



Kangasalan kaupunki

Henkilöstökertomus 2024



Kuva: Kangasalan kaupunki

SISÄLLYS

1.	ALKUSANAT.....	1
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	2
2.1.	Henkilöstön määrä.....	2
2.2.	Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain.....	4
2.3.	Henkilöstön sukupuolijakauma.....	7
2.4.	Palvelusvuosijakauma.....	7
2.5.	Koko/osa-aikaisuus 31.12.2024	8
2.6.	Henkilöstön ikärakenne.....	8
2.7.	Henkilöstö sopimusaloittain.....	9
2.8.	Henkilöstön ammattinimikkeet	10
2.9.	Henkilöstön vaihtuvuus.....	10
2.10.	Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi	11
3.	ELÄKÖITYMINEN.....	14
3.1.	Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	14
3.2.	Eläköityminen ammattiryhmittäin	16
3.3.	Eläköitymisennuste.....	17
3.4.	Kunnalliset eläkemaksut	18
4.	TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	19
4.1.	Tehty työaika/henkilötyövuodet.....	19
4.2.	Henkilötyövuodet palvelukeskuksittain.....	20
4.3.	Työajan jakautuminen	21
4.4.	Vapaaehtoiset palkattomat vapaat ja lomarahavapaat	21
5.	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖTERVEYSHUOLTO	22
5.1.	Työterveyshuolto	22
5.2.	Sairauspoissaolot.....	24
5.2.1.	Sairauspoissaolot diagnooseittain.....	26
5.2.2.	Sairauspoissaoloprosentti.....	27
5.2.3.	Sairauspoissaoloprosentti palvelukeskuksittain.....	28
5.3.	Sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet	29
5.4.	Työtapaturnat.....	31
6.	TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	33
6.1.	Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman mukainen toiminta	33
6.2.	Aktiivisen tuen malli ja työssä jaksamisen tukeminen	36
6.3.	Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala -työhyvinvointihanke.....	38
6.4.	Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta.....	39
6.5.	Työsuojelutoiminta	40

6.6.	Työhyvinvointikyselyt.....	40
6.7.	Yhteistyö Kevan kanssa	42
6.8.	Henkilökuntaneuvoston toiminta	42
7.	HENKILÖSTÖN KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN.....	43
7.1.	Koulutuspäivien määrä ja kustannukset.....	44
7.2.	Esihenkilötyön kehittäminen.....	46
8.	KEHITTÄMISHANKKEET JA YHTEISTOIMINTA	47
8.1.	Seudullinen Osake – osaamisen kehittämispalvelu.....	47
8.2.	Kevan hanke: Työkykyriskin tunnusluvut	47
8.3.	Digitiekartta.....	48
8.4.	Tiedolla johtamisen kehittämishanke	48
8.5.	Vaikuttavuustyökalujen kehittäminen	48
8.6.	Kuukausiraportin rakentaminen	48
8.7.	Kaupunkiseudun tietoyhteistyöverkoston aloitus.....	49
8.8.	Yhteistoiminta	49
8.8.1.	Yt-ryhmä	49
8.8.2.	Luottamusmiestoiminta	49
8.8.3.	Työpaikkatason yhteistoiminta	50
9.	PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET SEKÄ PALKITSEMINEN.....	50
9.1.	Henkilöstökustannukset.....	50
9.2.	Palkat vuonna 2024.....	51
9.3.	Palkkausjärjestelmät ja niiden kehittäminen	52
9.4.	Palkitsemisjärjestelmä.....	53
9.5.	Yhteisölliset tunnustukset ja muu muistaminen.....	54

1. ALKUSANAT

Vuoden 2024 aikana panostimme monin tavoin henkilöstötyöhön. Vahvistimme työnantajakuvaa mm. uuden sähköisen perehdytyskoulutuksen käyttöönotolla, uudistamalla rekrytointi-ilmoituksia, näkymällä rekrytointitapahtumissa, oppilaitoksissa ja somessa. Kehitimme palkkausjärjestelmiä järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän avulla. Kaupunkistrategian toteutusta, johtamista ja esihenkilötyötä tuimme Onnistumme yhdessä -koulutuskokonaisuudella. Jatkoimme Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala-hyvinvointihanketta. Tunnustuksena pitkäjänteisestä kehittämistyöstä Mieli ry myönsi kaupungille kolmannen kerran Hyvän mielen työpaikka -merkin.

Keskeinen kaupunkiorganisaation yhteinen ponnistus vuoden 2024 aikana oli talous- ja tuottavuusohjelman laadinta, toteutus ja siihen liittyvä muutosjohtaminen. Henkilöstösäästötavoitteet saavutettiin pehmein keinoin: vähensimme sijaisten ja määräaikaisten käyttöä sekä jätimme tehtäviä täyttämättä niiden vapautuessa. Menettelytapa edisti Kangasalan positiivista ja vastuullista työnantajakuvaa.

Viestintään ja osallistamiseen kiinnitettiin erityistä huomiota talous- ja tuottavuusohjelman valmistelussa. Ohjelma laadittiin laajassa yhteistyössä (kaupunginhallituksen ohjaus, luottamushenkilöiden laaja osallistuminen, asukaskysely, henkilöstökysely, henkilöstön edustajien ehdotukset, yhteistoiminta). Asiaa käsiteltiin työpaikoilla ja henkilöstö pääsi tekemään ehdotuksia säästökohteista. Ehdotuksia käsiteltiin yhteisesti usealla foorumilla.

Laaja-alainen ja osallistava toimintatapa heijastui siihen, että taloudellisuusajattelu levisi koko organisaatioon ja tuotti onnistuneen lopputuloksen. Keskeistä oli myös se, että säästötoimista huolimatta työhyvinvointikyselyn tulokset säilyivät hyvällä tasolla. Viestintämalli sai myös kansallista huomiota, kun se palkittiin joulukuussa Kunta- ja hyvinvointialueyöntäjien ja pääsopijajärjestöjen yhteisessä Tärkeissä töissä -gaalassa.

Haluan kiittää kaupungin henkilöstöä kaupunkilaisten hyväksi tehdystä työstä. Osaavia henkilöstön edustajiamme haluan kiittää erinomaisesta yhteistyöstä. Jatketään elinvoimaisen ja kasvavan kaupungin kehittämistä kaikki yhdessä - Kangasalan hyvän piirissä!

Kangasalla 9.3.2025

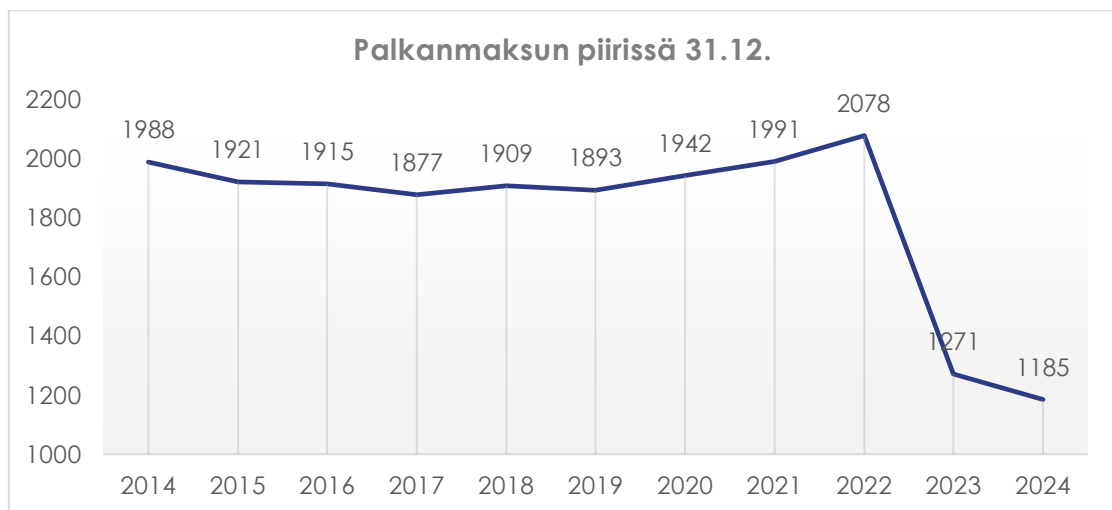
Eija Tetri-Lähde, henkilöstöjohtaja

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstökertomuksen luvut perustuvat sekä Populus-henkilöstöhallinnon järjestelmän (CGI HR po, raportit otettu 28.1.2025) että SBI -johdon raportointijärjestelmän lukuihin. SBI:n ja Populuksen tuottamissa luvuissa on hieman eroa erilaisen laskentaperusteen takia. Tekstiin on merkitty, kummasta ohjelmasta tieto on peräisin.

2.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä vaihtelee vuoden eri aikoina riippuen työvoiman tarpeesta. Yleisesti käytetty tunnusluku kuvaamaan henkilöstön määrää on vuoden lopun tilanne. Henkilöstömäärä voidaan ilmoittaa voimassa olevien palvelussuhteiden määränä tai konkreettisesti töissä olevan henkilöstön eli palkanmaksun piirissä olevan henkilöstön määränä. Palkanmaksun piirissä olevalla henkilöstöllä tarkoitetaan sitä, että henkilöstön kokonaisluvusta on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot eli opintovapaa, kokonaan palkattomaksi mennyt pitkä sairauspoissaolo, hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa jäsenyhteisössä. 31.12.2024 palkanmaksun piirissä oli 1185 henkilöä, mikä on 86 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin.



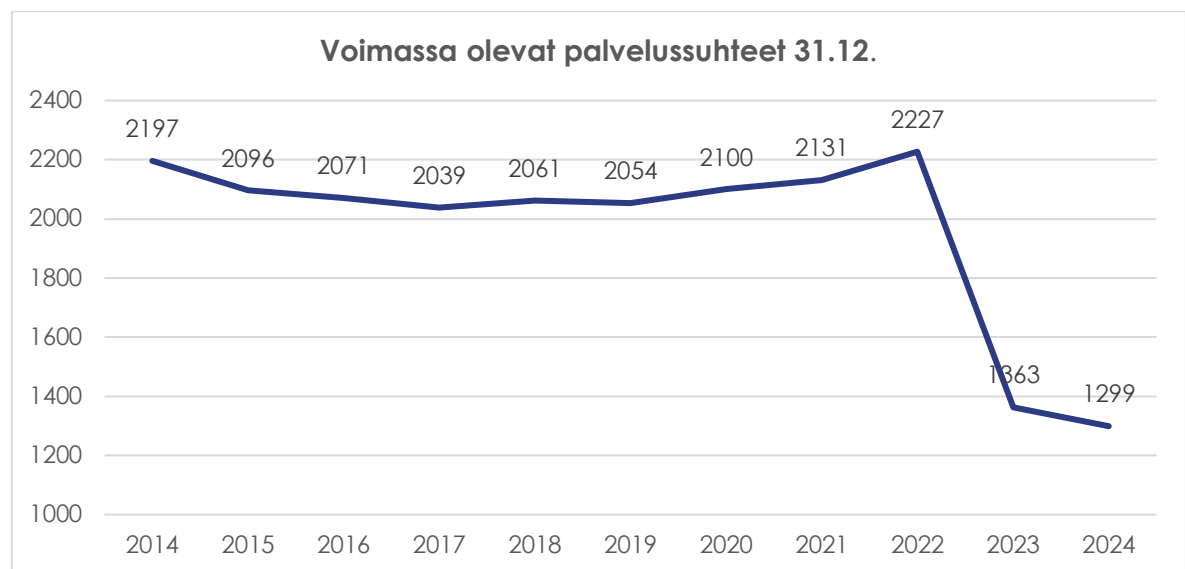
Kuva 1 Palkanmaksu piirissä oleva henkilöstö vuosina 2014-2024 (SBI)

Vuonna 2023 kaupungin henkilöstömäärä väheni yli 800 henkilöllä kun hyvinvointialueuudistus tuli voimaan. Muutoksen myötä sosiaali- ja terveyskeskuksen henkilöstö, ateria- ja siivouspalvelujen sote-kohteissa työskentelevä henkilöstö, koulukuraattorit ja -psykologit sekä työllisyyspalveluiden pajaohjaajat siirtyivät

liikkeenluovutuksella Pirkanmaan hyvinvointialueelle. Muutos tarkoitti 864 henkilön siirtymistä pois kaupungin palveluksesta. Vuoden 2025 alussa henkilöstömäärä pieneni edelleen, kun Kangasalan Vesi -liikelaitos yhtiöitettiin ja työllisyyspalveluista 3,7 henkilöä siirtyi liikkeenluovutuksella TE-palvelu-uudistuksen myötä Tampereen seudun työllisyysalueelle.

Jäljempänä esitetyissä luvuissa ovat mukana kaikki vuoden viimeisenä päivänä voimassa olleet palvelussuhteet: vakituiset, sijaiset ja muut määräaikaiset sekä kokotehtä osa-aikaiset. Voimassa olevia palvelussuhteita 31.12.2024 oli 1299.

Henkilöstömäärään on vuosien varrella vaikuttanut mm. perusterveydenhuollon yhteistoiminta-alueen perustaminen, Kuhmalahden ja Kangasalan kuntien yhdistyminen, Kangasalan ja Pälkäneen välinen yhteistoiminta-alueen laajentuminen koskemaan Pälkäneen sosiaalipalveluja, taloushallinnon ja palkanlaskennan siirtyminen liikkeenluovutuksena KuntaProle (nyk. Sarastia), työterveyshenkilöstön siirtyminen kilpailutuksen yhteydessä sekä edellä mainittu sosiaali- ja terveysten palvelujen siirtyminen Pirkanmaan hyvinvointialueelle.



Kuva 2 Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12. (Populus)

Voimassa olevat palvelussuhteet jakautuvat seuraavasti:

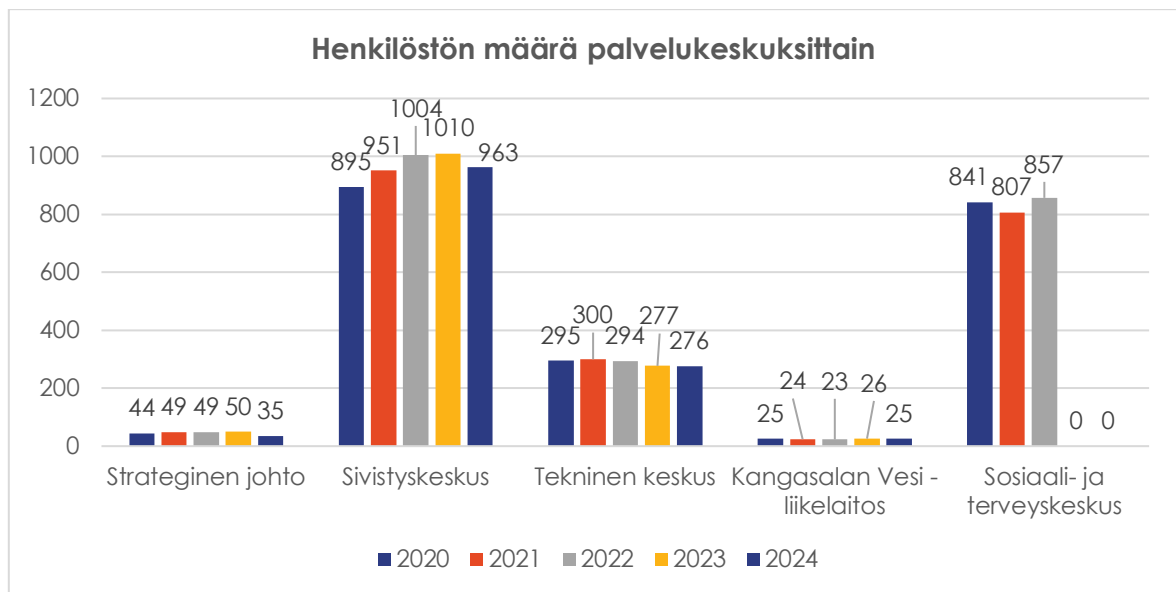
	31.12.2023		%	31.12.2024		%	muutos
Vakituiset	1112		81,6 %	1087		83,7 %	-25
Sijaiset	119		8,7 %	131		10,1 %	12
Muut määräaikaiset*)	109		8,0 %	73		5,6 %	-36

Työllistetyt	16	1,2 %	3	0,2 %	-13
Oppisopimus- suhteiset	6	0,4 %	5	0,4 %	-1
Oppilas, harjoittelija	1	0,1 %	0	0	1
Yhteensä	1363	100 %	1299	100 %	-64

Taulukko 1 Henkilöstön määrä verrattuna vuoteen 2023 (Populus)

*) Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakituinen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa

2.2. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain



Kuva 3 Henkilöstön jakautuminen palvelukeskuksittain (Populus)

Henkilöstömäärältään suurin palvelukeskus on sivistyskeskus 963 työntekijällä. Sivistyskeskuksen henkilöstömäärä on vähentynyt 47 henkilöllä vuoteen 2023 verrattuna. Teknisen keskuksen henkilöstömäärä on pysynyt lähes ennallaan. Strategisen johdon henkilöstömäärä on vähentynyt 15 henkilöllä. Tämä johtuu työllisyyspalveluissa olevien työllisyystuella toimivien henkilöiden määrän vähentymisestä. Kunnalliseen tukityöllistämiseen keskeisesti liittynyt laki ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien velvoitetyöstä kumottiin 2.9.2024 alkaen, jonka seurauksena kohderyhmään kuuluville työttömille ei enää tarjottu määräaikaisia työsuhteita kaupungin organisaatiossa. Palkkatukityö ei enää kerrytä työttömän työssäoloa entiseen malliin. Tämän seurauksena kunnan maksuvastuu työttömän työttömyysturvasta säilyy kunnalla tarjotun työsuhteen päättymisen jälkeenkin, joten tukityöllistäminen ei ollut enää taloudellisesti perusteltua ja siitä luovuttiin.

Työllisyyspalvelut osallistui valtakunnalliseen työllisyyden edistämisen kuntakokeiluun, joka käynnistyi 1.3.2021. Kokeilussa Kangasalan kaupungin työllisyydenhoidon esihenkilön alaisuudessa työskenteli 7 Pirkanmaan TE-toimistossa virkasuhteessa olevaa asiantuntijaa. Kaupungin omia asiantuntijoita kokeilussa oli 3. Kokeilu jatkui 31.12.2024 asti.

Henkilöstön määrä	31.12.2023	31.12.2024	Muutos (lkm)
Strateginen johto			
Vakituiset	32	31	-1
Sijaiset ja muut määräaikaiset	2	3	1
Työllistetyt	14	1	-13
Oppisopimussuhteinen	2	0	-2
Kaikki yhteensä	50	35	-15
Sivistyskeskus			Muutos
Vakituiset	806	784	-22
Sijaiset ja muut määräaikaiset	204	179	-25
Oppilas, harjoittelija	0	0	0
Kaikki yhteensä	1010	963	-47
Tekninen keskus			Muutos
Vakituiset	250	250	0
Sijaiset ja muut määräaikaiset	20	19	-1
Työllistetyt	2	2	0
Oppisopimussuhteinen	4	5	1
Oppilas, harjoittelija	1	0	-1
Kaikki yhteensä	277	276	-1
Kangasalan Vesi -liikelaitos			Muutos
Vakituiset	24	22	-2
Sijaiset ja muut määräaikaiset	2	3	1
Kaikki yhteensä	26	25	-1

Taulukko 2 Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain ja palvelusuhdetyypeittäin (Populus)

Uusia vakansseja on hyväksytty vuosien 2020-2024 aikana 214,5. Eniten vakansseja on perustettu sivistyskeskukseen. Vakansseista suurin osa on opettajien, koulunkäynninohjaajien sekä varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien tehtäviä. Vuodelle 2023 valtuusto hyväksyi 100 uutta vakanssia. Perustettavien vakanssien määrän kasvuun vaikutti erityisesti Lamminrahkan uusi asuinalue, johon valmistui Lamminrahkan koulukeskus, jossa toimii koulun lisäksi päiväkoti ja esiopetus. Toiminta koulukeskuksessa alkoi elokuussa 2023. Varhaiskasvatuksessa aloitti 6 ryhmää. Myös koulun toiminta alkoi. Kaikkia uusia hyväksytyjä vakansseja Lamminrahkaan ei ole vuosien 2023-2024 aikana perustettu, koska niille ei ollut vielä tarvetta. Vuodelle 2024 valtuusto hyväksyi kuusi uutta ja vuodelle 2025 kahdeksan uutta vakanssia.

Talouden näkymät heikentyivät voimakkaasti loppuvuoden 2023 aikana usean tekijän yhteisvaikutuksesta. Syksyllä 2023 valmisteltuun vuoden 2024 talousarvioon sisältyi kolmivuotinen talous- ja tuottavuusohjelma, jossa sitouduttiin vähentämään palvelukeskusten käyttötalousmenoja vähintään 0,75 me/vuosi. Tämän lisäksi tehtiin talous- ja tuottavuusohjelma 2.0, jossa määritelty käyttötalouden tasapainottamistavoite oli kaupunkitasoisesti 2,25 miljoonaa vuodelle 2024. Yhteensä 3 miljoonan euron tasapainottamistavoite vuodelle 2024 jaettiin palvelukeskuksille toimintakatteen suhteessa. Talous- ja tuottavuusohjelman toimenpiteiden käsittely oli laaja-alaista ja niiden suunnitteluun osallistui henkilöstö, luottamushenkilöt ja kuntalaiskyselyn kautta myös asukkaat.

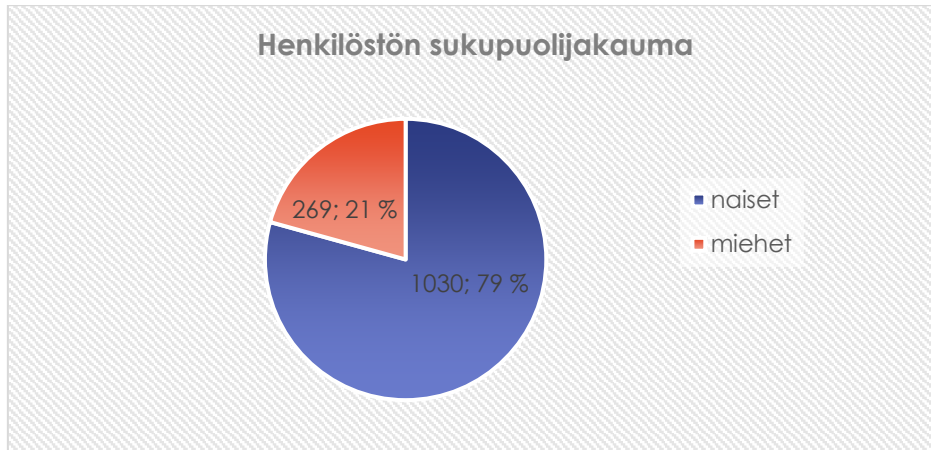
Tasapainotustoimenpiteisiin kuului myös tehtävien täyttämättä jättämisiä. Vuosina 2023–2024 vähennystavoite oli kaupunginhallituksen hyväksymän talousarvion täytäntöönpano-ohjeen mukaan vähintään 25 vakanssia (sivistyskeskus 18, tekninen keskus 6, strateginen johto 1). Tehtäviä jätettiin täyttämättä ennakoivasti jo syksyllä 2023 ja vähennystavoite saatiin toteutettua vuoden 2024 aikana. Vuoden 2025 talousarviossa talous- ja tuottavuusohjelman säästötavoite on 1 miljoona.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Strateginen johto	0	0	0	0	0	0
Sivistyskeskus	12	3	31	71	6	8
Tekninen keskus	3	3	11	27	0	0
Kangasalan Vesi -liikelaitos				2	0	-
Sosiaali- ja terveystakeskus	0	12,5	25	-	-	-
Yhteensä	15	18,5	67	100	6	8

Taulukko 3 Uudet hyväksytyt vakanssit palvelukeskuksittain vuosina 2020–2025

2.3. Henkilöstön sukupuolijakauma

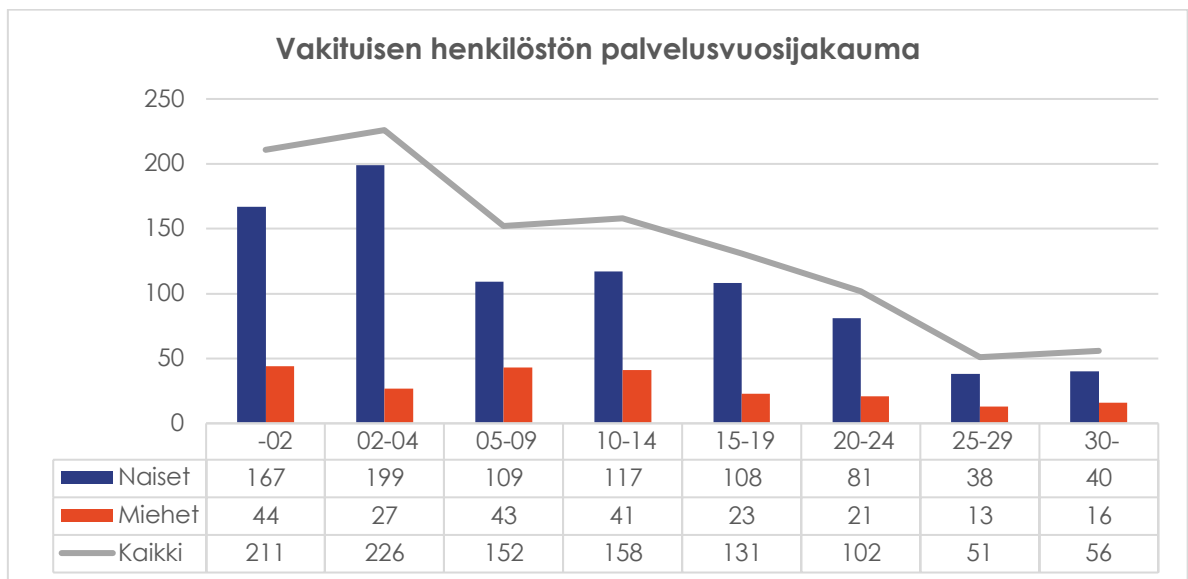
Kangasalan henkilöstö on tyypillisen kunta-alan organisaation tapaan hyvin naisvoittoinen. Noin 80 prosenttia kaupungin henkilöstöstä on naisia. Ateria- ja siivouspalvelujen siirryttyä osaksi teknistä keskusta vuonna 2019, on kaikissa palvelukeskuksissa enemmän naisia kuin miehiä.



Kuva 4 Henkilöstön sukupuolijakauma (Populus)

2.4. Palvelusvuosijakauma

Kaupungin vakituinen henkilöstö on ollut palveluksessa keskimäärin 10,7 vuotta. Naisten osalta keskiarvo on 10,4 vuotta ja miesten 11,8 vuotta. Keskiarvo on hieman laskenut.



Kuva 5 Vakituisen henkilöstön palvelusvuosijakauma 31.12.2024 (Populus)

Kuvassa näkyy, että henkilöstön vaihtuvuus on ollut runsasta viimeisten 4 vuoden aikana. Alle kaksi vuotta palveluksessa olleita on n. viidesosa vakituisista palvelussuhteista ja alle viisi vuotta palveluksessa olleita on n. 40 %. Erityisesti varhaiskasvatuksessa uusia lastenhoitajia ja opettajia on aloittanut paljon viime vuosina. Vaikka alle 2 vuotta palveluksessa olleita on paljon, kaupungin työntekijöissä on myös paljon pitkän työuran tehneitä. Myös yli 20 vuotta palvelussuhteessa olleita on n. viidesosa henkilöstöstä. Yli 30 vuoden työkokemuksen omaavia työntekijöitä on 56 (5 %).

2.5. Koko/osa-aikaisuus 31.12.2024

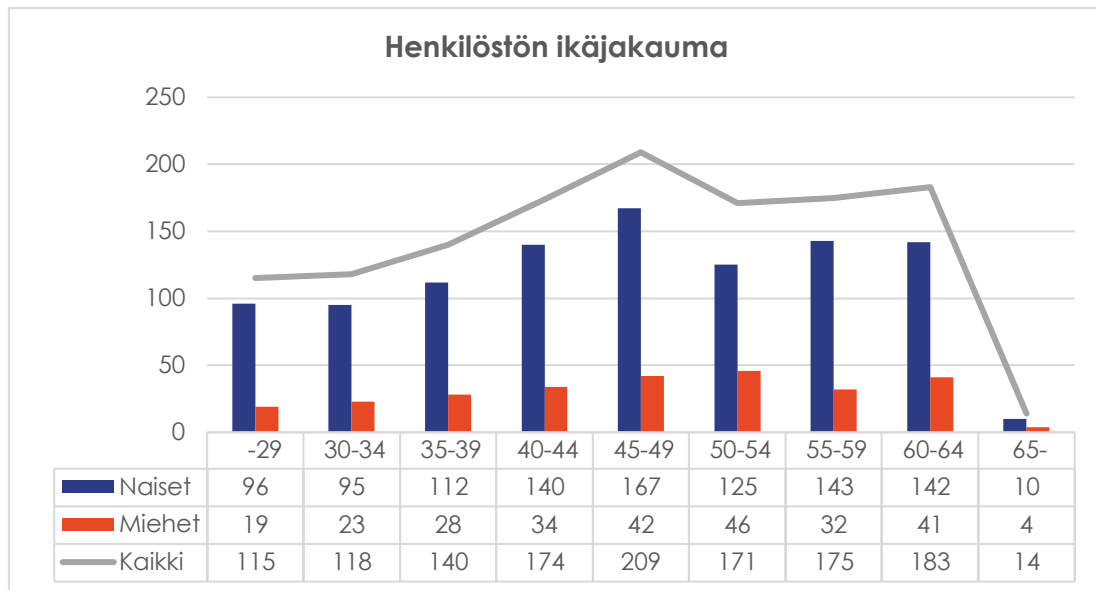
Valtaosa eli 86 % kaikista palvelussuhteista on kokoaikaisia. Osa-aikatyön syitä on monia. Yksi työn luonteeseen liittyvä osa-aikatyötä tekevä ryhmä on koulunkäynninohjaajat. Osa-aikatyö on hyvä vaihtoehto työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi perheissä, joissa on pieniä lapsia.

Palvelussuhteen tyyppi	Nainen	Mies	Yhteensä
Kokoaikainen palvelussuhde	875	244	1119
Osa-aikainen palvelussuhde	133	20	153
Osa-aikaeläke	0	1	1
Sivutoimiset alle 19 h/vko	10	3	13
Osittainen sairauspoissaolo	1	0	1
Osatyökyvyttömyyseläke	11	1	12
Yhteensä	1030	269	1299

Taulukko 4 Henkilöstön koko- ja osa-aikaisuus (Populus)

2.6. Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 46,3 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,2 vuotta ja naisten 46,1 vuotta. Vuoden 2023 lopussa henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on edellä todettua korkeampi, 47,4 vuotta (naiset 47,1 v., miehet 48,7 v.).

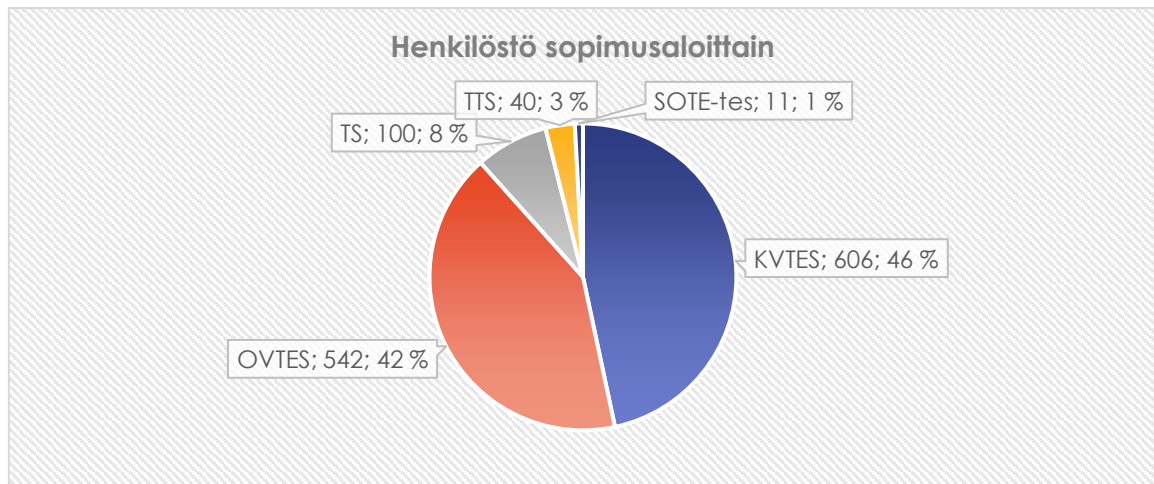


Kuva 6 Koko henkilöstön ikäjakauma 2024 (Populus)

Määräaikaisten ja sijaisten osalta henkilöstön ikärakenne poikkeaa vakituisen henkilöstön ikäjakaumasta. Määräaikaisista ja sijaisista 51 % on alle 40-vuotiaita, mikä on vähemmän kuin vuotta aiemmin (v. 2023 n. 58 %). Sijaisista ja määräaikaisista 18 henkilöä oli yli 60-vuotiaita.

2.7. Henkilöstö sopimusaloittain

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä kuuluu joko kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tai opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin. OVTES:n kuuluvan henkilöstön määrä kasvoi, kun varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin KVTES:stä opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen kunnalliseen sopimuskenttään syksyllä 2021 tehtyjen muutosten myötä. Muita kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia ovat teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Vuoden 2021 muutosten myötä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle tuli oma työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus). Kaupungin henkilöstössä on edelleen muutamia Sote-tesin soveltamisalaan kuuluvia henkilöitä. Sote-tesin soveltaminen kunta-alalla päättyy vuonna 2025.



Kuva 7 Henkilöstö sopimusaloittain (Populus)

2.8. Henkilöstön ammattinimikkeet

Kaupungissa on käytössä kaikkiaan n. 180 eri ammattinimikettä. Yleisin käytössä oleva ammattinimike on varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Vakituksia varhaiskasvatuksen lastenhoitajia on vuoden 2024 lopussa ollut 143. Seuraavaksi yleisimmät ammattinimikkeet vakituksella henkilökunnalla ovat varhaiskasvatuksen opettaja (122 henkilöä), luokanopettaja (117 henkilöä), palvelutyöntekijä (112 henkilöä) ja koulunkäynninohjaaja (101 henkilöä). Miesten osalta yleisin ammattinimike on luokanopettaja. Luokanopettajista miehiä on 33.

2.9. Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisten työntekijöiden alkaneita palvelussuhteita oli 94, mikä on 61 vähemmän kuin vuotta aiemmin. Luku voi sisältää jonkin verran organisaation sisäisiä siirtoja tehtävästä tai vakanssilta toiselle. Päättäneitä vakituisten palvelussuhteita oli 118, joista 22 palvelussuhdetta johtui Kangasalan Vesi -liikelaitoksen yhtiöittämisestä ja 2,7 vakituista henkilöä työllisyyspalveluista siirtyi liikkeenluovutuksena Tampereen työllisyysalueelle. Populus-henkilöstöhallinnon ohjelman mukaan 31 palvelussuhdetta päättyi eläköitymiseen.

	12/2024	Vaihtuv.-%
Vakituisten alkaneet palvelussuhteet	94	8,7 %
Vakituisten päättäneet palvelussuhteet	118	10,9 %
- joista eläköityneet (Populus)	31	2,9 %
Vakituiset tehtävää vaihtaneet	27	2,5 %

Vakituisen henkilöstön lukumäärä	1087	
----------------------------------	------	--

Taulukko 5 Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus (Populus)

2.10. Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi

Henkilöstön saatavuus on heikentynyt viime vuosina merkittävästi.

Rekrytointihaasteita on erityisesti varhaiskasvatuksen sekä ateria- ja siivouspalvelujen tehtävissä. Saatavuushaaste on valtakunnallinen. Henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi sekä työhyvinvoinnin ja henkilöstön pitovoiman lisäämiseksi on tehty jo useamman vuoden ajan määrätietoista työtä, joka jatkuu edelleen.

Työnantajakuvaa ja rekrytointiviestintää on kehitetty viimeisten vuosien aikana monin tavoin. Kaupungille on luotu oma rekrytointimarkkinointi-ilme, jossa pääviestinä on "Liity hyvän piiriin." Esihenkilöitä on koulutettu rekrytoinnissa ja työntekijä- ja hakijakokemusta kehitetään edelleen. Tärkeimpiä rekrytointiin liittyviä toimenpiteitä v. 2024 ovat olleet:

- kaupunkitason näkyvyyden edistäminen sekä verkossa että printtimediassa
- sisältömarkkinointina uratarinoita Kangasalan Sanomiin
- rekrytointimarkkinointikampanjat sosiaalisessa mediassa
- Yliopistomedian markkinointikampanjat
- palvelukeskusten tukeminen rekrytointimarkkinoinnissa
- osallistuminen erilaisiin rekrytointitapahtumiin, mm. Treduka ja Kuopion Megatärskyt
- oppilaitosyhteistyö ja oppilaitostapahtumat
- työnhakijakokemuksen huomioiminen kaikissa rekrytoinnin vaiheissa

Markkinointikeinojen lisäksi houkuttelevuutta ja pitovoimaa on pyritty lisäämään palkkauksellisin keinoin kehittämällä palkkausjärjestelmiä aktiivisesti. Kesän 2024 järjestelyvaraeriä kohdennettiin alueille, joissa on ollut suurimmat rekrytointihaasteet. Haastavissa rekrytoinneissa on kokeiltu erilaisia uusia keinoja.

Rekrytoinnit edellyttävät tarveharkintaan perustuvaa täyttölupamenettelyä. Ennen kuin avoimeksi tulevia virkoja ja työsuhteita esitetään täytettäväksi, on selvitettävä, onko työt hoidettavissa olemassa olevalla henkilökunnalla työjärjestelyin ja toimintatapojen tai toiminnan kehittämisen kautta.

Sivistyskeskus

Sivistyskeskuksen opetus- ja koulutuspalveluissa vakituisiin vakansseihin on ollut pääsääntöisesti runsaasti hakijoita. Erityisluokanopettajien ja vaativan erityisen tuen koulunkäynninohjaajien kohdalla rekrytinnissa on ollut välillä haasteita. Vajaa työaika koulunkäynninohjaajilla ei houkuta työntekijöitä. Määräaikaisiin tehtäviin on ollut hyvin hakijoita kaikissa muissa paitsi em. tehtävissä. Lyhytaikaisiin sijaisuuksiin on ollut osittain haasteita löytää tekijöitä. Rekrytointiin on panostettu mm. sekä työnkuvien että yksiköiden videoesittelyillä ja kehitysmuotoisen ilmapiirin esiin tuomisella eri tilanteissa sosiaalisessa mediassa ja verkostotapaamisissa.

Varhaiskasvatus- ja esiopetuspalveluissa henkilöstön kelpoisuusvaatimukset ja henkilöstömitoitus määritellään varhaiskasvatulaisissa. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien avoimet tehtävät on saatu täytettyä kelpoisilla henkilöillä, mutta varhaiskasvatuksen opettajien avoimiin ja määräaikaisiin tehtäviin ei ole kaikissa yksiköissä saatu kelpoisia työntekijöitä. Tilanteeseen vaikuttaa erityisesti yksikön sijainti. Lyhytaikaisten, kelpoisuusvaatimukset täyttävien sijaisten saaminen varhaiskasvatus- ja esiopetuspalveluissa on heikentynyt. Ratkaisuja henkilöstön pito- ja vetovoimatekijöihin on etsitty. Palvelualueella toteutetaan mentorointia, tehdään tiivistä yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja tarjotaan henkilöstölle täydennyskoulutusta osaamisen vahvistamiseksi. Lyhytaikaisten sijaisten rekrytinnissa käytetään Protender-sovellusta.

Tekninen keskus

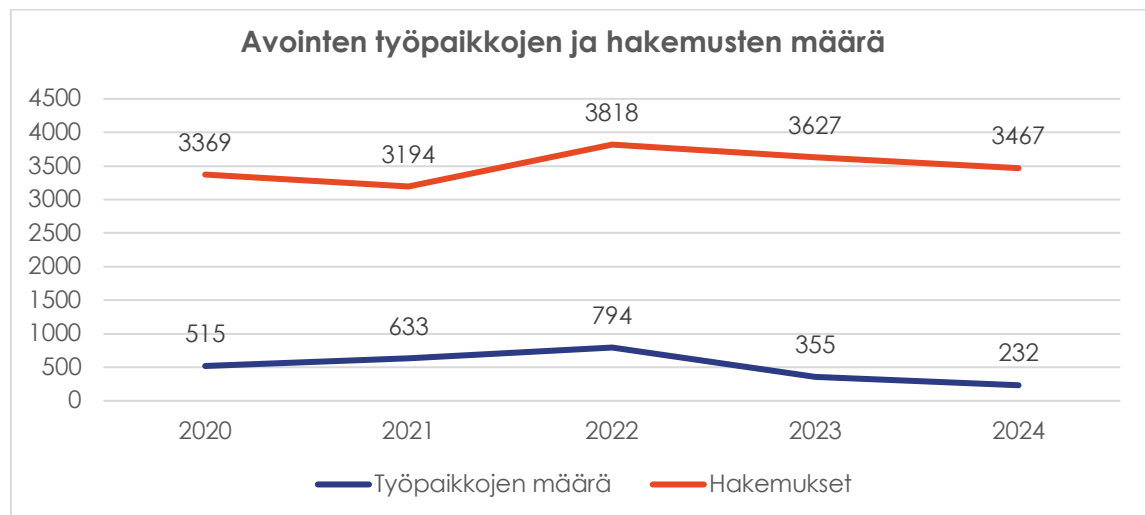
Rakentamisen valtakunnallinen taantuma on parantanut selvästi rakennusalan ammattilaisten saatavuutta kuntasektorilla, ja rekrytointivaikeudet teknisellä alalla ovat helpottaneet. Avoimiin tehtäviin on saatu edellisvuosia enemmän hakemuksia. Pätevyysvaatimukset täyttäviä kokeneita hakijoita on kuitenkin ollut edelleen vähän joihinkin tiettyihin tehtäviin. Kaikki avoimet vakanssit saatiin lopulta täytettyä. Rekrytointi on ollut haastavinta matalapalkkaisiin tehtäviin.

Rekrytinnissa on käytetty monipuolisia keinoja ja lisätty somemarkkinointia. Oppisopimuskoulutuksen käyttöä on lisätty ja siitä on saatu hyviä kokemuksia. Määrätietoista yhteistyötä alan oppilaitosten kanssa jatketaan, jotta kuntasektorin monipuoliset työmahdollisuudet ovat paremmin valmistuneiden tiedossa.

Ateria- ja siivouspalveluiden palvelualueella vakituisiin työsuhteisiin ja pitkiin sijaisuuksiin saatiin hakemuksia selvästi enemmän kuin edellisinä vuosina. Avoimet vakanssit saatiin täytettyä koulutetuilla hakijoilla. Vuokratyövoimaa ei vuonna 2024 käytetty, koska lyhytaikaiset sijaisuudet saatiin pääsääntöisesti järjestettyä omien kiertävien sijaisten tai tiimien sisäisten henkilöstöjärjestelyjen avulla. Alan oppilaitosten kanssa jatkettiin yhteistyötä tarjoamalla opiskelijoille harjoittelupaikkoja.

Kuntarekry

Kaupungilla on käytössä Kuntarekry-rekrytointiohjelma. Kuntarekryn kautta tehtyjä julkisia hakuja oli vuoden 2024 aikana 122, joissa haettiin työntekijöitä 232 työtehtävään. Rekrytointimarkkinointiin on panostettu edelleen, mikä näkyy hakijamäärien kasvuna. Kaikkiaan avoimiin tehtäviin on tullut yli 3400 hakemusta, eli hakemusten määrä suhteessa avoimiin työpaikkoihin on kasvanut selvästi edellisvuoteen verrattuna. Kuntarekryn tilaston mukaan hakijamäärät ovat kasvussa varhaiskasvatuksessa ja ateria- ja siivouspalveluissa, mutta haasteita on erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien tehtävissä. Keskimäärin hakemuksia on tullut 15 työpaikkaa kohden, eli määrä on noussut vuoteen 2023 verrattuna.



Kuva 8 Avoimien työpaikkojen ja hakemusten määrä

Sijaisten hankintaan kaupungilla on käytössä varhaiskasvatuksen Protender (ent. Vakander) sekä Kuntarekryn sijaisrekrytointimoduuli. Protenderiin on rekisteröitynyt vuonna 2024 163 uutta henkilöä ja tällä hetkellä rekisteröityneitä on yhteensä n. 400. Protenderin kautta on haettu sijaisia n. 340 sijaisuuteen. Vuoroista on saatu täytettyä

n. 55 %. Kuntarekryn Sijaisrekryn käyttö sen sijaan on ollut vähäistä. Sen kautta on haettu sijaista 25 lyhyeen sijaisuuteen.

Kesätöillä työllistettiin 60 koululaista kahden viikon mittaisiin tehtäviin ulkoalueille, varhaiskasvatukseen sekä siivouspalveluihin. Opiskelijoita toimi myös pidemmissä palvelussuhteissa kesätyöntekijöinä palvelukeskuksissa. Tämän lisäksi työllisyyspalvelut myönsivät kangasalaisille yrityksille ja seuroille kesätyörahaa 35 nuoren palkkaamiseen, minkä lisäksi 9 nuorelle myönnettiin nuorten kesäyrittäjyysseteli.

3. ELÄKÖITYMINEN

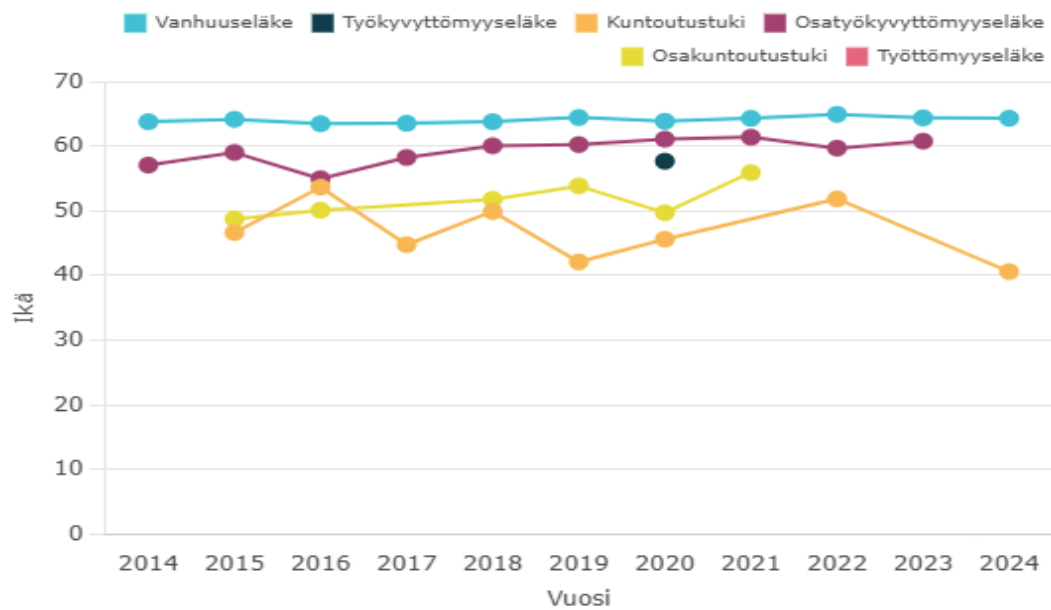
Kevan tilastointitapa eroaa Populuksen tilastointitavasta. Alla olevat eläkkeitä ja eläkkeelle siirtymistä koskevat tiedot perustuvat eläkevakuutusyhtiö Kevan tilastoihin. Kevan tilastossa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (mm. osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

3.1. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

Vuoden 2024 aikana oli kaikkiaan 27 uutta eläketapahtumaa. Kangasalla kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 59,4 vuotta, mikä on yli vuoden vähemmän kuin edellisvuonna. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on Kangasalla kaksi vuotta alempi kuin Kevan verrokkikunnissa.

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti 63-68 vuoden ikäisenä tai henkilökohtaisessa eläkeiässä. Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi 16 työntekijää, mikä on 59 % kaikista vuoden aikana eläkkeelle siirtyneistä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä laski hieman edellisvuodesta ollen 64,3 vuotta.

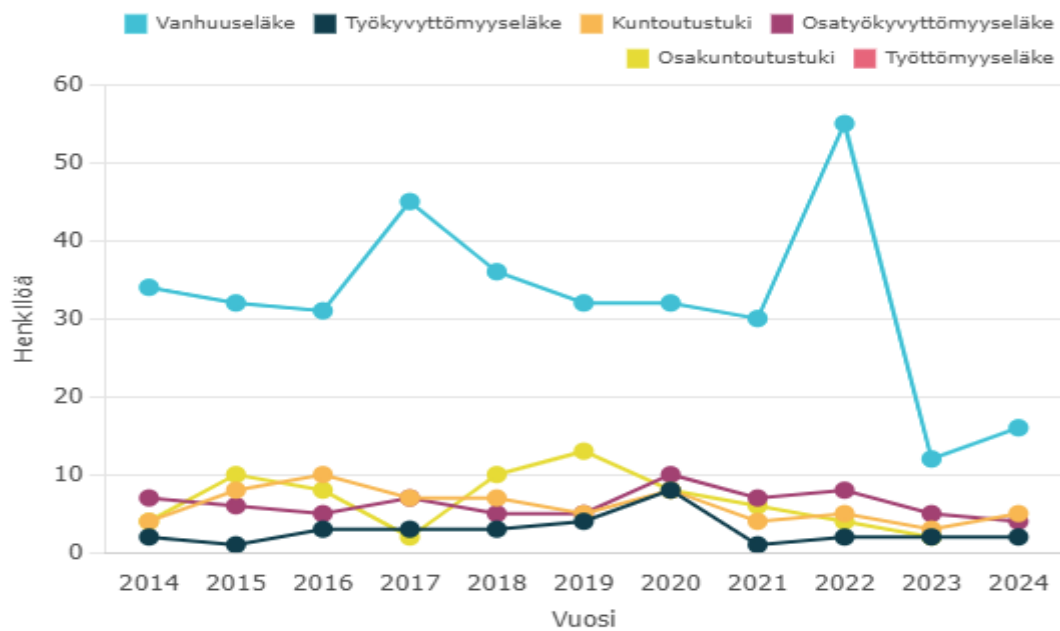
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Kuva 9 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain (Keva)

*Jos eläketapahtumia on alle 5, tietoa ei näytetä

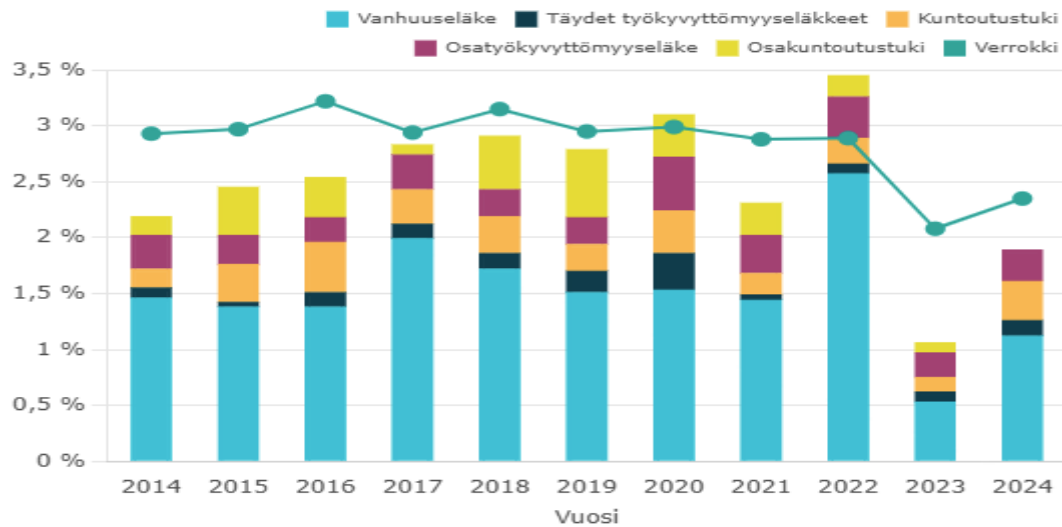
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuva 10 Eläkkeelle siirtyneiden määrä (Keva)

Terveysperusteisille eläkkeille (osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki, osakuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke) siirtyi vuoden 2024 aikana 11 henkilöä. Kangasalla eläkkeiden alkavuus on 1,9 % ja se on selvästi pienempi kuin Kevan tilastojen verrokkikunnissa.

Eläkkeiden alkavuus



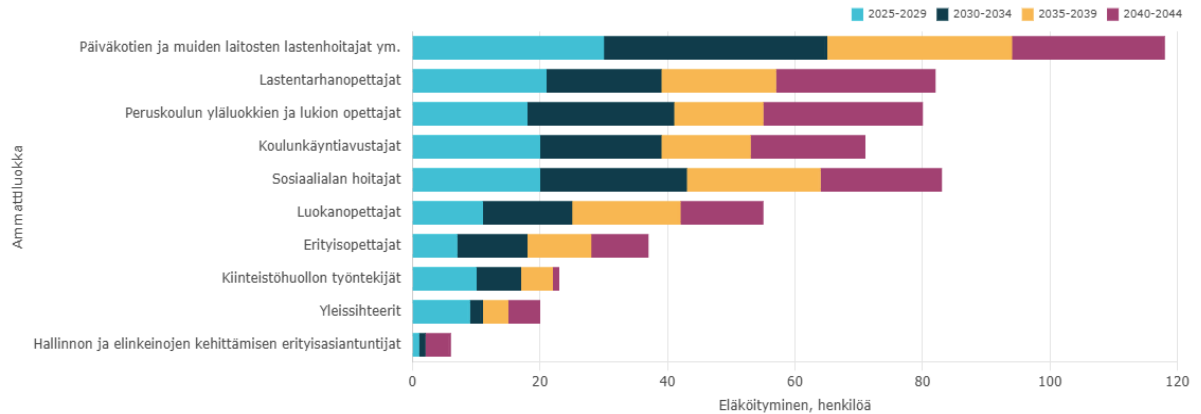
Kuva 11 Eläkkeiden alkavuus (Keva)

Osatyökyvyttömyyseläke on työntekijän, työnantajan sekä yhteiskunnallisen työurien pidentämistavoitteen kannalta huomattavasti parempi vaihtoehto kuin työkyvyttömyyseläke. Työnantajan kannalta osatyökyvyttömyyseläke on hyvä vaihtoehto, sillä siitä ei mene työkyvyttömyyseläkemaksua. Myös työntekijälle ratkaisu on taloudellisesti kannattavampi kuin työkyvyttömyyseläke.

3.2. Eläköityminen ammattiryhmittäin

Alla olevat tiedot perustuvat Kevan ennusteeseen marraskuun 2024 lopun tilanteessa. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna suurin eläköityvien ryhmä määrällisesti on lastenhoitajat, joita on vuosien 2025–2029 aikana eläköitymässä 30 henkilöä (14,34 % lastenhoitajien ammattiryhmästä). Muita ammattiryhmiä, joissa on näköpiirissä paljon eläköitymisiä ovat varhaiskasvatuksen opettajat (21 henkilöä), palvelutyöntekijät (20 henkilöä), koulunkäynninohjaajat (20 henkilöä) sekä peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (18 henkilöä). Suhteellisesti eniten eläköitymistä tapahtuu ammattiryhmissä muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat (41,71 %), lähihoitajat 37,4 % sekä kiinteistöhuollon työntekijät (32,2 %).

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

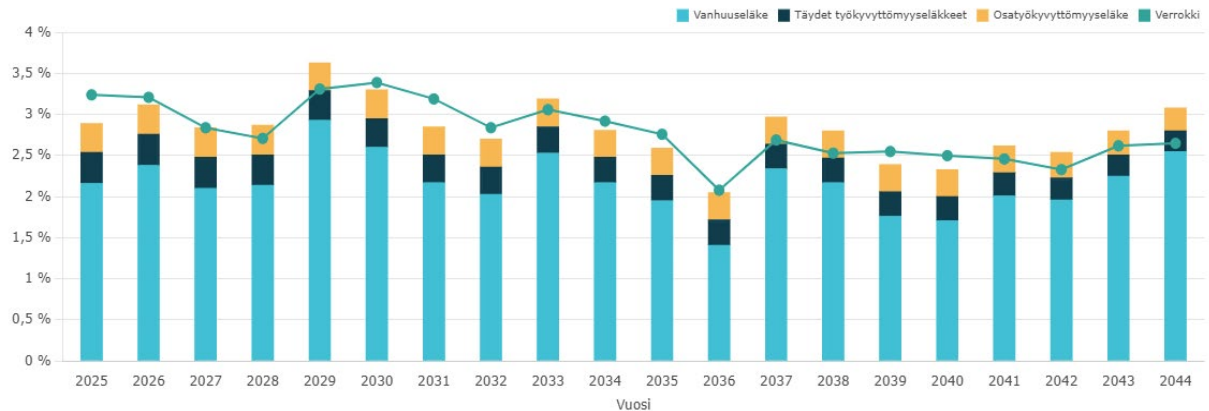


Kuva 12 Eläköitymisennuste 2025–2044 ammattiryhmittäin (Keva)

3.3. Eläköitymisennuste

Kevan eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuva 13 Eläköitymisennuste vuosille 2025–2044 (Keva)

Eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain kolmella kuukaudella vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Osa henkilöstöstä jatkaa virallisen eläkeiän jälkeen, joten todellista vuosittaista eläkepoistumaa ei pystytä täsmällisesti arvioimaan. Vuoden 2024 lopussa töissä oli 11 yli 65-vuotiasta vakituista työntekijää.

Suuria ammattiryhmiä hyvinvointialueuudistuksen jälkeen kaupunkiorganisaatiossa ovat esim. varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja opettajat sekä opetushenkilöstö. Ns.

suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen jaksottuu useille vuosille, mutta eläköitymiseen tulee kuitenkin varautua ennalta, koska henkilöstön saatavuustilanne on haastava. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen tehtävissä on ollut saatavuushaastetta jo useamman vuoden, mikä edellyttää toimenpiteitä henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi. Oppilaitosyhteistyö, työnantajakuvaan jatkuva kehittäminen sekä rekrytointimarkkinointi ovat tärkeässä roolissa. Keskeistä on myös työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen työntekijöiden veto- ja pitovoiman lisäämiseksi sekä valtakunnantason ratkaisut kunta-alan työvoiman turvaamiseksi. Varhaiseen tukeen, työhön paluun tukemiseen, työympäristöön ja ergonomiaan kiinnitetään huomiota. Tavoitteena on henkilöstön työssä jatkamisen ja jaksamisen tukeminen.

3.4. Kunnalliset eläkemaksut

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työkyvyttömyyseläkemaksusta. Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosentteina palkkasummasta. Kangasala on eläkemaksun laskennassa suurtyönantaja, joten työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella.

Kangasalan työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2024 oli 0,69310. Riskikerroin on pienempi kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin, joka oli 1,00. Kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu-prosenttiin vaikuttaa vielä muutaman vuoden ajan myös hyvinvointialueelle siirtyneille henkilöille myönnetty työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet. Noin puolet kustannuksista syntyy poissiirtyneistä työntekijöistä. Vuoden 2025 osalta työkyvyttömyysriskikerroin on noussut ollen 1,00569.

Laskennallinen työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti vuonna 2024 oli 0,57 % ja se oli pienempi kuin verrokkikunnissa (0,82 %)

Vuosi	Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti	Työkyvyttömyyseläkemaksu (KuEL ja VaEL) €
2020	1,29	951 676
2021	1,13	877 845
2022	1,30	1 073 571
2023	1,34	682 881

2024	0,57	296 052
2025	0,70	

Taulukko 6 Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti ja maksun suuruus

Työnantaja voi edelleen omilla toimillaan vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksun suuruuteen aktiivisella työkykyjohtamisella sekä työssä jaksamista tukemalla.

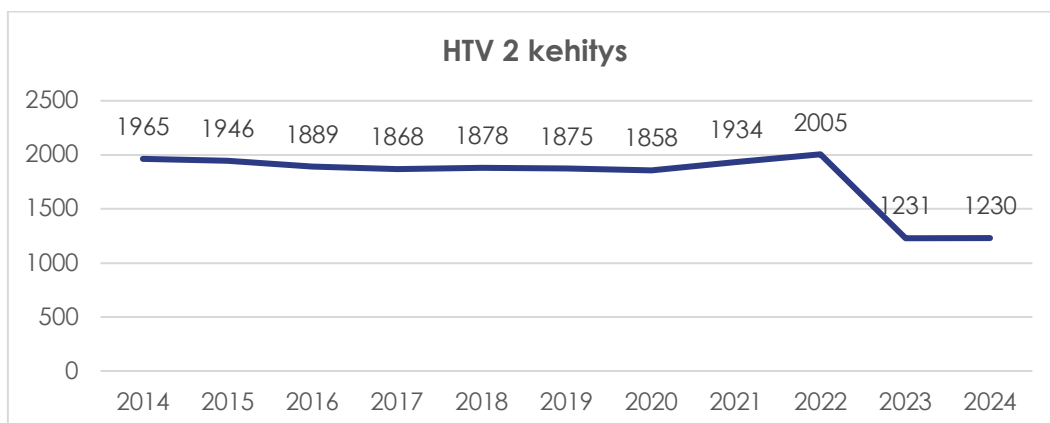
Toimenpiteistä on kerrottu tarkemmin kohdassa 5.3.

4. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

4.1. Tehty työaika/henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä vaihtelee vuoden eri aikoina. Palveluksessa olleen henkilöstön määrää kuvaa parhaiten henkilötyövuosien määrä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet suhteutetaan laskennassa osa-aikaprosenttiin tai työsuhteen pituuteen.

KT:n henkilöstökertomusraporttisuosituksen mukaan henkilötyövuosien määrää kuvataan HTV 2 luvulla. HTV 2 luku lasketaan kaavalla palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 * (osa-aikaprosentti/100). Kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika vuonna 2024 oli henkilötyövuosiksi muutettuna 1230 henkilötyövuotta. Vaikka henkilöstön määrä 31.12. tilanteessa oli 64 henkilöä pienempi, vastaavaa vähennystä ei näy henkilötyövuosien määrässä. Yksi syy siihen on se, että sijaisten tarve on suurimmillaan lukukauden/toimintakauden aikana opetuksessa ja varhaiskasvatuksessa.



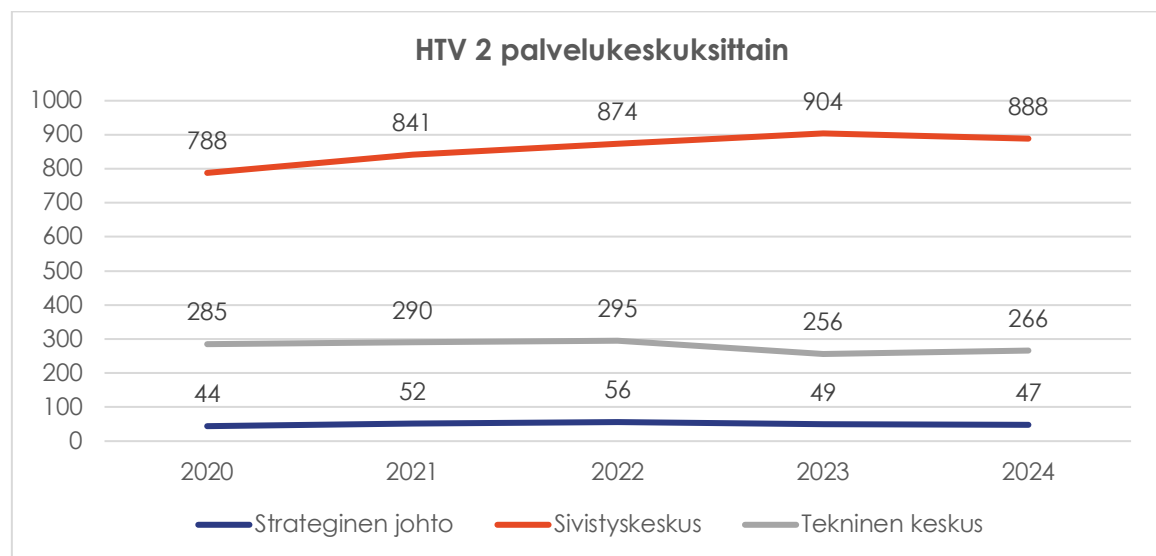
Kuva 14 Henkilötyövuosien kehitys 2014–2024 (Populus)

Henkilöstön ja henkilötövuosien määrää on vaihdellut 2010-luvulla taloussäästöjen ja sosiaali- ja terveystoimen palvelurakennemuutoksen vuoksi. 2020-luvulla koronapandemia, hyvinvointialueuudistus sekä kuntatalouden muutokset ovat vaikuttaneet henkilöstömääriin. Henkilöstön määrä nousi vuonna 2022, kun valtuusto hyväksyi 67 uutta vakanssia: 25 sosiaali- ja terveyskeskukseen, 31 sivistyskeskukseen ja 11 tekniseen keskukseen. Tämä näkyy myös henkilötövuosien määrässä. Vuodelle 2023 valtuusto hyväksyi 100 uutta vakanssia, mutta niitä kaikkia ei vuoden aikana täytetty. Vuoden 2023 alusta henkilöstön määrä ja siten myös henkilötövuosien määrä laski huomattavasti hyvinvointialueuudistuksen vuoksi. Talouden tasapainottamistoimenpiteinä vuonna 2023 päätettiin tehtävien täyttämättä jättämisistä. Vuosina 2023-2024 vähennys oli kaupunginhallituksen hyväksymän talousarvion täytäntöönpano-ohjeen mukaan vähintään 25 vakanssia.

Tehtävien ja virkojen täyttämisessä noudatetaan edelleen täyttölupaohjetta, koska henkilöstökulujen ja henkilöstömäärien hallinta on keskeistä talouden hallinnan kannalta. Henkilöstösäästöjä jatketaan eri tavoin (mm. vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön täyttöluvat, sijaisohje, muut järjestelyt, asetettu henkilöstösäästötavoite 4 vakanssia).

4.2. Henkilötövuodet palvelukeskuksittain

Alla olevassa taulukossa palvelukeskuskohtaiset HTV-luvut ovat vuodesta 2019 alkaen. Tällöin toteutettiin organisaatiouudistus, jossa ateriala- ja siivouspalvelut siirrettiin strategisen johdon alaisuudesta tekniseen keskukseen.

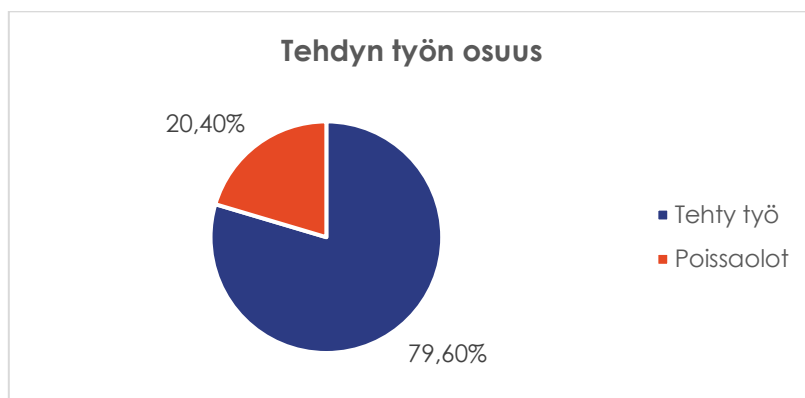


Kuva 15 Henkilötövuodet palvelukeskuksittain (SBI)

Henkilötyövuodet ovat laskeneet sivistyskeskuksessa tehtävien täyttämättä jättämisen seurauksena. Teknisessä keskuksessa sen sijaan henkilötyövuosien määrä on hieman noussut, vaikka henkilömäärä on pysynyt lähes ennallaan. Tähän vaikuttaa mm. se, että henkilöitä on saatu palaamaan takaisin työhön pitkiltä poissaoloilta, osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien määrä on vähentynyt eikä vuokratyövoimaa ole käytetty.

4.3. Työajan jakautuminen

Johdon raportointijärjestelmästä SBI:stä saadun raportin mukaan tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2024 oli 79,6 %. Tehdyn työn osuudessa palveluksessaolopäivistä (kal.pv) on vähennetty kaikki poissaolot (sairaus koulutus, opintovapaa ym.) lukuun ottamatta opetushenkilöstön kesäkeskeytystä. Tehdyn työn osuus laski 1 % edellisvuoteen verrattuna.



Kuva 16 Tehdyn työn osuus säännöllisestä työajasta (SBI)

4.4. Vapaaehtoiset palkattomat vapaat ja lomarahavapaat

Vapaaehtoiset palkattomat vapaat otettiin aikanaan käyttöön osana talouden tasapainottamista. Sen jälkeen ne ovat olleet henkilöstön hyödynnettävänä, mikäli työntekijä haluaa vapaata hakea ja vapaa on työpaikalla järjesteltävissä. Vapaa on korvannut esim. uusien, työpaikkaa vaihtaneiden työntekijöiden vuosilomia. Lomarahan vaihtaminen vapaaksi mahdollistui virka- ja työehtosopimusmuutoksen myötä vuonna 2021.

2024	pv	hlöä	säästö ilman sotuja
Vapaaehtoinen palkaton vapaa	848	167	67 935 € *)
Lomarahavapaa	532	48	57 597 €

Taulukko 7 Vapaaehtoiset palkattomat vapaat ja lomarahavapaat vuonna 2024

**) Laskelmassa on mukana ne vapaaehtoiset palkattomat vapaat, jotka on vähennetty vuoden 2024 palkanmaksussa eli on haettu ja hyväksytty siten, että ne ovat ehtineet joulukuun palkka-aioon mennessä. Muutoin vähennys on tehty tammikuun palkassa.*

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖTERVEYSHUOLTO

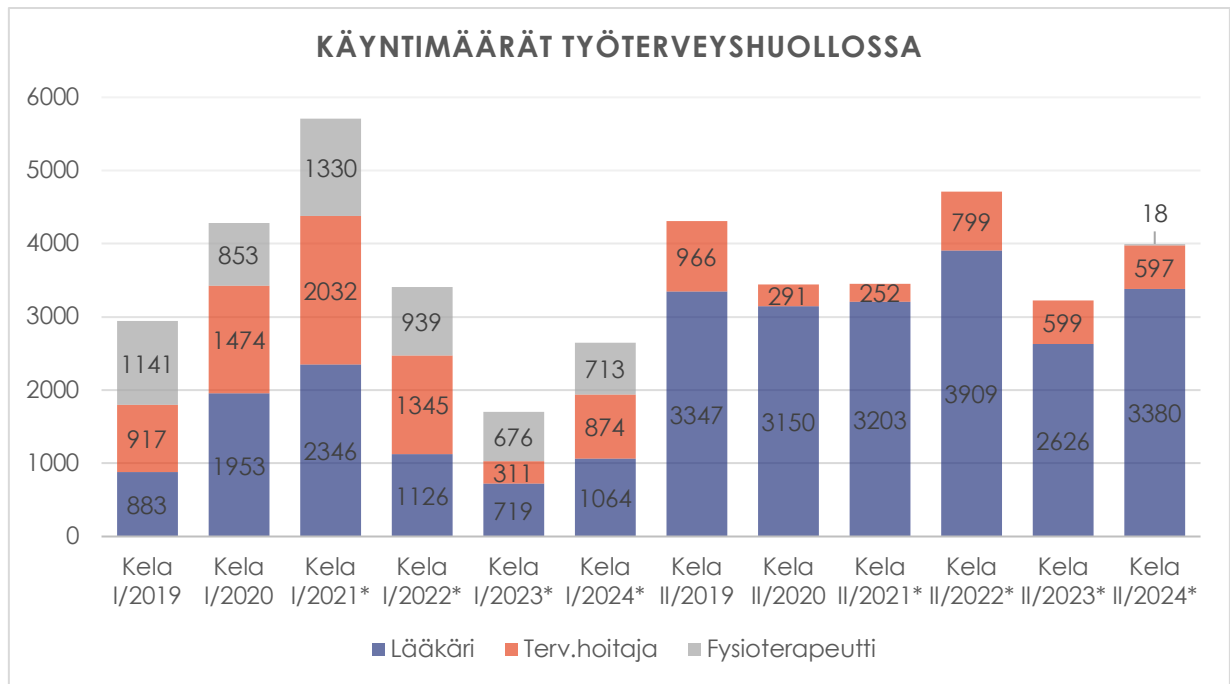
Yksi Kangasalan kaupunkistrategian tavoitteista on osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö. Tavoitteen saavuttamiseksi strategiassa on määritelty, että kaupungissa panostetaan työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä työyhteisötaitoihin. Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on myös yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen.

Kunnallisissa tehtävissä henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys asiakaskokemukseen, minkä vuoksi työhyvinvoinnin johtamisella voidaan vaikuttaa myös asiakaskokemukseen. Asiakastyö puolestaan heijastuu suoraan työhyvinvointiin.

5.1. Työterveyshuolto

Kaupungin työterveyshuoltotoimijana on ollut vuoden 2020 alusta Pihlajalinna. Toiminta kattaa työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoisien, työterveyspainotteisen sairaanhoidon resurssien sallimissa rajoissa. Työterveyshuoltopalvelujen sopimus oli päättymässä vuoden 2024 lopussa, joten työterveyshuoltopalvelut kilpailutettiin loppukevällä 2024. Kilpailutuksen voitti Pihlajalinna, joten yhteistyö jatkuu ainakin vuoden 2027 loppuun asti. Tämän jälkeen sopimusta on mahdollisuus jatkaa vielä kahdella 3 vuoden optiokaudella.

Vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman päätavoitteita vuodelle 2024 olivat sairauspoissaolojen ja niiden aiheuttamien kokonaiskustannusten väheneminen, psykososiaalisen kuormituksen hallinta, työntekijöiden ja esihenkilöiden hyvinvoinnin tukeminen sekä työterveyshuoltotoiminnan painopisteen säilyttäminen ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuuden tavoitteeksi oli määritelty vähintään 60 %.



Kuva 17 Käyntimäärät työterveyshuollossa (Pihlajalinna)*) sisältää etälääkärikäynnit. Vuoden 2024 Kela II fysioterapeuttikäynnit (18) ovat alaraajafysioterapeuttikäyntejä.

Käyntimäärät työterveyshuollossa Kela I luokassa nousivat merkittävästi vuoteen 2023 verrattuna. Käyntimäärissä näkyy se, että vuoden 2024 aikana on tehty merkittävästi enemmän työpaikkaselvityksiä sekä annettu mm. esihenkilöille tukea työkykyasioissa. Myös työterveyslääkäriresurssia on ollut käytettävissä edeltävää vuotta enemmän, mikä on osaltaan lisännyt käyntimääriä.

Työterveyshoitajakäyntien määrän kasvua selittää muutokset kirjaustavassa, jossa on ennakoitu vuoden 2025 alusta voimaan tullutta Kelan ohjetta. Vuoden 2024 alusta puhelinkontakteista on syntynyt myös käyntimerkintä, jota ei aiemmin ole tullut. Kela II luokan lääkärikäyntien kasvussa näkyy vuoden 2024 eri epidemia-aallot, jotka työllistivät terveydenhuoltoa laajalti. Sama kasvu näkyy myös valtakunnallisesti.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa tavoitteeksi asetettu vähintään 60 % painotus ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ei toteutunut, vaan Kela I-luokan osuus jäi 56,4 %:iin. Tähän vaikuttaa erityisesti sairaanhoitokäyntien nousu.

Työterveyshuolto palvelujen osto	2020	2021	2022	2023	2024
Työterveyshuolto (korvausluokka I)	382 534 49,4 %	519 103 69,0 %	448 649 61,2 %	303 081 60,7 %	297 122 56,4 %

Työterveyshuolto palvelujen osto	2020	2021	2022	2023	2024
Sairaanhoido (korvausluokka II)	392 539 50,6 %	231 427 31,0 %	283 918 38,8 %	196 067 39,3 %	229 770 43,6 %
Yhteensä	775 074	750 530	732 567	499 148	526 892

Taulukko 8 Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen Kela-luokkiin vuosina 2020–2024

Vuoden 2023 osalta työterveyshuollon kustannuksista saatiin Kela-korvausta n.

264 500 euroa. Vuoden 2024 osalta arvio Kela-korvauksista on n. 290 000 euroa.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat yhteensä n. 534 000 euroa (mukana palvelut, jotka eivät Kela-korvausten piirissä).

5.2. Sairauspoissaolot

Yleisesti käytetty vertailuluku on sairauspoissaolot henkilötyövuotta (HTV2) kohti.

Henkilötyövuotta kohti vertailtuna sairauspoissaolojen määrä on laskenut työpäiviin suhteutettuna. Henkilötyövuoden työpanos voi koostua useamman henkilön työpanoksesta.

Sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden	2020 pv/htv2	2021 pv/htv2	2022 pv/htv2	2023 pv/htv2	2024 pv/htv2
Sairauspoissaolot, työpäivä	16,1	15,3	18,4	14,4	14,2
Sairauspoissaolot, kalenteripäivä	21,4	20,0	23,8	18,0	18,0

Taulukko 9 Sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden (Populus)

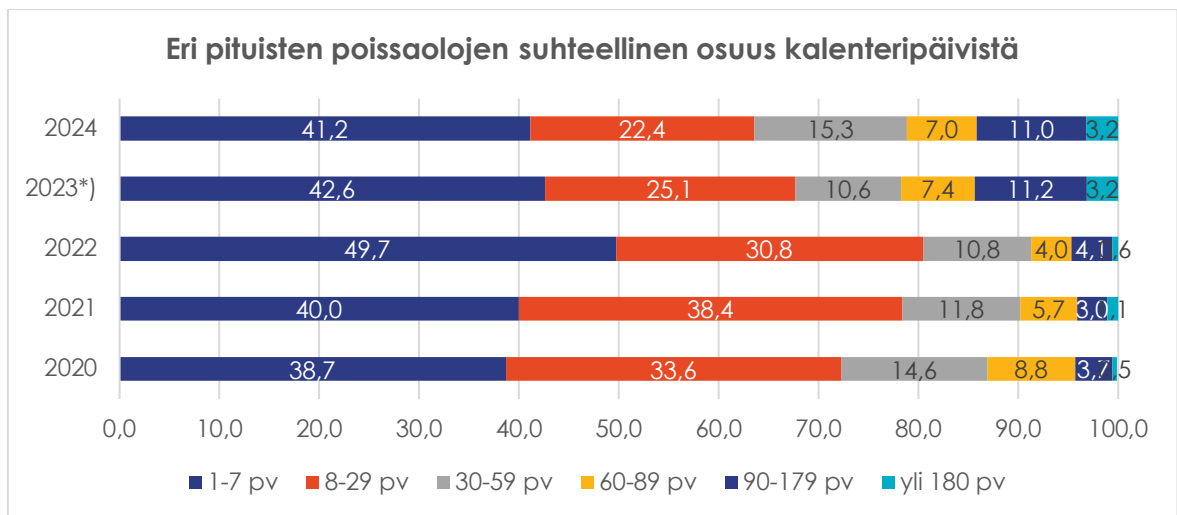
Kaikki voimassa olleet palvelussuhteet huomioon ottaen poissaoloja oli 1 156 henkilöllä. KT:n henkilöstökertomusraporttisuosituksen mukaisesti nolla päivää sairastaneisiin otetaan mukaan henkilöt, joille on kertynyt kalenterivuoden aikana yli 6 henkilötyökuukautta työtä kokoaikaisesta työstä joko vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Jokainen henkilö lasketaan mukaan vain kerran, vaikka hänellä olisi useita palvelussuhteita vuoden aikana. Näin lasketusta henkilöstömäärästä (kokoaikaiset, yli 6 kk:tta palvelleet vakituiset ja määräaikaiset) lasketaan prosenttiosuus henkilöstöstä, jolla ei ole kyseisen vuoden aikana ollut ainuttakaan sairauspoissaolopäivää. Tämä prosenttiosuus Populus-raportin mukaan on 20,8 %, mikä on 0,6 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuotta aiemmin.

Kalenteripäivien määrän mukaan tarkasteltuna eniten oli 1-7 päivän sairauspoissaoloja. Näistä esihenkilön myöntämiä poissaoloja oli 59 % eli n. 5470 kalenteripäivää. Myönnettyjä poissaoloja oli 991 henkilölle.

Sairauspoissaolon pituus	palkalliset päivät	palkattomat päivät	yhteensä
1-7 pv	9269	37	9306
8-29 pv	5030	45	5075
30-59 pv	3367	84	3451
60-89 pv	1575	0	1575
90-179 pv	2245	237	2482
yli 180 pv	540	182	722
Yhteensä	22026	585	22611

Taulukko 10 Sairauspoissaolojen pituus (SBI)

Kuvasta 17 voidaan huomata, että vaikka lyhyet poissaolot ovat hieman vähentyneet vuoteen 2023 verrattuna, alle 7 päivän poissaoloja on yli 40 % kaikista sairauspoissaaloista. Kuvan 17 osalta on huomattava, että vuoden 2023 luvut on korjattu vastaamaan korjattua raportointitietoa (tilastoraportissa oli virhe, jonka järjestelmätöimittaja korjasi henkilöstökertomuksen tekemisen jälkeen). Myös 8-29 päivän poissaolot ovat hieman vähentyneet edellisvuoteen verrattuna. Pidemmässä, 30-59 päivän poissaaloissa on sen sijaan nousua. Pitkien poissaolojen määrä on pysynyt ennallaan. Koronavuosina poissaoloja lisäsi se, että pienimmissäkin hengitystieoireissa on tullut olla poissa työstä. Myös koronatestin tuloksen odottamiseen liittyvä aika lisäsi poissaolojen pituutta.



Kuva 18 Eri mittaisten poissaolojen osuus kalenteripäivistä (sairauspoissaolot ja tapaturmista johtuvat poissaolot, SBI)

*) vuoden 2023 henkilöstökertomuksen valmistumisen jälkeen sairauspoissaoloraportille on tehty korjauksia, minkä seurauksena ko. luvut ovat muuttuneet. Vuoden 2023 luvut korjattu nykyisen tiedon mukaisiksi.

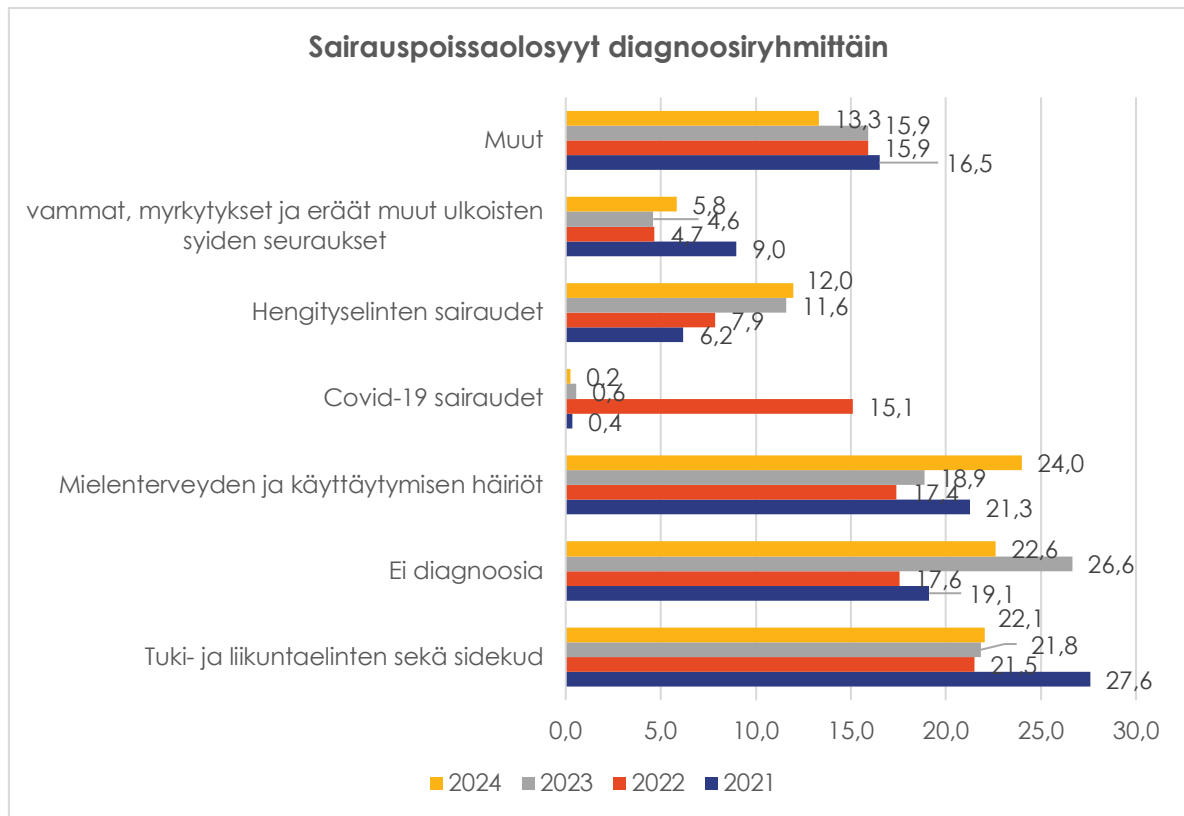
Yleisesti ottaen pitkittyneisiin poissaoloihin ei ole vain yhtä selitystä, vaan tilanteet poissaolojen taustalla vaihtelevat henkilöittäin. Monen pitkän poissaolon taustalla on vakava sairaus, joihin ei voi työterveyshuollon tai työnantajan keinon vaikuttaa. Lisäksi on paljon sellaisia henkilöitä, joilla työkyky on jo osittain alentunut ja jotka tekevät osittaista työaikaa, mutta työkyky ei riitä osa-aikatyöstä huolimatta. Osalla poissaolo on johtunut esim. operaatiosta ja henkilö on kuntouduttuaan pystynyt palaamaan työhönsä. Esihenkilöt seuraavat tilannetta ja ohjaavat henkilöt tarvittaessa työterveyshuoltoon tilanteen lisäselvittelyä varten.

Sairauspoissaolojen palkkakustannus vuonna 2024 oli noin 2 034 724 € (+ sosiaalikulut sekä mm. mahdollisten sijaisten palkkakustannukset). Kustannukset nousivat n. 266 000 € vuoteen 2023 verrattuna huolimatta siitä, että sairauspoissaolojen kokonaismäärä päivinä hieman laski. Tilanteeseen vaikuttaa virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset. Sairauspoissaolojen määrä näkyy palkkakustannuksissa, joten poissaolojen vähentämisellä on työhyvinvointi- ja inhimillisten näkökulmien lisäksi olennainen vaikutus myös kuntatalouteen.

5.2.1. Sairauspoissaolot diagnooseittain

Sairauspoissaolojen määrään on viime vuosina vaikuttanut koronasta ja muista infektioista johtuvat sairauspoissaolot. Koronaepidemian laannuttua sairauspoissaolopäivien määrä laski vuoden 2023 aikana huomattavasti eri palvelukeskuksissa. Vuonna 2024 erilaisten hengitystieinfektiotartuntojen määrä on ollut suuri, mikä näkyy käyntimäärien kasvuna. Osa hengitystieinfektioista on aiheuttanut pitkäkestoisia poissaoloja.

Vaikka hengitystieinfektioita on ollut paljon, Pihlajalinnan tilaston mukaan yleisin työterveyshuollossa kirjoitettu sairauspoissaolon syy oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Tosiasiassa hengitystieinfektioita on tilastoa enemmän, sillä usein flunssasta johtuvat poissaolot ovat lyhyitä esihenkilön myöntämiä poissaoloja, jotka kirjautuvat kategoriaan ei diagnoosia. Mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot nousivat 5 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet nousivat hieman (22,1 % poissaoloista) kuin myös hengityselinten sairaudet (12,0 % poissaoloista). Muut kategoriaan kirjautuvat mm. silmäsairaudet, ihosairaudet ja kasvaimet.

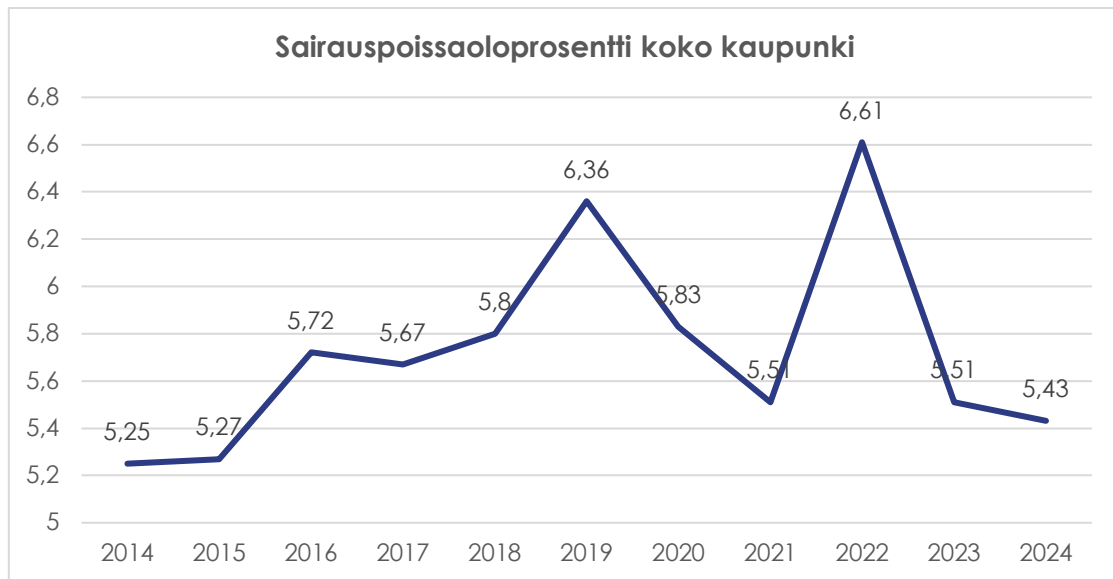


Kuva 19 Sairauspoissaolosyyt diagnoosiryhmittäin Pihlajalinna

Sairauspoissaoloja koskevan ohjeistuksen mukaan esihenkilön luvalla on mahdollista olla 5 päivää poissa siten, että henkilö saa luvan poissaoloon esihenkilöltä 1–2 päiväksi kerrallaan. Käytännön tavoitteena on lisätä esihenkilön ja työntekijän välistä keskustelua sairausasioista jo varhaisessa vaiheessa. Sairauspoissaolojen hallinnan vuoksi esihenkilöille on korostettu oman yksikkönsä sairauspoissaolojen seurannan tärkeyttä.

5.2.2. Sairauspoissaoloprosentti

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan teoreettisesta vuosityöajasta. Tämä luku oli henkilöstöhallinnon järjestelmä Populuksen mukaan vuonna 2024 koko kaupungin osalta 5,43 %. Vuonna 2023 vastaava luku oli 5,51 %, eli sairauspoissaoloprosentti on laskenut 0,08 prosenttiyksikköä, vaikka käyntimäärät työterveyshuollossa ovat kasvaneet. Tämä Populuksesta otettu sairauspoissaoloprosentti perustuu eri laskentakaavaan kuin KT:n raporttisuosituksen mukainen sairauspoissaoloprosentti.

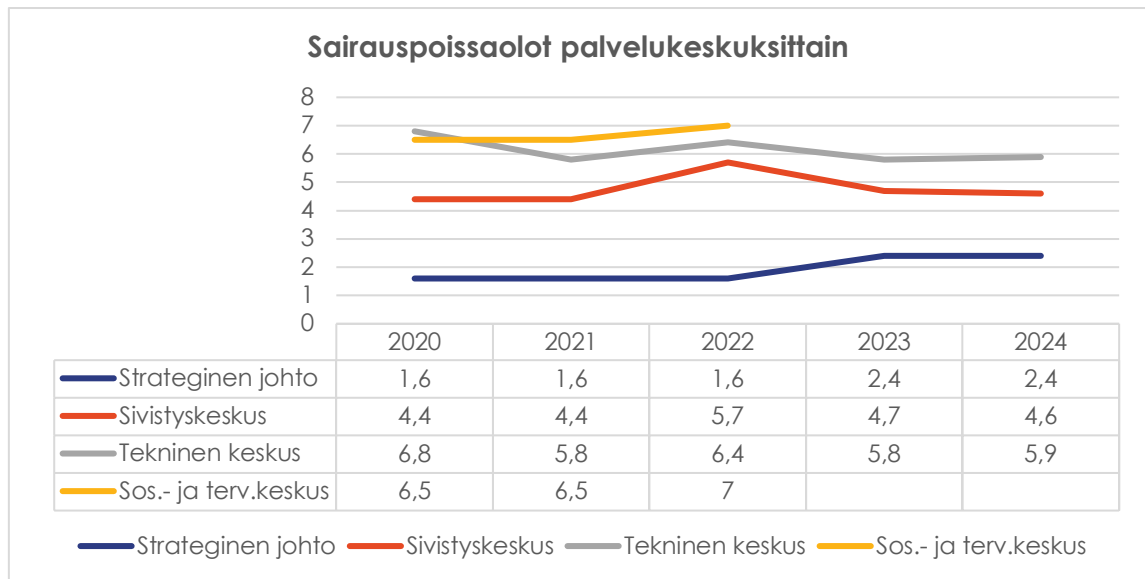


Kuva 20 Sairauspoissaoloprosentti koko kaupunki (Populus)

Sairauspoissaoloprosentti on pysynyt reilun viiden prosentin tasolla lukuun ottamatta vuosia 2019 ja 2022. Vuonna 2022 koronasta ja muista infektioista johtuvia sairauspoissaoloja oli merkittävästi enemmän kuin aiempina vuosina, mikä näkyi sairauspoissaoloprosentissa. Sairauspoissaolojen vähentämiseksi on tehty paljon työtä viime vuosien aikana. Toimenpiteistä tarkemmin kohdassa 5.3.

5.2.3. Sairauspoissaoloprosentti palvelukeskuksittain

Palvelukeskuksittain tarkasteltuna sairauspoissaolot laskivat hieman sivistyskeskuksessa ja nousivat hieman teknisessä keskuksessa. Strategisen johdon poissaoloissa ovat mukana myös mm. työllisyyspalvelussuhteissa olevien poissaolot. Kaikilla palvelualueilla on tehty sekä omana toimintana että yhteistyössä työterveyshuollon kanssa paljon toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Kuten valtakunnallisestikin, myös Kangasalla sairauspoissaolojen määrä on korkeampi niissä yksiköissä, joissa tehdään fyysisesti raskasta työtä (ateria- ja siivouspalvelu, rakentaminen). Palvelualueittain tarkasteltuna poissaolot laskivat opetus- ja koulutuspalveluissa, varhaiskasvatus- ja esiopetuspalveluissa, ympäristö- ja rakennusvalvonnassa sekä rakentamisen palvelualueella.



Kuva 21 Sairauspoissaoloprosentti palvelukeskuksittain (SBI)

5.3. Sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet

Kangasalla tehdään paljon toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Tärkeimpiä toimenpiteitä ovat:

- Aktiivisen tuen toimintamalli, johon kuuluu varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki (mallista tarkemmin kohdassa 6.2).
- Mukautetun työn toimintamalli, jossa sairauspoissaolon sijaan henkilö tulee töihin tekemään omaa työtä mukautetusti tai muuta omaan työkykyynsä sopivaa työtehtävää.
- Yksilöllisten ratkaisujen ja työn joustojen mahdollistaminen: työtehtävien muokkaaminen, erilaiset työvuoro- tai työaikajärjestelyt, työergonomiaa parantavat apuvälineet.
- Toimiva työterveysyhteistyö.
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta työfysioterapeutin suoravastaanotto toiminta
- Työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset työn ja työpaikan olosuhteiden terveydellisestä merkityksestä.
- Kevan tukivaihtoehdot: ammatillinen kuntoutus sekä kuntoutustuki- ja eläkevaihtoehdot.
- Esihenkilötyöhön panostaminen ja työntekijöiden työkyvyn aktiivinen seuranta.
- Työterveyshuollon kanssa haetut kaupungin työntekijöille suunnatut Kiila-kuntoutukset sekä muut yleiset Kelan kuntoutusryhmät.

Vuodesta 2020 alkaen käynnissä on ollut työhyvinvointihanke Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala. Hankkeen tavoitteena on työhyvinvoinnin ja jaksamisen edistäminen sekä omaehtoiseen hyvinvoinnista huolehtimiseen kannustaminen. Hankkeesta on kerrottu tarkemmin kohdassa 6.3. Työhyvinvointihankkeessa on mukana myös työterveyshuolto, jonka kanssa toteutetaan mm. erilaista yksilö- ja ryhmätukea ja josta hankitaan työkykyä edistäviä lisäpalveluita. Lisäksi toteutetaan kaikille suunnattuja tietoiskuja.

Työhyvinvointia kehitetään myös mm. työhyvinvointikyselyjen perusteella. Kyselyiden tulosten perusteella työyksiköt miettivät työhyvinvoinnin kehittämiskohteita, joiden toteutumista seurataan. Kyselyä on avattu tarkemmin kohdassa 6.6.

Työntekijöiden työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota myös vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Erilaisten koulutusten kautta esihenkilöt ovat saaneet välineitä omaan johtamiseensa ja sitä kautta hyvinvoinnin edistämiseen. Myös henkilöstölle on erilaisin koulutuksin ja tietoiskuin pyritty antamaan keinoja oman työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Edellä mainittuja toimenpiteitä toteutetaan kaikissa palvelukeskuksissa ja palvelualueilla. Näiden lisäksi opetus- ja koulutuspalveluissa on vuonna 2024 yhtenä toiminnan painopistealueena ollut henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen.

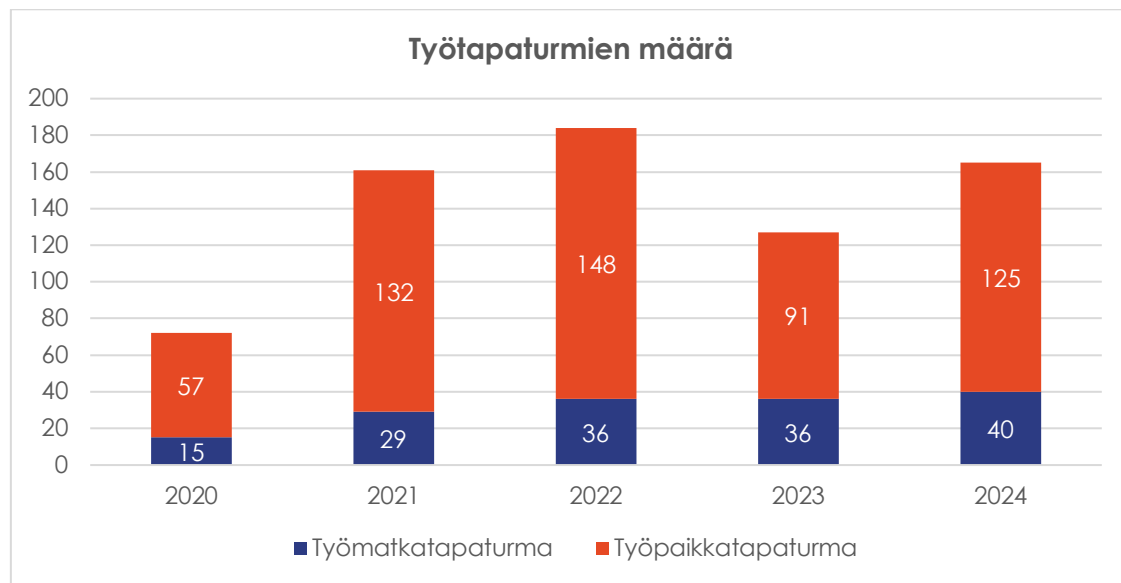
Henkilöstölle on järjestetty ryhmätyönohjausta ja tarvittaessa myös yksilötyönohjausta. Erilaisin koulutuksin on tuettu työhyvinvointia (mm. valmiuksia käsitellä haastavia tilanteita). Koulunkäynninohjaajille on järjestetty oma työpsykologin vetämä hyvinvointivalmennus. Vaikeita tilanteita on käsitelty yhteistyössä mm. työterveyden ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Yksiköissä ja palvelualueella on järjestetty monipuolista työhyvinvointitoimintaa.

Varhaiskasvatuksessa on jatkettu hyväksi koettua mentorointia varhaiskasvatuksen opettajien, yksikön johtajien ja lastenhoitajien osalta. Lisäksi tiimeille ja yksittäisille henkilöille on järjestetty työnohjausta. Varhaiskasvatuksessa alkoi vuonna 2023 johtajille, apulaisjohtajille ja hallinnolle Valmentavalla työpari johtajuudella vahvuutta vakaan -valmennus, joka päättyi syksyllä 2024. Työtehtäviä ja työtapoja edelleen kehittämällä on pyritty lisäämään ja tukemaan työhyvinvointia. Lisäksi on järjestetty yhteisiä johtajien ja apulaisjohtajien tapaamisia, jotka ovat saaneet hyvää palautetta.

Ateria- ja siivouspalveluissa jatkettiin hallinnon työntekijöiden ja palveluohjaajien työhyvinvointi- ja organisaatiomuutosprojektia yhteistyössä Pihlajalinnan työterveyden ja Tampereen yliopiston kanssa. Valmennuksen tavoitteena oli esihenkilö- ja ohjaajatyön vastuiden sekä toiminnan selkeyttäminen siten, että yhteistyö antaa parhaan mahdollisen tuen päivittäiseen työhön tiimeissä. Valmennus jatkui kevääseen 2024. Lisäksi ateria- ja siivouspalveluiden henkilöstölle järjestettiin kolme työhyvinvointia tukevaa yhteistapahtumaa vuoden aikana sekä erilaisia lajikokeiluja sekä kuntosaliopastusta.

5.4. Työtapaturmat

Kaupungin vakuutusyhtiö on If. Alla olevat luvut ja tiedot perustuvat Ifin työturvallisuustilastoon, johon on poimittu tiedot tehdyistä tapaturmailmoituksista. Jaotteluun vaikuttaa jonkin verran se, mitkä koodit on valittu tapaturmailmoitusta tehtäessä. Korvaukset on huomioitu ajalta 1.1.2024-3.2.2025.



Kuva 22 Työtapaturmien määrä 2020–2024

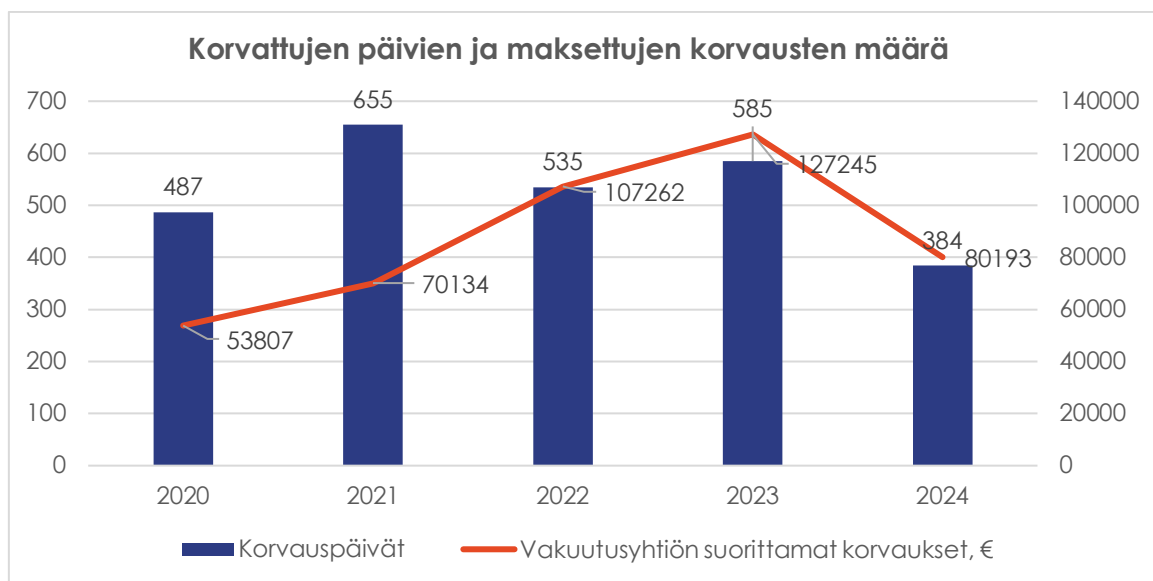
Työtapaturmien määrä nousi 30 % vuonna 2024. Tapaturmia oli 165. Vaikka tapaturmien määrä nousi merkittävästi, tapaturmista aiheutuva poissaoloprosentti laski vuoden takaisesta ollen 0,11 %. Tapaturmista johtuvien poissaolopäivien määrä laski 318 kalenteripäivällä (yht. 499 kal.pv). Tämä johtuu siitä, että tapaturmailmoituksia on tehty matalalla kynnyksellä, eikä niistä ole aiheutunut poissaoloa. Ilmoitetuista työtapaturmista 139 on ollut sellaisia, joista ei ole seurannut

poissaoloa. Palvelukeskuksittain tarkasteltuna tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli eniten sivistyskeskuksessa (334 kalenteripäivää).

Suurin osa työpaikkatapaturmista johtui henkilön kaatumisesta/liukastumisesta tai väkivallasta. Väkivaltaan liittyviä tapaturmia aiheuttaa esim. lasten pureminen ja potkiminen kiinnipitotilanteissa. Tapaturmat kohdistuvat useimmin jalkoihin, sormiin, tai käsivarsiin. Ammattiluokkien mukaan jaoteltuna eniten tapaturmia sattui opetus- ja koulutuspalvelujen sekä varhaiskasvatuksen työntekijöille.

Työmatkoihin liittyviä tapaturmia sattui viisi enemmän kuin vuotta aiemmin. Työmatkatapaturmista suurin osa sattui kävellessä. Erityisesti liukastumisia on ollut paljon. Pyöräillessä tapahtuneita tapaturmia oli kahdeksan ja autoilla tapahtuneita viisi.

Vuonna 2024 sattuneista työtapaturmista kahdelle henkilölle aiheutui poissaolo, josta maksettiin korvauksia yli 30 päivää. Kahdella henkilöllä tapaturmasta aiheutuneita poissaolopäiviä kalenteripäivinä oli yli 50 (Populus- tapaturman aiheuttama poissaolo).



Kuva 23 Korvattujen päivien ja maksettujen korvausten määrä 2020–2024

Korvattujen päivien ja korvaussummien määrä vaihtelee vuosittain. Jo yksikin pitkän sairauspoissaolon aiheuttanut tapaturma vaikuttaa korvausten kokonaismääriin. Työpaikalla tapahtuneista tapaturmista aiheutui 227 korvauspäivää ja työmatkalla tapahtuneista tapaturmista 107 korvauspäivää eli yhteensä 384 korvauspäivää. Korvauspäivien lukumäärä laski 201 päivällä edellisvuoteen verrattuna ja maksetut

korvaukset vähenivät n. 47 000 euroa. Suurimmat kustannukset aiheutuivat kaatumistilanteista (työmatkalla, työpaikalla). Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut käyvät vuosittain läpi tapaturmat. Tapaturmista raportoidaan myös työterveyshuollolle.

Tapaturmien sattumiseen ei ole yhtä tiettyä syytä, vaan tapaturmat ovat pääsääntöisesti erilaisia ja eri tilanteissa tapahtuneita. Tämä aiheuttaa oman haasteensa tapaturmien vähentämistyölle. Työmatkatapaturmia ja erilaisia liukastumisia on kuitenkin paljon. Työsuojeluvaltuutetut tekevät tarvittaessa ns. tapaturmatutkintaa, jonka tavoitteena on vastaavien tapaturmien välttäminen jatkossa.

Tapaturmien seuranta ja läheltä piti/turvallisuushavaintojen ilmoittamista varten Kangasalla on käytössä Graniten riskienhallinta/työturvallisuusalusta. Sähköisen järjestelmän tavoitteena on kerätä yhteen turvallisuushavainnot, jotta pystytään paremmin tunnistamaan mahdollisia riskipaikkoja.

Tapaturmien hallintaan vaikuttaa myös työsuojelun riskinarviointityö. Riskinarviointiohjeistus uudistettiin syksyllä 2023. Riskinarvioinnin päivitys Granite-järjestelmään tapahtuu vuosittain. Työsuojeluvaltuutetut tukevat toiminnallaan työpaikkojen riskinarviointityötä.

6. TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

6.1. Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman mukainen toiminta

Kaupunkistrategiaa täsmentävä henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma päivitettiin vuoden 2023 aikana. Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma linjaa kaupungin henkilöstöjohtamista ja työnantajatoimintaa. Se asettaa tavoitteita myös henkilöstön toiminnalle. Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman tavoitteena on tukea kaupungin perustehtäviä ja kaupunkistrategian palvelutavoitteiden saavuttamista henkilöstöjohtamisen keinoin. Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman keskeisiksi tavoitteiksi on asetettu:

- vetovoimainen työnantaja
- laadukas johtaminen
- osaava ja motivoitunut henkilöstö
- hyvinvoivat työyhteisöt
- aktiivinen kehittäminen ja kilpailukyky

Kangasala on vetovoimainen työnantaja, joka panostaa toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen. Työtapoja ja sähköisiä prosesseja on kehitetty monella palvelualueella. Digitalisaation edistämistä on viety eteenpäin suunnitellusti digitiekartan hankkeiden avulla. Tekoälyn käyttöä työssä on pilotoitu Microsoft Copilotin avulla. Kaupunki on mukana mm. tiedolla johtamisen Tiedi-hankkeessa.

Vuonna 2024 työnantajanäkyvyyden ja tunnettuuden edistämistä on jatkettu monin eri tavoin. Kampanjointia avoimista työpaikoista sekä aktiivista viestintää kaupungista työnantajana on tehty eri sosiaalisen median kanavissa.

Rekrytointikoordinaattori on osallistunut erilaisiin rekrytointitapahtumiin eri oppilaitoksissa sekä yleisillä rekrytointimessuilla Tampereen kaupunkiseudulla. Lisäksi rekrytointikoordinaattori oli mukana rekrytointitapahtumassa Kuopiossa tavoitteena tehdä Kangasalaa työnantajana tutuksi myös Pohjois-Savon seudulla. Yhteistyötä oppilaitosten, erityisesti Kangasalla sijaitsevan Tredun toimipisteen, kanssa on tehty ja tarjottu harjoittelupaikkoja opiskelijoille. Lisäksi henkilöstön kouluttautumisessa on hyödynnetty oppisopimuskoulutusta. Palkkausjärjestelmiä kehitettiin kaikilla alueilla mm. järjestelyeräatkaisujen yhteydessä. Palvelukeskukset osallistuivat aktiivisesti kunta-alan Tärkeissä töissä-kampanjaan, jonka kautta kaksi kehittämistekoa palkittiin valtakunnallisessa gaalassa.

Laadukas, kannustava johtaminen luo pohjan työhyvinvoinnille sekä tulokselliselle ja kilpailukykyiselle palvelutuotannolle. Johtaminen perustuu kaupunkistrategiaan ja se on tavoitteellista, johdonmukaista sekä luottamusta herättävää. Johdon tietojärjestelmä SBI tukee esihenkilöitä tiedolla johtamisessa. Uusia esihenkilöitä varten on luotu oma "uutena esihenkilönä Kangasalla" -koulutuskokonaisuus, jossa käsitellään esihenkilötyötä eri näkökulmista. Lisäksi kaikille esihenkilöille tarjotaan mahdollisuus osallistua erilaisiin FCG:n ja KT:n järjestämiin koulutuksiin. Esihenkilötyötä on tuettu myös järjestämällä työkykyjohtamisen koulutusta sekä esihenkilösparreja ja esihenkilötyönohjausta. Lisäksi kannustamme esihenkilöitä hyödyntämään Kevan oppimisalustaa, jossa on monipuolista materiaalia erityisesti työkykyjohtamiseen ja esihenkilötyöhön. Aloitimme vuonna 2023 Onnistumme yhdessä -kaupunkistrategian toteutusta tukevan koulutuskokonaisuuden, joka jatkui vuonna 2024 erilaisin teemoin. Koulutuksesta tarkemmin kohdassa 7.2

Motivoitunut, osaava ja kehitysmönteinen henkilöstö on palvelutoiminnan voimavara. Toimintaympäristön muutos ja työn murros heijastuvat osaamistarpeisiin,

mikä edellyttää jokaiselta työntekijältä muutosvalmiutta ja osaamisen ylläpitoa. Osaamisen kehittämiseen panostetaan ja henkilöstöä kannustetaan osallistumaan erilaisiin koulutuksiin. Henkilöstöllä on mahdollisuus hyödyntää Eduhousen monipuolisia koulutuksia oman osaamisen kehittämiseen. Koko henkilöstön ict-valmiuksien lisäämiseksi käynnissä on ollut ict-koulutuspassikampanja.

Henkilöstöä pyritään motivoimaan myös palkitsemisjärjestelmän avulla. Henkilöstön palkitsemista pika- ja ryhmäpalkkioin on hyödynnetty kaikissa palvelukeskuksissa.



Palvelukeskukset ovat hyödyntäneet henkilöstön monipuolista osaamista ja osaamisen kehittämiseen on panostettu kaikissa yksiköissä. Kaupunki on myös mukana seudullisessa koulutusyhteistyössä mm. opetuksen seudullisen koulutusyhteistyön kautta. Osaamisen johtaminen ja osaamisen ennakointi näkyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa.

Hyvinvoivat työyhteisöt tavoitteella pyritään kannustavan, luottamuksellisen, myönteisen ja yhteisöllisen toimintakulttuurin luomiseen. Työterveysyhteistyötä on kehitetty ja syvennetty yhdessä Pihlajalinnan kanssa. Vuoden 2024 aikana työterveyshuoltopalvelut kilpailutettiin ja yhteistyö Pihlajalinnan kanssa jatkuu myös lähivuodet. Työhyvinvointia seurataan ja kehitetään työhyvinvointikyselyiden avulla. Kaksi kertaa vuodessa toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä pyritään saamaan ajankohtainen kuva työhyvinvoinnin tilasta ja kehityksestä. Kyselyiden painotukset johdetaan henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelmasta ja painopisteet vaihtelevat kyselyittäin. Kyselyn tulokset puretaan työyksiköissä keskustellen.

Työelämän laatua, työhyvinvointia ja turvallisuutta edistäviin toimenpiteisiin kuuluu myös työsuojelutyö, riskinarviointien vuosittainen päivittäminen, Granite-järjestelmän hyödyntäminen työpaikkojen turvallisuustyössä sekä aluehallintoviraston tekemät työsuojelutarkastukset.

Henkilöstön hyvinvointia on tuettu kannustamalla omaehtoiseen liikkumiseen. Käytössä on Epassi-Flex-hyvinvointietuus, jonka arvo oli vuonna 2024 100 € sekä työsuhdepyöräetus. Henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi käynnissä on ollut vuodesta 2020 alkaen Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala -hanke, jonka puitteissa vuoden aikana on toteutettu mm. Mielen huoli -palvelua (matalan kynnyksen keskusteluapu) ja yksilöllistä univalmennusta. Lisäksi hankkeessa on järjestetty koko henkilöstölle suunnattuja hyvinvointiin liittyviä luentoja sekä liikuntakampanjoita. Hankkeesta tarkemmin kohdassa 6.3.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa työnantajatoimintaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuoden 2023 aikana. Mielen hyvinvoinnin eteen on myös tehty paljon työtä. Kaupungille työnantajana myönnettiin ensimmäisen kerran vuoden 2022 alussa Hyvän mielen työpaikka -merkki mielenterveyden eteen tehdystä kehittämistyöstä ja toimintamallien kehittämisestä. Merkille saatiin jatkoa jo kolmannen kerran vuonna 2024.

Aktiivinen kehittäminen ja kilpailukyky tavoitteen ytimessä ovat vaikuttavat, kustannustehokkaat ja kilpailukykyiset palvelut. Tämä tarkoittaa rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja ja kehittää aktiivisesti omaa toimintaa. Henkilöstöä eri palvelukeskuksissa on rohkaistu tekemään uusia kokeiluja ja kehittämään uusia tapoja toimia. Sähköisiä toimintatapoja on lisätty aktiivisesti. Kangasalla on tehty laaja-alaista kehittämistyötä viime vuosina ja useita kehittämistekoja on palkittu vuosina 2021–2024 Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien ja pääsopijajärjestöjen yhteisessä Kuntatyö-gaalassa.

6.2. Aktiivisen tuen malli ja työssä jaksamisen tukeminen

Työterveyshuollon, palvelukeskusten ja työpaikkojen välisen yhteistyön kehittäminen on jatkuvaa. Työnantajan ja työterveyshuollon yhteisenä tavoitteena on henkilöstön jaksamisen tukeminen ja sairauspoissaolojen määrän vähentäminen. Kaupungissa on käytössä aktiivisen tuen malli, jota noudatetaan työkyvyn heikkenemistilanteissa.

Aktiivisen tuen malli sisältää varhaisen tuen, tehostetun tuen sekä paluun tuen ohjeistuksen.

Aktiivisen tuen mallin mukaan esihenkilö keskustee työntekijän kanssa varhaisen tuen periaattein silloin, kun esihenkilön huoli työntekijästä herää tai kun sairauspoissaolopäiviä on kertynyt vuoden aikana yli 20. Esihenkilö saa herätteen keskustelun käymiseen työkyvyn tuen sovelluksesta.

Sairauspoissaolojen vähentämiseen ja työkyvyn tukemiseen liittyen kaupungissa on ollut vuodesta 2018 alkaen käytössä mukautetun työn toimintamalli. Mukautetun työn toimintamallin lähtökohtana on se, että työkyvyn heikkenemisen ei tarvitse aina johtaa sairauspoissaoloon. Toisin sanoen sairauspoissaolon sijaan henkilö tulee töihin tekemään muuta omaan työkykyynsä sopivaa työtehtävää, joka voi olla oma työtehtävä mukautettuna tai muu tarjolla oleva työtehtävä.

Mukautettu työ on työntekijälle vapaaehtoista, mutta esihenkilön velvollisuus on ottaa mukautetun työn mahdollisuus puheeksi aina työntekijän ilmoittaessa sairauspoissaolotarpeestaan. Keskustelun tarkoituksena on, että esihenkilö ja työntekijä arvioivat yhdessä mahdollisuutta mukautettuun työhön sairauspoissaolon sijaan. Mukautetun työn tekemisestä on etua työntekijälle itselle, työnantajalle sekä koko työyhteisölle. Mukautettua työtä voi tehdä myös osapäiväisesti.

Osapäiväisessä mukautetussa työssä henkilö on puoli päivää mukautetussa työssä ja puoli päivää sairauspoissaololla. Osapäiväinen mukautettu työ voi kestää enintään kaksi viikkoa (10 työpäivää). Mukautetun työn päivien määrä nousi huomattavasti vuoteen 2023 verrattuna. Mukautetun työn päiviä pidettiin vuoden 2024 aikana 902 (v. 2023 637 kalenteripäivää) ja osapäivän mukautetun työn päiviä pidettiin 790 (v. 2023 531). Tämä vastaa noin 3,5 henkilötyövuotta.

Työterveydessä pidetään yksittäisiä työntekijöitä koskevia työterveysneuvotteluita, joiden tavoitteena on henkilön tilanteen kartoittaminen, työkyvyn tukeminen ja ratkaisuvaihtoehtojen löytäminen. Neuvotteluihin osallistuu työntekijän lisäksi tämän esihenkilö sekä tarvittaessa myös muita tahoja. Työterveysneuvotteluja pidettiin yhteensä 74 kappaletta.

Eri yhteyksissä on korostettu sairauspoissaolojen seurannan ja tiedolla johtamisen merkitystä. Esihenkilöitä on myös koulutettu puheeksi ottamiseen ja

mielenterveysasioiden kohtaamiseen. Työhyvinvoinnin kehittämiseen panostetaan myös toteutettavalla työsuojelun riskinarviointityöllä.

6.3. Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala -työhyvinvointihanke

Vuonna 2020 aloitettiin työhyvinvointihanke Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala. Hankkeen tavoitteena on työhyvinvoinnin ja jaksamisen edistäminen sekä omaehtoiseen hyvinvoinnista huolehtimiseen kannustaminen.

Työhyvinvointihankkeessa on mukana myös työterveyshuolto, jonka kanssa toteutetaan erilaista yksilö- ja ryhmätukea (työfysioterapeutit, psykologit) sekä yleisiä kaikille suunnattuja tietoiskuja.

Hankkeen myötä työterveyshuollossa on ollut käynnissä lyhytpsykoterapia -hanke. Lyhytpsykoterapialla pyritään vastaamaan lisääntyneisiin mielenterveyssyistä johtuviin poissaoloihin. Lyhytterapia sisältää 5 käyntikertaa ja se sopii tilanteisiin, jossa henkilöllä on masennus- ja uupumusoireita, kuormittavia tai kriisiytyneitä elämäntilanteita. Lyhytterapiasta on saatu hyviä tuloksia mielenterveyspoissaolojen vähentämisessä ja työssä jatkamisen tukemisessa. Saadut kokemukset ovat olleet niin hyviä, että lyhytterapia on edelleen osa työkyvyn tukemisen palveluita.

Mielenterveyden tukemiseksi käytössä on myös Pihlajalinnan Mielen huoli -chat palvelu. Mielen huoli -palvelu tarjoaa laadukasta matalan kynnyksen keskusteluapua esimerkiksi jaksamisen ongelmiin niin työ- kuin yksityiselämän huolissa.

Vuoden 2024 aikana hankkeen puitteissa on toteutettu mm. univalmennusta, liikuntaneuvontaa sekä liikuntakampanja. Vuonna 2023 työterveyshuolto-sopimukseen lisättiin mahdollisuus päästä työterveyslääkärin läheteellä työkykyperusteisesti ravitsemusterapeutille, alaraajafysioterapeutille tai toimintaterapeutille. Em. käynnit rahoitetaan hyvinvointihankkeen rahoista. Lisäksi on toteutettu terveys- ja hyvinvointiaiheisia tietoiskuja. Tietoiskut tallennettiin, joten ne ovat myös jälkikäteen koko henkilöstön katsottavissa.

Ateria- ja siivouspalvelussa toteutettiin vuosina 2023–2024 Voimaa yhteistyöstä -esihenkilöt ja palveluohjaajat kentän voimavarana-valmennuskokonaisuus. Koulujen toimistosiihteereille sekä koulunkäynninohjaajille toteutettiin jaksamisen tukemiseksi omat suunnatut sparriryhmät. Hankkeesta rahoitettiin myös esihenkilötyönohjausta. Lisäksi tule-ongelmien ehkäisemiseksi henkilöstölle on

järjestetty oma fysioterapeutin vetämä selkärhyhmä. Myös työsuhdepyöräetä on osa hyvinvointihanketta.

Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala -työhyvinvointihanke jatkuu myös vuonna 2025.

6.4. Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta

Henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista on pyritty edistämään Epassi-hyvinvointietuudella, ilmaisilla uintikerroilla uimahalli Kuohussa (10 kertaa/vuosi), kaupungin kuntosalien (Pitkäjärven koulu sekä Sahalahden ja Kuhmalahden kuntosalit) käyttömahdollisuudella, työsuhdepolkupyöräedulla sekä Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala -hankkeen toimenpiteillä. Epassi-etuuden suuruus oli vuonna 2024 100 € (koko vuoden palveluksessa ollut). Etuuteen oli oikeutettu, kun on vähintään 3 kk:n yhdenjaksoinen palvelussuhde. Hyvinvointietuutta käytettiin vuonna 2024 yhteensä n. 112 250 eurolla. Liikunnan ja kulttuurin osuus summasta oli 86 063 € ja hyvinvoinnin 22 068 €. Lisäksi etuutta käytettiin työmatkaan n. 4 100 €:n arvosta. Etuutta käytti 1283 henkilöä, joka oli n. 83 % edun saaneista.

Työn tauottamista ja taukoliikuntaa varten työntekijöillä on käytössä tietokoneella toimiva BreakPro-taukoliikuntasovellus. Ohjelma sisältää lyhyitä taukojumppavideoita monipuolisesti koko keholle. Lisäksi se sisältää omat osiot pilatekselle, mindfulnessille, aivojen hyvinvoinnille ja ergonomialle. Ohjelmasta on käytettävissä myös mobiiliversio, jonka voi ladata omalle tai työpuhelimelle.

Henkilökunnalla on käytettävissään kaksi vapaa-ajan kiinteistöä, Roninkärki ja Kaivannon sauna, joiden vuokrauksesta ja ylläpidosta työsuojeluvaltuutetut vastaavat. Henkilökunnan on mahdollista vuokrata Roninkärjen mökkiä viikoksi kerrallaan kesäaikana sekä syysaikaan niin pitkälle kuin kelit sen sallivat. Mökkiä vuokrattiin henkilöstölle viikoilla 19–38. Vuokra-aika oli tiistaista sunnuntaihin.

Kaivannon sauna on tarkoitettu vain tilapäiseen käyttöön ilman varauksia, eikä siellä ole mahdollista yöpyä. Kaivannon saunan käyttö on ollut vähäisempää.

Kustannukset	2020	2021	2022	2023	2024
Eazybreak/ Epassi		182 268	195 790	163 830	112 250
Uinti	9 260	17 024	19 669	12886	12 433
Yhteensä	59 837	199 292	215 459	176 716	124 683

Taulukko 11 Tyhy-toiminnan kustannukset, ei sisällä Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala -hankkeeseen liittyviä kustannuksia

Hyvinvoiva ja aktiivinen Kangasala -työhyvinvointihankkeen osana on järjestetty koko henkilöstölle tarkoitettuja hyvinvointiluentoja. Vuonna 2024 järjestettiin mm. 3-osainen aivojen hyvinvointia koskeva valmennuskokonaisuus sekä hyvinvointiluento jalkojen terveydestä ja kenkävalinnoista.

Perinteistä Kesäilta Kangasalla -henkilöstöiltä ei säästösyistä järjestetty.

6.5. Työsuojelutoiminta

Kaupungin työsuojeluorganisaatio koostuu työsuojelupäälliköstä, kahdesta työsuojeluvaltuutetusta sekä kolmesta työsuojeluasiamiehestä. Kukin palvelukeskuksen johtaja vastaa työsuojelusta oman palvelukeskuksensa osalta. Vastaavasti kukin palvelualueen esihenkilö ja lähiesihenkilö vastaa työsuojelusta oman yksikkönsä osalta. Vuoden 2023 alusta alkanut työsuojelukausi kestää 31.12.2025 asti.

Työsuojelutoimikunta käsittelee sen toimialaan kuuluvat työsuojeluun liittyvät asiat. Työsuojelutoimikuntaan kuului vuonna 2024 työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja/työsuojelupäällikkö, henkilöstösuunnittelija sekä palvelukeskusten johtajat. Henkilöstön edustajina toimikuntaan kuuluivat työsuojeluvaltuutetut, ensimmäiset varavaltuutetut sekä työsuojeluasiamiehet. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin kutsutaan myös työterveyshuollon edustaja.

Työsuojelun riskinarviointi tehdään työpaikoilla säännöllisesti. Työsuojeluvaltuutetut toimivat työpaikkojen ja esihenkilöiden tukena riskinarviointia tehtäessä.

Sisäilmatyöryhmässä käsitellään työpaikkojen sisäilmaa koskevia asioita. Työryhmässä ovat mukana teknisen keskuksen, sivistyskeskuksen, työterveyshuollon, ympäristöterveydenhuollon ja työsuojelun edustajat. Kaupungilla on sisäinen ohje sisäilma-asian käsittelyprosessista.

Kaupungissa on voimassa savuton työympäristö -toimintaohjelma, jonka tarkoitus on edistää terveyttä sekä vähentää aktiivisen ja passiivisen tupakoinnin haittoja. Työnantaja tukee tupakasta irrottautumista työterveyshuollon yksilöohjauksen kautta sekä osallistumalla vieroituslääkehoidon kustannuksiin.

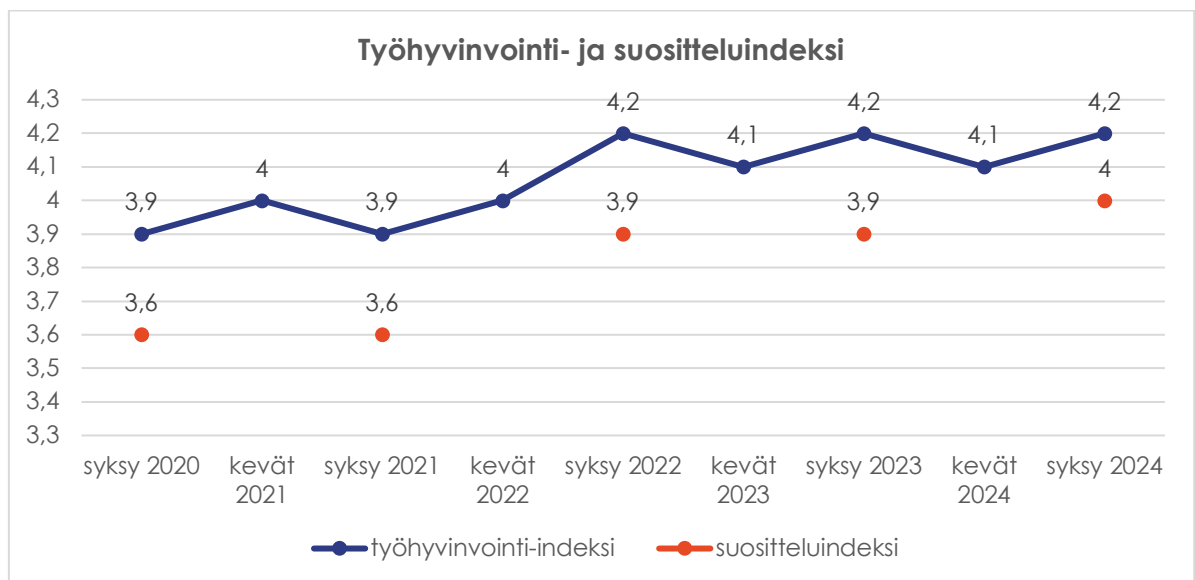
6.6. Työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointikysely toteutetaan kaksi kertaa vuodessa, keväällä ja syksyllä. Tiiviillä seurannalla pystytään reagoimaan työhyvinvoinnissa tapahtuviin muutoksiin jo

varhaisessa vaiheessa. Kysymysten määrä vaihtelee kyselyittäin. Kyselyyn on rakennettu kolmen kysymyksen osio, josta lasketaan seurattava hyvinvointi-indeksi. Lisäksi kyselyssä on mukana suositteluindeksi.

Kevään 2024 kysely oli lyhyt pulssikysely, jossa mitattiin työhyvinvointi-indeksiä sekä kysyttiin työpaikkapalaveri- ja työturvallisuuskäytännöistä sekä häirinnän kokemuksista. Syksyn kyselyssä vaihtuvana teemana oli työn sujuminen työyksiköissä. Avoimissa kysymyksissä kysyttiin mitkä asiat työyksikön toiminnassa ja yhteishengessä ansaitsevat kehuja ja mitä yksiköissä voidaan tehdä sen toimivuuden edistämiseksi. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus antaa avointa palautetta. Kyselyjen vastausprosentti nousi edellisvuosista selvästi. Kevään kyselyssä vastausprosentti oli 65,3 % ja syksyllä 67,2 %.

Koko kaupungin osalta tulokset olivat hyvät kummassakin kyselyssä. Kyselyssä mitattu hyvinvointi-indeksi oli kevään osalta 4,1 ja syksyllä 4,2 (vastausasteikko 1–5). Työhyvinvointi-indeksi koostuu kysymyksistä: työyhteisössämme vallitsee luottamuksen ilmapiiri, saan tarvittaessa apua ja tukea lähiesihenkilöltäni sekä työyksikössämme työt sujuvat hyvin ja meillä on yhdessä tekemisen meininki. Syksyn kyselyissä on mukana suositteluindeksi eli kysymys siitä, suosittelevatko vastaajat nykyistä työpaikkaansa tuttavilleen. Suositteluindeksi nousi 0,1 pistettä.



Kuva 24 Työhyvinvointi-indeksin ja suositteluindeksin kehitys vuosina 2020–2024

Kyselyiden tulokset käsiteltiin työyksiköissä ja niiden avulla pohdittiin oman työyksikön työhyvinvoinnin tilaa. Sovittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan aina seuraavan työhyvinvointikyselyn käsittelyn yhteydessä.

6.7. Yhteistyö Kevan kanssa

Keva myöntää ammatillista kuntoutusta tilanteissa, joissa työkyvyn heikkeneminen estää työskentelyä. Lain mukaan työkyvyttömyyseläkehakemuksen yhteydessä Keva tulee arvioida henkilön oikeus ammatilliseen kuntoutukseen ja antaa siitä päätös, mikäli edellytykset täyttyvät. Vaikka terveydellinen rajoite voi estää nykyisen työn tekemistä, työkykyä voi vielä olla paljon jäljellä johonkin muuhun tehtävään.

Kevan tukeman ammatillisen kuntoutuksen muotoja ovat työkokeilu ja työhönvalmennus sekä uudelleen- tai lisäkoulutus. Lisäksi Keva voi myöntää elinkeinotukea yritystoiminnan aloittamiseen. Ammatillinen kuntoutus kestää yleensä parista kuukaudesta muutamaan vuoteen. Vuonna 2024 kuntoutussuunnitelmia tehtiin vain kaksi.

Kevan asiakkuuspäällikkö osallistuu kaksi kertaa vuodessa kaupungin työkykyohjausryhmän työskentelyyn Pihlajalinnan edustajien lisäksi. Menettely on tiivistänyt työnantajan, Kevan ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä sekä yhteistä vuoropuhelua ja menettelytapojen kehittämistä.

6.8. Henkilökuntaneuvoston toiminta

Henkilöstön edustajista muodostuva henkilökuntaneuvosto tarjoaa henkilöstölle työyhteisöä yhdistävää, virkistävää sekä kehittävää vapaa-ajan toimintaa. Toiminta lisää osaltaan yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia. Tavoitteena on tarjota mahdollisuutta tutustua myös uusiin harrastuksiin.

Vuosi 2024 oli henkilökuntaneuvostossa muutosten vuosi. Henkilökuntaneuvoston puheenjohtaja vaihtui edellisen eläköityessä ja toimintaan tuli mukaan uusia jäseniä. Lisäksi Roninkärjen ja Kaivannon saunan vuokraustoiminta siirtyi henkilökuntaneuvostolta työsuojeluvaltuutetuille.

Henkilökuntaneuvosto järjesti vuoden aikana monenlaista toimintaa niin liikunnan kuin kulttuurinkin saralla. Liikunnan osalta henkilökuntaneuvosto järjesti vesijumppaa sekä keväällä että syksyllä. Kuutamohiihto ja patikointiretki peruuntuivat vähäisen osallistujamäärän vuoksi. Henkilökuntaneuvosto järjesti keväällä kasvisruokakurssin sekä hankki lippuja Kangasalan kesäteatterin Vaimoni Maurice esitykseen sekä lukiolaisten Lätkä-musikaaliin. Marraskuussa oli lisäksi ilmainen jouluihin, koko perheen konsertti Kangasalan kirkossa, jossa esiintyy Valkeakoskiopiston Soiva lauluryhmä.

Henkilökuntaneuvosto kokoontui vuoden aikana 7 kertaa.

7. HENKILÖSTÖN KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN

Yksi henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelmaan kirjatusta tavoitteista on osaava ja motivoitunut henkilöstö. Toimintaympäristön muutos ja työn murros heijastuvat osaamistarpeisiin, mikä edellyttää jokaiselta työntekijältä muutosvalmiutta ja osaamisen ylläpitoa. Osaamista johdetaan suunnitelmallisesti ja se perustuu osaamistarpeiden ennakointiin ja palvelutoiminnan tulevaisuuden tarpeisiin.

Palvelukeskukset määrittelevät vuosittain yhteiset osaamisen kehittämisen painopistealueet, jotka kirjataan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Painopistealueet ohjaavat palvelualueiden koulutussuunnittelua. Koulutuksen painopisteitä vuodelle 2024 olivat esim. johtamisen, esihenkilötyön vahvistaminen ja kilpailukyvyyn edistäminen, digitalisaatio ja sähköisten palvelujen kehittäminen, monipuolisen harrastustoiminnan mahdollistaminen sekä talousosaamisen vahvistaminen.

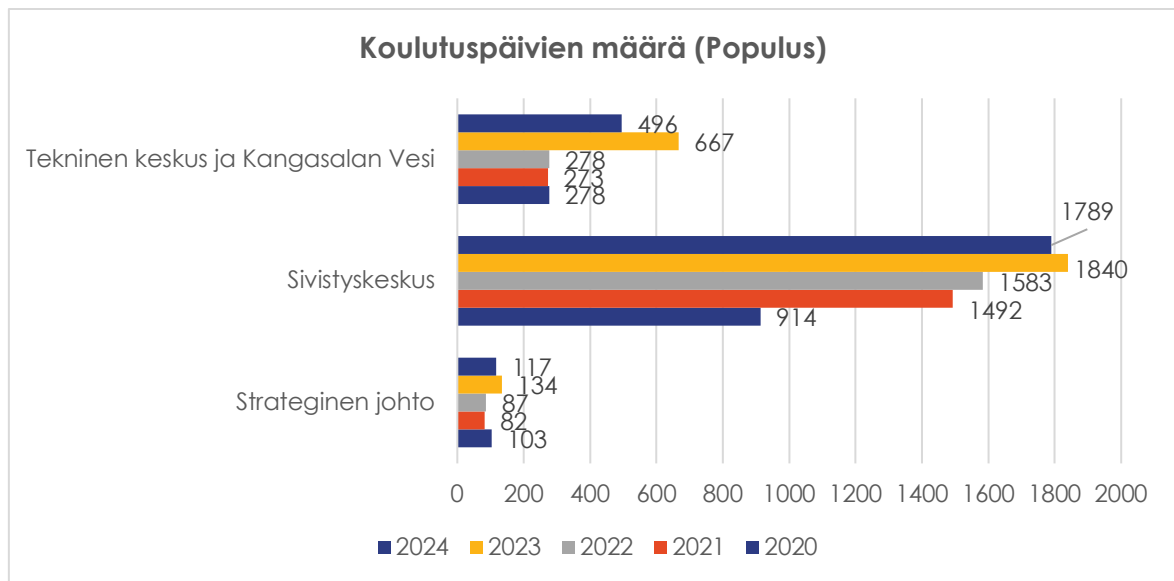
Henkilöstön kouluttautumista ohjataan myös lainsäädännöllä. Ohjaavaa lainsäädäntöä on erityisesti varhaiskasvatuksen ammattilaisia koskien.

Varhaiskasvatuksen täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee mm. ammattiryhmittäin ja tehtäväaloittain ja sen määrä riippuu työntekijän peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta, toimenkuvasta ja siinä tapahtuvista muutoksista.

Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan lähtökohtana on 3–10 täydennyskoulutuspäivää vuosittain.

Vuodesta 2014 on ollut voimassa laki koulutuksen korvaamisesta, jonka mukaan työnantajalla on oikeus korvaukseen koulutuksesta, joka perustuu henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan ja täyttää tietyt kriteerit. Koulutuskorvausta voi saada enintään 3 koulutuspäivältä/työntekijä/kalenterivuosi. Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta. Koulutuskorvaukset haetaan Työllisyysrahastolta. Vuoden 2024 osalta korvausta haettiin 1696 koulutuspäivältä. Maksettu koulutuskorvaus on n. 33 400 €.

7.1. Koulutuspäivien määrä ja kustannukset



Kuva 25 Koulutuspäivien määrä (Populus) Kuvassa ei ole mukana sosiaali- ja terveyskeskuksen koulutuspäivät vuosina 2020-2021.

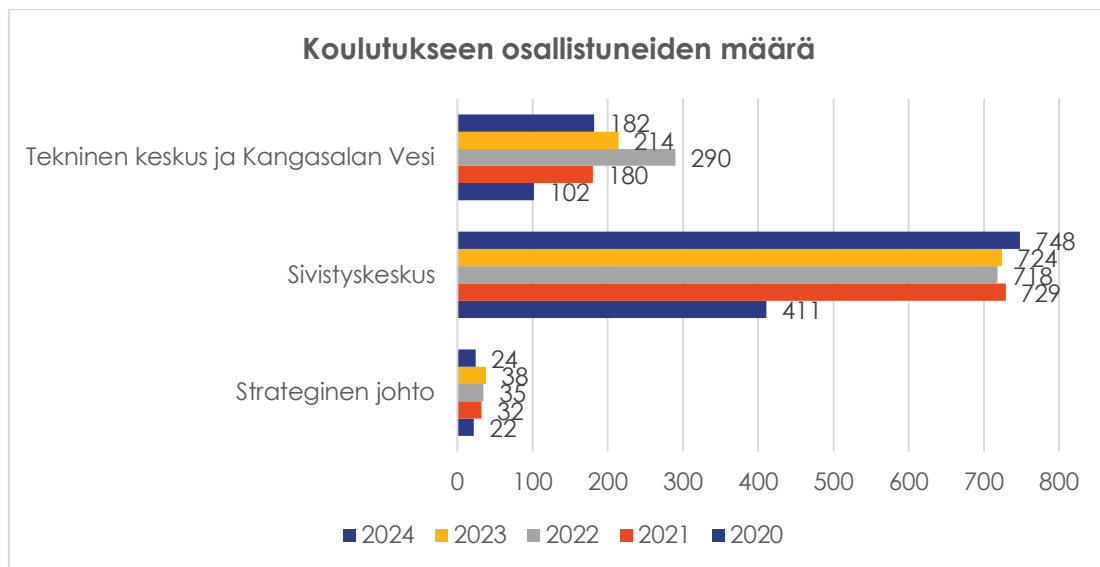
**) koulutuspäivän pituudeksi on määritetty TVR:n ohjeen mukaisesti 6 tuntia*

Koulutuspäivien määrä laski kaikissa palvelukeskuksissa. Talous- ja tuottavuusohjelma heijastui koulutusten järjestämiseen ja myös ulkopuolisia koulutuksia vähennettiin. Korona-aika muokkasi paljon koulutusten toteuttamista, kun perinteisistä läsnäoloon perustuvista koulutuksista siirryttiin etäkoulutuksiin ja erilaisten koulutustallenteiden katsomiseen. Etäkoulutukset helpottavat koulutuksiin osallistumista. Etäkoulutukset mahdollistavat koulutuksen tarjoamisen suuremmalle henkilöstömäärälle. Jonkin verran koulutustilaisuuksia jää kuitenkin yhä kirjaamatta Populusiin, sillä monet koulutukset ovat webinaareja ja myös jälkikäteen katsottavissa tallenteina. Nämä osallistumiset helposti jäävät kokonaan tallentamatta.

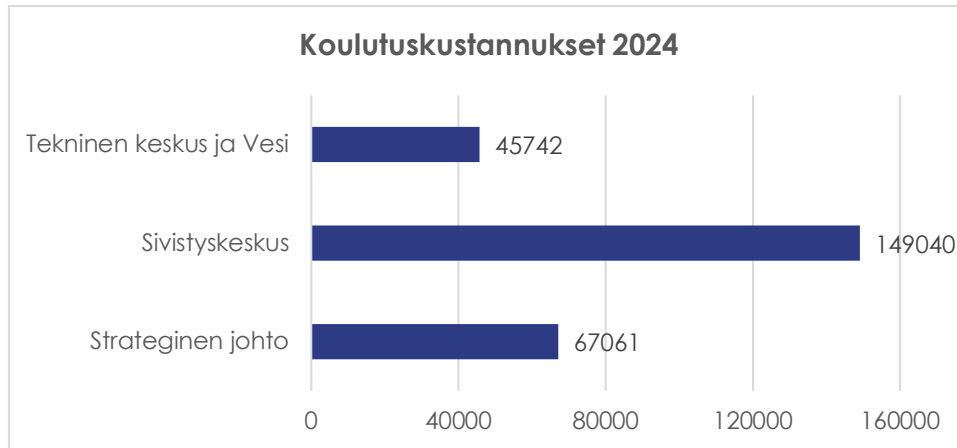
Osaamisen kehittämiseksi kaupungilla on käytössä Eduhousen verkkokoulutuslusta, jossa henkilöstö voi suorittaa mm. erilaisia ict-verkkokoulutuksia, ohjelmistojen käyttökoulutuksia, tietoturvakoulutuksia sekä osallistua hallintoasioita koskeviin koulutuswebinaareihin. Tampereen seudun tietohallinto järjestää myös maksuttomia koulutuksia digiosaamisen lisäämiseen. Yksilöiden osaamisen lisääminen lisää koko työyhteisön osaamista. Kaikkiaan n. 950 henkilöä on osallistunut vähintään tunnin mittaiseen koulutukseen vuoden 2024 aikana.

Henkilöstöpalvelut järjestää vuosittain sekä esihenkilöille sekä että koko henkilöstölle tarkoitettuja koulutuksia. Koulutuksissa hyödynnetään eri koulutuksenjärjestäjien (esim. FCG ja Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat) tarjoamaa mahdollisuutta osallistua koulutukseen myös etäyhteydellä. Koulutuksia on järjestetty vuonna 2024 mm. Populuksen käytöstä, virka- ja työehtosopimuksista ja ensiavusta. Eduhousen ja Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien kautta tarjottava sähköinen koulutustarjonta on erittäin laajaa. Lisäksi palvelukeskukset järjestävät tarpeen mukaan koulutusta omalle henkilöstölleen.

Perehdyttämisen merkitystä korostetaan eri yhteyksissä. Kaupungin yleinen uuden henkilöstön perehdyttämiskoulutus uudistettiin ja toteutettiin vuoden 2024 lopussa uudelle sähköiselle koulutuslavalle, KLaOppiin. Verkkokoulutuslavalta mahdollistaa uusille työntekijöille yleisen perehdytyksen suorittamisen heti työsuhteen alkaessa. Perehdytyskoulutuksen voi suorittaa omaan tahtiin. Tärkeintä perehdyttämisen kannalta on kuitenkin työpaikalla annettu perehdytys. Tätä on korostettu mm. työsuojelun toimintasuunnitelmien laatimisen yhteydessä sekä rekrytointiprosessia kehitettäessä.



Kuva 26 Koulutukseen osallistuneiden lukumäärä (Populus) Kuvassa ei ole mukana sosiaali- ja terveyskeskuksen osallistujat vuosina 2020-2022.



Kuva 27 Koulutukseen käytetty määräraha v. 2024.

Strategisen johdon koulutusmääräraha sisältää koko kaupungin yhteiset koulutukset.

7.2. Esihenkilötyön kehittäminen

Esihenkilöiden ja esihenkilötyön kehittäminen on tärkeä osa henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelmaa. Esihenkilötyön kehittämiseksi on lähivuosina ollut erilaisia koulutuskokonaisuuksia. Vuosina 2017–2021 toteutettiin koko kaupungin esihenkilöille tarkoitettu Uudistuva Kangasala -koulutuskokonaisuus, johon sisältyi osioita mm. oman esihenkilötyön ja johtamisen kehittämiseen, uudistuvan kunnan rooliin, kaupunkistrategiaan, talouteen sekä asiakaspalveluun liittyen. Vuonna 2022 toteutettiin ensimmäisen kerran uusille esihenkilöille tarkoitettu Uutena esihenkilönä Kangasalla -perehdytyskoulutus, jonka tavoitteena oli perehdyttää uudet esihenkilöt Kangasalan toimintatapoihin. Kokonaisuuteen sisältyi mm. seuraavia teemoja: kaupunkistrategia, työkykyjohtaminen, rekrytointi, talous, työsuojelu sekä päihdeohjelma.

Vuonna 2023 aloitettiin uuden kaupunkistrategian toteutusta tukeva "Onnistumme yhdessä" -koulutuskokonaisuus, joka kestää vuoden 2025 loppuun. Koulutukseen osallistuu kaupungin esihenkilöiden lisäksi myös konserniyhtiöiden toimitusjohtajia. Vuonna 2024 koulutuskokonaisuudessa käytiin läpi mm. seuraavia teemoja: esihenkilö talouden johtajana, esihenkilön työsuojeluvastuu, haastavat palvelussuhdeasiat, eettiset periaatteet, kehityskeskustelut, esiintymistaidot ja hyvinvointijohtaminen. Aiemmin teemoina on ollut mm. tulevaisuuden kaupungin johtaminen, tiedolla johtaminen, viestintä ja esiintymistaito. Kokonaisuuteen sisältyy myös henkilöstötilaisuuksia.

Vuosittain järjestetään 3 esihenkilöiltapäivää, joissa käydään läpi esihenkilöitä koskevia yleisiä asioita sekä henkilöstöasioiden hoitoon liittyviä ohjeita. Lisäksi vuonna 2024 järjestettiin esihenkilösparreja ja esihenkilötyönohjausta.

Johtamisen erikoisammattitutkintoon on osallistunut esihenkilöitä vuosittain. Myös lähiesimiestyön ammattitutkintoon on osallistunut Kangasalan kaupungin esihenkilöitä.

8. KEHITTÄMISHANKKEET JA YHTEISTOIMINTA

Palvelukeskukset ja palvelualueet ovat aktiivisesti kehittäneet toimintaansa. Palvelukeskukset ovat raportoineet tilinpäätöksen osana toimintakertomuksessa omista kehittämishankkeistaan.

8.1. Seudullinen Osake – osaamisen kehittämispalvelu

Osake on Tampereen seudun opetus- ja kasvatustalon henkilöstölle suunnattu osaamisen kehittämispalvelu. Osake tarjoaa helposti saavutettavia, tarvelähtöisiä, monipuolisia ja laadukkaita koulutuksia, tapahtumia ja tukea opetus- ja kasvatustalon henkilöstölle. Täydennyskoulutuksen lisäksi Osake on järjestänyt opetus- ja varhaiskasvatustalon henkilöille vertaismentorointia. Osakkeen kautta koordinoidaan myös monia seudullisia hankkeita, jotka tuovat mahdollisuuksia työn kehittämiseen ja kouluttautumiseen.

8.2. Kevan hanke: Työkykyriskin tunnusluvut

Kaupunki pääsi vuonna 2022 mukaan Kevan työkykyjohtamisen kehittämishankkeeseen, jonka tarkoituksena on kehittää työkykyriskiä kuvaavia tunnuslukuja ja selkeyttää niiden käyttöä. Hanke kesti vuoden 2023 loppuun. Hankkeeseen liittyi työkykyjohtamisen 360 analyysi kesällä 2022, jolla kartoitettiin strategisen työkykyjohtamisen tilannetta sekä esihenkilökysely. Kevan tekemän 360 analyysin perustella Kangasalan työkykyjohtaminen, työkykyprosessit sekä mittarit ja kustannukset ovat hyvällä tasolla. Keskeisinä kehittämis ehdotuksina esiin nousi työkykyjohtamista tukevien sähköisten palvelujen (työkyvyn tuen sovellus ja Granite -työturvallisuusjärjestelmä) käytön tukeminen. Hankkeen päätöstapaaminen pidettiin keväällä 2024.

8.3. Digitiekartta

Syksyllä 2022 aloitettiin digitalisaation haltuunoton edistämistä ja kaupungin elinvoimaa sekä kilpailukykyä tukevan digitiekartan laadinta kehitysjohtajan johdolla. Digitiekartta valmistui alkuvuodesta 2023. Digitiekartan hankkeet etenevät pääosin suunnitellusti. Suuri osa hankkeista valmistui vuoden 2024 aikana.

Digitalisaation edistäminen tukee kaupungin johtamista, talouden hallintaa, palvelujen kehittämistä sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Uutena kehityskohteenä digitalisaatiossa oli tekoäly työssä. Kangasalan kaupunki pilotoi Microsoftin Copilot -työkalua, yhdessä kaupunkiseudun muiden kuntien kanssa. Copilotin mahdollisuuksia arkisessa työnteossa esiteltiin myös laajasti kaupungin henkilöstökoulutustilaisuuksissa.

8.4. Tiedolla johtamisen kehittämishanke

Tiedolla johtamisen kehittämishanke keskittyy eri palveluyksiköiden välisen dialogin kehittämiseen talouden ja toimintojen näkökulmasta. Onnistunut dialogi on tärkeä osa tietojohdantamista. Hanketta vetää Tampereen yliopisto yhdessä Itä-Suomen yliopiston kanssa. Hanke päättyy vuoden 2025 aikana. Vuoden 2024 aikana työstiittiin kolmessa työpajassa tiedolla johtamista ja dialogissa ilmeneviä haasteita sekä haettiin ratkaisuja löydettyihin ongelmakohtiin.

8.5. Vaikuttavuustyökalujen kehittäminen

Vaikuttavuuden mittaamisessa keskityttiin verolaskurin kehittämiseen. Verolaskurilla voidaan arvioida karkealla tasolla kaavoituksen kannattavuutta ja investointien tulovaikutuksia (kunnallisvero ja kiinteistövero). Jatkossa laskuria hyödynnetään uusia kaavahankkeita valmisteltaessa. Uuden kaava-alueen tulot ja menot avataan kaavaselosteessa. Uudella toimintatavalla varmistetaan se, että kaavasta päätettäessä on oikea tilannekuva uuden kaava-alueen tuloista ja menoista.

8.6. Kuukausiraportin rakentaminen

Kaupungin kokonaistilannekuvan (väestö, syntyvyys, muuttoliike jne) seurantaan kehitettiin kuukausittainen raportti. Raportti on vapaasti ladattavissa ja käytettävissä. Raportin avulla voidaan seurata ja esittää kaupungin tilannetta eri tietonäkökulmista. Työ on myös automatisoitu ja käännettävissä muiden kuntien hyödynnettäväksi. Raportti on koko henkilöstön hyödynnettävissä Klanetissa.

8.7. Kaupunkiseudun tietoyhteistyöverkoston aloitus

Kangasala valmisteli yhdessä Tampereen ja Tampereen kaupunkiseudun kanssa uuden tietoyhteistyöverkoston, jossa eri alojen asiantuntijat tuovat omaa osaamistaan verkoston käyttöön. Ensimmäisenä toimintavuotena kohteina olivat väestöennusteisiin liittyvät asiat ja hyvinvointitiedon hyödyntäminen. Kangasalan kaupungin asiantuntijat osallistuivat työskentelyyn aktiivisesti.

8.8. Yhteistoiminta

8.8.1. Yt-ryhmä

Yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua kaupungin toiminnan kehittämiseen ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) määrittelee virallisessa yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat.

Yt-toimielimenä on vuoden 2016 alusta lähtien ollut keskitetty yt-ryhmä sekä pääluottamusmiespalaverit. Työsuojelun yhteistyöelimenä toimii työsuojelutoimikunta. Lisäksi käytössä on ns. palvelukeskuksen johtajan aamukahvitilaisuudet, joissa keskustellaan pääluottamusmiesten kanssa vapaamuotoisesti palvelukeskusta koskevista asioista. Lisäksi pidetään säännöllisiä pääluottamusmiespalavereja ja yksittäisiä asioita koskevia erillisiä yhteistoimintakokouksia ja -palavereita. Välitön yhteistoiminta toteutuu työpaikkapalavereissa.

Henkilöstön valitsema edustaja on hallintosäännön mukaan myös johtoryhmän jäsen. Käytännössä henkilöstön edustajina ovat toimineet pääluottamusmiehet vuorotellen. Pääluottamusmiehet valitsevat edustajan vuosittain.

Myös palkkausjärjestelmiä on kehitetty tiiviissä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

8.8.2. Luottamusmiestoiminta

Pääluottamusmiehiä oli 5 ja luottamusmiehiä 5. Jukon pääluottamusmies toimii päätoimisena pääluottamusmiehenä, muut osa-aikaisena. Pääluottamusmiehet osallistuivat aktiivisesti yhteistoimintaan ja heidän kanssaan on käyty yksittäisiä

asiakokonaisuuksia liittyviä neuvotteluita. Lisäksi he ovat olleet mukana palkkausjärjestelmiä koskevassa kehittämis- ja vaativuuden arviointityössä. Pääluottamusmiespalavereita pidetään säännöllisesti. Henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmiehet käyvät vuosittain vapaamuotoiset ns. pääluottamusmieskeskustelut, joiden tavoitteena on lisätä luottamusta, työhyvinvointia ja vapaamuotoista vuoropuhelua ajankohtaisista asioista.

8.8.3. Työpaikkatason yhteistoiminta

Välitön yhteistoiminta toteutuu työpaikkatasolla työyksiköissä jokapäiväisessä työssä esihenkilön ja yksittäisen työntekijän välillä esim. kehityskeskusteluissa tai työyhteisön asioiden käsittelynä esimerkiksi työyksiköiden työpaikkakokouksissa. Työpaikkatason tärkein yhteistyömuoto on esihenkilön ja henkilöstön välitön vuorovaikutus. Yhteistoiminnan tehtävänä on työyksikön toiminnan kehittäminen yhteistyönä.

9. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET SEKÄ PALKITSEMINEN

9.1. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset vuonna 2024 olivat 62,2 miljoonaa euroa. Kustannukset ovat pysyneet samalla tasolla vuoteen 2023 verrattuna. Nousua on vain n. 75 000 € huolimatta kesän sopimuskorotuksista. Kesäkuun alussa tuli voimaan yleiskorotus (2,27 %) sekä paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä (0,73 +1,0 %). Myös henkilökohtainen lisä korotettiin. Virka- ja työehtosopimukseen perustuvia korotuksia on ollut vuodesta 2017 lähtien 14. Korotusprosentit on yhteensä ollut 17,07 % (+ sotut), millä on ollut merkittävä vaikutus henkilöstökustannusten nousuun.



Kuva 28 Henkilöstökustannukset v. 2017–2024

Kokonaissummaan sisältyvät myös luottamushenkilöiden kokous- tms. palkkiot sekä henkilöstösivukulut.

Henkilöstösivukuluja maksettiin vuonna 2024 seuraavasti:

- eläkevakuutusmaksut n. 9,7 milj. €
- muut henkilöstösivukulut n. 1,5 milj. €.
- sairausvakuutus- ja tapaturmakorvausten tuottama tulo oli n. 715 000 €.

9.2. Palkat vuonna 2024

Vuonna 2024 maksetut ennakonpidätyksen alaiset palkat (ilman henkilöstösivukuluja) olivat yhteensä 52,02 milj. euroa (v. 2023 50,89 milj. euroa).

Sopimus	Palkkasumma yhteensä, € 2021	Palkkasumma yhteensä, € 2022	Palkkasumma yhteensä, € 2023	Palkkasumma yhteensä, € 2024
KVTES ja TS	43 594 526 *)	24 123 140	24 562 265	25 338 548
OVTES	18 141 170 *)	22 032 462	23 850 259	24 711 474
TTES	1 751 974	1 683 357	1 636 396	1 598 666
LS	5 119 546	5 439 219	108 167	0
Sote-tes	7 906 027	28 409 041	729 071	367 814
1.9.21				

Taulukko 12 Palkkasummat sopimusaloittain

*) 1.9.2021 muutoksia sopimusalueisiin, uusi Sote-tes, ja pätevien varhaiskasvatuksen opettajien siirtyminen KVTESistä OVTESiin

Luvuissa näkyy OVTES alueella 1.5. maksettu yleiskorotus sekä kaikilla sopimusalueilla 1.6.2024 alkaen maksettu yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä. KVTES ja TS sekä OVTESin aloilla palkkasummat nousivat n. 0,03 %. TTES-alalla palkkasumman vähentyminen johtuu siitä, että uusia työntekijöitä ei enää palkata TTESin järjestelmään, vaan teknisten sopimuksen sopimusaluealle. Sote-tes palkkoissa näkyy sote-uudistuksessa kuntaan jääneiden sosiaalialan ohjaustehtävien kuten esim. kouluvalmentajien palkat. Taulukossa mainittuihin palkkasummiin eivät sisälly luottamustoimipalkkiot.

9.3. Palkkausjärjestelmät ja niiden kehittäminen

Yksi henkilöstö ja työhyvinvointiohjelman mukaisista strategisista tavoitteista on olla vetovoimainen työnantaja. Osa vetovoimasta syntyy siitä, että pidämme huolen kilpailukykyisestä palkkausjärjestelmästä ja palvelussuhteen ehdoista. Tavoitteena on kannustava ja oikeudenmukainen palkitsemisjärjestelmä, joka tukee kaupunkistrategian toteutumista ja johtamista ja jossa omalla työsuorituksella voi vaikuttaa palkkaukseen.

Sopimusalojen palkkausjärjestelmiä on kehitetty kaikissa viime vuosien palkkaratkaisuissa. Kunta-alalle neuvoteltiin vuonna 2022 uusi virka- ja työehtosopimus, jossa sovittiin sopimuskauden 2022-2025 jokaiselle vuodelle yleiskorotus sekä järjestelyerä. Vuonna 2024 yleiskorotus (2,27 %, OVTESin osalta yleiskorotus jaettiin 2 erässä) ja paikallinen järjestelyerä (0,73 %) ja kehittämisohjelmaerä (1,0 %) tulivat maksettavaksi 1.6.2024 lukien. Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa on painotettu niitä aloja, joille on erityisen haastavaa saada henkilöstöä ja jossa palkkakilpailukyky on tärkeä.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän kehittämistyön tavoitteena on ollut palkkausjärjestelmän kannustavuuden kehittäminen ja mahdollisuus hyvien työsuoritusten huomioimiseen myös palkkauksellisesti.

OVTESin tva-järjestelmään tehtiin uudistettu kriteeristö, jonka on tarkoitus olla voimassa toistaiseksi. TS-sopimusalueella toimii TS-kehittämisryhmä, jonka tarkoituksena on kehittää palkkausjärjestelmää TS:n palkkausperiaatteiden mukaisesti. TS-kehittämisryhmässä on myös tehty yksittäisten tehtävien tehtäväkuvien ja vaativuuden arviointien päivitystä. TTES-alueelta avoimeksi tulleita tehtäviä on siirretty teknisten sopimuksen piiriin.

Vuonna 2024 palkkausjärjestelmän kehittämistyötä tehtiin KVTES-alueella ja siinä ennakoitiin jo tulevaa tasopalkkauudistusta. Kunta-alan KVTES-palkkausjärjestelmä uudistuu vuoden 2025 aikana, kun käyttöön otetaan yhtenäinen tasopalkkajärjestelmä, jossa palkkauksen perusteet ovat valtakunnallisesti samat. Muutos koskee KVTES-sopimusta sekä päiväkodeissa työskenteleviä varhaiskasvatuksen opettajia (OVTES-G-liite). Tasopalkkamallissa kunkin tehtävän palkat jaetaan kolmelle tasolle vaaditun osaamisen ja vastuun mukaan. Lisäksi voidaan maksaa tasolisää, joka perustuu lisätehtävään tai -vastuuseen. Uusi palkkausjärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025, mutta työnantajille on annettu siirtymäaikaa 30.9.2025 asti. Uudistuksiin kohdistettu raha tulee kunta- ja hyvinvointialan vuonna 2022 hyväksytystä palkkauksen kehittämishjelmasta.

Vuoden 2024 lopussa käynnistettiin suunnittelu tasopalkkamallin käyttöönottamiseksi. Osallistuimme syksyllä 2024 myös OVTESin varhaiskasvatusliitteen palkkausjärjestelmän valtakunnalliseen simulointikokeiluun ja esittelimme kokeilun tuloksia valtakunnallisessa tilaisuudessa. Tämä antaa hyvää pohjaa paikallisen tasopalkkajärjestelmän kehittämistyölle vuonna 2025.

9.4. Palkitsemisjärjestelmä

Kaupungin palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on tukea erinomaista työtä, resurssiviisaita, tehokkaita, asiakaslähtöisiä, innovatiivisia ja omaleimaisia ratkaisuja sekä työhyvinvointia. Palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on kannustaa henkilöstöä toiminnan kehittämiseen, vaikuttavaan palveluun ja hyvään asiakaskokemukseen.

Palkitsemisen kokonaisuus on laaja käsittäen muutakin kuin rahapalkkion. Myös aineeton palkitseminen, kuten kiitos hyvästä työstä, palautteen antaminen ja työhyvinvointi ovat tärkeä osa palkitsemisjärjestelmää. Palautteen antaminen ja kiitos eivät liity vain esihenkilösuhteeseen vaan myös työyhteisön sisäinen myönteinen palaute lisää tekemisen meininkiä ja työhyvinvointia. Työntekijät voivat myös vinkata esihenkilölle erinomaisesta työstä.

Palkitsemisjärjestelmän mukaisia palkitsemisen tapoja ovat pikapalkkiot, kannustuspalkkiot, työyhteisöpalkkiot sekä yhteisölliset tunnustukset. Pikapalkkioilla halutaan huomioida arjessa tehdyt erinomaiset teot, kun kannustuspalkkioiden tavoitteena on puolestaan huomioida erinomainen laajempi työsuoritus.

Pikapalkkioita myönnettiin vuonna 2024 yhteensä 270 kpl. Kannustuspalkkiota voidaan esittää yhdelle tai useammalle työntekijälle/viranhaltijalle.

Työyhteisöpalkkiolla puolestaan halutaan palkita työyhteisöjä vuoden aikana toteutuneesta erinomaisesta toiminnasta ja kannustaa työyhteisöjä yhteistyöhön ja rohkeaan kehittämiseen yhdessä. Työyhteisöpalkkiolla palkittiin vuonna 2024 maankäytön palvelualue, Kangasalan Vesi -liikelaitos, varhaiskasvatustyksiköiden johtajat, apulaisjohtajat ja varhaiskasvatus- ja esiopetuspalvelujen hallinto sekä kulttuuripalvelut. Yhteisölliset tunnustukset kattavat Vinkkaa hyvä työ -palkinnot, vuoden Tyhyttäjän/tyhy-teon valitsemisen sekä kunnia- ja ansiomerkkien myöntämisen.

9.5. Yhteisölliset tunnustukset ja muu muistaminen

Tyhyttäjä

Työsuojeluvaltuutetut ja pääluottamusmiehet valitsevat henkilöstön keskuudesta vuosittain vuoden Tyhyttäjän, joka on työhyvinvoinnin tsemppari, joka jaksaa kannustaa ja luoda työyhteisöönsä yhteishenkeä. Vuoden tyhyttäjä palkinnon myötä työsuojeluvaltuutetut ja pääluottamusmiehet haluavat kannustaa ja kiittää työntekijöitä, jotka jaksavat tehdä varsinaisen työtehtävän lisäksi arvokasta työtä työhyvinvoinnin eteen. Tyhyttäjä-palkinnon vuonna 2024 sai kiinteistönhoitaja Seppo Susi.

Vinkkaa hyvä työ

Vinkkaa hyvä työ ja tekemisen meininki -kampanjalla halutaan nostaa esiin työyhteisöjä, joissa tehdään ennakkoluulotonta työtapojen ja prosessien kehittämistä ja jossa työyhteisöön on mukava tulla aamulla töihin ja jossa jaksetaan kiireestä ja paineista huolimatta tukea toisia ja iloita yhteisistä onnistumisista. Hyvän työn työyksikköinä palkittiin Pitkäljärven koulu, opetuksen digituutorit, Harjunsalon päiväkotit, konserni- ja tukipalvelut, infran rakentaminen ja suunnittelu sekä ulkoalueiden puisto-osasto.

Merkipäivämuistaminen

Kangasalan kaupunki huomioi henkilöstön 50- ja 60-vuotissyntymäpäivän sekä palvelussuhteen päättymisen.

Kunnia- ja ansiomerkit

Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan ritarikunnan kunniamerkkejä voidaan hakea pitkäaikaisille ja ansioituneille viranhaltijoille tai työntekijöille. Vuonna 2024 kunniamerkkejä ei myönnetty. Kangasala-ansiomerkki voidaan myöntää työntekijälle tai viranhaltijalle, joka on edistänyt merkittäväällä tavalla Kangasalan kunnan/kaupungin kehittymistä tai toiminnan kehittämistä tai toiminut merkittäväällä tavalla Kangasalan kehittämiseksi ja tuonut positiivisesti esille kaupungin toimintaa paikallisesti, seudullisesti, valtakunnallisesti tai kansainvälisesti ja siten edistänyt Kangasalan positiivista imagoa ja kuntamarkkinointia. Vuonna 2024 Kangasala-ansiomerkkejä ei myönnetty työntekijöille tai viranhaltijoille. Myöskään Pro Kangasala –mitaleita ei jaettu.