

Henkilöstökertomus 2024

Siilinjärven kunta

Johtoryhmä 24.3.2025

Yhteistyötoimikunta 28.3.2025

Kunnanhallitus 31.3.2025

Tarkastuslautakunta 7.4.2025

Kunnanvaltuusto 26.5.2025

3.3.2025



Sisällys

1 Yhteisöllisyys ja hyvinvointi Siilinjärven kunnan henkilöstössä vuonna 2024	3
2 Henkilöstöresurssit	4
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.2 Henkilöstön ikärakenne	6
2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma	7
2.4 Yleisimmät ammattinimikkeet	8
2.5 Työ- ja virkavapaat	8
3 Vaihtuvuus ja rekrytointi	10
4 Henkilöstön eläköityminen	12
5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	12
6 Työhyvinvointi	13
6.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus	14
6.2 Hyvä me – onnistumisia vuoden varrelta!	15
6.3 Työterveyshuolto	17
6.4 Työkyvyn tukeen avuksi Aino-työkykyjohtamisjärjestelmä	20
6.4.1 Sairauspoissaolot	22
6.5 Työsuojaus ja työtapaturmat	22
7 Henkilöstökustannukset	26
7.1 Työkyvyttömyyskustannukset	26
8 Johtopäätökset	30

1 Yhteisöllisyys ja hyvinvointi Siilinjärven kunnan henkilöstössä vuonna 2024

Vuosi 2024 on ollut Siilinjärven kunnalle ja sen henkilöstölle merkittävä ja muutosten täyteinen. Olemme yhdessä kokeneet haasteita ja onnistumisia, jotka ovat vahvistaneet yhteisöllisyyttämme ja kehittäneet toimintaamme.

Vuoden aikana toteutimme onnistuneesti HR-järjestelmien vaihdon, joka on tuonut mukanaan positiivisia muutoksia henkilöstön työn sujumiseen. Uudet järjestelmät ovat tehostaneet prosessejamme ja parantaneet tiedonkulkua, mikä on helpottanut arjen työtä ja lisännyt työn mielekkyyttä. Olemme ottaneet reippain askelin matkaa kohti tekoälyaikaa, ja henkilöstömme on säilyttänyt joustavan ja hyvinvoivan mielen.

Kuten kaikkialla Suomessa, myös Siilinjärvellä suurin sairauspoissaolon syy on ollut mielenterveyden haasteet. Olemme kuitenkin onnistuneet vähentämään sairauspoissaoloja asetettuun tavoitteeseen 15,1 pv/työntekijä (2018) päivän per työntekijä. Tämä on merkittävä saavutus, joka kertoo panostuksestamme henkilöstön hyvinvointiin. Myös työ- ja työmatkatapaturmat vähenivät merkittävästi, mikä osoittaa, että turvallisuuskulttuurimme on vahvistunut.

Taloudenhoito on ollut kunnassamme tehokasta ja tarkkaa. Vaikka yhteistoimintaneuvottelut vaikuttivat yleiseen mielialaan, olemme pystyneet yhdessä löytämään ratkaisuja, jotka tukevat sekä kunnan taloutta että henkilöstön hyvinvointia.

Vuoden aikana saavutimme myös merkittäviä onnistumisia eri toimialoilla. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa otettiin käyttöön uusia toimintamalleja, jotka paransivat palveluiden laatua ja asiakastyytyväisyyttä. Lisäksi koulutussektorilla toteutettiin useita kehittämishankkeita, jotka edistivät oppilaiden hyvinvointia ja oppimistuloksia.

Yksi hyvinvointia lisäävä asia myös työelämässä on se, miten voi olla muille avuksi. Yhteiseen hiileen puhaltaminen oman edun tavoittelemisen sijaan on edistysaskel työelämässä. Haluan kiittää jokaista työntekijäämme sitoutumisesta ja panoksesta kuluneen vuoden aikana. Suurkiitokset jokaiselle - olette ottaneet minut sydämellisesti vastaan.

Vuosi 2025 tuo tullessaan uudet seikkailut ja haasteet. Parhaillaan valmistaudumme tasopalkkauudistukseen. Uudistus tuo palkkaukseen yhdenmukaisuutta, ennustettavuutta ja mahdollistaa entistä paremmin sen, että palkkaus kehittyy uran aikana.

Yhdessä olemme vahvempia ja valmiita kohtaamaan tulevaisuuden haasteet.

Saija Rahkonen, henkilöstöjohtaja
Siilinjärvellä 3.3.2025

2 Henkilöstöresurssit

Siilinjärven kunnan henkilöstöresursseja tarkastellaan henkilöstön määrän ja rakenteen, työ- ja virkavapaiden määrän, yleisimpien ammattinimikkeiden sekä henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauman avulla. Lisäksi henkilöstön ja rekrytointien määrä sekä ikäjakauma on esitetty palvelualueittain.



Kuva 1. Siilinjärveläislähtöisen jääkiekkoilijan, Eetu Luostarisen, Stanley Cup -juhlissa elokuussa 2024. Kuvassa ylhäällä vasemmalta oikealle Tuula Pärnänen, Jukka Kellokumpu, Timo Hyötyläinen ja Petra Ryymin. Alarivissä vasemmalla Milla Kahelin ja oikealla Hanna Kauhanen.

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

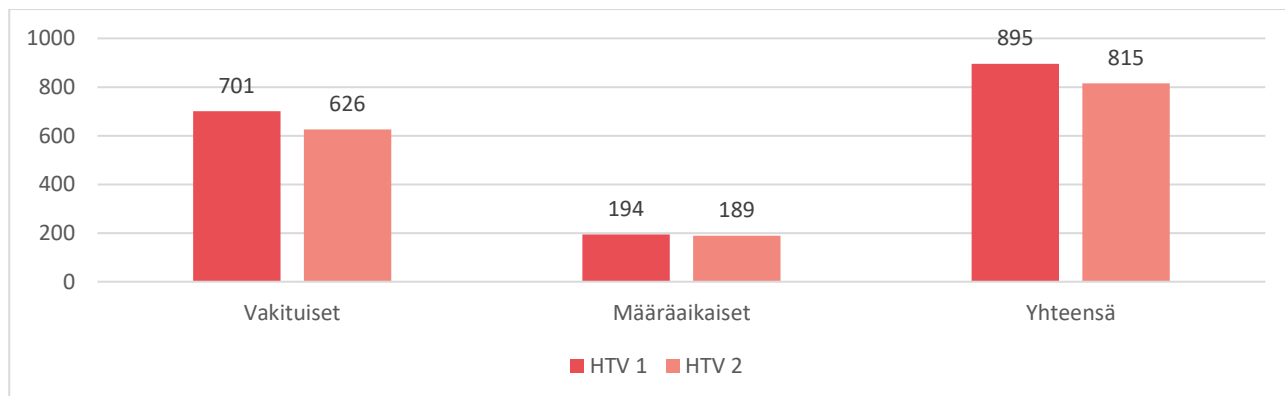
Siilinjärven kunnalla työskenteli 31.12.2024 yhteensä 830 työntekijää. Taulukossa 1 henkilöstön määrä kuvaa voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Vakituisten henkilöstön lukumäärään sisältyvät myös kaikki ne, joilla oli 31.12.2024 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, mutta jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 17 % (vuonna 2023, 20 %). Työllistettyjä henkilöitä oli vuoden lopussa viisi ja koko vuonna yhteensä 10.

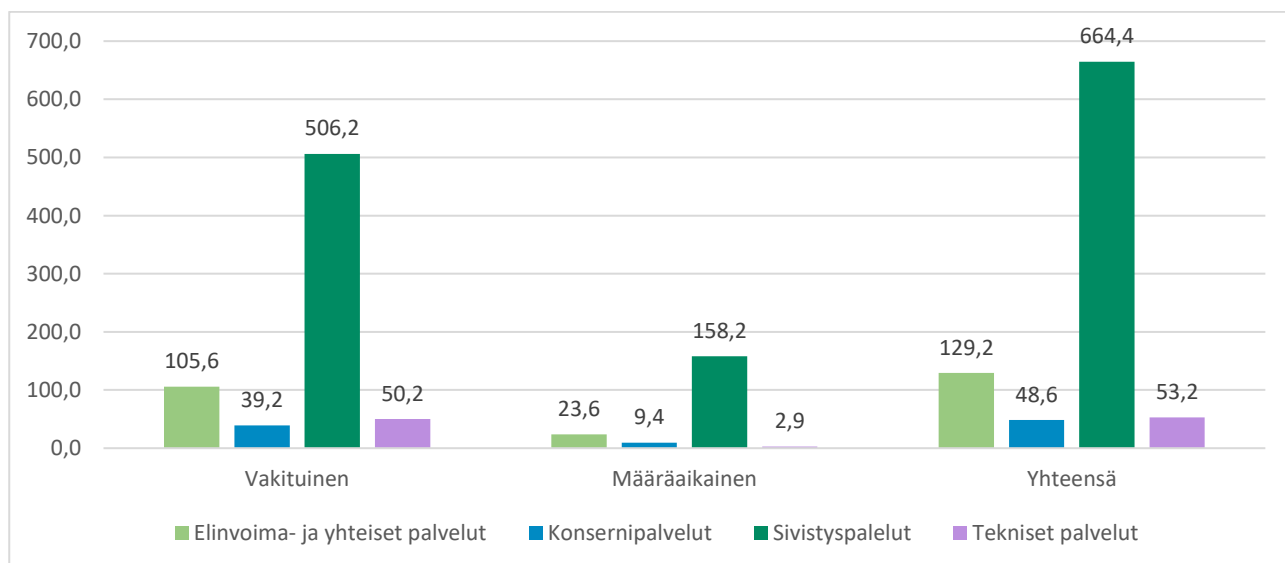
Taulukko 1. Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2024.

Palvelualue	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä	% osuus
Konsernipalvelut	40	11	51	6 %
Sivistyspalvelut	498	104	602	73 %
Tekniset palvelut	51	1	52	6 %
Elinvoima- ja Yhteiset palvelut	101	24	125	15 %
Yhteensä	690	140	830	100 %

Henkilöstömäärien tarkastelu vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan antaa poikkileikkauskuvan kyseisen päivän henkilöresursseista. Henkilöstön määrä vaihtelee vuoden mittaan, joten vuoden viimeisen päivän henkilömäärien tarkastelua paremman vertailuluvun käytettävissä olleista henkilöstöresursseista antaa laskelma henkilötyövuosista. Henkilötyövuodet ovat kokonaisuudessaan näkyvillä kuviossa 1 ja palvelualueittain kuviossa 2.

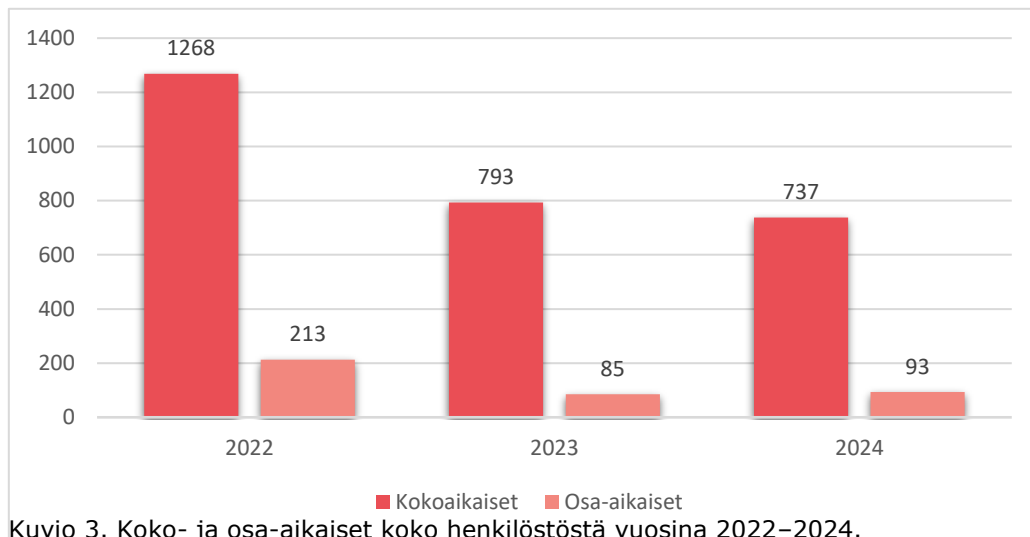


Kuvio 1. Henkilöstöresurssit henkilötyövuosina 2024 (HTV 1 = poissaoloja ei ole huomioitu, HTV 2 = palkattomat poissaolot huomioitu). Tilastossa huomioitava aikaisempiin tietoihin verrattuna organisaatiomuutos 1.1.2024.



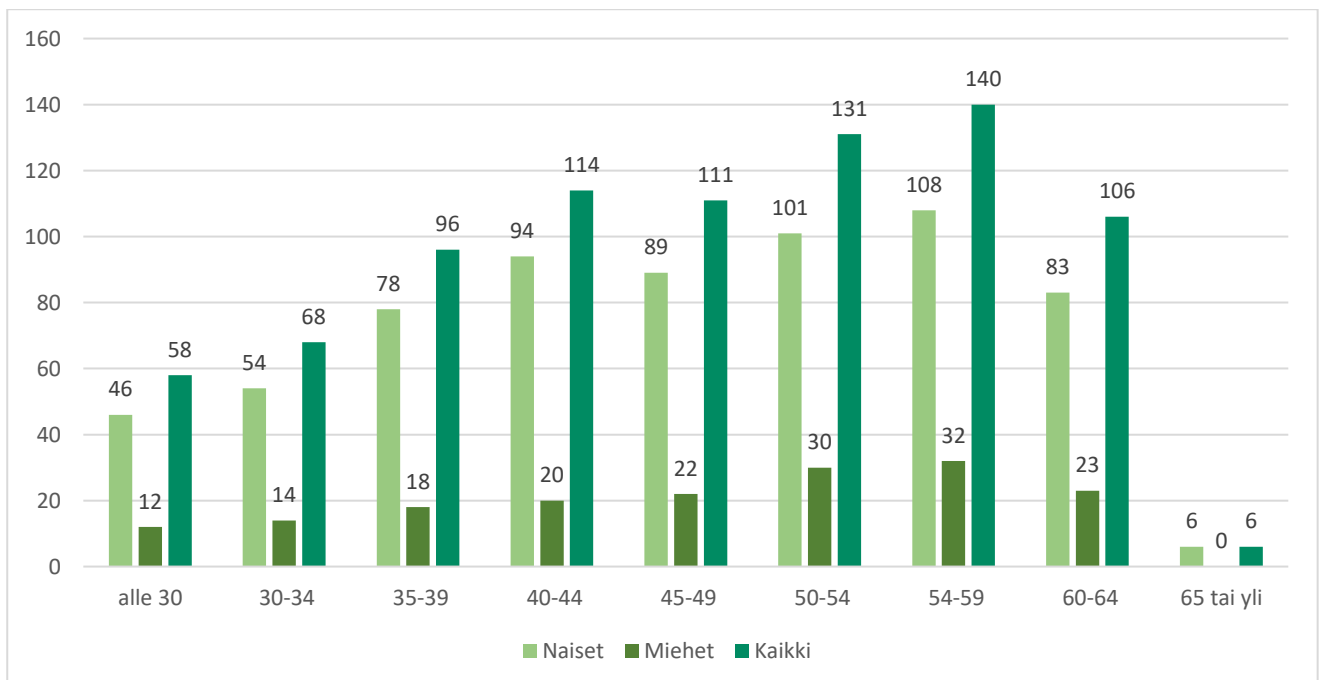
Kuvio 2. Henkilöstöresurssit henkilötyövuosina palvelualueittain vuonna 2024.

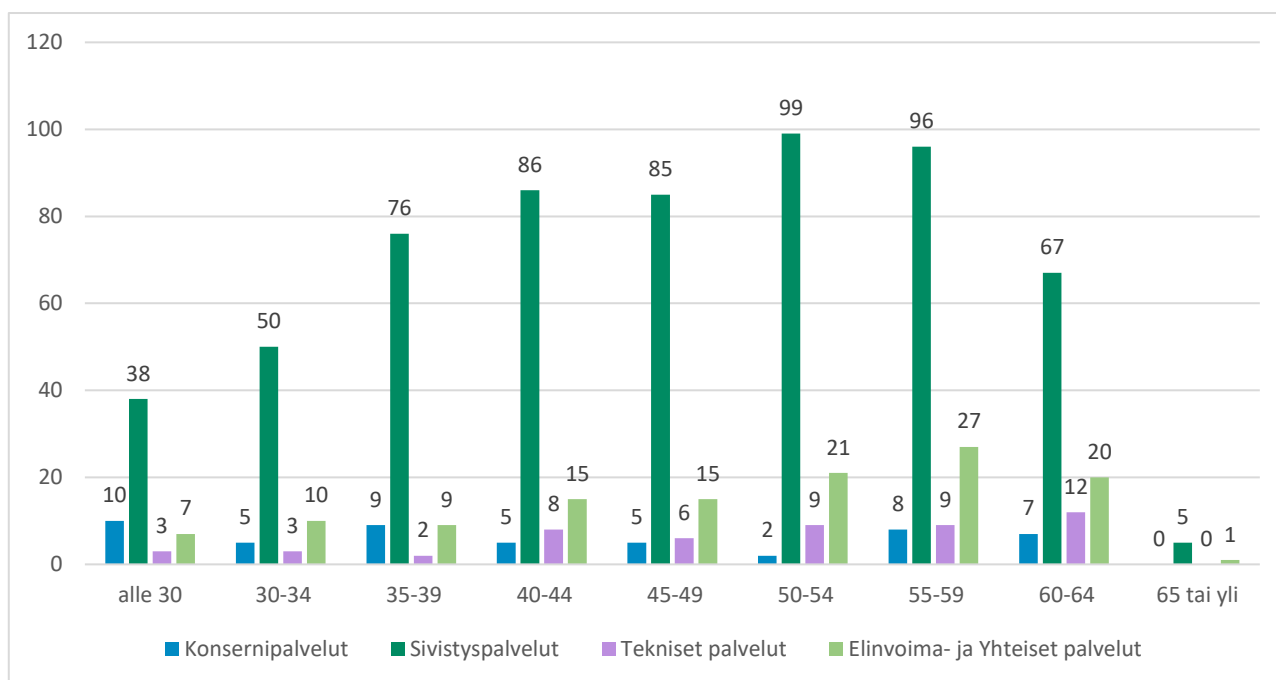
Vuonna 2024 kokoaikaisena työskenteli 737 (88,8 %) henkilöä, joista naisia oli 583 (79,1 %) ja miehiä 154 (20,9 %). Osa-aikaisena työskenteli 93 (11,2 %) henkilöä. Koko henkilöstön määrään on laskettu mukaan työllistetyt. Osa-aikaisuuden syynä voi olla osa-aikaisen viran tai tehtävän hoitamisen lisäksi osakuntoutustuki tai -työkyvyttömyyseläke, osittainen hoitovapaa, osasairausloma tai henkilön oma pyyntö.



2.2 Henkilöstön ikärakenne

Siilinjärven kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2024 47 vuotta ja vuonna 2023 46,1 vuotta. Kuntasektorin valtakunnallinen keski-ikä oli 45,3 vuotta vuonna 2023. Koko henkilöstö ikäryhmittäin esitetään kuviossa 4 sekä ikärakenne palvelualueittain kuviossa 5.



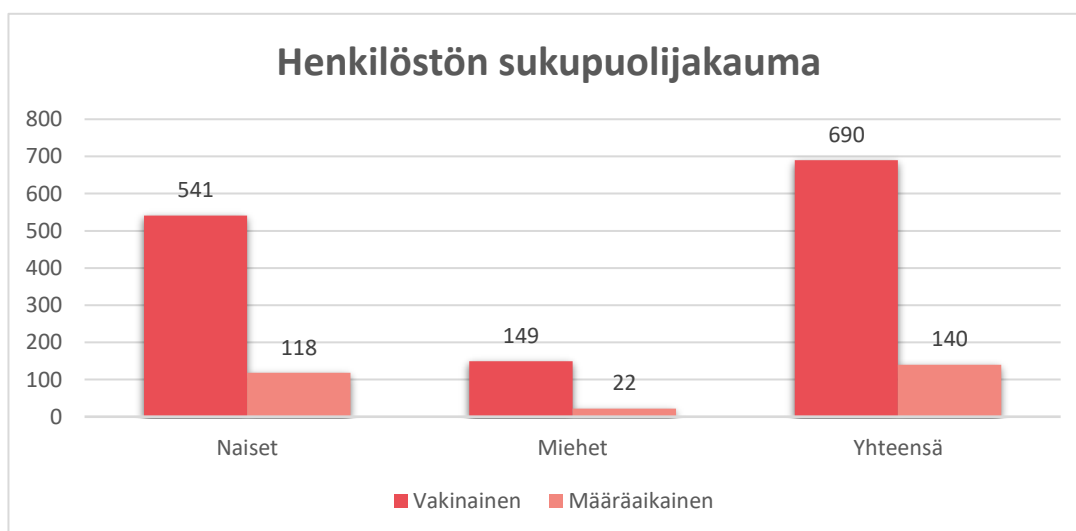


Kuvio 5. Koko henkilöstön ikärakenne palvelualueittain 31.12.2024. Henkilömäärä / ikäryhmä.

2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunnalliset virka- ja työsopimukset takaavat tasa-arvoiset ja oikeudenmukaiset palvelussuhteen ehdot sukupuolesta riippumatta. Kuntatyönantajan teettämän tutkimuksen mukaan miehet ja naiset kokevat olevansa tasa-arvoisessa asemassa kunnallisilla työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksen mukaan ammatit jakautuvat julkisella sektorilla yhä voimakkaasti naisten ja miesten kesken.

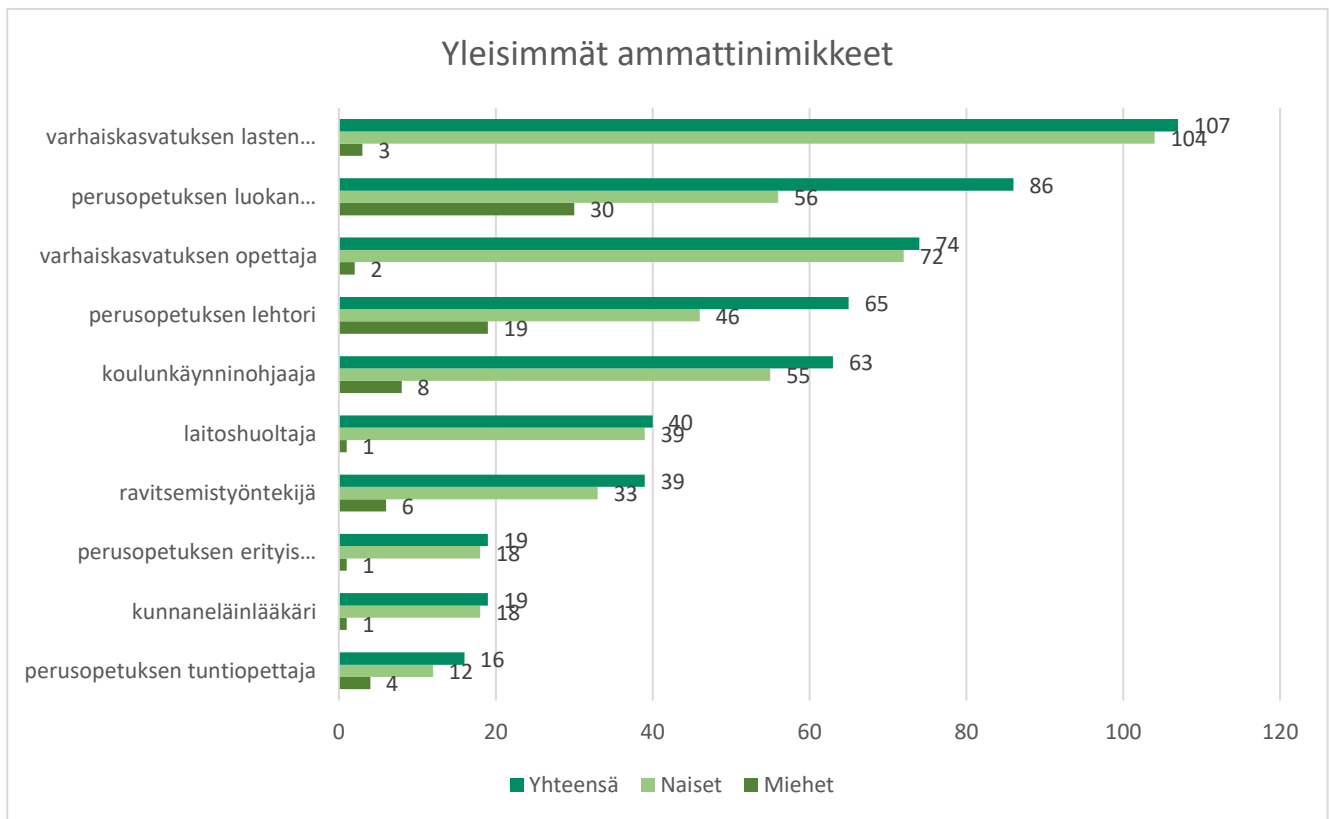
Koko Siilinjärven kunnan henkilöstömäärästä naisia oli 659 eli 79,4 % (v. 2023, 78,6 %). Kuntatyönantajan mukaan koko Suomen kunta-alan henkilöstöstä 76 % on naisia (v. 2023).



Kuvio 6. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2024.

2.4 Yleisimmät ammattinimikkeet

Siilinjärven kunnan henkilöstön kolme yleisintä ammattinimikettä vuonna 2024 olivat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, perusopetuksen luokanopettaja sekä varhaiskasvatuksen opettaja. Kymmenestä yleisimmästä ammattinimikkeistä seitsemän (70 %) kuului sivistyspalvelujen alaisuuteen eli varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa toimiviin ammattiryhmiin.



Kuvio 7. Yleisimmät ammattinimikkeet v. 2024, koko henkilöstö.

2.5 Työ- ja virkavapaat

Henkilöstön työ- ja virkavapailla tarkoitetaan perhevapaita, lomarahavapaita, palkattomia bonusvapaita sekä opinto-, vuorottelu- ja palveluaikavapaita. Virka- ja työvapaat esitetään taulukossa 1, joista perhevapaat tarkemmin taulukossa 2.

Palveluaikavapaa tarkoittaa henkilöstön huomioimista palkallisilla vapaapäivillä, kun Siilinjärven kunnan palvelua on kertynyt täysiä kymmeniä vuosia. Palvelusaikavapaa muuttui palvelusaikamuistamiseksi 1.3.2024 alkaen. Muistaminen toteutetaan työntekijän toivomalla tavalla palkanmaksun yhteydessä palkkiona, henkilöstöetuutena (Smartum) tai esihenkilön hankkimana lahjana.

Taulukko 2. Työ- ja virkavapaat vuosina 2022–2024.

Virka- ja työvapaat	2022		2023		2024	
	hlö	kpv	hlö	kpv	hlö	kpv
Bonusvapaa, palkaton	113	832	70	571	122	1388
Vuorotteluvapaa	16	2449	9	1129	14	1463
Palveluaikavapaa	60	106	50	102	11	22
Opintovapaa	57	6881	27	3873	31	4306
Lomarahavapaat	84	893	47	570	88	955

Perhevapaauudistus tuli voimaan 1.8.2022. Uutta lainsäädäntöä sovelletaan, jos lapsen laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Uusina perhevapaina tuli raskausvapaa, mahdollisuus palkalliseen vanhempainvapaaseen sekä omaishoitovapaa. Uutta ja vanhaa lainsäädäntöä sovelletaan rinnakkain ainakin vuoden 2024 loppuun saakka.

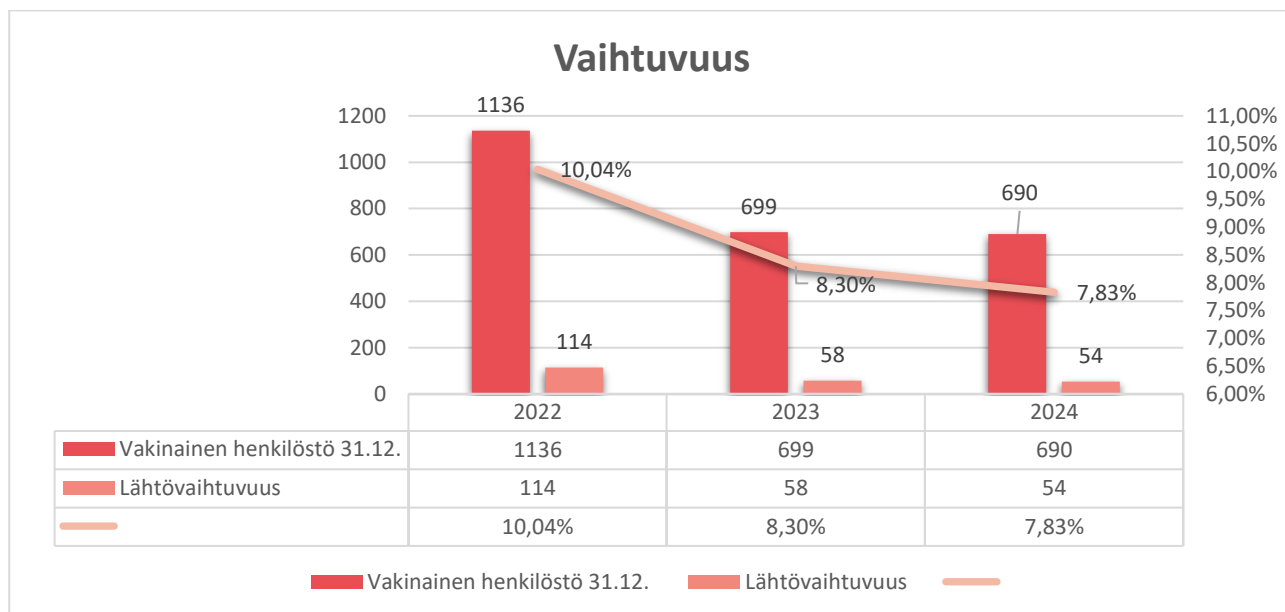
Vuonna 2024 perhevapaita käytettiin yhteensä 7690 päivää, joista palkallisia oli 1856 (24 %) ja palkattomia 5834 päivää (76 %).

Taulukko 3. Perhevapaat eriteltynä palkallisiin ja palkattomiin vuosina 2022–2024.

Perhevapaat	2022		2023		2024	
	hlö	kpv	hlö	kpv	hlö	kpv
Äitiysvapaa, palkallinen	24	1886	1	23	0	0
Äitiysvapaa, palkaton	23	969	1	166	0	0
Raskausvapaa, palkallinen	5	189	13	590	14	574
Erytyisraskausvapaa, palkaton	0	0	0	0	1	91
Isyysvapaa, palkallinen	10	93	6	40	2	18
Isyysvapaa, palkaton	19	486	7	58	2	66
Vanhempainvapaa, palkallinen	6	131	17	479	24	613
Vanhempainvapaa, palkaton	37	3700	23	2810	26	3039
Hoitovapaa, palkaton	35	4221	13	1951	26	2598
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	337	1744	176	897	151	651
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	33	64	13	21	4	5
Omaishoitovapaa, palkaton					3	13
Poissaolo pakottavasta perhesyystä, palkaton	10	317	2	4	5	22

3 Vaihtuvuus ja rekrytointi

Työntekijöiden lähtövaihtuvuus oli vuonna 2024 edellisvuotta hieman pienempi. Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 54 ja uusia alkoi 34. Lähtövaihtuvuus-luku sisältää 10 vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyttä henkilöä (Kevan tilasto).



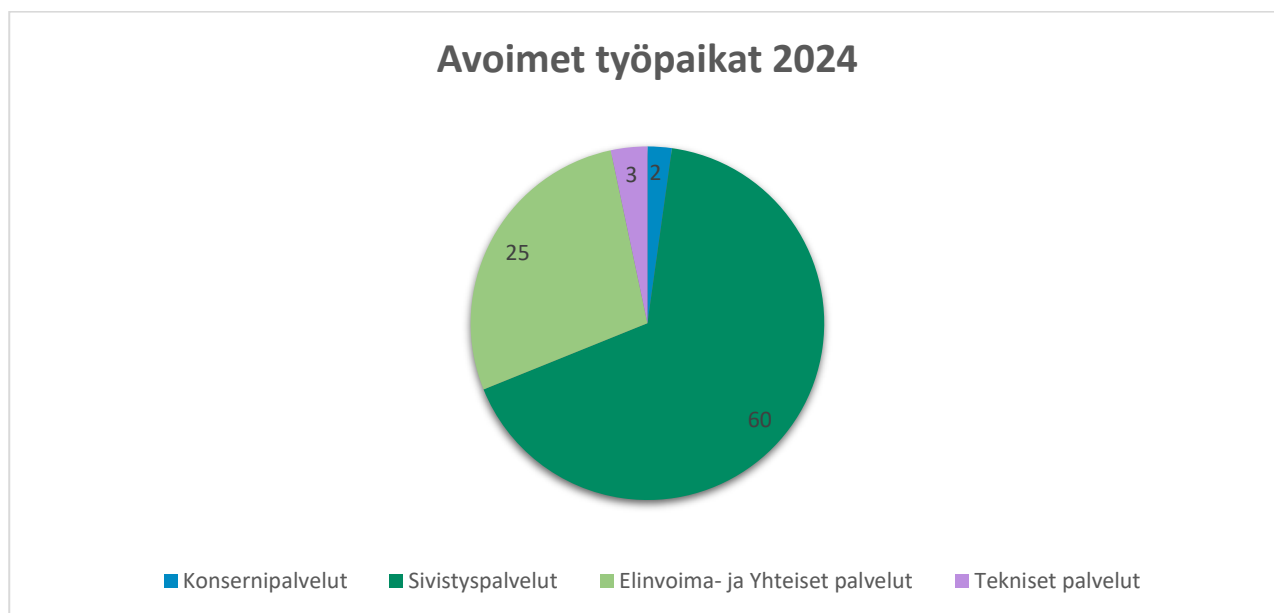
Kuvio 8. Vaihtuvuus vuosina 2022–2024.

Vuonna 2024 hakijamäärä yhtä työpaikkaa kohden on hieman kasvanut. Hakijamäärä työpaikkaa kohden vaihtelee paljon riippuen haettavasta työtehtävästä. Kunta-alalla on valtakunnallisestikin ammattiryhmiä, esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajat, varhaiskasvatuksen opettajat ja erityistyöntekijät, joita on tällä hetkellä haasteellista rekrytoida. Erityisesti erilaisiin lyhytaikaisiin sijaisuuksiin on ollut vaikeuksia saada työntekijää, esimerkiksi puhtaus- ja ruokapalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa.

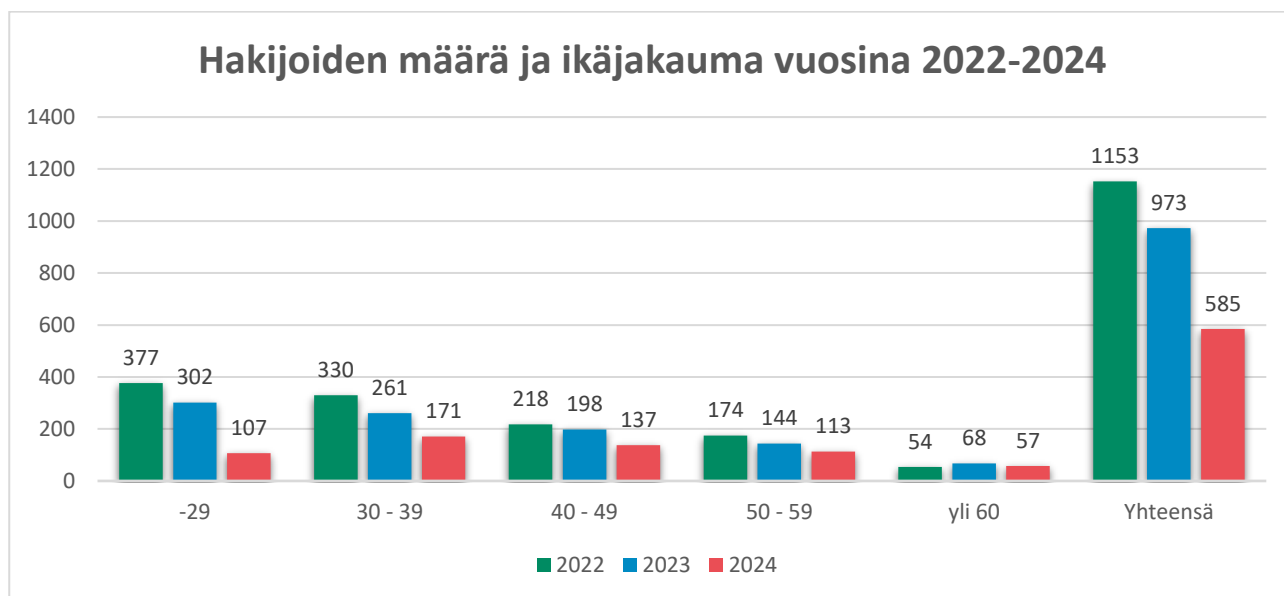
Taulukko 4. Rekrytoinnit vuosina 2022–2024.

Vuosi	Avoimet työpaikat	Hakijoita	Hakijat / työpaikka keskiarvo
2022	346	1153	3,3
2023	163	973	6
2024	90	585	6,5

Vuoden 2024 aikana kunnalla oli 90 avointa työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 585 hakemusta. Rekrytointimääriin on laskettu mukaan vakituisten palvelussuhteiden lisäksi pidempiaikaiset määräaikaisten palvelussuhteet.



Kuvio 9. Rekrytoinnit palvelualueittain vuonna 2024.



Kuvio 10. Hakijoiden määrä ja ikäjakauma vuosina 2022–2024.

Siilinjärven kunta jakoi vuonna 2024 kesätyösetelin kaikille siilinjärveläisille 9. luokan päättävillä nuorilla. Kesätyösetelin arvo oli 310 euroa. Nuori etsi ja haki itse kesätyöpaikan. Kesätyösetelin työjakso sijoittui 3.6.–18.8.2024 väliselle ajalle. Työnantajina olivat yritykset, yhdistykset, järjestöt, seurat, säätiöt, hyvinvointialue sekä kunnan omat yksiköt.

4 Henkilöstön eläköityminen

Jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikänsä. Saavutettuaan alimman eläkeiän työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle. Jos työntekijälle on määritetty henkilökohtainen eläkeikä, voi se olla korkeampi kuin alin eläkeikä. Joissakin ammateissa toimivilla voi olla myös ikäluokan alinta eläkeikää alempia ammatillisia eläkeikäiä.

Tilastoissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osittainen varhennettu vanhaiseläke tai perhe-eläke) alkoi tarkasteltavan vuoden aikana. Vuoden 2024 aikana vanhuuseläkkeelle jäi 10 työntekijää. Vanhuuseläkkeiden määrään sisältyvät myös kaikki varhennetut vanhuuseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on hieman laskenut, ollen vuonna 2024 63,7 vuotta. Eläkekulut löytyvät kappaleen 7 taulukosta 6.

Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jäävien määrä kasvaa vuoteen 2025 saakka, jonka jälkeen määrä kääntyy hieman laskuun. Vanhuuseläkkeiden määrän ennuste sisältää myös varhennetut vanhuuseläkkeet. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrässä ei ole ennustettavissa suurta vaihtelua.

5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Siilinjärven kunnan strategian osaava ja innostunut henkilöstö kuvaa kehittämismyönteistä organisaatiokulttuuria. Henkilöstön täydennyskoulutuksen painopisteenä vuoden 2024 aikana olivat esimerkiksi järjestelmien käytön osaamisen varmistaminen sekä erilaiset työssä oppimisen tavat. Perehdyttäminen sekä kehityskeskustelut työntekijöiden kanssa ovat tärkeitä osaamisen kehittämisen muotoja. Tavoitteena on käydä kehityskeskustelu jokaisen vakituisen työntekijän kanssa kerran vuodessa. Kehityskeskustelut kirjataan Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään.



Kuva 2. Henkilökunnan tiedotustilaisuus.

Perehdyttämisessä on käytössä Intro-perehdytysjärjestelmä, jonka myötä perehdyttäminen on kehittynyt tasalaatuisemmaksi ja yhdenmukaisemmaksi. Järjestelmässä on kaikille työntekijöille tarkoitettu yleisperehdytys, jonka lisäksi palvelualueet ja yksiköt ovat rakentaneet omia ammattiala- tai tehtäväkohtaisia perehdytyspohjia.

Kunnan koulutussuunnitelma valmistellaan vuosittain palvelualueittain ja se käsitellään yhteistyötoimikunnassa.



Kuvio 11. Henkilöstön palkalliset koulutuspäivät vuonna 2024.

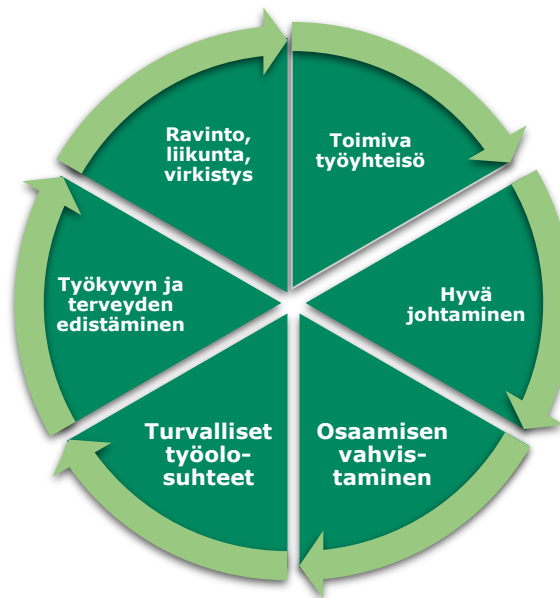
6 Työhyvinvointi

Työhön liittyvien vaatimusten, voimavarojen sekä työntekijän kehon ja mielen kunnon yhteensopivuutta kutsutaan työhyvinvoinniksi. Työhyvinvointi muodostuu itse työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta sekä työntekijän ja työyhteisön hyvinvoinnista. Myös työ itsessään tuottaa hyvinvointia monin tavoin. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen, työntekijän ajantasainen ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri. Työntekijöiden ammattitaito on olennaista itse työtehtävän suorittamisessa, mutta myös työyhteisössä toimimisessa ja työilmapiirin luomisessa.

Työntekijöiden hyvinvointi on osa strategista johtamista ja huomioidaan osana kaikkea tekemistä. Työhyvinvoinnille tulee määritellä selkeät tavoitteet ja turvata työhyvinvointia mahdollistavat resurssit. Huomiota tulee kiinnittää työn ja työpaikan kuormitustekijöiden hallintaan sekä työn voimavaratekijöiden vahvistamiseen ja lisääntymiseen. Hyvinvoiva työntekijä suoriutuu työtehtävistään hyvin ja edistää omalta osaltaan organisaation tavoitteiden saavuttamista. Organisaation työhyvinvoinnin edistäminen on kaikkien vastuulla, ja tapahtuu yhteistyössä johtajien, työterveyshuollon, työsuojelun, luottamusmiesten, esihenkilöiden sekä työntekijöiden kesken.

Siilinjärven kunnan työhyvinvointitoiminnassa korostetaan ratkaisukeskeistä ajattelu- ja toimintatapaa sekä voimavaratekijöitä ongelmien ja kuormitustekijöiden sijasta. Voimavaratekijät ovat niitä positiivisia ja hyviä asioita työntekijässä itsessään, työssä, työyhteisössä ja koko organisaatiossa, jotka antavat iloa ja voimia tasapainottaen työn kuormitusta.

6.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus



Kuvio 12. Työhyvinvointitoiminnan kokonaisuus.

Työhyvinvoinnin toimintaohjelman keskeiset ylätavoitteet vuosille 2024–26 ovat:

1. **Varhainen välittäminen:** Rakennetaan välittämisen kulttuuri, jossa annetaan ja vastaanotetaan tukea. Huolen herätessä otetaan asia puheeksi rakentavalla tavalla.
2. **Voimavaralähtöisyys:** Iloitaan organisaation, työyhteisön ja työntekijän omista voimavaroista. Kehitetään piileviä voimavaratekijöitä sekä työn iloa ja imua.
3. **Ratkaisukeskeisyys ja innovatiivisuus:** Tunnistetaan työtä ja työhyvinvointia haittaavat ongelmat ja riskit. Kehitetään työprosesseja ja työtapoja sekä kokeillaan uusia ideoita ennakkoluulottomasti.
4. **Osallistava johtaminen:** Kehitetään johtamista ja rakenteita, jotka mahdollistavat aktiivisen osallistumisen ja vaikuttamismahdollisuuden. Jokainen on vastuussa työyhteisön työhyvinvoinnista.



Kuva 3. Siilinjärven kunnan työntekijöitä metsäjoogassa.

Siilinjärven kunta edistää työntekijöidensä työhyvinvointia muun muassa järjestelmällä kokonaisvaltaista työterveyshuoltoa ja varsin laajaa työterveyspainotteista sairaanhoitoa, tarjoamalla Smartum-liikunta- ja kulttuurietua sekä mahdollistamalla työsuuhdepolkupyörän hankinnan (1.6.2024 alkaen). Smartumin liikunta- ja kulttuurietua käytettiin vuoden 2024 aikana yhteensä 72 582 €, josta 53 % liikuntaan, 27 % hierontaan ja 20 % kulttuuriin. Etu jaettiin yhteensä 794 työntekijälle, joista peräti 95 % on ottanut edun käyttöön. Smartum - etuus on siis varsin käytetty ja suosittu etuus hyvinvoinnin tukemiseksi.

6.2 Hyvä me – onnistumisia vuoden varrelta!

Siilinjärvellä on viime vuosina panostettu vuorovaikutustaitoihin ja hyvään esihenkilötyöhön vastuullisuutta ja työturvallisuutta unohtamatta.

Vuoden Ammattikeittiö-24 on Siilinjärven kunnan ruoka- ja puhtauspalveluiden Vanhan Pappilan keskuskeittiö. Valinta julkistettiin Ammattikeittiöosaajien syksyn seminaarissa 22.10.2024 Helsingissä. Palkinto on ensimmäinen laatuaan Ammattikeittiöosaajien historiassa.

Vuoden Ammattikeittiö-24 -tittelikilpailuun osallistuneiden keittiöiden laadukkuus ja hienot ilmoittautumisperustelut tekivät valinnasta haasteellista. Kilpailun tuomaristona toiminut Ammattikeittiöosaajat ry:n johtokunta oli pohdintojen jälkeen varsin yksimielinen voittajan valinnasta:

”Siilinjärven ruoka- ja puhtauspalveluissa näyttäytyy vahva motivaatio pysyä ajan hermolla ja kehittää osaamista omatoimisesti. Muutoksiin suhtaudutaan tyyneästi ja rohkeasti koko henkilökunta muutokseen sitouttaen. Toimiva vuorovaikutus ja hyvä esihenkilötyö ovat auttaneet nopeasti vaihtuvissa tilanteissa. Haastavien aikojen keskellä ei ole unohdettu ammattikeittiön vastuullisia toimintatapoja ja turvallisia työskentelyolosuhteita.”



Kuva 4. Kuvassa Marja Andronoff (vasemmalla) ja Sirpa Kurki Siilinjärven kunnan ruoka- ja puhtauspalveluista.

Siilinjärven ruoka- ja puhtauspalveluissa työskennellään kollegoita arvostavasti ja avoimesti viestien. Viime vuosien organisaatiomullistuksiin on Siilinjärvellä suhtauduttu ammattimaisesti ja pidetty huolta ajantasaisesta osaamisesta sekä osaamisen jatkuvasta kehittämisestä. Esimerkiksi kylmätuotantovalmistukseen keittiöissä siirryttiin innokkaan ripeästi.

Siilinjärven ruoka- ja puhtauspalveluissa pidetään kiinni myös ajantasaisesta osaamisesta sekä osaamisen jatkuvasta kehittämisestä. Yhteiseen suunnitteluun ja kehittämiseen on sitouduttu koko henkilökunnan toimesta ja uudenlaista ruokatuotantoa on lisätty asteittain lisää. Ruoka- ja puhtauspalveluissa onkin paljon moniosaajia, jotka pystyvät toimimaan kaikissa keittiön työpisteissä ja -tehtävissä. Työkierto on koettu tärkeäksi ja kuormittavuutta helpottavaksi tekijäksi. Moniosaajat hallitsevat ammattitaitoisesti keittiön eri laitteiden työturvallisen käytön ja pystyvät työn ohessa myös perehdyttämään ja ohjaamaan toisia tarpeen mukaan.

Ympäristöterveydenhuolto palkittiin tekojen torilla

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja alan pääsopijajärjestöjen yhteinen Tekojen tori -kampanja keräsi tänä syksynä ennätysmäärän uusia kehittämisen kuvauksia kunnista ja hyvinvointialueilta Tekojen tori -sivustolle.

Kymmeniä alan työpaikkoja palkittiin 3.12.2024 Tärkeissä töissä -gaalassa Helsingissä. Yksi palkittavista on Siilinjärven kunnan ympäristöterveydenhuolto, joka sai tunnustusta vertaistuen kehittämisestä.

6.3 Työterveyshuolto

Siilinjärven kunnan työterveyshuoltopalvelut tuottaa Järvisseudun Työterveys Oy, jolla on Siilinjärven lisäksi toimipisteitä myös Kuopiossa, Varkaudessa, Nilsiässä, Lapinlahdella ja Tuusniemellä. Siilinjärven kunta tarjoaa työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon, joka sisältää lakisääteisen, ennaltaehkäisevän toiminnan kuten terveystarkastukset, työkykyarviot ja työpaikkakäynnit sekä lisäksi myös varsin kattavan työterveyspainotteisen, yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

Siilinjärven kunnan työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä korostuu työterveyshuollon ja työpaikan välinen yhteistyö. Päämääränä on työterveysyhteistyön keinoin edistää ja vahvistaa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä. Siilinjärven kunnan henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto ovat aktiivisesti kehittäneet yhteistyön toimintamalleja viime vuosina - vuonna 2024 otettiin käyttöön Aino-työkykyjohtamisjärjestelmä.

Työterveysyhteistyön keskeisiä tavoitteita ovat työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti:

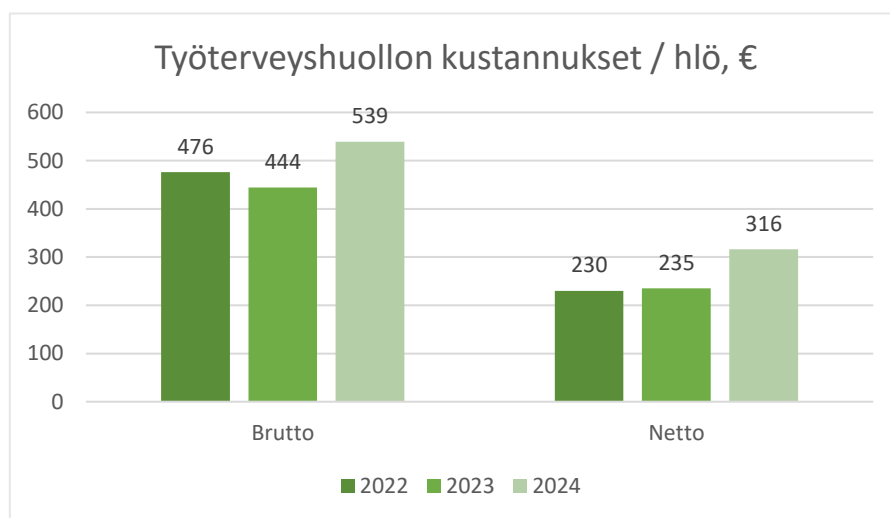
1. Työkyvyn tuen mallin aktiivinen käyttö ja pitkien sairauspoissaolojen ehkäisy
2. Mielen terveydestä ja psyykkisestä työkyvystä huolehtiminen
3. Tavoitteellinen, kustannustehokas ja sujuva työterveysyhteistyö.

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu kahteen korvausluokkaan Kelan korvausperusteiden mukaisesti. Korvausluokkaan 1 kuuluvat ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokka 1 kustannukset olivat yhteensä 188 132 euroa. Lakisääteisiä ja muita terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 228 kpl, työ- ja toimintakyvyn arviointeja 196 kpl. Yksilökohtaisia neuvonta- ja ohjauskäyntejä oli työterveyshoitajalla, lääkärillä, työfysioterapeutilla ja työpsykologilla yhteensä 532 kpl.

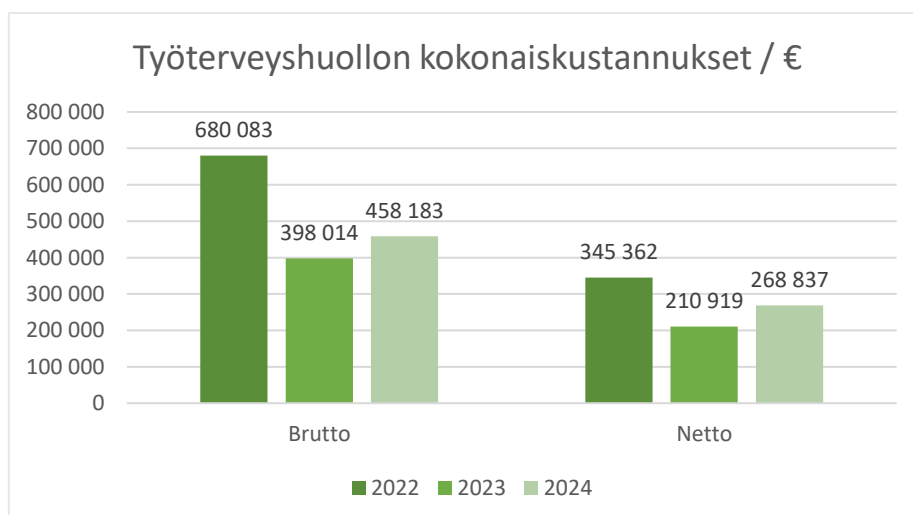
Korvausluokkaan 2 kuuluvat yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muut terveydenhuollon kustannukset, joiden kustannukset olivat yhteensä 245 235 euroa. Työterveyslääkäreillä oli sairaanhoitoon liittyneitä vastaanottokäyntejä yhteensä 2274 kpl, joista etäpalveluna 268 kpl. Työterveyshoitajilla toteutui vastaavasti sairaanhoidon vastaanottokäyntejä yhteensä 374 kpl.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 458 183 euroa, jotka kattavat myös korvausluokan 0 kustannukset, joista ei saa Kelan korvausta. Tällaisia kustannuksia ovat esimerkiksi huumausainetestit, psykiatrisen sairaanhoitajan vastaanotot ja influenssarokotukset, joihin Siilinjärven kunta tarjoaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden suojautua kausi-influenssalta. Rokotuksia annettiin yhteensä 429 kpl.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna. Pelkkien kustannusten sijaan on kuitenkin tarkasteltava laajemmin sitä, millainen vaikuttavuus hyvällä työterveysyhteistyöllä on, ja kuinka työterveyteen sijoitetut eurot näkyvät esimerkiksi Siilinjärven kunnan työkyvyttömyyden kustannuksissa vähempinä kustannuksina verrokkikuntiin verrattuna.



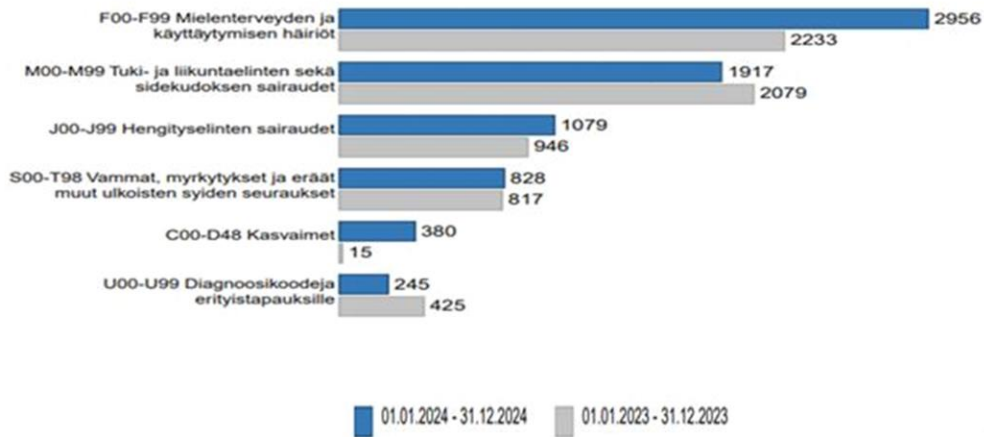
Kuvio 13. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset / hlö, euroina 2022–2024.



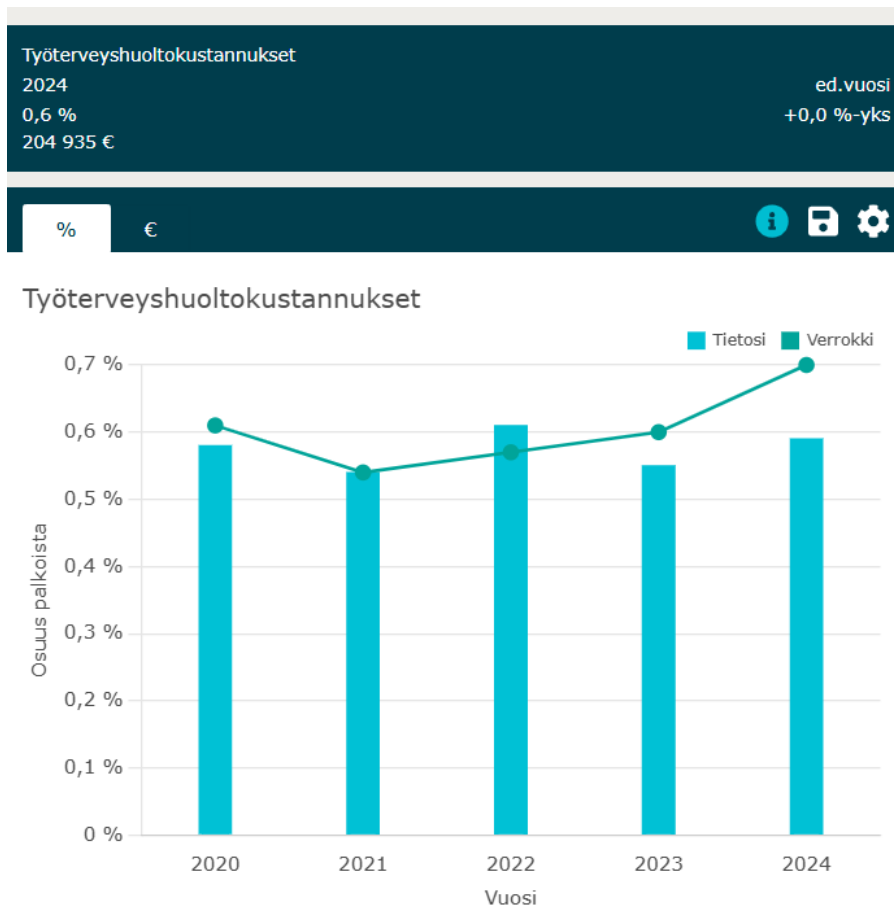
Kuvio 14. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset euroina 2022–2024.

2. Sairauspoissaolot diagnoosiluokittain

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



Kuvio 15. Sairauspoissaolot diagnoosiluokittain vuosilta 2023 ja 2024. Tiedot Tytti-järjestelmästä.



Kuvio 16. Työterveyshuoltokustannukset vuonna 2024. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 1.2.2025.

Työterveyshuollon korvattavat kustannukset jakautuivat seuraavasti: KL I eli ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset 49 % ja KL II eli sairaanhoidon kustannukset 51 %. Kustannusten jakautuminen on kääntymässä hiljalleen toivottuun suuntaan, eli painottumaan ennaltaehkäisevään, korvausluokan I työhön.

Työterveyshuollon kustannukset ovat meillä hieman verrokkeja suuremmat, mutta vastaavasti työkyvyttömyyseläkkeitä ja niistä aiheutuvia kustannuksia on verrokkeja vähemmän.

6.4 Työkyvyn tukeen avuksi Aino-työkykyjohtamisjärjestelmä

Työkykyyn vaikuttavat työntekijän yksilölliset tekijät kuten fyysinen ja psyykkinen terveys, osaaminen, motivaatio sekä muita tekijöitä kuten työympäristöön ja työn vaatimukseen liittyvät tekijät, työpaikan käytännöt sekä yhteiskunnallinen tilanne.

Hyvä terveys on työkyvyn perusta, mutta myös jatkuva osaamisen kehittäminen sekä työntekijän asenne ja halu tehdä työtä vaikuttavat työkykyyn merkittävästi. Lisäksi työn fyysiset ja henkiset vaatimukset tulisivat olla sopusoinnussa työntekijän voimavarojen kanssa. Työkykyä tuetaan työyhteisöön sopivalla johtamisella, työpaikan sisäisillä käytännöillä sekä esihenkilöltä että työterveyshuollosta saatavalla tuella. Lisäksi työkykyyn voi vaikuttaa laajemmat yhteiskunnalliset tekijät työllisyystilanteesta sosiaaliturvaan. Työkyky rakentuu siis useasta eri elementistä ja sen ylläpito vaatii sekä yksilön että työpaikan panostusta. On tärkeä huomata, että työkykyyn negatiivisesti vaikuttavat tekijät eivät ole aina terveydellisiä, vaan kyse voi olla osaamisvajeesta tai puuttuvasta motivaatiosta.

Siilinjärven kunnassa otettiin käyttöön Aino-työkykyjohtamisjärjestelmä syyskuussa 2024 HR-järjestelmien uudistumisen yhteydessä. Aino-työkykyjohtamisjärjestelmä on vastuullinen ja globaali työkykyjohtamisen alusta, jossa toteutuu reaaliaikainen raportointi ja näkyvyys varhaisen tuen keskusteluihin. Ainossa kaikki työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvät dokumentoinnit löytyvät yhdestä paikasta. Aino-työkykyjohtamisjärjestelmä tukee tiedolla johtamista ja toteuttaa ennalta ehkäisevää varhaisen välittämisen mallia.



Kuvio 17. Aino-työkykyjärjestelmä on monipuolinen työkykyjohtamisjärjestelmä.

Reaaliaikainen raportointi mahdollistaa proaktiivisen tuen antamisen tarjoamalla näkyvyyden työntekijöiden tilanteisiin. Järjestelmässä on automaattiset poissaolojen hälytysrajat ja muistutukset, jotka lähetetään esihenkilön sähköpostiin. Esimerkiksi jos järjestelmä havaitsee työntekijän poissaolojen lisääntyneen, esihenkilö saa hälytyksen ja voi ryhtyä toimenpiteisiin ennen tilanteen hankaloitumista. Tällainen proaktiivinen lähestymistapa auttaa esihenkilöitä pysymään ajan tasalla työntekijöiden tilanteesta, mikä auttaa vähentämään sairauspoissaoloja ja parantamaan työntekijöiden hyvinvointia sekä voi auttaa vähentämään stressiä.

YLLÄPITO JA ENNAKOINTI	VARHAINEN TUKI	TEHOSTETTU TUKI
Auttaa työntekijöitä ja työyksikköä tunnistamaan riskitekijöitä ja löytämään ratkaisuja esihenkilön avulla tilanteisiin, jotka pahentuessaan voivat johtaa työkyvyn heikkenemiseen	- Auttaa työntekijöitä ja esihenkilöä tunnistamaan ja löytämään ratkaisuja tilanteisiin, jotka pitkittyessään voivat johtaa työkyvyttömyyden pitkittymiseen - Työterveyshuolto tukena	- Kun työyksikön omat keinot eivät enää riitä - Työhön paluun keinot pitkän poissaolon jälkeen - Tukena mm. työterveyshuolto, eläkevakuutusyhtiö

Kuvio 18. Oikea-aikainen työkyvyn tukeminen voidaan jakaa kolmeen eri tukivaiheeseen.

Proaktiivisen tuen lisäksi Aino-työkykyjohtamisjärjestelmä mahdollistaa trendien ja mallien tunnistamisen, mikä voi auttaa organisaatiota kehittämään pitkäaikaisia strategioita työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Järjestelmä tarjoaa myös mahdollisuuden seurata ja mitata työkykyjohtamisen toimenpiteiden vaikutuksia, mikä auttaa organisaatiota arvioimaan ja parantamaan käytäntöjään jatkuvasti.

Aino-työkykyjohtamisjärjestelmä voi myös edistää parempaa työtyytyväisyyttä monin tavoin. Se tarjoaa tasa-arvoisen kohtelun ja esihenkilöpalvelun jokaiselle työntekijälle sekä tehokasta tukea sitä tarvitsevalle, mikä luo oikeudenmukaisemman ja avoimemman työympäristön. Tämä voi lisätä työntekijöiden luottamusta ja sitoutumista organisaatioon. Lisäksi järjestelmän rajatut käyttöoikeudet, käytön valvonta ja lokitus lisää tietojen käsittelyn läpinäkyvyyttä ja turvallisuutta. Tämän avulla työntekijät voivat luottaa siihen, että heidän tietojensa käsitellään asianmukaisesti ja että heillä on pääsy omiin tietoihinsa.

Kaiken kaikkiaan Aino-työkykyjohtamisjärjestelmä edistää parempaa työtyytyväisyyttä tarjoamalla oikeudenmukaisuutta, läpinäkyvyyttä ja tehokasta tukea työntekijöille.

Järjestelmä mahdollistaa varhaisen tuen keskustelujen ja muiden työkykyyn liittyvien tapahtumien dokumentoinnin ja seurannan reaaliajassa. Tämä tarkoittaa, että esihenkilöt ja HR voivat nopeasti nähdä ja analysoida tietoja, mikä auttaa heitä tekemään tietoon perustuvia päätöksiä ja reagoimaan nopeasti mahdollisiin ongelmiin.

6.4.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat edelleen laskusuuntaiset. Sairauspoissaolopäiviä oli koko organisaatiossa 11 681 kalenteripäivää, sairauspoissaoloprosentin ollessa 4,1 % (4,5 % 2023). Terveysprosentti oli 29,4 % (henkilöstön määrä, jolla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2024 aikana).

"Mielialahäiriöistä masennus on ollut pitkään yleisin yksittäinen Kela-korvatun sairauspoissaolon diagnoosi julkisella alalla. Ahdistuneisuushäiriöt ovat kuitenkin viimeisen kymmenen vuoden aikana nousseet yleisimmäksi vähintään 10 päivää kestäneen sairauspoissaolon syyksi..."

Myös vakavat stressireaktiot ja unihäiriöt ovat yleistyneet huomattavasti kaikissa ikäryhmissä, ja näidenkin kohdalla kehitys on alkanut jo ennen koronapandemiaa, kasvun kiihtyessä pandemian aikana. Vakavia stressireaktioita esiintyy eniten keski-ikäisillä, unihäiriöitä melko lailla saman verran kaikissa ikäryhmissä."

Lähde: Keva [uutiset](#) 17.12.2024.

Työterveysyhteistyöhön on lisätty psykiatrisen sairaanhoitajan sekä työpsykologin palveluita. Mielen hyvinvointiin ja työssä jaksamisen tukemiseen liittyvää koulututusta on järjestetty niin esihenkilöille kuin työntekijöille.

Pitkät poissaolot ennakoivat pitkittynyttä tai pysyvää työkyvyttömyysriskiä, joten erityisesti pitkien poissaolojen vähentämiseen on kiinnitetty huomiota työterveysyhteistyössä.

Korvaavan työn malli on osa varhaista työkyvyn tukea, jolloin jäljellä olevaa työkykyä pystytään hyödyntämään työhön sen sijaan, että työntekijä on sairauslomalla. Korvaavasta työstä voi sopia työterveyshuollon suosituksesta tai suoraan esihenkilön kanssa. Vuoden 2024 aikana korvaavassa työssä oli 11 henkilöä yhteensä 62 kalenteripäivän ajan.

Korvaavaa työtä käytettiin useimmiten erilaisissa tuki- ja liikuntaelinsairauksissa tai vammoissa, joka estää tavanomaisen työn tekemisen, mutta työntekijä pystyy kuitenkin muokattuun tai muuhun työhön. Korvaavan työn käytäntöjä on kehitettävä edelleen ja pyrittävä helpottamaan ja lisäämään sen käyttöä. Tämä vaatii myös yhteistyön tiivistämistä edelleen työterveyshuollon kanssa.

6.5 Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojeluorganisaatiomme koostuu kahdesta henkilöstä: henkilöstön edustajana toimii päätoiminen työsuojeluvaltuutettu ja työnantajan edustajana toimii työsuojelupäällikkö. Työturvallisuusjärjestelmänä käytetään WPro-järjestelmää, jonka käyttöastetta olemme saaneet parannettua vuosivuodelta. Tähän järjestelmään tehdään työturvallisuusilmoitukset, työn haittojen ja vaarojen arvioinnit (riskien arvioinnit), haittailmoitukset sisäilmasta sekä kemikaaliluettelot.

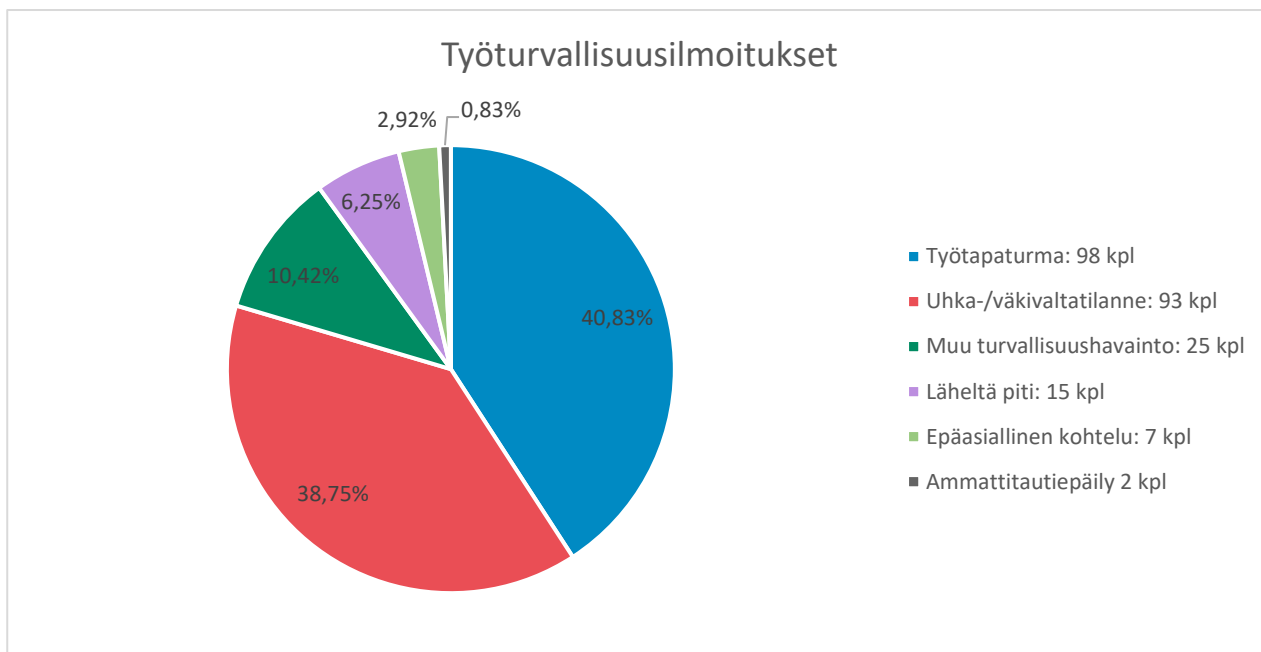
Vahinkojen ja tapaturmien ehkäisyssä on tärkeää saada tietoa niin läheltä-piti-tilanteista, turvallisuushavainnoista kuin vaaratilanteista ja tapaturmistakin. Jokainen työntekijä parantaa työpaikkansa työturvallisuutta tekemällä aina tarvittaessa työturvallisuusilmoituksen työturvallisuusjärjestelmäämme. On myös ensiarvoisen tärkeää, että tehdyt ilmoitukset käsitellään esihenkilön toimesta ja näistä keskustellaan myös työyhteisön kesken.

Vuonna 2024 järjestelmään tehtiin yhteensä 240 työturvallisuusilmoitusta (vuonna 2023 223 kpl). Suurin osa näistä oli työtapaturmailmoituksia (98 kpl) sekä uhka- ja väkivaltatilanneilmoituksia (93 kpl). Lukuja toisten organisaatioiden lukuihin vertailtaessa on otettava huomioon, että Siilinjärven kunnassa tilastoidaan ja raportoidaan kaikki ilmoitukset mukaan lukien ei-hoitoa vaativat henkilövahingot ja poissaolot.

Sisäilma-asioissa työsuojelun rooli on pääosin asiantuntijana sekä viestijänä. Työsuojelu on mukana kunnan koordinoivassa sisäilmatyöryhmässä sekä yksikkökohtaisissa sisäilmatyöryhmissä. Osana tätä toimintaa Siilinjärven kunta sai vuonna 2024 parannettua sisäilma-asioihin liittyvää viestintää ja opastusta henkilöstölle sekä muille tilojen käyttäjille. Käsittelyyn kyseisenä vuonna tuli 33 kpl sisäilmahaittailmoitusta. Näistä suurin osa koski tunkkaista ilmaa ja/tai riittämätöntä ilmanvaihtoa.

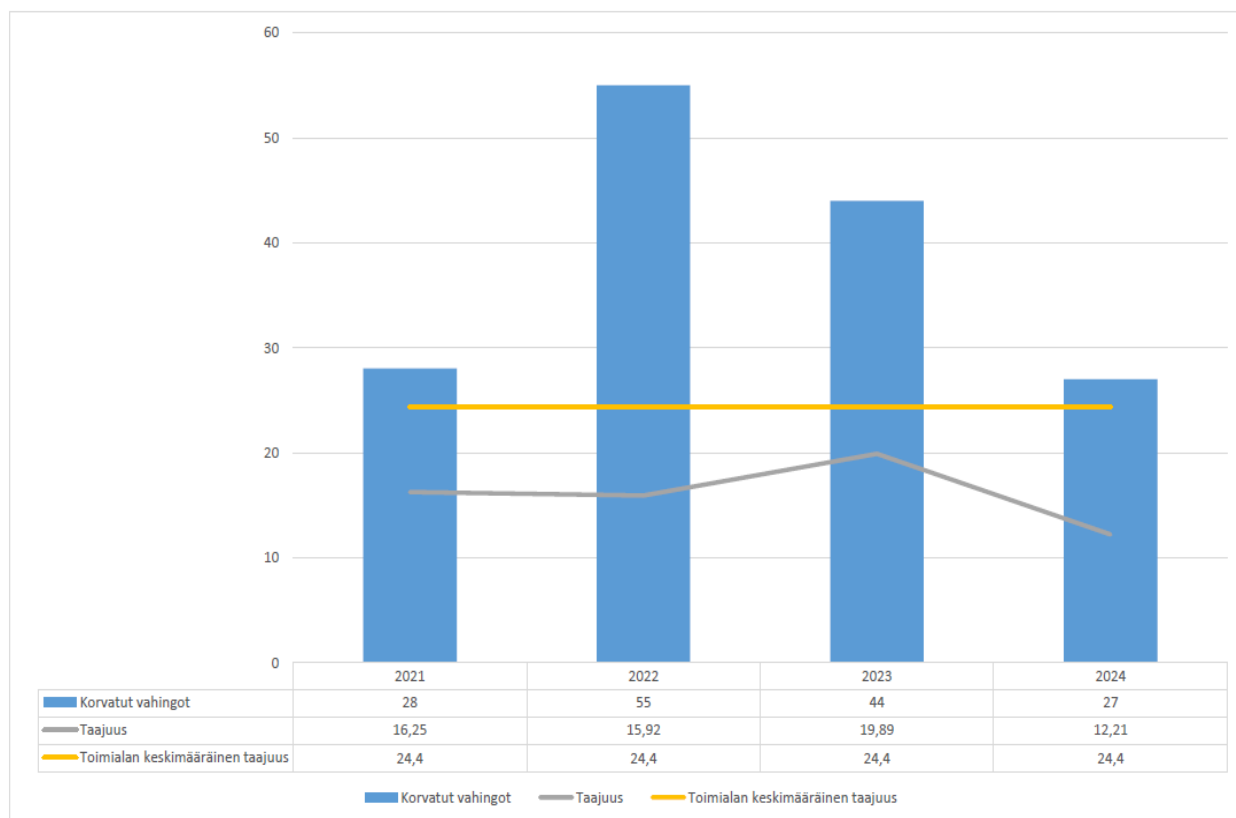
Kemikaaliasioissa kemikaalirekisteri KemPro on otettu hyvin käyttöön kunnan eri työyksiköissä. Järjestelmästä jokainen henkilöstön jäsen voi katsoa yksikössä käytössä olevat kemikaalit, niiden käyttöturvallisuustiedotteet sekä riskien arvioinnin. Järjestelmän avulla myös työterveyshuolto pystyy näkemään yksiköissä käytössä olevat kemikaalit. KemPron avulla jokainen työntekijä voi hallinnoida kemikaalien turvallista käyttöä. Järjestelmän käyttöön on laadittu ohjeistukset Siilinettiin, ja lisäksi sen käyttöön on koulutettu tietyn käyttäjäroolituksen omaavia henkilöitä.

Siilinjärven kunta jatkaa työturvallisuuskulttuurin kehittämistä koko henkilöstön yhteisvoimin. Tavoitteena on 0 työtapaturmaa ja niistä johtuvaa poissaoloa. Tämä vaatii jokaiselta työntekijältä huomion siirtämistä ennakoiviin toimenpiteisiin, mikä tarkoittaa erityisesti yksiköiden vaarojen ja haittojen arviointien (riskien arvioinnit) ajantasaisuutta ja aktiivista päivittämistä. Lisäksi toimintaohjeet ja yhteiset pelisäännöt tulee käydä läpi yhdessä työntekijöiden kanssa jo perehdytysvaiheessa. Yhdessä kunnan työntekijät luovat terveellisemmän ja turvallisemman työn.



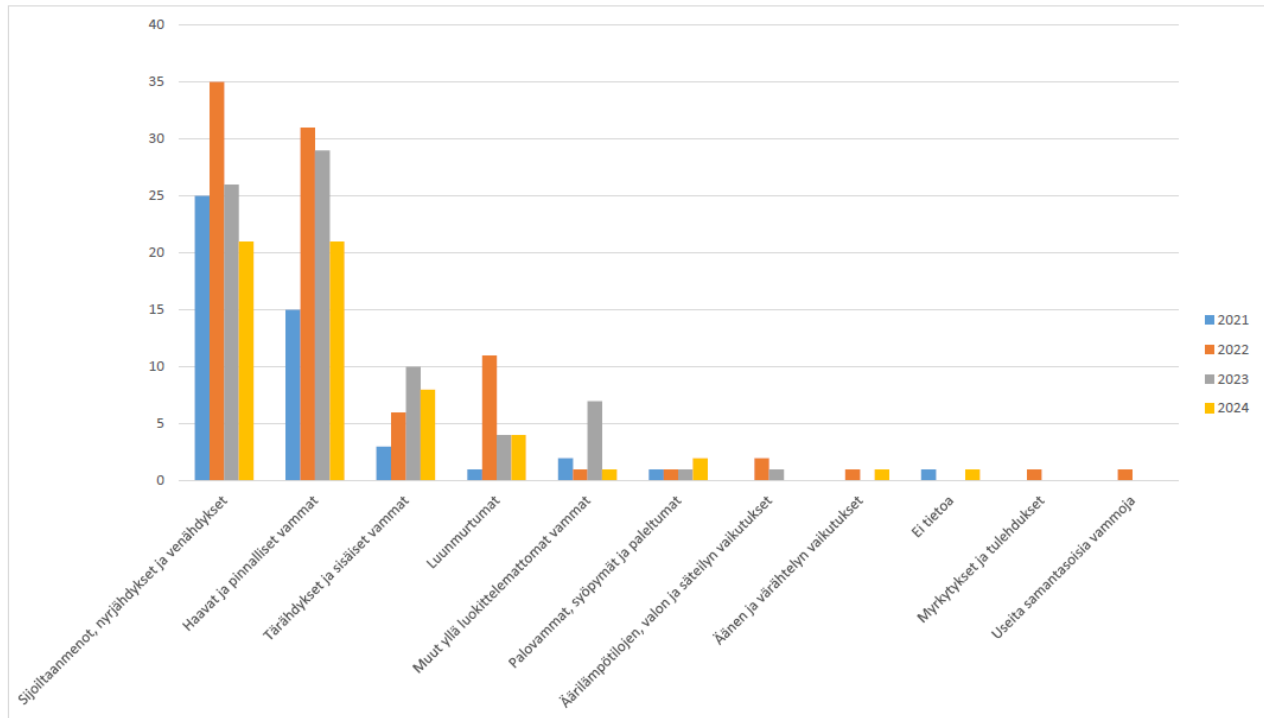
Kuvio 19. WPro-työturvallisuusilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan 2024.

Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä ja taajuus sekä toimialan keskimääräinen korvattujen työpaikkatapaturmien taajuus.



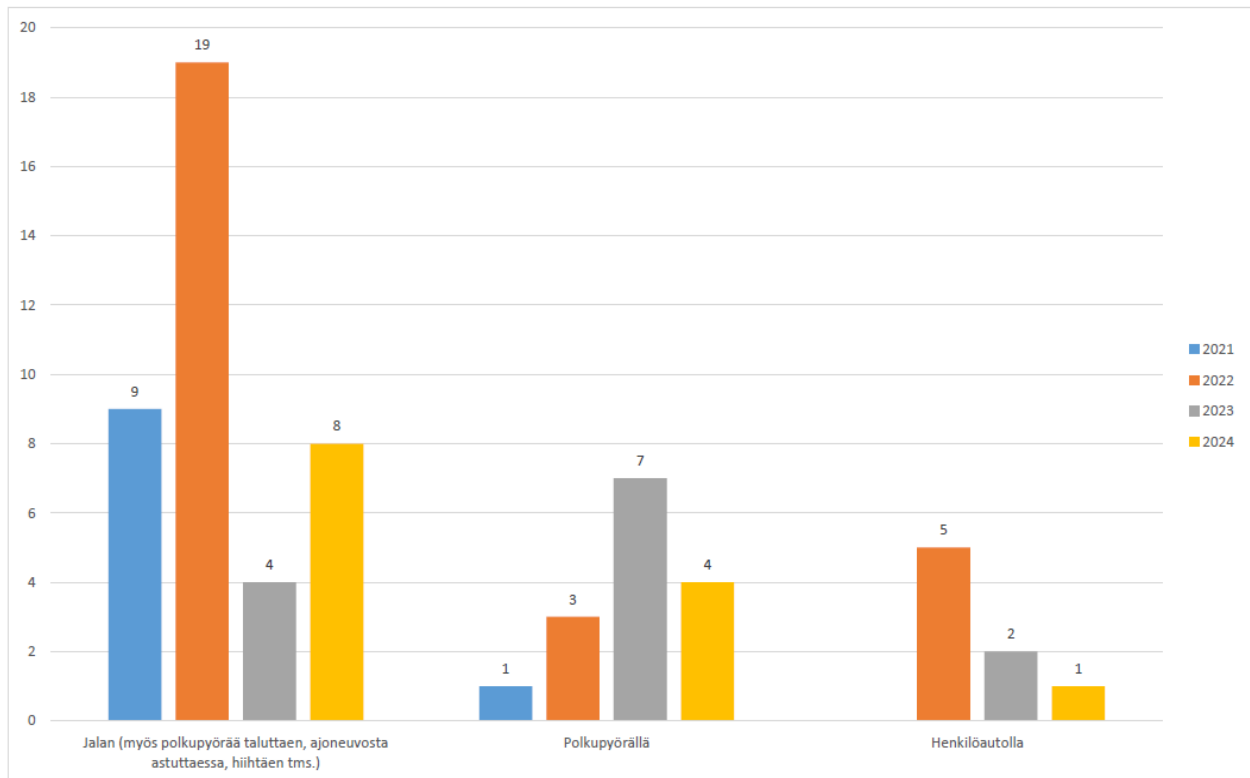
Kuvio 20. Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä ja taajuus (Protector vakuutusyhtiö).

Vammatyypin lukumäärät ja jakauma.



Kuvio 21. Vammatyypin lukumäärä ja jakauma (Protector vakuutusyhtiö).

Liikkeitapojen lukumäärät ja jakauma asunnon- ja työpaikan välisillä matkoilla tai työtehtävästä johtuvassa liikkumisessa sattuneissa vahingoissa.



Kuvio 22. Liikkeitavoista johtuvat työmatkatapaturmat (Protector vakuutusyhtiö).

Poissaoloon johtaneita työtaturmia oli yhteensä 214 poissaolopäivää. Vakavia, yli 30 päivän poissaoloon johtaneita tapaturmia, sattui 1 kpl. Työtaturmista johtuvien poissaolojen osalta tavoitteena oli alle 250 kalenteripäivää. Tavoite saavutettiin monen vuoden jälkeen.

7 Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenot kokonaisuudessaan laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 304 252 euroa. Palkat ja palkkiot nousivat vastaavasti 149 696 euroa, kun vastaavasti vähennystä oli henkilösivukuluissa 442 457 euron verran.

Taulukko 5. Henkilöstömenot vuosina 2022–2024.

Henkilöstömenot	2022	2023	2024
Palkat ja palkkiot	55 353 693	34 278 528	34 428 224
Eläkekulut	10 985 838	7 021 957	7 064 954
Muut henkilösivukulut	1 845 398	1 335 145	849 691
Henkilöstökorvaustulot	-870 768	-428 910	-440 401
Henkilöstömenot yht.	67 314 160	42 206 720	41 902 468
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	22,82 %	24,08 %	22,70 %
Henkilösivukuluprosentti ilman henkilöstökorvaustuloa	19,06 %	19,80 %	18,89 %

Taulukko 6. Eläkekulut vuosina 2022–2024 (ilman työkyvyttömyyseläkekuluja).

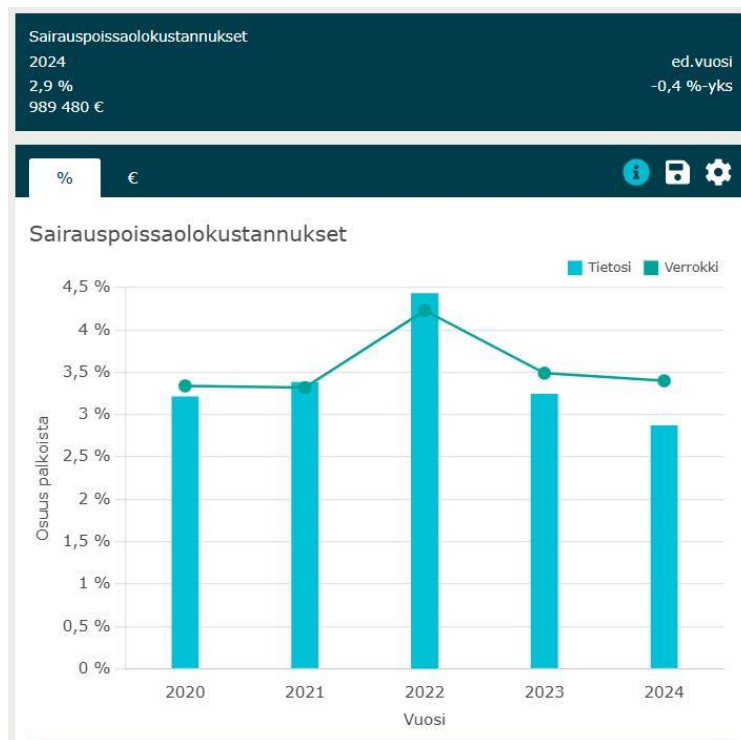
Eläkekulut	2022	2023	2024
KuEl -maksut palkkaperusteinen	8 701 861	5 127 757	5 315 355
KuEl -eläkemenot	1 587 888	1 218 765	1 176 600
Muut eläkemaksut (VaEl -maksut palkkaperusteinen)	696 089	675 435	572 999
Eläkekulut yhteensä	10 985 838	7 021 957	7 064 954

7.1 Työkyvyttömyyskustannukset

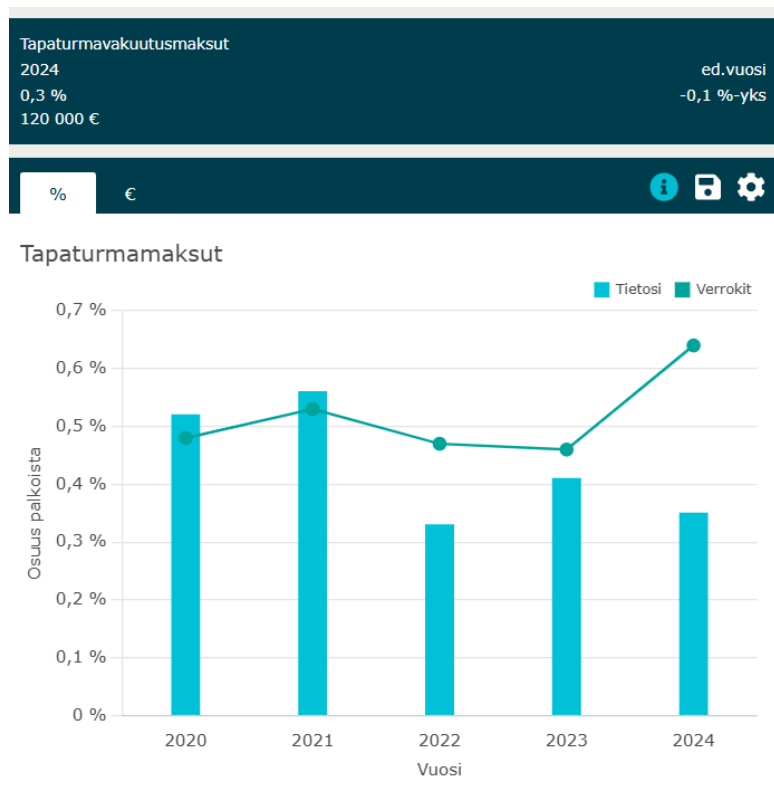
Työkyvyttömyyskustannuksista suurin osa muodostuu sairauspoissaolokustannuksista. Sairauspoissaolokustannusten lisäksi työkyvyttömyyskustannukset muodostuvat työterveys-huollon kustannuksista, tapaturmamaksuista ja työkyvyttömyyseläkemaksuista.

Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Riskikertoimeen vaikuttavat muun muassa myönnettyjen täysien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien määrä, eläkkeelle jääneen henkilön eläkkeen kesto ja määrä. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on meillä edelleen verrokkeja matalampi.

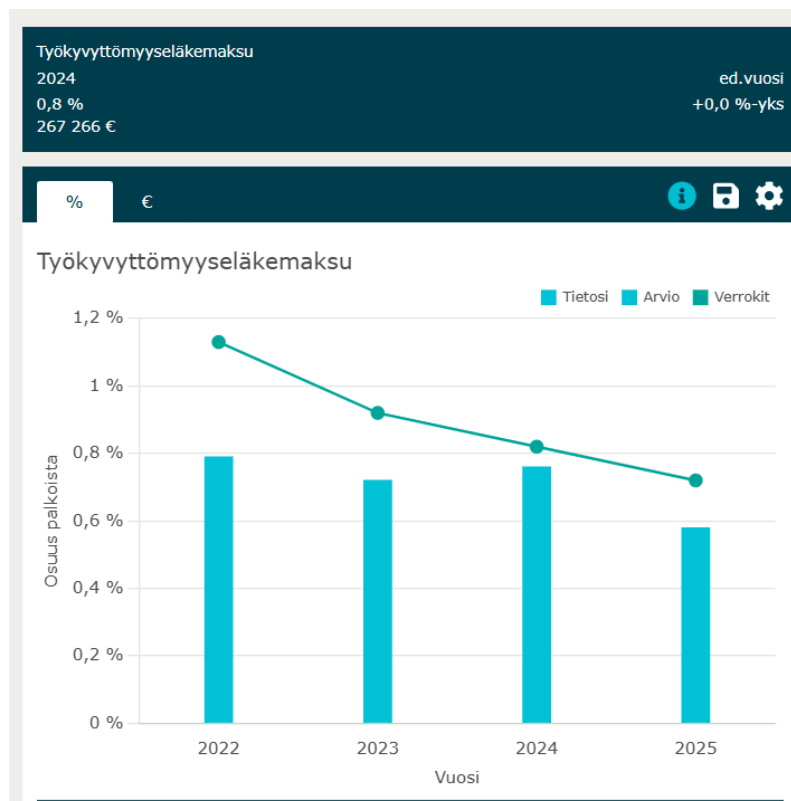
Tapaturmamaksut ovat euromääräisesti pienentyneet vähentyneiden työtaturmien ja niistä johtuvien vähentyneiden poissaolojen ansiosta.



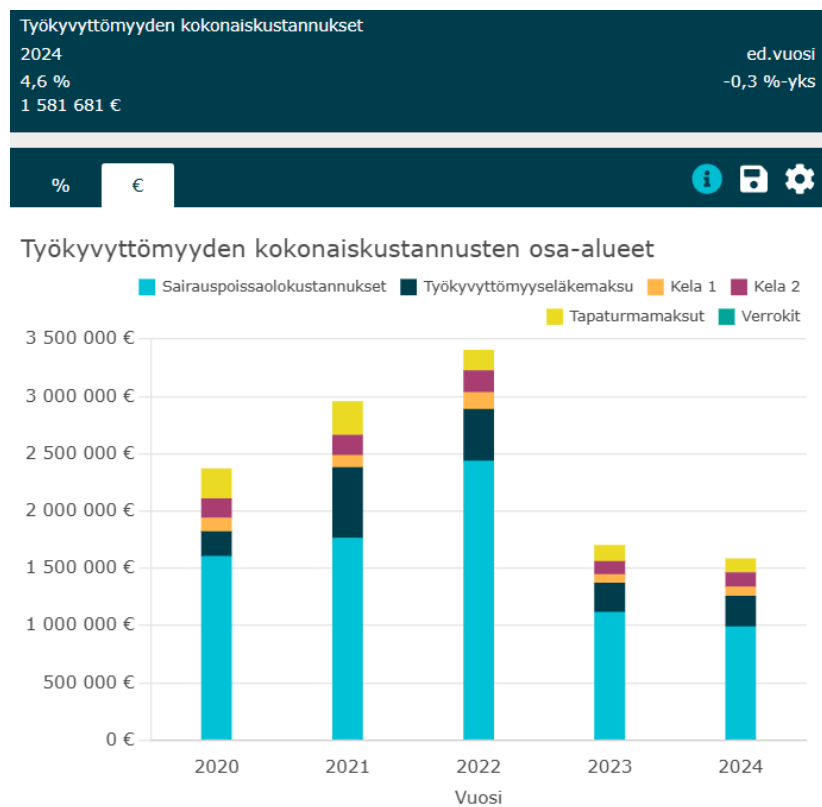
Kuvio 23. Sairauspoissaolokustannukset € ja %-osuus palkkasummasta 2020–2024. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 1.2.2024.



Kuvio 24. Tapaturmamaksut € ja %-osuus palkkasummasta 2020–2024. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 1.2.2024.



Kuvio 25. Työkyvyttömyyseläkemaksu € sekä %-osuus palkkasummasta 2022–2025. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 1.2.2025.



Kuvio 26. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset € sekä %-osuus palkkasummasta 2020–2024. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 1.2.2024.

Työhyvinvointiin ja työkyvyn edistämiseen on kannattavampaa panostaa ennakoivasti ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Suurin osa työntekijöistä voi hyvin ja kokee työkykynsä hyväksi. Alentuneeseen työkykyyn tai hyvinvointiin on kuitenkin reagoitava mahdollisimman varhain, jotta vältetään hankalimmilta työkyvyn haasteilta tai mahdolliselta työkyvyttömyydeltä. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy tuottamaan työhön ja työkyvyttömyyskustannukset ovat pieniä. Työterveyhteistyön kehittäminen edelleen ja työkykyjohtamisen osaaminen ovat tässä keskeisessä roolissa.



Kuva 5. Kultaisen kauriin luona. Vasemmalta oikealle kuvassa Jonne Kanerva, Minna Heikkinen, Hanna Kauhanen, Tuula Pärnänen, Eliisa Girsén, Pekka Kauhanen ja Terhi Ilkko.

8 Johtopäätökset

Taulukko 7. Keskeisiä tunnuslukuja vuosilta 2022–2024.

	2022	2023	2024
Henkilömäärä	1 481	878	830
vakinainen	1 136	699	690
määräaikainen	345	179	140
Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä %	14,4	9,7	11,2
Henkilötyövuodet	1 365	852	895
vakinainen	1 031	641	701
määräaikainen	334	211	194
Naisten suhteellinen osuus vakinaisista, %	83,3	77,4	78,4
Koko henkilöstön keski-ikä	46	46,1	47
Sairauspoissaolot vakinaiset /henkilö/kpv	17,6	13,6	14,1
Vakinainen henkilöstö, jolla ei ole sairauspoissaoloja, %	35	42	31

Henkilötyövuosina mitattuna kunnassa oli vuonna 2024 henkilöstöresurssia 895 henkilötyövuotta. Henkilöstöresurssia oli 43 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilötyövuosien osalta pientä nousua oli vakinaisten työntekijöiden osalta 60 htv ja määräaikaisten osalta laskua 17 htv (*tarkennus 30.3.2025 KH:n jälkeen: HTV:n nousua selvitetty. Osa noususta johtuu lisääntyneistä opinto- ja vuorotteluvapaista, osa palkkajärjestelmän vaihdosta, tiedot kahdesta eri järjestelmästä Populus, Personec ESS*).

Henkilöstömenot kokonaisuudessaan laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 304 252 €. Palkat ja palkkiot nousivat 149 696 €, kun vastaavasti vähennystä oli henkilösivukuluissa 485 454 €.

Vuosi oli taloudellisesti haasteellinen, mutta Siilinjärven kunta selvisi siitä kiitettävästi. Henkilöstö osallistui aktiivisesti säästötoimenpiteisiin muun muassa hakemalla säästövapaita. Kaikkia avoimeksi tulleita työtehtäviä ei täytetty uudelleen, ja osaavaa henkilöstöä sijoitettiin järkevästi hoitamaan nykyisiä tehtäviä. Rekrytointeihin kiinnitettiin erityistä huomiota, ja henkilövalinnat tehtiin huolellisesti.

HR-järjestelmien uudistaminen onnistui suunnitelmallisesti ja asetetun aikataulun mukaisesti. Esihenkilöt sitoutuivat muutokseen ja tukivat henkilöstöä HR-järjestelmävaihdoksessa. Työterveyshuollon palvelut säilyivät laadukkaina ja riittävinä, sekä ennaltaehkäisevien että sairaanhoitoa tarvitsevien palveluiden osalta. Psykiatrisen sairaanhoitajan ja työpsykologin palveluita lisättiin, ja käytössä olivat myös fysiatriin ja psykiatriin palvelut, jotka nopeuttivat hoitoon pääsyä, toipumista ja työhön palaamista.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna, osittain hyvinvointialueen työikäisten terveystalouden riittämättömyyden vuoksi, erityisesti mielenterveyspalveluiden osalta. Sairauspoissaolot jatkoivat laskuaan, ja vähennystä tavoitetasoon verrattuna oli yksi päivä per työntekijä.

Kokonaisuudessaan Siilinjärven kunnan sairauspoissaolot ovat valtakunnallisesti tarkasteltuna erinomaisella tasolla. Myös työtapaturmien määrä väheni merkittävästi: korvattuja vahinkoja oli 27, kun edellisenä vuonna niitä oli 44. Maksettuja työ- ja työmatkatapaturmia oli vain 22 352 euroa, kun edellisen vuoden vastaava summa oli 51 733 euroa.

Vuoden lopulla saimme tiedon tasopalkkauudistuksesta, joka toteutetaan vuoden 2025 aikana. Siihen valmistautuminen aloitettiin välittömästi. Lisäksi tekoälyn järkevän ja eettisen käytön lisäämiseksi otetaan maltillisia ja harkittuja edistysaskeleita. Tulevaisuus Siilinjärvellä näyttää valoisammalta kuin vuosi sitten.

Tulevaisuuden kehitysnäkymiä on useita, joiden avulla Siilinjärven kunta voi jatkaa positiivista kehitystään. Kuten esimerkiksi:

- Panostaminen henkilöstön jatkuvaan koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen auttaa pitämään työntekijät motivoituneina ja ajan tasalla uusimmista työmenetelmistä ja teknologioista.
- Jatkamalla tekoälyn ja digitalisaation järkevää ja eettistä käyttöä voidaan tehostaa työprosesseja ja parantaa palveluiden laatua. Tämä voi myös vapauttaa henkilöstön aikaa keskittyä vaativampiin tehtäviin.
- Ohjaamalla henkilöstöä käyttämään palautekanavaa voidaan varmistaa, että henkilöstön ääni tulee kuulluksi ja että heidän tarpeisiinsa ja huoliinsa reagoidaan nopeasti.
- Edistämällä yhteistyötä eri työyksiköiden ja tiimien välillä voidaan parantaa tiedonkulkua ja luoda innovatiivisia ratkaisuja kunnan haasteisiin.
- Panostamalla ympäristöystävällisiin ja kestäviin toimintatapoihin voidaan parantaa kunnan imagoa ja vähentää ympäristövaikutuksia

