



Henkilöstö- kertomus

IISALMEN KAUPUNKI

Merkityksellistä työtä osaavassa ja innostavassa
työyhteisössä – työtä, jolla mahdollistetaan
IHMEITÄ.



Sisällys

Johdanto	2
1 Henkilöstön tunnusluvut	3
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	3
1.2 Henkilöstön ikärakenne	4
1.3 Henkilöstön vaihtuvuus	5
1.4 Henkilöstön rekrytointi	6
1.5 Eläköityminen.....	7
1.6 Henkilöstökulut.....	9
1.7 Henkilöstön sivutoimet	10
2 Henkilöstön tila.....	12
2.1 Sairauspoissaolot.....	12
2.2 Työkyvyn tuki	14
2.3 Työtapaturmat	15
2.4 Väkivalta- ja uhkatilanteet.....	16
2.5 Poissaolot.....	17
3 Investoinnit henkilöstöön	18
3.1 Työterveyshuolto	18
3.2 Työturvallisuus.....	18
3.3 Tyky-toiminta	20
3.4 Henkilöstön kehittämisryhmän toiminta.....	20
3.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	21
4 Henkilöstövoimavarat.....	23
4.1 Johtamisen ja esihenkilötoiminnan kehittäminen	23
4.2 Iisalmen kaupungin johtamislupaus	23
4.3 Henkilöstökysely 2024.....	24
5 Johtopäätökset vuodesta 2024 ja tavoitteita vuodelle 2025.....	29



Johdanto

Henkilöstökertomus täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumista seurataan myös osavuosikatsauksissa.

Henkilöstökertomus sisältää perinteisiä henkilöstön tunnuslukuja, kuten henkilöstön määrä ja rakenne, ikärakenne, henkilöstökulut ja henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja, henkilöstöön tehdyt investoinnit sekä henkilöstövoimavaroihin liittyviä sisältöjä. Kertomus sisältää myös kaupungille työnantajana tärkeän eläköitymisennusteen tuleville vuosille ja lukuja rekrytoinneista. Lopussa on arvioitu tulevaisuuden näkymiä Iisalmen kaupungin koko henkilöstön osalta.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on edistää henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittämistä tuottamalla tietoa kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi päättäjille, kaupungin johdolle, esihenkilöille sekä henkilöstölle. Tietoja voidaan hyödyntää myös vertailutietoina muihin kuntiin.

1 Henkilöstön tunnusluvut

1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2024 lopussa Iisalmen kaupungin palveluksessa oli 1 107 henkilöä, joista vakinaisia 811 henkilöä. Vakituksia virkoja ja tehtäviä täytettiin harkiten ottaen huomioon tulevaisuuden palvelutarve. Tästä syystä vakituisten määrä laski hiukan. Sen sijaan määräaikaisten määrä nousi hiukan edelliseen vuoteen verrattuna.

	Vakinaiset	Sijaiset	Määrä- aikaiset	Oppisop- suhteiset	Työllis- tetyt*	Yhteensä
Elinvoima- ja konsernipalvelut	295	5	102	2	16	420
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	397	38	109	0	0	544
Tekninen ja ympäristötoimiala	109	6	13	1	0	129
Iisalmen Vesi	10	1	3	0	0	14
Yhteensä 2019	751	61	159	0	34	1006
Yhteensä 2020	733	49	168	1	11	962
Yhteensä 2021	710	72	174	1	25	982
Yhteensä 2022	681	67	220	1	22	991
Yhteensä 2023	841	60	196	2	10	1109
Yhteensä 2024	811	50	227	3	16	1107

Henkilöstön määrän muutos 2019–2024 (* kaupungin kautta edelleen kolmannelle sektorille sijoitetut veloitetyöllistettävät)

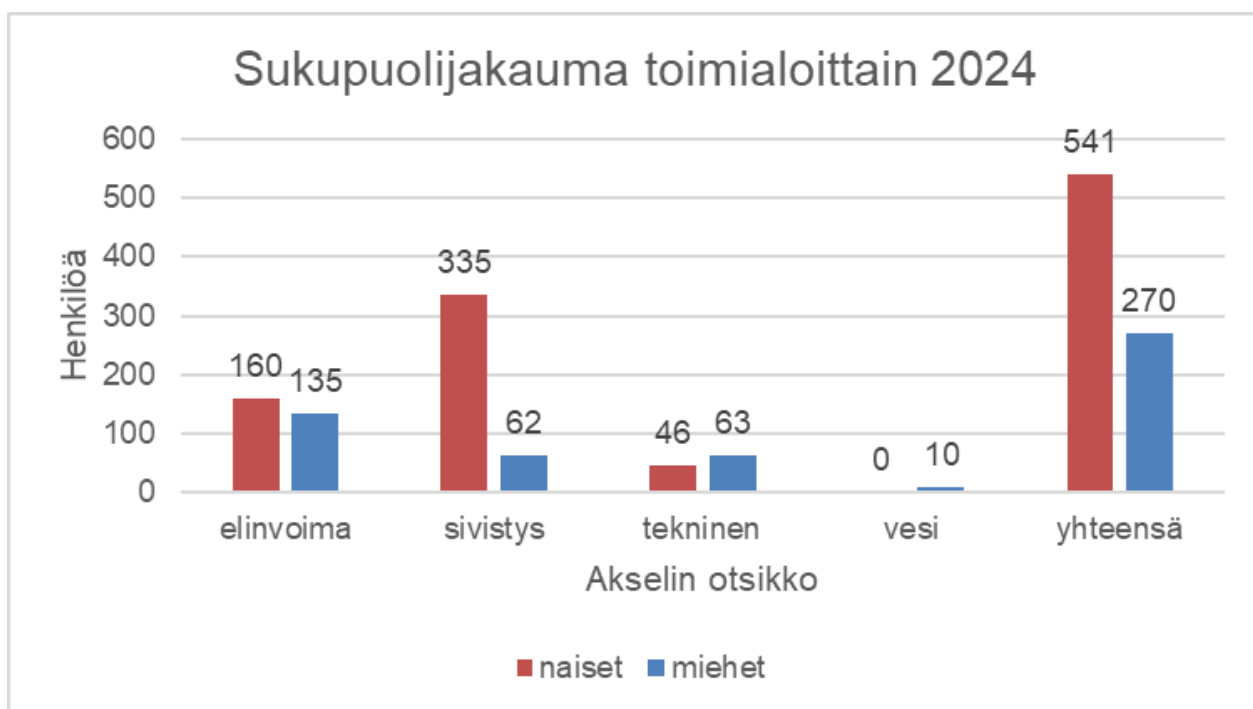
Vaikka henkilöstön lukumäärä pysyi samana, henkilötyövuodet laski edellisestä vuodesta 31,5 htv. Osa-aikaisten virka- ja työsuhteiden syynä oli mm. perhe- ja opintovapaat, työkyvyttömyys ja osa-aikaeläkkeet. Henkilötyövuodet vastuualueittain on eritelty tarkemmin tilinpäätöksessä.

Toimiala	2020	2021	2022	2023	2024
Elinvoima- ja konsernipalvelut	271,7	251,4	242,1	365,7	350,4
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	462,8	481,2	486,1	467,3	451,1

Toimiala	2020	2021	2022	2023	2024
Tekninen ja ympäristötoimiala	95,2	103,5	107	137,4	137,8
Iisalmen Vesi	13,2	13,3	13,2	12,8	12,4
Yhteensä	842,9	849,4	848,4	983,2	951,7

Henkilötyövuodet

Iisalmen kaupungin henkilöstö on edelleen varsin naisvaltainen. Vakinaisesta henkilöstöstä oli naisia 66,7 % (v. 2023 66,3 %) ja miehiä 33,3 % (v. 2023 33,7 %). Sukupuolijakauma eri toimialoilla ilmenee seuraavasta kuvasta.



Sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2024 vakinaiset (henkilöä)

1.2 Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,2 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta. Vakinaisen henkilöstön suurimmat ikäryhmät muodostivat 55–59-vuotiaat 20,7 %:n osuudella

ja yli 60-vuotiaat 18,1 %:n osuudella. Alle 30-vuotiaiden osuus 4,4 % vakinaisesta henkilöstöstä oli pysynyt edellisvuoden tasolla (v. 2023 4,3 %).

Toimialat	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Elinvoima- ja konsernipalvelut	48,5	48,1	48,4	48,7	49,1	49,4	49,9
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	48,5	48,5	48,8	49,3	49,1	48,8	49,1
Tekninen ja ympäristötoimiala	50,4	49,9	49,4	49,6	49,8	48,3	48,0
Iisalmen Vesi	46,3	47,3	49,6	47,9	47,2	45,5	44,8
Keski-ikä vakinaiset	48,7	48,5	48,7	49,1	49,1	48,9	49,2

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2024

Ikä vuosina	Henkilöä	%-osuus
alle 30	36	4,4 %
30–34	54	6,7 %
35–39	74	9,1 %
40–44	102	12,6 %
45–49	114	14,1 %
50–54	116	14,3 %
55–59	168	20,7 %
60–	147	18,1 %
Yhteensä	811	100,0 %

Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäryhmiin 31.12.2024

1.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	2020	2021	2022	2023	2024
Alkaneet palvelussuhteet	46	103	74	242	53
Päättäneet palvelussuhteet	69	118	114	76	88

Vakinaiset	2020	2021	2022	2023	2024
Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet	9	10	5	32	8
Yhteensä	124*	231*	193*	350*	149*

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus (*sisältää myös siirrot palvelussuhteesta ja palvelussuhteen lajista toiseen)

Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteita päättyi 88, joista eläköitymisiä oli 46. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus muista syistä kuin eläköityminen kääntyi vuonna 2023 laskuun ja lasku jatkui edelleen vuonna 2024. Henkilöstön vaihtuvuus muista syistä kuin eläköityminen on varsin vähäistä: vuonna 2024 42 hkl (v. 2023 44 hkl).

Uutta vakituista henkilöstöä palkattiin palveluksesta poistuneiden tilalle kaikille toimialoille harkiten tulevaisuuden palvelutarpeet huomioiden.

1.4 Henkilöstön rekrytointi

Iisalmen kaupungilla on käytössä sähköinen Kuntarekry-järjestelmä, jonka kautta julkaistaan kaikki kaupungin avoimena olevat työpaikat. Hakijoiden on mahdollista hakea työpaikkaa sähköisellä lomakkeella kuntarekry.fi-palvelussa.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vakituiset	36	33	46	53	74	72
Määräaikaiset	43	69	144	100	122	85
Kesätyöpaikat	60	54	148*	164*	171*	174*
Yhteensä	139	156	338	317	367	331

Kuntarekryn kautta julkaistut Iisalmen kaupungin avoimet työpaikat (*sisältää Twist-kesätyöntekijät)

Hakijamäärä avoimiin virkoihin ja tehtäviin kasvoi hieman. Hakijoita oli keskimäärin 6,6 hkl/paikka (v. 2023 5,5 hkl/paikka). Valtakunnallisesti kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat saivat hakijoita keskimäärin 8,6 hkl/paikka. Vuonna 2024 avoimena oli yhteensä 331 työpaikkaa. Hakemuksia oli yhteensä 2 201 kappaletta (v. 2023 2 011 kpl). Kävijämäärä Iisalmen kaupungin rekrytointisivustoilla sen sijaan laski: 1 780 vierailua (v. 2023 3 776 vierailua).

Kuntarekryn sijaisrekisteri-palvelussa voi jatkuvasti ilmoittautua lyhytaikaisiin sijaisuuksiin perusopetuksen opettajan, koulunkäynninohjaajan, varhaiskasvatuksen, ruokapalvelun ja

maatalouslomitukseen tehtäviin. Lisäksi Kuntarekryn kautta on mahdollisuus hakea myös työharjoittelu- ja opinnäytetyöpaikkoja.

1.5 Eläköityminen

Joustava vanhuuseläkkeelle jääminen 63 ja 68 ikävuoden välillä on vaikuttanut joidenkin halukkuuteen jatkaa työssä eläkeiän täyttymisen jälkeen. Hyvin tavallista on, että työntekijät jatkavat työssä joitakin kuukausia eläkeiän täyttymisen jälkeen, jotkut jopa useamman vuoden. Edelleen kuitenkin suurin osa vanhuuseläkeikään saakka työskentelevistä jää eläkkeelle heti eläkeiän täytyttyä.

Vanhuuseläkkeelle (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet) siirtyi 33 henkilöä, heidän keski-ikänsä oli 64,7 vuotta. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkemuodot huomioon ottaen oli 62,9 vuotta. Kaikki eläkemuodot pitää sisällään vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet sekä osatyökyvyttömyyseläkkeet ja osakuntoutustuet.

	Kaikki eläkkeelle siirtyneet (kaikki eläkelajit)	Keski-ikä	Vanhuus-eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2019	45	60,2	28	63,7
2020	44	61,4	26	63,8
2021	31	58,4	13	63,4
2022	39	61,3	26	64,4
2023	32	62,2	17	64,6
2024	46	62,9	33	64,7

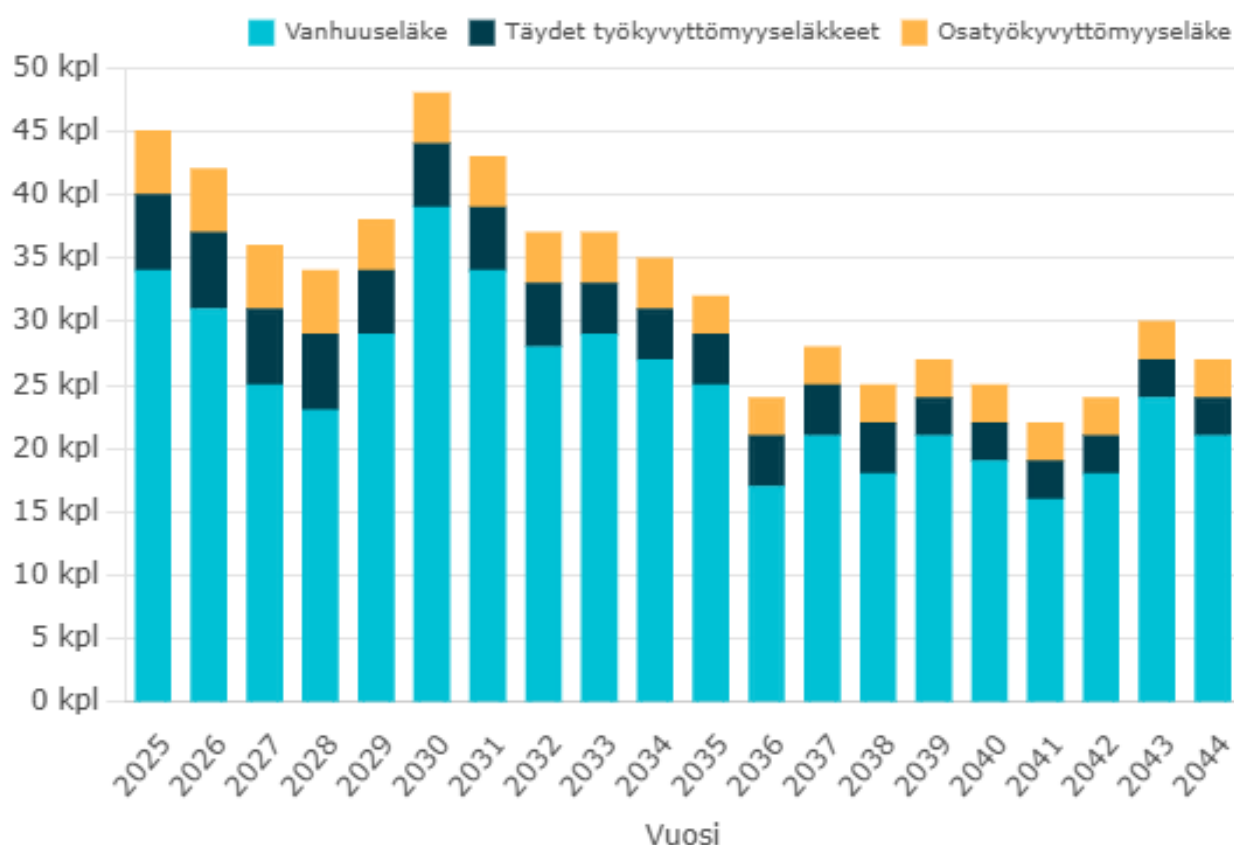
Eläkkeelle siirtyneet

Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrää pyritään pienentämään mm. oikea-aikaisella varhaisella ja tehostetulla tuella sekä aktiivisella työterveysyhteistyöllä. Työkyvyn tukitoimista huolimatta täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle siirtynyt yhteensä seitsemän henkilöä.

Vuoden lopussa osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli yhteensä 22 henkilöä. Näistä kolme henkilöä siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle vuoden 2024 aikana. Lisäksi kolme henkilöä siirtyi

määräaikaiselle osakuntoutustuelle. Työn osa-aikaistamisen tarkoituksena on tukea toipumista ja työssä jatkamista aiempaa kevyemmällä työmäärällä ja näin mahdollistaa työuran jatkuminen työkyvyn heikkenemisestä huolimatta.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste vuosille 2025–2044 (lähde Keva)

Ennusteessa kuvataan eläkevakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 maaliskuun 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 eläkeuudistuksen vuoksi alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jää vuosina 2025–2029 yhteensä 148 henkilöä ja vuosina 2030–2034 yhteensä 149 henkilöä.

Ammattiryhmä	2025–2029	2030–2034	Yhteensä
Maatalouslomittajat	57	50	107
Yläkoulun ja lukion opettajat	10	17	27
Luokanopettajat, erityisopettajat, muut opettajat	18	23	41
Lastenhoitajat, perhepäivähoitajat	10	14	24
Varhaiskasvatuksen opettajat	8	9	17
Koulunkäynninohjaajat	5	9	14
Ruokahuollon työntekijät	7	3	10
Kiinteistöhuoll, talonrak, ym. tekn. työntekijät	10	8	18
Hallinnon ja kirjaston työntekijät	15	13	28
Muut ammattiluokat	8	3	11

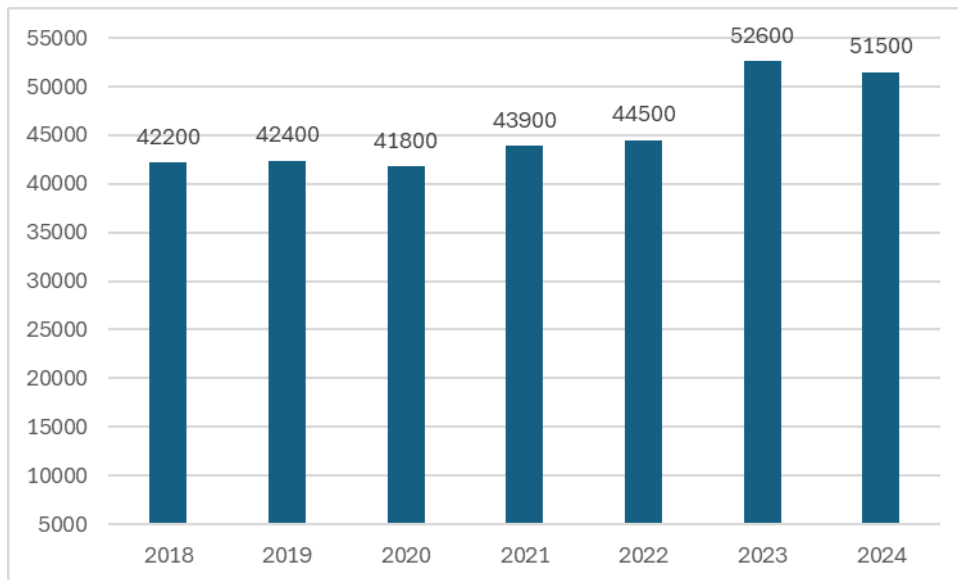
Eläköitymisennuste vanhuuseläkkeet ammattiryhmittäin (lähde Keva)

Suuri eläköityvien määrä haastaa erityisesti lomituspalveluiden tuottamisessa, sillä alalla on jo nyt merkittävä työvoimapula.

1.6 Henkilöstökulut

Vuoden 2024 tilinpäätöksen mukaan maksetut palkat ja palkkiot olivat 40,7 milj. euroa, eläkkeet ja muut henkilöstösivukulut huomioiden yhteensä 50,8 milj. euroa. Vastaava summa vuonna 2023 oli 51,9 milj. euroa, joten sopimuskorotuksista huolimatta henkilöstökulut ovat laskeneet n. 1,1 milj. euroa eli 2,1 prosenttia. Tämä johtuu pääasiassa henkilötyövuosien laskusta.

Mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaaksi laajennettiin vuonna 2024 koskemaan myös varhaiskasvatusta. Lisäksi syksyllä 2024 otettiin käyttöön uusi bonusvapaamahdollisuus osana talouden tasapainottamistoimia. Iisalmen kaupungin bonusvapaamalleja on kaksi: 5+2- ja 4+1-malli, eli pitäessään 5 tai 4 palkatonta vapaapäivää saa bonuksena 2 tai 1 palkallista vapaapäivää. Bonusvapaista ei saa koitua sijaiskuluja tai haittaa toiminnalle. Lomarahavapaista ja palkattomista bonusvapaista tuli palkkakulusäästöä 120.000 euroa sekä lisäksi sivukulut.



Henkilöstökulut, sis. Iisalmen Vesi (1000 €)

		Kvtes	Ovtes pl. osio G	Ovtes osio G	Ts	Ttes	Ls
1.2.2024	Kehittämishjelma erä (keskitetty erä)				0,119 %		0,40 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %				
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %	2,27 %	1,50 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä	0,73 %	0,73 %		0,73 %	0,73 %	0,73 %
1.6.2024	Kehittämishjelma- erä	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %	0,60 %
1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelma- erä		0,32 %				

Kunta-alan sopimuskorotukset 2024

1.7 Henkilöstön sivutoimet

Sivutoimella tarkoitetaan virkasuhdetta, palkattua työtä ja pysyväisluonteista tehtävää sekä ammatin, elinkeinon ja liikkeen harjoittamista. Pääsääntönä on, että työ, josta maksetaan palkkaa tai palkkiota, on sivutoimi. Viranhaltija ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi



tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista. Sivutoimena ei saa harjoittaa sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana voisi vahingoittaa työnantajaa. Viranhaltijan on tehtävä työnantajalle työajan ulkopuolella tehtävästä sivutoimesta ilmoitus ja työajalla tehtävästä sivutoimesta sivutoimilupahakemus. Myös työsuhteisille suositellaan sivutoimi-ilmoituksen tekemistä. Työajalla tehtävään sivutoimeen työsuhteiset tarvitsevat työnantajan luvan samoin kuin viranhaltijat. 31.12.2024 voimassa olevia sivutoimi-ilmoituksia oli 66 henkilöllä.

2 Henkilöstön tila

2.1 Sairauspoissaolot

Koko henkilöstön sairauspoissaolot olivat 16 kpv/htv. Ilman lomittajia ja työllistettyjä sairauspoissaoloja oli 11,4 kpv/htv (v. 2023 13,5 kpv/htv). Vuoden 2024 tavoite 13,5 kpv/htv siis saavutettiin. Henkilöstöstä 61 % ei joutunut olemaan sairauslomalla lainkaan.

Sairauspoissaoloja seurataan vuoden aikana henkilöstöryhmittäin ja toimielimittäin. Työkyvyn tukitoimia suunnitellaan kohdennetusti henkilöstöpalvelujen, johdon ja työterveyshuollon yhteistyönä.

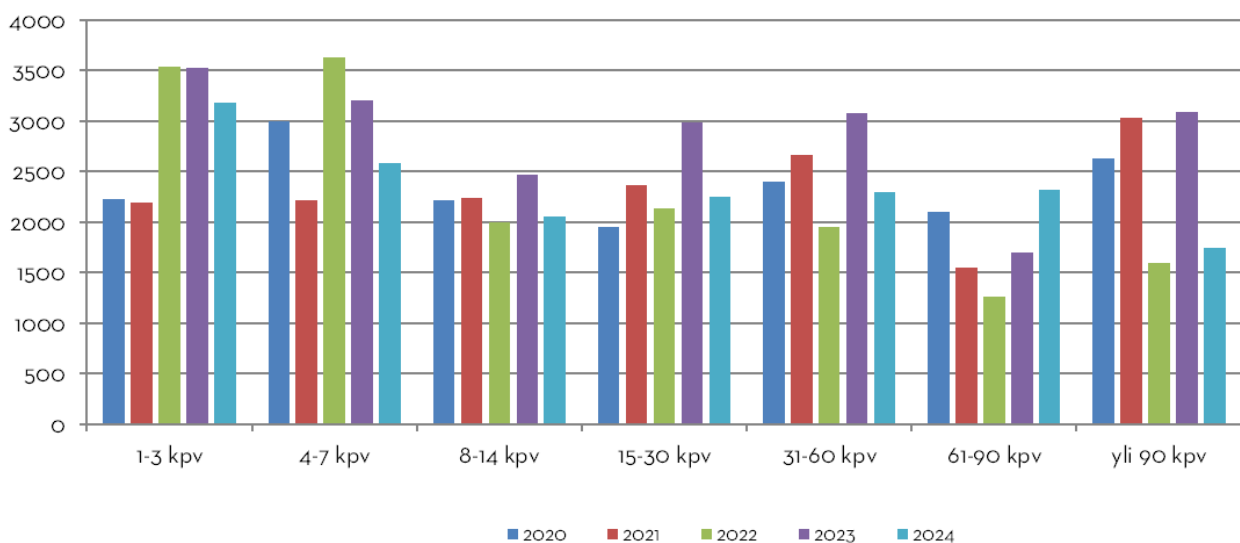
Vuosi	Sairauspoissaolopäivät	Kpv/htv Kaikki*	Kpv/htv Lomitus	Kpv/htv Muut*
2020	16 527	18,0	28,5	15,9
2021	16 252	17,5	30,6	15,2
2022	16 110	17,5	36,3	14,7
2023	20 052	18,7	33,3	14,2
2024	16 437	16,0	30,7	11,7

Sairauspoissaolot kalenteripäivää/henkilötyövuosi (*sis. työllistetyt)

Maatalouslomittajat ovat yksi kaupungin suurimpia ammattiryhmiä ja juuri maatalouslomitustyössä sattuu paljon tapaturmia ja työ on fyysisesti kuormittavaa. Tästä syystä maatalouslomittajien ja muiden henkilöstöryhmien sairauspoissaoloja on syytä tarkastella erikseen. Maatalouslomittajien sairauspoissaolot olivat edelleen korkealla tasolla muihin henkilöstöryhmiin verrattuna, vaikkakin laskua on tapahtunut kahteen edelliseen vuoteen verrattuna. Maatalouslomittajien sairauspoissaolot olivat 30,7 kpv/htv, joten tavoitteeseen 29 kpv/htv ei heidän osaltaan päästy. Sairastavuuteen voi olla vaikutusta vakinaisen henkilöstön suhteellisen korkealla keski-ikällä, 49,9 vuotta. Suurin osa sairauspoissaaloista johtui tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Sairauspoissaoloja aiheutui myös työtapaturmista ja siksi maatalouslomittajia on koulutettu pitkäjänteisesti tapaturmien ennaltaehkäisyyn. Tapaturmista on kerrottu tarkemmin kohdassa 2.3. Maatalouslomittajien sairauspoissaolojen määrään on pyritty vaikuttamaan tekemällä pitkäjänteistä yhteistyötä työterveyden kanssa, kohdentamalla vakuutusyhtiön koulutuspäiviä lomituspalveluihin, antamalla tukea työsuojelusta turvallisuustyöhön ja lisäämällä tilakäyntejä.

Sekä lyhyiden että pitkien sairauspoissaolopäivien määrä laski, vain 61–90 kalenteripäivää kestävässä poissaoloissa määrä nousi. Näin pitkään kuntoutuminen kesti 21 tapauksessa. Yli 91 kalenteripäivää kestäviä kuntoutumistilanteita oli 10 tapauksessa. Pitkiä sairauspoissaoloja

on pyritty ennaltaehkäisemään järjestämällä jo varhaisessa vaiheessa työkykyneuvotteluja työkyvyn tukemiseksi ja työhön paluun suunnittelemiseksi sekä käynnistämällä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Sekä työterveyshuollon että Kevan kanssa on sovittu toimintatavoista, joilla tehostetaan työkyvyn tuen tarpeessa olevien työntekijöiden kartoittamista ja tuen piiriin ohjaamista. Myös esihenkilöille on korostettu aktiivisen otteen tärkeyttä silloin, kun työntekijän työkyvyssä alkaa olla viitteitä tuen tarpeesta. Aikaisempien vuosien investoinnit uusiin rakennuksiin ovat vähentäneet sisäilmaolosuhteista johtuvaa oireilua.



Sairauspoissaolot pituuden mukaan (kalenteripäivää)

Korvaavan työn toimintatapa on ollut käytössä vuodesta 2019 asti ja pikkuhiljaa korvaan työn tekeminen lisääntyi vuoteen 2023 saakka (547 kalenteripäivää). Vuonna 2024 korvaavan työn päivät vähenivät, kuten sairauspoissaolotkin, ja korvaavassa työssä oltiin kaikkiaan 307 kalenteripäivää 89 yksittäisessä tapauksessa. Korvaavan työn tekemistä sairauspoissaolon sijaan pystyttäisiin todennäköisesti edelleen hyödyntämään paremmin, mikäli työkyvylle sopivia korvaavia töitä löytyisi helpommin. Maatalouslomituksessa korvaavan työn tekeminen ei ole mahdollista Melan linjauksen vuoksi.

Valtaosa sairauslomista on palkallisia ja osapalkallisia ja niistä aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia. Sairausajan palkat vuonna 2024 olivat yhteensä 1,4 M€, josta maatalouslomittajien osuus oli 0,5 M€, eli 36 %. Luvuissa eivät ole mukana sosiaalikulut eivätkä sairauslomien sijaisten palkkauskulut. Vastaavat luvut vuonna 2023 olivat 1,5 M€ ja 0,5 M€. Kustannukset laskivat koko kaupungin osalta 0,1 M€, eli 7 %.

2.2 Työkyvyn tuki

Iisalmen kaupungilla on käytössä Aktiivisen tuen -toimintamalli työkyvyn ja työssä jatkamisen tukemiseksi. Koko henkilöstöä koskevan toimintatavan tavoite on työntekijän pitäminen työkykyisenä koko työuran ajan ja sitä kautta turvata koko työyhteisön toimivuus. Toimintamalli pitää sisällään varhaisen tuen, tehostetun tuen ja paluun tuen sekä korvaavan työn toimintatavat. Lisäksi "Ihmeet balanssissa" perhe- ja ikämyönteisyys -ohjelmalla haetaan myönteisiä vaikutuksia henkilöstön työkykyyn, osaamiseen, työtyytyväisyyteen ja työn sujumiseen kaikissa elämän vaiheissa koko työuran ajan.

Työnantaja pyrkii ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja kehittämällä esihenkilöiden johtamisosaamista, panostamalla työterveysyhteistyöhön, henkilöstökoulutuksella, työolosuhteiden parantamisella, työpaikan riskien kartoituksella, työmenetelmien kehittämisellä ja uusien työvälineiden hankinnalla sekä järjestämällä tyky-toimintaa. Esihenkilöiden työkykyjohtamistyöhön on intranetissä esihenkilöille oma osio, josta löytyy työkykyjohtamista tukevaa materiaalia. Tarvittavia työkyvyn tukitoimia kartoitetaan myös työterveyslääkärin ja työkykykoordinaattorin kvartaalitapaamisissa. Kaupungin johto ja työterveyshuollon edustajat tapaavat kaksi kertaa vuodessa.

Ennakoivassa työkyvyn tuessa korostuvat osaaminen ja motivaatio, jolloin oleellista on selvittää mm. osaamisvajeet ja -tarpeet sekä motivaatio työntekoon. Näistä asioista on syytä keskustella paitsi työn arjessa, myös erityisesti kehityskeskusteluiden yhteydessä ja työkykyneuvotteluissa. Työnantajan toimintatapaohjeistusten ja ohjelmien jalkauttamisessa henkilöstölle ja erityisesti esihenkilöille tulee toimia määrätietoisesti. Jotta työkykyjohtamisessa päästään hyvälle ennakoivalle tasolle, on johdon, esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon toimintaa edelleen kehitettävä.

Työkykyneuvotteluja pidettiin vuoden aikana 53 kertaa. Neuvotteluihin osallistuivat työterveyslääkärin, työntekijän ja esihenkilön lisäksi tarvittaessa työkykykoordinaattori ja vastualueen päällikkö sekä työntekijän halutessa myös tukihenkilö. Neuvottelujen tuloksena työkyvyn tukemiseksi työntekijöiden työtä muokattiin, tehtiin korvaavaa työtä, vaihdettiin työtehtäviä, työtä osa-aikaistettiin ja hyödynnettiin ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja. Kelan osasairauspäivärahaa työhön paluun tukena sekä Kevan ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja hyödynnettiin aktiivisesti.

2.3 Työtapaturmat

Työkyvyttömyyspäivien määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna 984 päivällä, vaikka tapaturmia sattui 10 enemmän kuin edellisenä vuonna. Vakavilta, pitkää kuntoutumista vaativilta työtapaturmilta siis vältyttiin. Sairauspoissaolon pituus oli tapaturman vakavuuden mukaan kolmesta päivästä neljän kuukauteen. Pisimmät työkyvyttömyydet aiheutuivat eläinten toimesta lomitustyössä. Läheltä piti -ilmoituksia tehtiin 71 kpl (v. 2023 63 kpl).

Vuosi	Työtapaturmat	Työmatkatapaturmat	Työtapaturmat yhteensä	Ammattitauti/-epäily	Ei poissaoloa aiheuttaneet tapaturmat	Poissaolon aiheuttaneet tapaturmat	Sairauspoissaolopäivien määrä
2015	93	14	107	4	47	60	1113
2016	76	13	89	5	39	50	743
2017	70	13	83	5	35	48	1152
2018	70	13	83	0	44	39	569
2019	84	15	99	3	60	39	1072
2020	68	17	85	2	46	39	464
2021	80	11	91	3	66	25	435
2022	81	6	87	4	47	40	486
2023	82	19	101	6	44	57	1391
2024	92	18	110	1	76	35	407

Työtapaturmat

Iisalmen kaupungin palvelukseen siirtyi vuoden 2023 alusta noin 160 maatalouslomittajaa ja lomitustyö on kaupungin tapaturma-altteinta työtä. Kaikista vuonna 2024 sattuneista 110 työtapaturmasta 48 kpl (55 kpl 2023), eli 43 % (55 % 2023), sattui lomitustyössä. Näistä työmatkatapaturmia oli 2. Lomitustyön tapaturmista aiheutui 324 sairauspoissaolopäivää (1 144 pv 2023), mikä on 820 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Tapaturmista 29 oli eläinten aiheuttamia. Vuosi 2024 oli lomituksessa työturvallisuuden teemavuosi ja vakuutusyhtiön vuosittaiset koulutuspäivät kohdennettiin sinne.

Muulle henkilöstölle sattui 62 työtapaturmaa, joista työmatkatapaturmia oli 15. Tapaturmista aiheutui 83 sairauspoissaolopäivää. Pisin työkyvyttömyys kesti 13 päivää. Tapaturmista 24 aiheutui liukastumisista, kaatumisista ja kompastumisista. Tapaturmien tutkinnan yhteydessä on korostettu ympäristön havainnointia ja mm. oikeiden jalkineiden valintaa.

Työssä biologisille tekijöille altistumisista tehtiin 14 ilmoitusta. Ilmoituksista seitsemän koski työskentelyä eläintiloilla ja kuusi ilmoitusta tehtiin varhaiskasvatussyksiköistä. Työtapaturmia ja altistumisia pyritään ennaltaehkäisemään toimipistekohtaisten vaarojen arviointien avulla sekä tekemällä turvaavia toimenpiteitä havaittujen riskien osalta. Sattuneet työtapaturmat tutkitaan työsuojeluvaltuutetun ja yksikön esihenkilön yhteistyönä. Tapaturmat tulee käsitellä työyksiköissä vastaavien tapausten estämiseksi.

2.4 Väkivalta- ja uhkatilanteet

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivalta ja sen uhka estetään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista työantajalle.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Väkivalta-/uhkatilanne	30	37	39	54	29	46
Läheltä piti	19	39	25	25	23	36

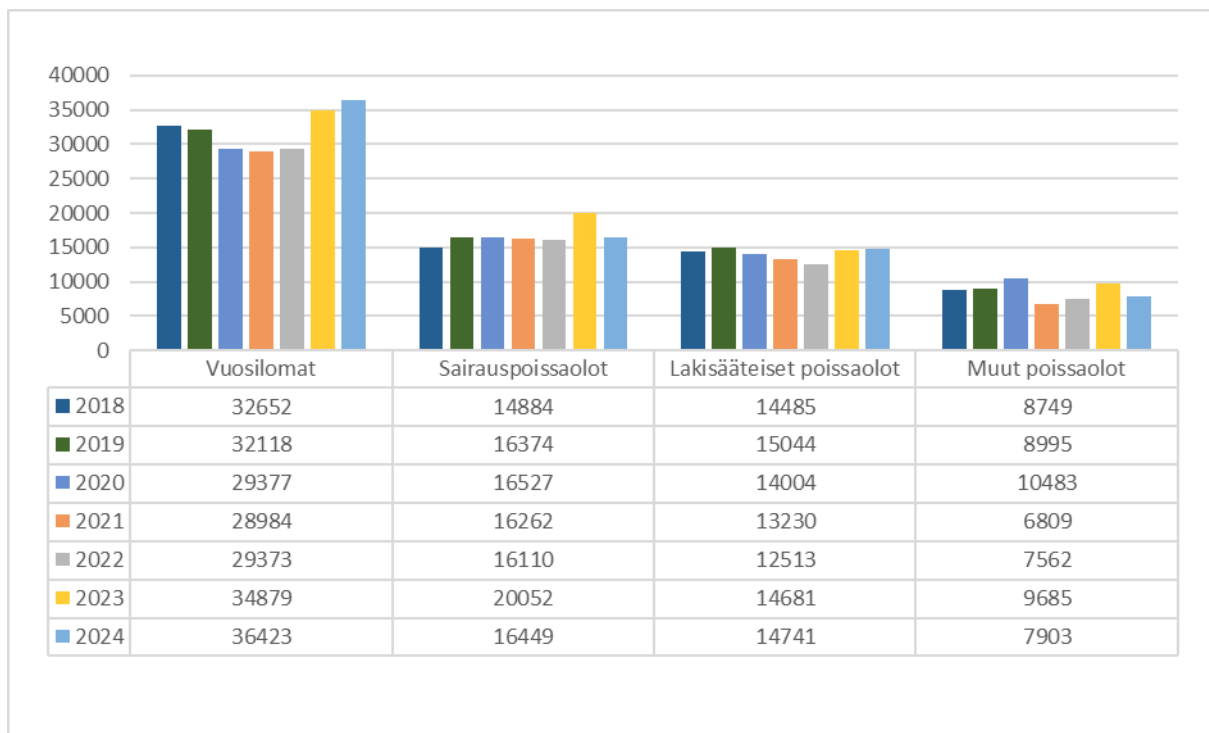
Väkivalta- ja uhkatilanteet

Vuonna 2024 henkilöstön WPro-työturvallisuusjärjestelmään tekemistä 46 väkivalta- ja uhkatilanneilmoituksesta neljä lähetettiin vakuutusyhtiölle. Vakavimmat tilanteet olivat lyömistä ja potkimista. Tyypillistä väkivalta- ja uhkatilanteille on, että saman henkilön käyttäytyminen aiheuttaa useita ilmoituksen vuoden aikana. Yhtä lukuun ottamatta kaikki väkivalta- ja uhkatilanneilmoitukset tehtiin varhaiskasvatuksen ja alakoulujen yksiköistä, eli aiheuttajana oli alaikäinen lapsi. Vaikka väkivalta- ja uhkatilanteen aiheuttajana on useimmiten alaikäinen lapsi, nämä tilanteet voivat kuormittaa henkilöstöä. Opetushenkilöstössä on Työterveyslaitoksen Henkinen ensiapu -koulutuksen käyneitä työntekijöitä, jotka pystyvät tarvittaessa pitämään nopean purkutilanteen kuormittavassa tilanteessa olleille ja näin helpottamaan kuormituksen kokemusta.

Kaupungilla on myös henkilöstöhallinnon laatima yleinen ohje väkivalta- ja uhkatilanteisiin varautumisesta. Yksiköt arvioivat väkivallan uhkaa omissa riskiarvioinneissaan ja ottavat käyttöön tarvittavat turvaavat toimenpiteet. Väkivalta- ja uhkatilanteiden sekä läheltä piti -tilanteiden saattaminen esihenkilöiden tietoon on tärkeää ennaltaehkäisevien toimien suunnittelemiseksi ja toteuttamiseksi.

2.5 Poissaolot

Alla olevassa kuvassa näkyy kaikkien poissaolojen jakautuminen eri muotoihin. Lakisääteisiin poissaoloihin tilastoidaan perhe- ja vuorotteluvapaat, määräaikaista kuntoutusta, opintovapaat, julkiset tehtävät, asevelvollisuus ja veso-päivät. Muihin poissaoloihin tilastoidaan mm. koulutukset ja virkamatkat.



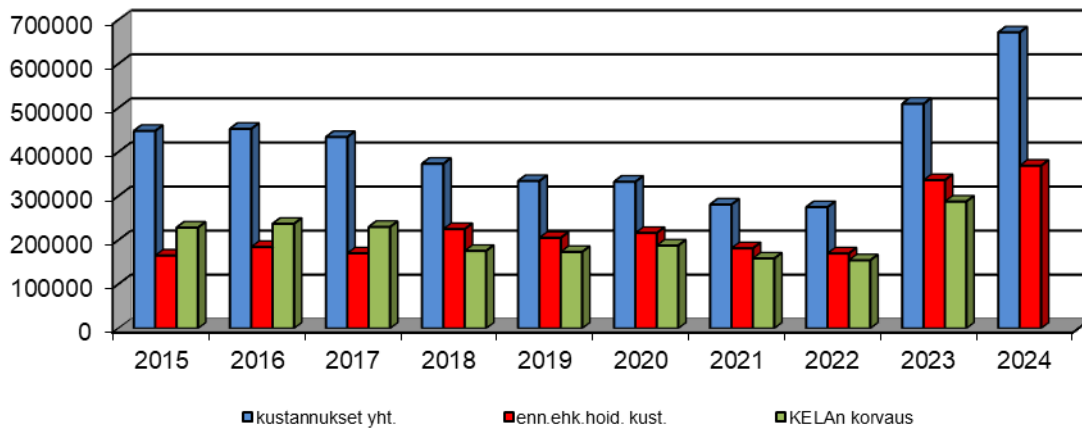
Poissaolojen jakautuminen eri muotoihin 2018–2024 (kaikki työ- ja virkasuhteiset)

3 Investoinnit henkilöstöön

3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toiminnan painopiste on pysynyt ennaltaehkäisevässä toiminnassa vuodesta 2018 alkaen ollen vuosittain reilu 60 % kustannuksista. Ennaltaehkäisevän toiminnan vaikutukset ovat pitkällä aikavälillä tehokkaampia ja pitkävaikutteisempia sekä työnantajan että ennen kaikkea yksilön itsensä kannalta. Syksyn 2024 infektiotautien määrä oli suuri ja nosti työterveyshuollossa sairaudenhuollon palveluiden osuutta. Tästä syystä ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli vain 55 %, vaikka vuoden 2024 ennaltaehkäisevä toiminta, kuten työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset, toteutuivat suunnitelmien mukaisesti.

Työterveyshuollon kanssa suunniteltu koko henkilökunnalle avoin Kiila-kuntoutuskurssi alkoi elokuussa 2024. Lisäksi Kelalle tehtiin hakemus maatalouslomittajille suunnatusta Kiila-kurssista vuosille 2025–2026. Kaupungin omien ryhmäkuntoutuskurssien lisäksi työterveyshuolto ohjasi työntekijöitä tarpeen mukaan yksilökuntoutuksiin.



Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon palvelun sisältökokonaisuus on vuosien varrella pysynyt koko ajan samana. Erot kustannuksissa vuosien välillä johtuu ennen kaikkea sopimushintojen eroista.

3.2 Työturvallisuus

Työturvallisuus muodostuu henkilöstön terveyden ja henkisen hyvinvoinnin ylläpidosta, riskien hallinnasta, tapaturmien ja sairauksien ennaltaehkäisystä sekä palvelutoiminnan ja työvälineiden hyvästä ylläpidosta ja jatkuvasta kehittämisestä. Työsuojaohjelman



on koottu kaikki Iisalmen kaupungilla käytössä olevat toimintatavat, joilla pyritään parantamaan työoloja ja työhyvinvointia kohti strategista tavoitetta: hyvinvoiva henkilöstö.

Kaupungilla on käytössä sähköinen työturvallisuuden kokonaisjärjestelmän WPro. Järjestelmään tehdään riskinarvioinnit, työtapaturmailmoitukset, väkivalta- ja uhkatilanneilmoitukset, läheltä piti -ilmoitukset sekä muut turvallisuushavainnot. Vuonna 2024 järjestelmää laajennettiin kemikaalirekisteriosiolla. Järjestelmässä on lisäksi kiinnipitoilmoitusten ja varhaiskasvatuksen epäkohdista ilmoittamisen sekä onnistumisista ilmoittamisen/positiivisen palautteen osiot. Sähköinen järjestelmä helpottaa ilmoitusten käsittelyä, raportointia ja tiedolla johtamista.

Työyksiköissä tehtävällä työn riskien arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisvelvoite perustuu työturvallisuuslakiin. Työterveyshuolto hyödyntää yksikön riskien arviointia ja kemikaalirekisteriä tekemiensä työpaikkaselvitysten yhteydessä. Työpaikkaselvitys on työnantajan vastuulla olevaa toimintaa, jonka työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat toteuttavat. Aluehallintovirasto pyrkii omalta osaltaan varmistamaan, että työ on terveellistä, turvalista ja reilua tekemällä vuosittain työsuojelutarkastuksia valitsemiinsa kohteisiin. Vuonna 2024 AVI teki tarkastuksia viiteen tietyömaakohteeseen.

Henkilöstön ensiapuvalmiuden ylläpitämiseksi työsuojelu järjesti kolmen lähikurssin lisäksi verkkovälitteisiä ensiapukursseja tarpeen mukaan. Yksiköt järjestivät henkilöstölleen myös omia ensiapukursseja. Ensiapukursseille osallistui kaikkiaan 105 henkilöä. Iisalmen kaupungin ensiapukoulutettujen määrä täyttää reilusti viiden prosentin yleisen tavoitteen. Työterveyshuolto ottaa kantaa yksiköiden ensiapuvalmiuteen tekemillään työpaikkakäynneillä.

Työkykyyn liittyvissä asioissa, kuten työkyvyn varhaisen tuen toteutumisessa työpaikalla, sairauspoissaolojen seurannassa ja sisäilmaongelmien käsittelyssä toimitaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työsuojelun ja työterveyshuollon edustajat ovat mukana sekä kohdekohtaisten sisäilmatyöryhmien että sisäilma-asioden ohjausryhmän kokoonpanoissa. Koulujen sisäilmatyöryhmissä on edustus myös kouluterveydenhuollosta. Toimintamalli sisäilmaongelmasta ilmoittamisesta ja moniammatillisten työryhmien säännölliset kokoontumiset ovat järkevöittäneet sisäilma-asioden käsittelyä, ohjaamista ja seuranta.

3.3 Tyky-toiminta

Tyky-toiminta tukee työhyvinvointia. Työpaikalla tyky-toiminnan osa-alueita ovat henkilöstön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen. Tavoitteena on henkilöstön voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittaminen ja tasapaino.

Iisalmen kaupunki tuki työntekijöidensä työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa mm. Smartum Saldo -edun muodossa. Henkilöstöllä oli mahdollisuus lunastaa vuoden aikana 120 euron arvoinen liikunta- ja kulttuurietu ja/tai hierontaetu. Henkilöstöstä yhteensä 821 henkilöä (v. 2023 832 hkl) otti käyttöön Smartum-edun, ladattu summa oli yhteensä 98 520 euroa (v. 2023 summa 99 840 €). Lisäksi henkilöstöä palkittiin vuoden 2023 hyvästä tilinpäätöksestä antamalla ylimääräinen Smartum-etu 50 €/työntekijä sekä työyksikön yhteiseen tyky-toimintaan 50 €/työntekijä.

Omaehtoista liikkumista tuettiin myös kompensoimalla uimahalli- ja kuntosalikäyntejä. Kaupungin henkilöstön omia ohjattuja liikuntaryhmiä toimi vuonna 2024 kolme ryhmää (Fysiojumppa, Kehonhuolto ja Punttijumppa). Lisäksi henkilöstöllä oli omia erilaisten joukkuelajien parissa kokoontuvia ryhmiä (lentopallo, sähly, sulkapallo/pickleball ja jalkapallo). Työn-antajan tuki kansalaisopiston kurssimaksuihin jatkui 25 %:n osuutena. Työnohjaukseen varattua henkilöstöhallinnon määrärahaa käytettiin 4 300 euroa (v. 2023 5 650 €) neljän yksikön erilaisiin työn sujumista tukeviin koulutuksiin.

Vakituisella henkilöstöllä on käytössä työsuuhdepyörää koskeva luontoisetu, joka oli vuonna 2024 käytössä 97 henkilöllä. Koko henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää myös Break Pro -taukoliikuntasovellusta, joka oli käytössä 173 henkilöllä ja taukoliikuntakertoja kertyi vuoden aikana 4 424 kpl. Osa henkilöstöstä osallistui aktiivisesti vuoden aikana valtakunnallisiin pyöräilyn talvikilometrikisaan sekä kilometrikisaan.

3.4 Henkilöstön kehittämisryhmän toiminta

Henkilöstön kehittämisryhmän tehtävänä on kehittää henkilöstön työhyvinvointia, parantaa yhteisöllisyyttä ja järjestää vapaamuotoista ohjelmaa ja toimintaa henkilöstölle. Kehittämisryhmä tekee aloitteita kaupungin yhteistyöryhmälle ja johtoryhmälle. Kehittämisryhmä on koottu kaupungin työntekijöistä niin, että siinä ovat edustettuina kaikki toimialat. Kehittämisryhmän toimintaa ohjaa ja koordinoi henkilöstöhallinto. Vuonna 2024 henkilöstön kehittämisryhmä järjesti pipolätkäturnauksen, koko perheen pilkkipäivän, elojuhlat sekä

keilaturnauksen. Lisäksi lajikokeiluna järjestettiin keväällä ohjattu porrastreeni sekä syksyllä eri tanssilajeista koostuva tanssikokeilu. Henkilöstö pääsi myös ilmaiseksi uimaan ja kuntosalille uimahalli Saukon 1-vuotis synttäreinä.

3.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Perehdytys

Perehdyttäminen takaa uudelle työntekijälle onnistuneen aloituksen uuteen työtehtävään. Hyvän ja laadukkaan perehdytyksen avulla työntekijä pääsee nopeammin ja tehokkaammin kiinni tuottavaan työhön. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa merkittävästi esimerkiksi työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen sekä työntekijän sitoutumiseen. Lisäksi on tärkeää perehdyttää työntekijä osaksi työyhteisöä ja kulttuuria (psykologinen turvallisuus).

Kaupungilla on käytössä digitaalinen perehdytystyökalu Intro. Intron avulla perehdyttäminen on tehokasta, seurattavaa ja ennen kaikkea suunnitelmallista. Intro on täysin mobiiliyhteensopiva ja toimii kaikilla päätelaitteilla. Perehdytys on tehty vakituiselle henkilöstölle Introssa 100 %. Kaikki perehdytykseen sisältyvät yhteiset asiat löytyvät myös intranetin henkilöstöasioista. Muutoinkin intranettiin on laadittu esihenkilöille ja henkilöstölle paljon ohjeistuksia avoimuuden ja tasapuolisen kohtelun lisäämiseksi.

Kehityskeskustelut

Ammatillisista kehittämistarpeista keskustellaan vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino varmistaa organisaation tavoitteiden saavuttaminen ja tarvittavan osaamisen kehittyminen työyhteisössä. Henkilökohtaisen kehityskeskustelun tarkoituksena on varmistaa, että jokainen työntekijä tietää tehtävänsä ja tavoitteensa ja että hänellä on työtehtävien edellyttämä ammattitaito ja muu osaaminen. Keskusteluun kuuluu myös työhyvinvointiin liittyvät asiat ja työntekijän omat kehittämistarpeet.

Ryhmäkehityskeskustelua voidaan hyödyntää mm. työyksikön yhteisten tavoitteiden suunnittelussa ja seurannassa. Vaikka käytössä on ryhmäkehityskeskustelut, tulee henkilöstölle tarjota aina mahdollisuutta myös henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun.

Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään henkilöstön kanssa vuosittain. Vakituisen henkilöstön kehityskeskusteluiden toteuma oli vuonna 2024 96,9 % (v. 2023 92,3 %, 2022 82,5 %). Keskusteluja jäi käymättä isoissa yksiköissä joidenkin sellaisten työntekijöiden osalta, jotka olivat aloittaneet työnsä vasta syksyllä 2024.

Henkilöstökoulutus

Ammatillinen henkilöstökoulutus on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Ammatillisen osaamisen kehittamisestä ja ylläpitämisestä vastaavat työyksiköt itse varaamalla siihen tarvittavat määrärahat talousarvioon. Henkilöstön osaamista on kehitetty toimialojen laatimien vuosittaisten koulutussuunnitelmien mukaisesti. Henkilöstön koulutusmäärärahat on pidetty hyvällä tasolla. Vuodelle 2024 oli varattu keskitettyä koulutusmäärärahaa 29 000 euroa.

Keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin koko henkilöstölle suunnattua yhteistä koulutusta eri aihepiireistä: mm. Facebookin ja Instagramin työkäytöstä, työyhteisötaidoista, esiintymistaidoista, asiakirjojen saavutettavuudesta sekä luonnon vaikutuksista työhyvinvointiin. Esihenkilöille järjestettiin esihenkilöpäivät keväällä ja syksyllä. Lisäksi yhteistyössä LähiTapiolan kanssa toteutettiin työturvallisuuteen liittyviä valmennuspäiviä lomittajille ja heidän esihenkilöilleen.

Koulutussuunnitelmassa olevista koulutuksista saa koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutussuunnitelmat vuodelle 2024 hyväksyttiin kaupungin yhteistyöryhmässä yhteistoimintalain mukaisesti. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi vuonna 2024 yhteensä 1285 päivää (v. 2023 1019 pv). Koulutuskorvauksen määrä edellä mainituista päivistä oli 26 418 € (v. 2023 20 343 €).

4 Henkilöstövoimavarat

4.1 Johtamisen ja esihenkilötoiminnan kehittäminen

Johtamisjärjestelmän tulee toimia kaikilla organisaation tasoilla, koska se konkretisoi strategiset tavoitteet ja toimenpiteet. Sen tehtävä on varmistaa henkilöstön sitoutuminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Kaupungin organisaatiossa on 3 toimialajohtajaa, 15 vastualueen päällikköä ja 42 toimintayksikön esihenkilöä. Päivittäisen työn johtamisessa on tarpeen mukaan tukena myös tiiminvetäjiä.

Painopistealueina esihenkilötyön kehittämisessä vuonna 2024 oli valmentava johtaminen ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta. Esihenkilötyötä tuettiin myös kahdella esihenkilöpäivällä, joihin lähes kaikki esihenkilöt ja tiiminvetäjät osallistuivat. Kevään esihenkilöpäivän teemoina oli tekoäly sekä esihenkilön kokonaisvaltainen itsensä johtaminen ja jaksaminen. Joulukuun esihenkilöpäivässä käsiteltiin esihenkilötyön psykososiaalista kuormitusta sekä henkilöstökyselyn tuloksia.

Esihenkilöille ja tiiminvetäjille tehtiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työpaikkaselvitys, jossa selvitettiin esihenkilötyön psykososiaalista kuormitusta. Selvityksen tulosten mukaan esihenkilöiden voimavarat olivat hyvällä tasolla. Työn voimavaratekijöiden ja kuormitustekijöiden suhde oli hyvä. Esihenkilöitä kuormittaa erityisesti keskeytykset sekä tietotulvan ja ajankäytön hallinnan haasteet.

4.2 Iisalmen kaupungin johtamislupaus

Iisalmen kaupungin esihenkilöt ovat kiteyttäneet yhdessä kaupunkistrategian toteutumista tukevan valmentavan johtamisen periaatteet kymmeneen lupaukseen. Johtamislupaukset kuvaavat sitä, millaista johtamista Iisalmen kaupunki ja sen esihenkilöt tahtovat tarjota henkilöstölle tukeakseen heitä tavoitteiden saavuttamisessa. Johtamislupaukset kertovat, mitä hyvä ja oikeudenmukainen johtaminen työyhteisöissä tarkoittaa käytännön tekoina.

LUOTTAMUS

1. Olen luotettava, helposti lähestyttävä ja läsnä vuorovaikutuksessa.

2. Luotan ja tuen henkilöstöä konkreettisten tavoitteiden saavuttamisessa.
3. Johdan keskustellen ja kannustaen ja annan vastuuta.

AVOIMUUS

4. Perustan päätökseni tietoon hyödyntäen työyhteisöni osaamista.
5. Perustelen päätökseni.
6. Toteutan yhteisesti sovittuja säännöllisiä palaveri- ja viestintäkäytänteitä.

ARVOSTUS

7. Kuuntelen ja kiitän, annan ja otan vastaan palautetta sekä rohkaisen siihen myös työyhteisöä.
8. Kannustan ammattitaidon ja työn kehittämiseen.
9. Havainnoin aktiivisesti työyhteisöäni ja reagoin epäkohtiin.
10. Varmistan, että tehtävät jakautuvat oikeudenmukaisesti vahvuudet ja osaaminen huomioon.

Toimiva työyhteisö tehdään yhdessä

Johtamislupaus jalkautettiin osaksi arkea vuonna 2024. Johtamislupaus tehtiin koko henkilöstölle näkyväksi mm. intrassa ja esihenkilöiden työhuoneiden sekä kokoustilojen seinille laitetuilla huoneentauluilla. Esihenkilöitä tuettiin johtamislupauksen täyttämiseksi mm. esihenkilökoulutuksilla. Onnistunut johtaminen edellyttää, että henkilöstö antaa esihenkilölleen mahdollisuuden johtaa itseään hyvin. Johtamislupausten lunastamiseen tarvitaan siis koko henkilöstöä. Vuonna 2024 koko henkilöstölle järjestettiin työyhteisötaitoja kehittävä koulutus. Johtamislupauksen toteutumista mitattiin henkilöstökyselyssä.

4.3 Henkilöstökysely 2024

Henkilöstökyselyn vastausprosentti nousi hiukan edellisestä vuodesta. Koko kaupungin vastausprosentti oli 58,7 % (v. 2023 57,1 %).

	v. 2020	v. 2021	v. 2022	v. 2023	v. 2024
Elinvoima- ja konsernipalvelut	44,9	44,8	54,4	46,0	45,2
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	65,0	53,3	55,3	63,2	68,8
Tekninen ja ympäristötoimiala sekä Iisalmen Vesi -liikelaitos	65,1	77,7	62,0	64,6	60,6

Henkilöstökyselyn vastausprosentit toimialoittain

Henkilöstökyselyssä on neljä osa-aluetta: 1. Minä työntekijänä, 2. Työyhteisö, 3. Esihenkilö sekä 4. Työnantaja ja johtaminen. Numeerisen arvosanan väittämiä on yhteensä 22 kpl. Näistä kolmessa tulos pysyi samana verrattuna edelliseen vuoteen ja kaikissa muissa väittämissä tulos parani verrattuna edelliseen vuoteen. Samoin kaikkien neljän osa-alueen kokonaistulos parani verrattuna edelliseen vuoteen.

Osa-alue	2023	2024	Muutos
Minä työntekijänä	4,0	4,2	0,2
Työyhteisö	4,0	4,1	0,1
Esihenkilö	4,1	4,2	0,1
Työnantaja ja johtaminen	3,4	3,6	0,2

Henkilöstökyselyn tulokset osa-alueittain

Sosiaalinen pääoma

Sosiaalinen pääoma tunnuslukuna kertoo, mikä on työyhteisön yhteisöllisyyden tila, miten luottamus ja vastavuoroisuus toimivat ja miten yhteiset arvot ja normit toimivat työyhteisön yhteiseksi hyväksi. Korkea sosiaalinen pääoma lisää työhyvinvointia ja sitoutuminen työhön ja sen tavoitteisiin elää yleensä sen mukaan. Sosiaalista pääomaa mitataan 9 eri väittämällä, jotka näkyvät ao. taulukossa.

Sosiaalinen pääoma on yksi "Hyvinvoiva henkilöstö" -strategisten tavoitteiden mittareista. Tavoite vuodelle 2024 oli 4,05/5,00 ja toteuma tehdyn henkilöstökyselyn mukaan oli 4,17/5,00 (v. 2023 4,08). Sosiaalisen pääoman tavoite saavutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2023 ja tulos parani edelleen vuonna 2024.

Alla oleviin vertailutaulukoihin on koottu vastausten keskiarvot toimialoittain sekä koko kaupungin tulos.

Kysymykset	Elinvoima- ja konserni-palvelut	Tekninen toimiala ja Vesi-liikelaitos	Sivistys- ja hyvinvointi-toimiala	Koko kaupungin tulos
Vastaajien määrä	168	77	330	575
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa	3,9	3,9	4,2	4,1
Työyhteisömme jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	3,6	3,9	4,1	3,9
Tuen omalla toiminnallani ja käyttäytymiselläni esihenkilöä ja työyhteisöni jäseniä hyviin työtuloksiin pääsemisessä	4,3	4,3	4,4	4,4
Asenteemme on, että "toimimme yhdessä"	3,8	3,9	4,1	4,0
Tunnetko tulevasi ymmärretyksi ja olevasi hyväksytty	4,1	4,0	4,3	4,2
Esihenkilöön voi luottaa	4,3	4,5	4,4	4,4
Esihenkilö kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti	4,4	4,6	4,3	4,4
Saan riittävästi tukea esihenkilöltä	4,0	4,3	4,2	4,1
Työyhteisössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	4,0	3,6	3,9	4,0
SOSIAALINEN PÄÄOMA YHT. 2024	4,04	4,12	4,21	4,17
2023	4,07	4,12	4,07	4,08
2022	4,01	4,12	4,03	4,04
2021	4,01	4,02	4,03	4,04

Kysymykset	Elinvoima- ja konserni-palvelut	Tekninen toimiala ja Vesi-liikelaitos	Sivistys- ja hyvinvointi-toimiala	Koko kaupungin tulos
Vastaajien määrä	168	77	330	575
Osaamiseni vastaa tehtäväkuvaani	4,3	4,4	4,4	4,4
Työyksikkömme työilmapiiri on mielestäni kunnossa	4,0	4,1	4,1	4,1
Tiedän työyhteisöni tavoitteet	4,4	4,5	4,5	4,5
Voin suositella Iisalmen kaupunkia työnantajana muille henkilöille	3,7	3,6	3,5	3,6
Koen onnistuneeni työtehtävissäni kuluneen vuoden aikana	4,3	4,3	4,3	4,3
Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni	4,1	4,1	4,1	4,1
Palaudun vapaa-ajalla töistäni	3,8	3,9	3,7	3,8
Olen saanut hyvän perehdytyksen (kuluneen vuoden aikana tehtävässä aloittaneet)	4,0	4,1	4,1	4,1
Saan esihenkilöltä palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	3,7	4,1	3,9	3,8
Yhteistyö esihenkilön kanssa on luontevaa	4,4	4,6	4,3	4,4
Esihenkilö on onnistunut hyvin Iisalmen kaupungin johtamislupauksen täyttämisessä	4,1	4,2	4,0	4,0
Iisalmen kaupungin strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,7	3,7	3,8	3,7
Johtamisessa toteutuu luottamus, avoimuus ja arvostus henkilöstöä kohtaan	3,6	3,6	3,6	3,6

Henkilöstökyselyn tulokset toimialoittain

Kyselyn tulosten mukaan esihenkilötyö toimii hyvin. Esihenkilöön luotetaan ja esihenkilöt kohtelevat alaisiaan hyvin. Palautetta omasta työstä toivotaan kuitenkin enemmän. Henkilöstö kokee onnistuneensa työssään ja omaan työhön ollaan tyytyväisiä. Osalla henkilöstöllä on kuormittuneisuutta ja haasteita työstä palautumisessa. Työyksiköiden ilmapiiri on ollut hyvä aiemminkin ja nyt se on parantunut hiukan lisää. Kehitettävää on henkilöstön osallistamisessa oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen.

Henkilöstön osaamisen kokemus suhteessa omaan tehtävään on hyvä. Strateginen tavoite tältä osin oli 4,4/5, joka saavutettiin. Työyhteisön tavoitteet ovat kyselyn mukaan hyvin henkilöstön tiedossa, mutta strategiset linjaukset ovat vieraampia. Johtamisen koetaan parantuneen, mutta tässä on edelleen kehitettävää. Myös työnantajakuvassa on edelleen kehitettävää. Väittämän ”voin suositella Iisalmen kaupunkia työnantajana” vastausten keskiarvo oli 3,6/5,0 (v. 2023 3,6). Tältä osin ei saavutettu strategista tavoitetta 3,7/5,0.

Isoimmat henkilöstön työhyvinvointia parantavaa kehityskohdetta olivat palkkaus (48 % vastaajista), henkilöstön arvostaminen (34 % vastaajista), työterveyshuolto (32 % vastaajista), henkilöstöedut (28 % vastaajista), henkilöstön palkitseminen (25 % vastaajista), palautteen antaminen (18 % vastaajista), työskentelytilat (16 % vastaajista) sekä johtaminen (15 % vastaajista). Henkilöstö on kokenut palkkauksen merkittävimmäksi kehityskohteeksi jo pitkään. Henkilöstöhallinnossa on tunnistettu mm. henkilökohtaisen palkanlisän järjestelmässä olevia epäkohtia.

Lisäksi muuta vapaata sanallista palautteita tuli 118 kappaletta. Näissä oli sekä myönteistä palautetta että kehityskohteita. Suurin osa palautteista koski edellä mainittuja teemoja. Positiivisissa palautteissa toistuvat teemat olivat ilmapiiri, lähiesihenkilöt, henkilöstöjohtaminen, työn arvostaminen ja onnistumiset, työn joustavuus sekä henkilöstötapaukset. Moni kertoi arvostavansa myös sitä, että työ kaupungilla on säännöllistä ja ennakoitavaa. Avoimissa vastauksissa kehityskohteden toistuvina teemoina olivat palautekulttuuri ja johtaminen, resurssit ja työtehtävien selkeys, työterveyshuolto sekä palkkaus.

5 Johtopäätökset vuodesta 2024 ja tavoitteita vuodelle 2025

Viime vuosina on tapahtunut merkittäviä henkilöstörakenteeseen vaikuttavia muutoksia liikkeen luovutusten ja yhteistoimintaneuvotteluiden myötä. Esimerkiksi vuonna 2023 toimintansa aloittanut Pohjois-Savon lomituspalvelut sekä Ylä-Savon Sote kuntayhtymältä Iisalmen kaupungin vastuulle siirtyneet Ylä-Savon ympäristönsuojelu- ja ympäristöterveyspalvelut, mukaan lukien eläinlääkintä, ovat lisänneet merkittävästi Iisalmen kaupungin henkilöstömäärää ja toimintoja. Myös organisaation heterogeenisuus on kasvanut entisestään. Vuonna 2024 näitä uusia palveluita ja toimintamalleja hiottiin ja vakiinnutettiin osaksi kaupungin toimintaa. Vuoden 2024 aikana valmisteltiin myös seuraavaa isoa muutosta, kun vastuu työllisyydenhoidon palveluiden järjestämisestä siirtyy valtiolta kunnille. 1.1.2025 alkaen Iisalmen kaupunki tuottaa Ylä-Savon työllisyydenhoidon palvelut vastuukuntamallilla.

Henkilöstöhankinta on tulevaisuuden suurin haaste. Osaavaa henkilöstöä tarvitaan, koska vuosina 2025–2029 eläköityy henkilöstöä ennätyksellisen paljon. Hakijamäärä avoimiin virkoihin ja tehtäviin kasvoi vuonna 2024, mutta se on edelleen melko alhainen muiden kunta-työnantajien tavoin. Rekrymarkkinointia tehostetaan. Vuoden 2024 yhtenä tavoitteena oli vähentää henkilöstön vaihtuvuutta muista syistä kuin eläköityminen. Tämä tavoite saavutettiin. Alle 35-vuotiaiden osuus henkilöstöstä kasvoi hiukan vuonna 2024, ja se on nyt korkeammalla tasolla kuin verrokkikunnissa.

Henkilöstökyselyn perusteella henkilöstön tilanne parantui edellisestä vuodesta ja se on kokonaisuutena hyvä. Sosiaalisen pääoman arvo on parantunut entisestään, mikä kertoo siitä, että yksittäisistä haasteista huolimatta työyhteisöt toimivat hyvin. Yksiköiden hyvästä työilmapiiristä on pidettävä huolta ja sosiaalisessa pääomassa tavoitellaan jatkossakin hyviä tuloksia. Samoin esihenkilöille suunnattu psykososiaalisen kuormitukseen keskittynyt selvitys osoitti, että esihenkilöiden voimavarat ovat hyvällä tasolla, ja tähän pyritään jatkossakin. Esihenkilöitä kuormittaa erityisesti keskeytykset sekä tietotulvan ja ajankäytön hallinnan haasteet, joihin tarjotaan apua koulutuksen keinoin vuonna 2025.

Sairauspoissaolot laskivat vuonna 2024 ja laskua tavoitellaan edelleen, erityisesti lomituspalveluissa. Myös erityisesti työtapaturmiin tavoitellaan laskua. Sairauspoissaolojen vaihtoehtona hyödynnetään aktiivisesti korvaavaa työtä muissa yksiköissä kuin lomituspalveluissa, jossa se ei Melan linjausten vuoksi ole mahdollista. Työkykyjohtamisessa

on vielä parannettavaa, vaikka varhaista tukea ja seurantaakin onkin lisätty. Työkykyjohtaminen pyritään samaan keskeiseksi osaksi jokaisen esihenkilön arjen johtamista. Tämän tueksi otetaan vuonna 2025 käyttöön uusi työkykyjohtamisen kokonaisjärjestelmä. Vuoden 2024 alusta uutena työterveyshuollon palveluntuottajana aloitti Pihlajalinna. Yhteistyö käynnistyi hyvin. Sen vakiinnuttamista ja kehittämistä jatketaan vuonna 2025. Työterveyshuollossa painotus on ennalta ehkäisevässä työssä. Lisäksi henkilöstöä kannustetaan liikuntaan osana työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitoa.

Perehdytys ja kehityskeskustelut on toteutettava edelleen systemaattisesti ja laadukkaasti. Myös henkilöstön osaamisen kehittämisestä on pidettävä huolta suunnitelmallisesti niin, että henkilöstö itse kokee jatkossakin osaamisen vastaavan tehtävänkuvaa. Myös työntekemisen prosesseja kehitetään edelleen. Tähän kuuluu järjestelmien uusien toiminnallisuuksien aktiivinen käyttöönotto sekä tekoälyratkaisujen hyödyntäminen.

Henkilöstökyselyissä on viime vuosien aikana merkittävimmäksi kehityskohteeksi noussut palkkaus. Vuonna 2025 tähän kehityskohteeseen vastataan. Vuosi 2025 on merkittävä palkkauudistusten vuosi. Kunta-alan palkkausjärjestelmä uudistuu Kvtes- ja Ovtes Osio G (varhaiskasvatus) -sopimusten osalta. Uusi tasopalkkajärjestelmä korvaa 2000-luvun alussa käyttöön otetun tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän, eli TVA-järjestelmän. Uudistus tulee voimaan 1.2.2025, jolloin kunnissa alkaa paikallisen toimeenpanon valmistelu. Valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä tulee tarkentaa ja sovittaa paikallisesti vastaamaan Iisalmen kaupungin tarpeita. Uuden tasopalkkajärjestelmän tulee olla valmis 30.9.2025, jonka jälkeen se otetaan käyttöön. Samaan aikaan kaikki kunnalliset virka- ja työehtosopimukset uusitaan 1.5.2025 alkaen, joka tarkoittaa muitakin muutoksia mm. palkkaukseen. Vuonna 2025 toteutetaan myös merkittävä ja mittava henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiprojekti, jossa kaikki vanhentuneet arvioinnit uusitaan ja niiden perusteella määritetään mahdollinen henkilökohtainen palkanlisä. Myös muuta työnantajakuva, pito- ja vetovoiman, pitkäjänteistä kehittämistyötä on jatkettava.

Kaikessa päätöksenteossa on muistettava, että hyvinvoiva, osaava ja innostunut henkilöstö on menestyvän organisaation edellytys. Iisalmen kaupunkia ja sen palveluita kuntalaisille ei olisi ilman Iisalmen kaupungin henkilöstöä. He ovat kaiken perusta ja hyvien tulosten aikaansaajat. Siispä kiitos myös vuoden 2024 hyvistä tuloksista kuuluu henkilöstölle. Työnantajan tulee tukea henkilöstöä hyviin tuloksiin pääsemisessä myös vuonna 2025.

Eija Lyyra, henkilöstöpäällikkö