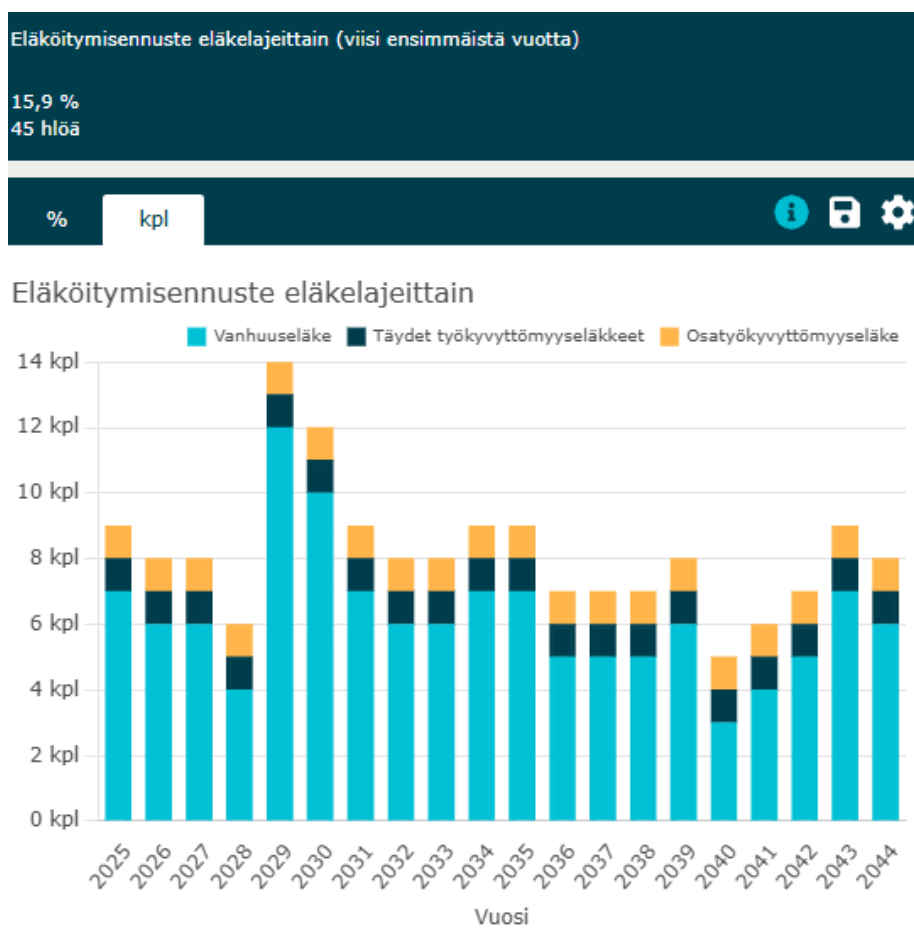


Eläkkeelle siirtyneiden määrä



4.3 Eläköitymisennuste

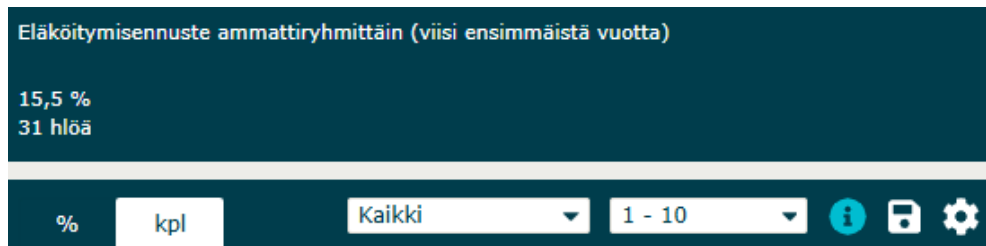
- Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.
- Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain
- Ennusteen mukaan eläköityviä on tulevina viitenä vuotena 45 henkilöä, joista täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle olisi jäämässä 5 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä.
- Viiden vuoden sisällä 45 eläköityvää työntekijää on merkittävä määrä, joka vaikuttaa kaupungin henkilöstöresursseihin ja osaamiseen. Työyksiköissä voidaan ennakoida eläköityvien osaamisen siirtäminen niin, että toiminta jatkuu tulevaisuudessakin sujuvasti.
- Varhaisen välittämisen-toimintamallin mukaisilla toimilla voidaan mahdollisesti ennakoivasti ehkäistä myös osa- tai työkyvyttömyyseläkkeitä.



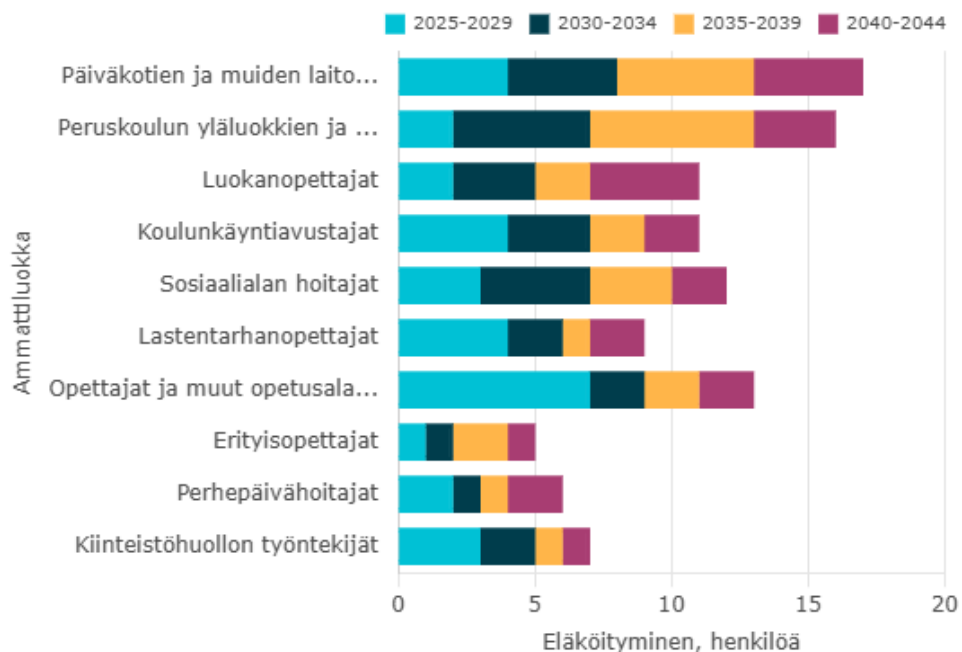
4.4 Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2024 maaliskuun marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen.

- Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.
- Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työraueläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.
- Kuvaajassa näytetään vain ne ammattiluokat, joissa on vähintään 5 vakuutettua.
- Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.
- Ennusten mukaan eläköityviä on eniten opetusalan työntekijöissä 16 henkilöä, perhepäivähoitajista eläköityy kaksi ja kiinteistöhuollon työntekijöistä 3, lastenhoitajia on eläköitymässä 4 henkilöä, samoin koulunkäyntiavustajia.



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



5 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Työtapaturmia sattui vähemmän (8 kpl) kuin vertailuvuonna 2023 (13 kpl).

Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Nämä poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä sekä kuormittaa myös muuta työyhteisöä. Edellä mainituista työtapaturmista aiheutui 128 kalenteripäivän poissaolot.

Työterveyskäyntien kokonaismäärä on noussut 1369 käyntiin vuodessa, kun se edellisellä vuonna oli 1305 käyntiä. Hoitajakäyntien määrä on vähentynyt (324 kpl) vuoden 2024 käynneistä (428 kpl). Lääkärikäyntien määrä on puolestaan noussut (859 kpl) vuoden takaiseen (734 kpl). Sairauspoissaoloista noin 60% on kirjoitettu työterveydessä, kun edellisellä vuonna vastaava luku oli 52%. Terveysperusteisista poissaoloista vuonna 2024 syntyi työterveyshuollon tilaston mukaan n. 2 036 110€ laskennalliset kustannukset, kun tarkastellaan kaikki poissaolon aiheuttamat kustannukset. (ka. 370 €/ poissaolopäivä). Arvio keskimääräisestä kustannuksesta perustuu Elinkeinoelämän keskusliiton laskelmaan, jossa otetaan huomioon palkka ja sen sivukulut, tuottavuuden menetys (arvioitu kertoimella 2,1 suhteessa palkkaan) sekä keskimääräinen päiväpalkka ja arvonlisäys.

Yhteistyö työnantajan ja työterveyshuollon välillä toimii työkykyasioissa hyvin. Työterveysportaalien Työkyvyn tuen -sovelluksen käyttämiseen on järjestetty työterveyshuollon toimesta esihenkilöille uudelleen koulutusta, jotta portaalien käyttöä saadaan tehostettua ja näin tartuttua varhaisessa vaiheessa mahdollisiin työkyvyn haasteisiin.

Työterveyshuollon portaalien kautta saatu sairauspoissaoloprosentti on noussut edellisen vuoden tasosta (4,4%) tasolle 5,57%. Se oli vuonna 2023 tasolla 4,4, kun se edellisellä vertailukaudella 2022 oli 5,4. Kuntaorganisaatioiden keskiarvo oli 4,6 ja vaihteluväli 4,0 -6,0. Päiväkustannus on noussut 270,13€ edellisestä vuodesta.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet työterveysportaalien mukaan 730 päivää, kun poissaolopäiviä 2023 oli 4582 päivää ja vuonna 2024 niitä oli 5312 . Voidaksemme vaikuttaa sairauspoissaolopäivien määrään ennaltaehkäisevästi, on esihenkilöiden perehdytys työkyvyn hallintaan liittyviin käytänteisiin ja riittävä työajan resurssointi itse asiaan perehtymiseen työyhteisön hyvinvoinnin sekä myös taloudellisesti merkityksellistä. Poissaolojen syitä on analysoitava yhdessä esihenkilöiden, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa, jotta niitä voitaisiin mahdollisuuksien mukaan vähentää ja ennakoida mahdollisia tulevia kustannuksia. Kustannusseurannassa kustannuksista vähennetään Kela- ja muut korvaukset.

Terveysperusteiset poissaolot ilmoitetaan KT:n mallitaulukon mukaisesti.

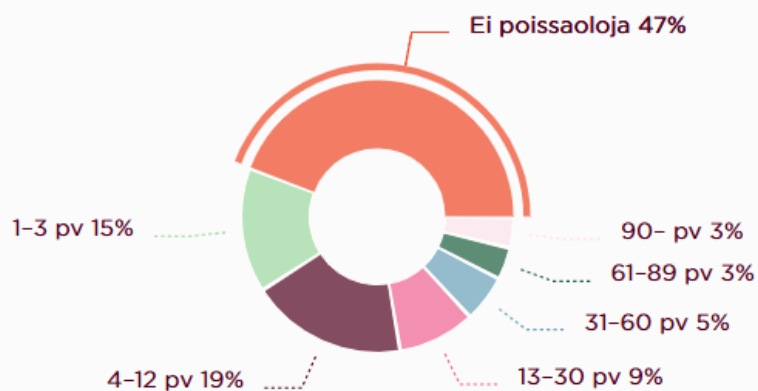
Sairauspoissaolot (kaikki yht. myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)
alle 4 pv	984	2
4 – 29 pv	1994	16
30 – 60 pv	721	31
61 – 90 pv	421	78
91 – 180 pv	594	108
yli 180 pv		517
Yhteensä	5503 pv	752 pv
Yhteensä keskim./henkilötyövuosi	20,8 pv	2,8 pv
Sairauspoissaoloprosentti		9%
0 päivää sairastaneet (% - osuus henkilöstöstä)		52%

Alla olevassa taulukossa esitetään terveysperusteiset poissaolot prosentteina. Tiedot on saatu Pihlajalinnan työterveysportaalista.

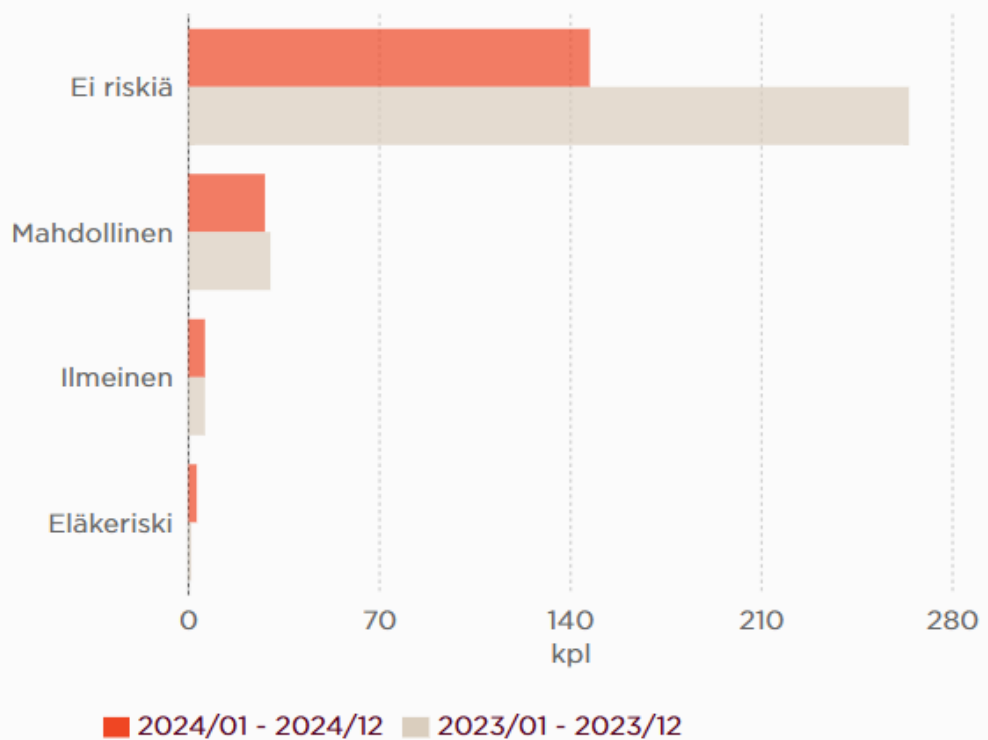
Seuraavassa taulukossa mahdollisten työkyvyttömyysriskien määrä edelleen korkea 28 kpl verrattuna henkilöstömäärään. Kuvaaja näyttää työterveyskäyntien lukumäärän työkyvyttömyysriskin mukaan jaoteltuna neljään kategoriaan: ei riskiä, mahdollinen, ilmeinen ja eläkeriski.

Lääkäri tekee arvion työkyvyttömyysriskistä työterveyskäynnin yhteydessä. Työterveyskäyntejä, joiden osalta työkyvyttömyysriskiä ei ole arvioitu, ei lasketa mukaan kuvaajaan.

Terveysprosentti



Työterveyskäynnit työkyvyttömyysriskin mukaan ⓘ



Tukitoimien kohteena olleiden henkilöiden määrä

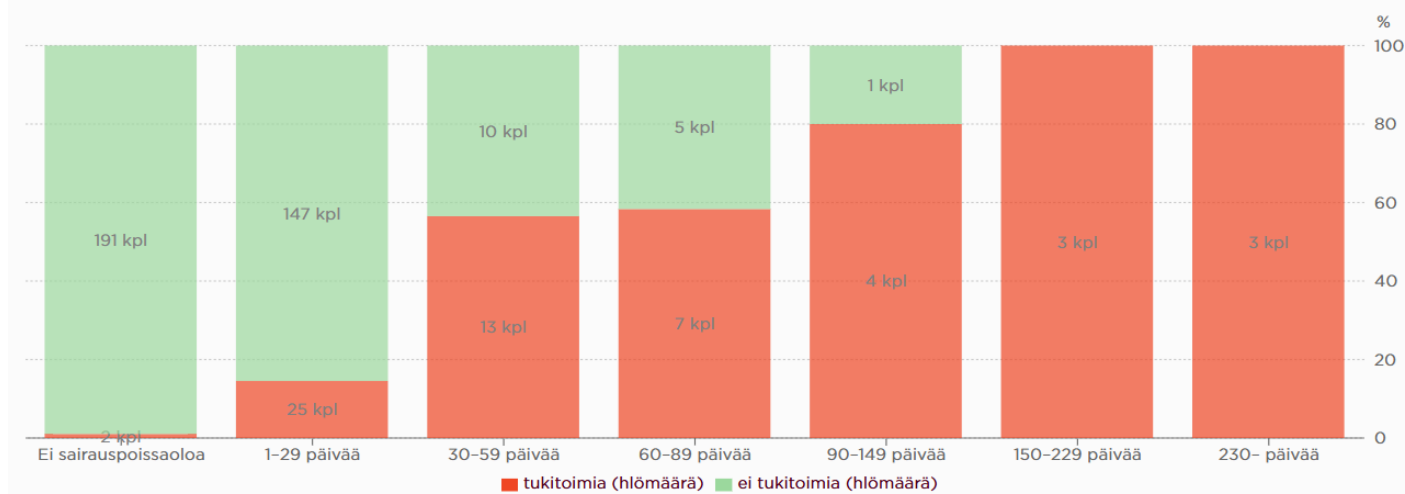
Kuvaajiin lasketaan seuraavat tukitoimet:

- työkykyvalmentajaa konsultoitu
- työterveysneuvottelu pidetty
- yhteydenotto työntekijään työkyvyn tukemiseksi

Kuvaaja näyttää tukitoimien kohteena olleiden henkilöiden osuuden prosentteina ja lukumäärän eri sairauspoissaolomäärillä taulukossa olevien kategorioiden mukaisesti.

Tukitoimien kohteiksi lasketaan henkilöt, joille on valitulla kaudella tehty yksi tai useampi seuraavista työkyvyn toimista: ammatillisen kuntoutuksen aloite, kuntoutustarpeen arvio, lääkinnällisen kuntoutuksen aloite, osasairauspäivärahan aloite, osatyökykyisen seuranta, työhönpaluunarvio, työkykyvalmennus, työterveysneuvottelu tai yhteydenotto työkyvyn tukemiseksi. Tukitoimien kohteen on ollut 59 työntekijää.

Tukitoimien kohteena olleiden henkilöiden lkm eri sairauspoissaolomäärillä ①



5.1 Työkyvyn tukitoimet eri sairauspoissaolomäärillä

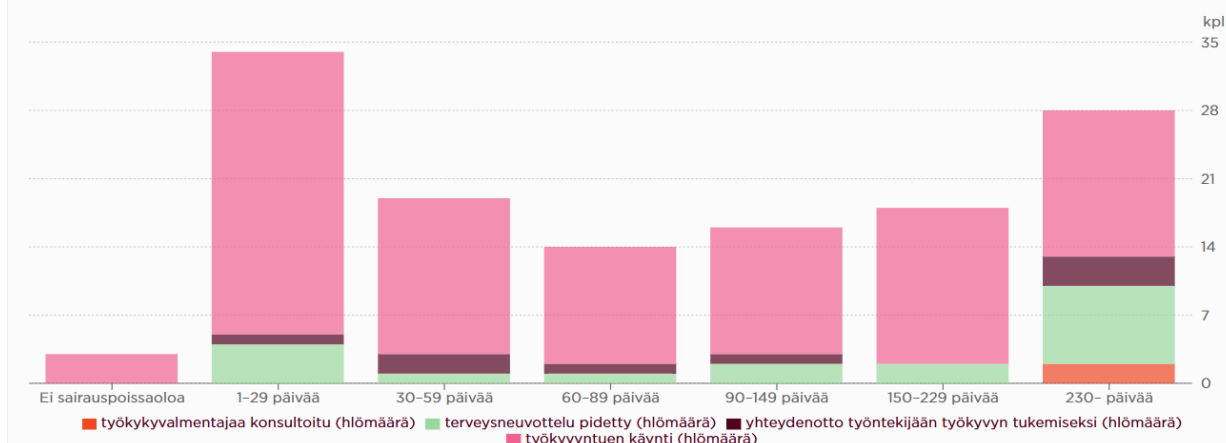
Kuvaaja näyttää tukitoimien kohteena olleiden henkilöiden lukumäärän eri sairauspoissaolomäärillä taulukossa olevien kategorioiden mukaisesti.

Kuvaajiin lasketaan seuraavat tukitoimet:

- työkykyvalmentajaa konsultoitu
- työterveysneuvottelu pidetty
- yhteydenotto työntekijään työkyvyn tukemiseksi
- työkyvyn tuen käynti

Työterveysneuvotteluja on järjestetty 18 kpl, yhteydenottoja työntekijään työkyvyn tukemiseksi 8 kpl, työkyvyn tuen käyntejä ja työkyvyntuen käyntejä on järjestetty 104 kpl.

Työkyvyn tukitoimet eri sairauspoissaolomäärillä ①

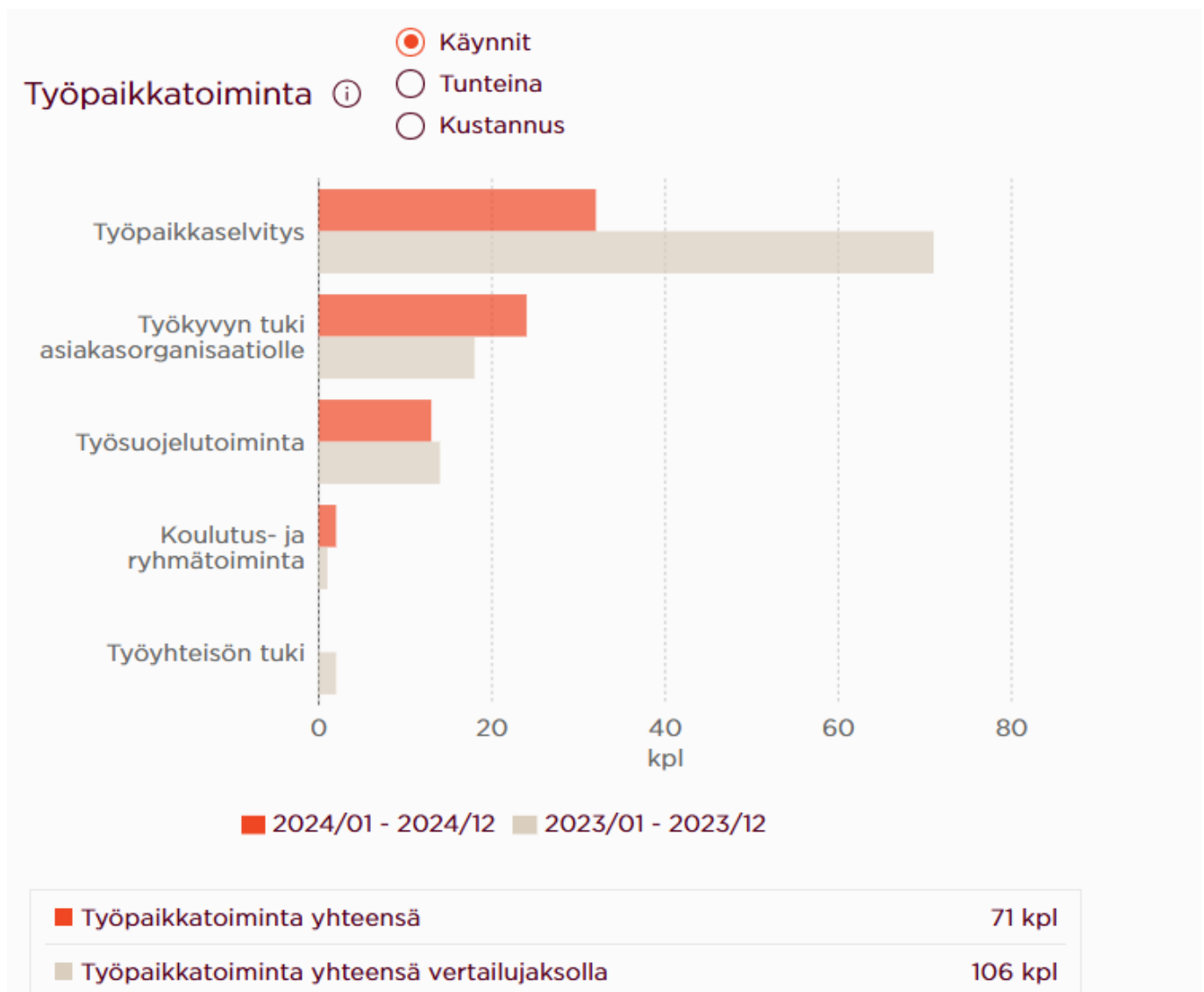


5.2 Työpaikkaselvitykset

Kuvaaja näyttää työpaikkatoiminnan liittyvien kirjausten lukumäärän (kappaleina) valitulla aikavälillä ja vertailukaudella.

Työpaikkatoimintaan liittyvät kirjaukset on jaettu seuraaviin kategorioihin:

- koulutus- ja ryhmätoiminta
- sairauspoissaolojen analysointi
- työkyvyn tuki asiakasorganisaatiolle
- työpaikkaselvitys
- työsuojelutoiminta
- työyhteisön tuki



5.3 Työterveyden kustannukset

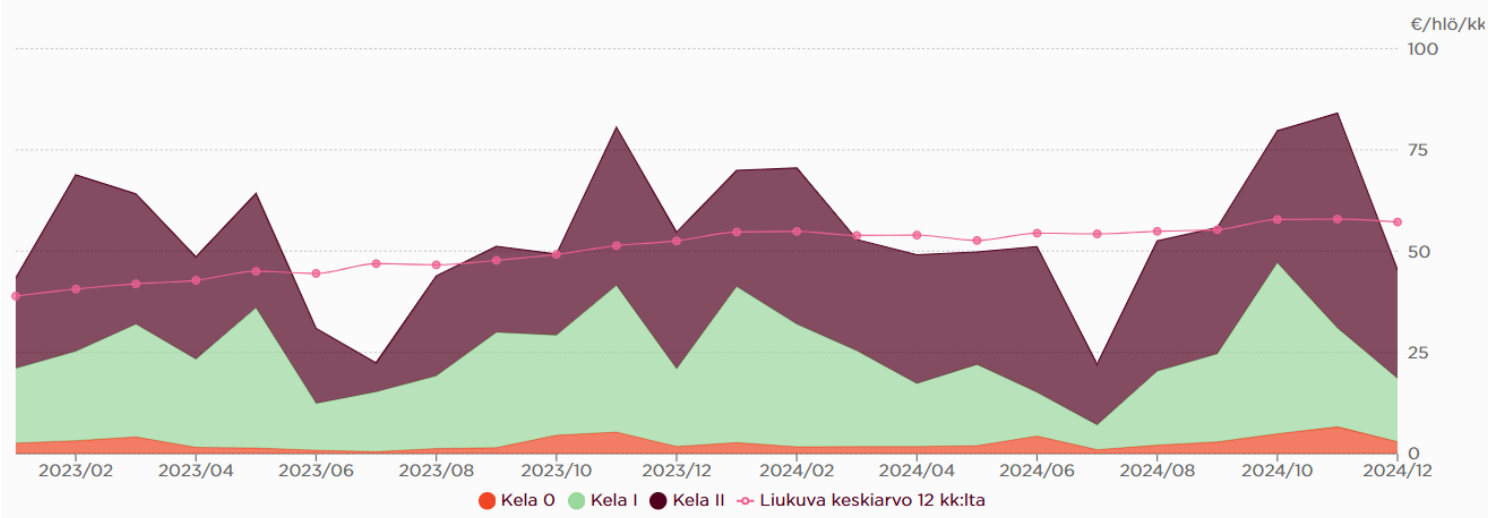
Kuvaaja näyttää työterveyshuollon kustannukset kuukausittain viimeisen kahden vuoden ajalta Kelan korvausluokittain. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- 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.

Raporttiin lasketaan kustannukset toteutuneista työterveyshuollon suoritteista.

Kuvaajassa punainen pisteviiva kuvaa kustannusten trendiä ts. liukuvaa keskiarvoa, johon lasketaan edellisen 12 kk:n ajalta kustannukset/hlö/kk (keskiarvo).

Kustannukset kuukausittain viimeiseltä 24 kk:lta ⓘ



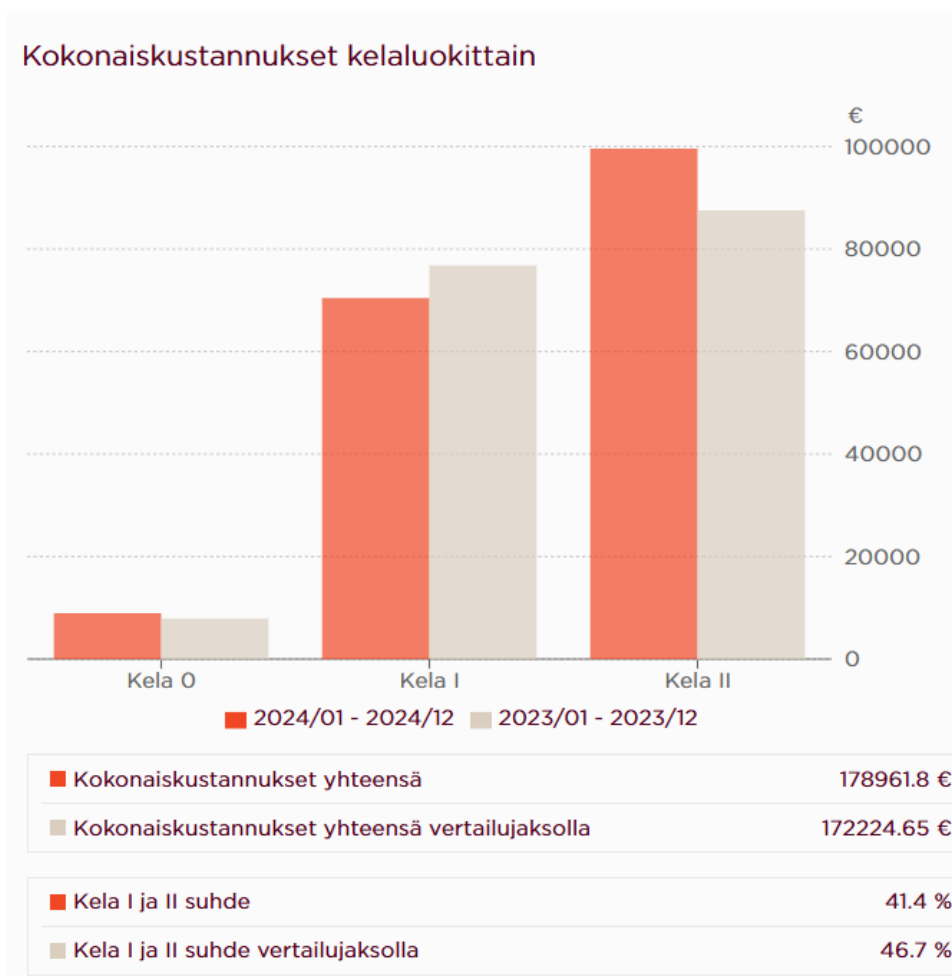
5.4 Kokonaiskustannukset kelaluokittain

Kokonaiskustannukset 2024 Kela I	71 000,09€	(ed.vuosi 76 484,2€)
Kokonaiskustannukset 2023 Kela II	100 015,95€	(ed.vuosi 87 100,80€)
Kela 0, muut kustannukset (sisältää mm. järjestetyt EA-koulutukset sekä tarvikkeet)		4 770,67€

Kustannukset yhteensä per henkilö 2024, suluissa 2023 arvo:

Kela 0	34,35€/hlö	(28,95€/hlö)
Kela I	270,01€/hlö	(280,93€/hlö)
Kela II	381,86€/hlö	(320,3€/hlö)

Kelan päätöksen 24.4.2025 mukaisesti työterveyshuollon kustannuksista 1.1. – 31.12.2024 on korvattu yhteensä 63 872,46€



6 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen

Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä Ikaalisten kaupungin palveluiden laadun ylläpitämisessä. Ikaalisten kaupunki on koulutusmyönteinen työnantaja. Vuoden 2024 aikana on panostettu erityisesti seuraaviin osa-alueisiin:

6.1 Koulutus ja jatkuva oppiminen

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua Eduhouse-koulutuspalveluun, joka mahdollistaa kouluttautumisen ajasta ja paikasta riippumatta. Tämä tukee työntekijöiden jatkuvaa oppimista ja ammattitaidon kehittämistä ja mahdollistaa myös laajempienkin opintokokonaisuuksien opiskelua myös omaehtoisesti vapaa-ajalla. Ikaalisten kaupunki on opiskeluun kannustava työnantaja.

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpitäminen ja siirtäminen sekä uuden osaamisen hankkiminen.

6.2 Toimintaympäristön muutosten ennakointi

Tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittaminen ja pitkän aikavälin suunnitelmien laatiminen ovat olennainen osa henkilöstön kehittämistä.

Hallintokunnissa tunnistetaan, suunnitellaan ja toteutetaan oman toimialaan liittyvän osaamisen kehittämistarpeet ja olemassa olevan osaamisen ylläpitäminen ja päivittäminen.

6.3 Esihenkilötoiminnan kehittäminen

Esihenkilötoiminnan kehittäminen on tärkeä osa Ikaalisten kaupungin henkilöstöstrategiaa. Vuonna 2024 ja jo aiemmin on panostettu erityisesti seuraaviin osa-alueisiin:

Esihenkilöiden koulutus

Vuonna 2024 on järjestetty lähitapaamisina esihenkilöfoorumeita, joissa on käsitelty ajankohtaisia henkilöstöön liittyviä asioita, yhteisiä ohjeita ja toimintamalleja.

Teemana on ollut myös esihenkilöiden oma jaksaminen, johon on panostettu järjestämällä mm. Liikkuva työyhteisö -hankkeen puitteissa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa FirstBeat-palautumisen mittauksia ja kehonkoostumusmittauksia. Lisäksi heille on järjestetty hyvinvointivalmentajan koulutuspäivä palautumisen merkityksestä työhyvinvoinnissa. Psykologin luento järjestettiin tukemaan esihenkilötyötä sopeuttamistoimien luomassa muutostilanteessa sekä nopeasti muuttuvassa työelämässä yleensä.

Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
yhteensä	koulutuspäivät/ vakituinen henkilöstö	koulutuspäivät yhteensä	koulutuspäivät/ vakituinen henkilöstö
302 (440)	245 (350)	9 (10)	7 (10)

Määrissä on huomioitu koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät. Nämä luvut sisältävät koulutuspäivät, jotka ovat työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista sekä joiden ajalta maksetaan työntekijälle palkkaa.

Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta eri koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia.

Taulukko on koottu KT:n suositusten mukaiseksi. Luvut on saatu PersonecF2 koulutusilmoituksesta.

7 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöasioiden liittymäkohdat kaupungin strategiaan ovat tiiviisti yhteydessä kaupungin visioon ja arvoihin. Kaupungin strategiassa painotetaan asukkaiden hyvinvointia, alueen elinvoimaisuutta ja kestävää kehitystä. Henkilöstöjohtamisen tavoitteet tukevat näitä strategisia painopisteitä seuraavasti:

Hyvinvointi:

Työhyvinvoinnin parantaminen edistää asukkaiden hyvinvointia, sillä hyvinvoiva henkilöstö pystyy tarjoamaan laadukkaita palveluita ja kohtaamaan asukkaat positiivisesti.

Elinvoimaisuus:

Osaamisen kehittäminen ja tehokkuuden lisääminen parantavat kaupungin kilpailukykyä ja houkuttelevuutta työnantajana. Tämä puolestaan tukee kaupungin elinvoimaisuutta ja taloudellista kasvua.

Kestävä kehitys:

Tehtäväkuvien selkeyttäminen ja toimintatapojen yhtenäistäminen tukevat kestävää kehitystä, koska ne mahdollistavat resurssien tehokkaan käytön ja vähentävät päällekkäisiä toimintoja.

Näiden tavoitteiden avulla kaupunki pyrkii varmistamaan, että henkilöstö on hyvinvoivaa, osaavaa ja motivoitunutta, mikä taas näkyy asukkaalle laadukkaasti tuotettuina palveluina ja lisää asukastyytyväisyyttä.

Esihenkilötoiminnan kehittäminen:

Esihenkilötoiminnan kehittäminen on tärkeä osa lkaalisten kaupungin henkilöstöstrategiaa. Vuonna 2024 ja jo aiemmin on panostettu erityisesti seuraaviin osa-alueisiin:

Esihenkilöiden koulutus:

Vuonna 2024 on järjestetty lähitapaamisina esihenkilöfoorumeita, joissa on käsitelty ajankohtaisia henkilöstöön liittyviä asioita, kuten ohjeita ja toimintamalleja.

Teemana on myös ollut esihenkilöiden oma jaksaminen, johon on panostettu järjestämällä Liikkuva työyhteisö-hankkeen puitteissa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa FirstBeat- palautumisen mittauksia ja kehonkoostumusmittauksia. Lisäksi heille järjestettiin hyvinvointivalmentajan koulutuspäivä palautumisen merkityksestä sekä työpsykologin luento muutoksen johtamisesta.

Koulutussuunnitelmaan on koottu kattava paketti niin KT:n kuin Eduhousenkin opintokokonaisuuksia itse opiskeltavaksi. Myös Kevan Työkykyjohtamisen työkalu on kaikkien esihenkilöiden käytössä, josta saa opintomateriaaleja sekä opintomateriaaleja työkyvyn tukemiseen.

Kehityskeskustelut ja tehtäväkuvat:

Vuoden 2024 aikana uudistettiin kehityskeskustelukäytäntö ja esihenkilöt kävivät kaikkien työntekijöiden kanssa ne sovitusti. Lisäksi päivitettiin kevään 2024 aikaan tehtäväkuvat osana sopeuttamistoimia.

8 Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisenä kevään 2024 aikana Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Vastausprosentti oli 54,9%.

Työntekijät arvostivat erityisesti työilmapiiriä ja esihenkilöiden tukea. Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet, kuten työpajat ja hyvinvointipäivät saivat positiivista palautetta. Koettiin, että hyvinvointia edistävät toimenpiteet ovat parantaneen jaksamista ja työssä viihtymistä.

Kyselyssä nousi esiin tarve parantaa viestintää tiimien välillä ja toivottiin enemmän mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon ja kehittämistoimenpiteisiin.

Henkilöstön työhyvinvointiin on panostettu myös kaupungin tarjoamilla henkilöstölle suunnatuilla etuuksilla seuraavasti:

- Epassi -etuus
- Työsuhdepyöräetu
- Henkilökunta-alennus Valkean ruusun -areenalle
- Kahvi/tee sekä maito tauoille
- Eduhouse -koulutukset
- BreakPro -taukoliikuntasovellus
- Elokuvalippusarja Altin Salin -elokuvateatteriin
- Liikkuva työyhteisö -hanke
- Merkkipäivämuistamiset

Liikkuva työyhteisö -hankkeen puitteissa hankekoordinaattori on toteuttanut kyselyitä siitä, mitä liikunnallista toimintaa toivottaisiin ja mahdollisuuksien mukaan toteuttanut ja mahdollistanut toiveita. Palaute on ollut suurimmaksi osin positiivista ja innostanut työntekijöitä liikkumaan enemmän kuin aiemmin ja kokeilemaan uusia lajeja.

Työntekijät ovat voineet käydä uimassa ja vesijumpassa Ikaalisissa sekä Ylöjärvellä, käyttää Ikaalisissa sulkapallo- ja padelvuoroja. Lisäksi on ollut mahdollisuus osallistua mm.:

- Villa Vihdan avantouintiin ja saunaan
- Ilmajoogaan
- Fyysisen kunnon mittaukseen
- Kuntosaliharjoitteluun
- Hyvinvointiluentoon