



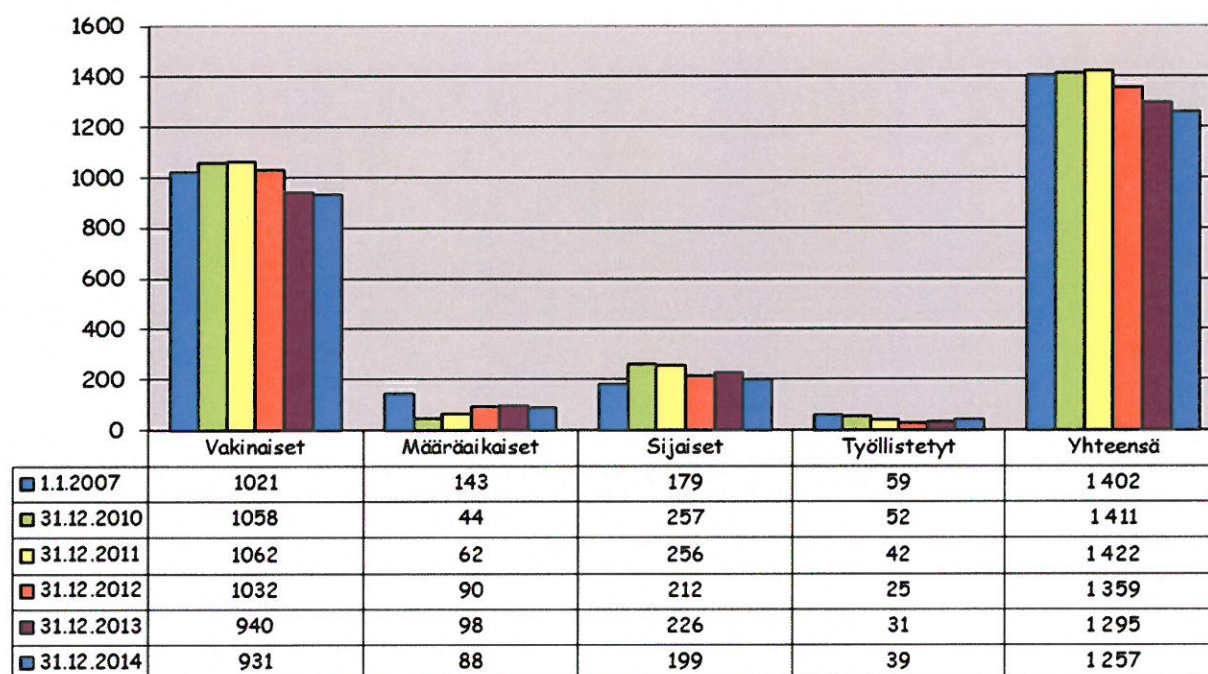
Yhteistyötoimikunta 22.4.2015
Liite nro 2

HENKILÖSTÖRAPORTTI

VUODESTA 2014

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä ja palvelusuhteen luonne 31.12.2014



Henkilöstön kokonaismäärä väheni - 2,9 % (- 38 henkilöä) verrattuna vuotta aiempaan tilanteeseen.

Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 9 henkilöllä (- 0,96 %). Vuotta aiemmin vakinainen henkilöstö vähentyi 92 henkilöllä, joista 63 väheni tekniseltä toimialalta ja 29 muilta toimialoilta. Teknisen toimialan henkilöstömäärän muutos johtui siivous-, kiinteistöhoito- ja alueiden kunnossapitopalveluiden siirtymisestä Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:n tehtäväksi vuoden 2013 aikana.

Palkkatuella palkattujen työllistettyjen lukumäärä lisääntyi kaupunginvaltuuston työllistämistä koskevien linjausten johdosta 8 henkilöllä (+ 25,8 %) verrattuna vuotta aiempaan tilanteeseen. Sen sijaan sijaisten ja muiden määräaikaisten määrä väheni 37 henkilöllä (- 11,4 %).

Varahenkilöstöjärjestelmän uudistamisella pyritään vaikuttamaan lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Perusturvan varahenkilöstöjärjestelmän uudistaminen valmisteltiin syksyn 2014 aikana ja keskitetty varahenkilöstöyksikkö otetaan käyttöön asteittain vuoden 2015 aikana. Sijaistarpeeseen pyritään vaikuttamaan myös uudistamalla

varhaisen tuen toimintamalli työhyvinvoinnin asiantuntijaksi- koulutuksen yhteydessä, joka käynnistyi syksyllä 2014.

Kuva 2. Henkilöstömäärä

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	115	816	931	- 0,96
Määräaikaiset	51	275	326	- 8,17
- joista työllistettyjä	17	22	39	+ 25,81
Yhteensä	166	1091	1257	- 2,93

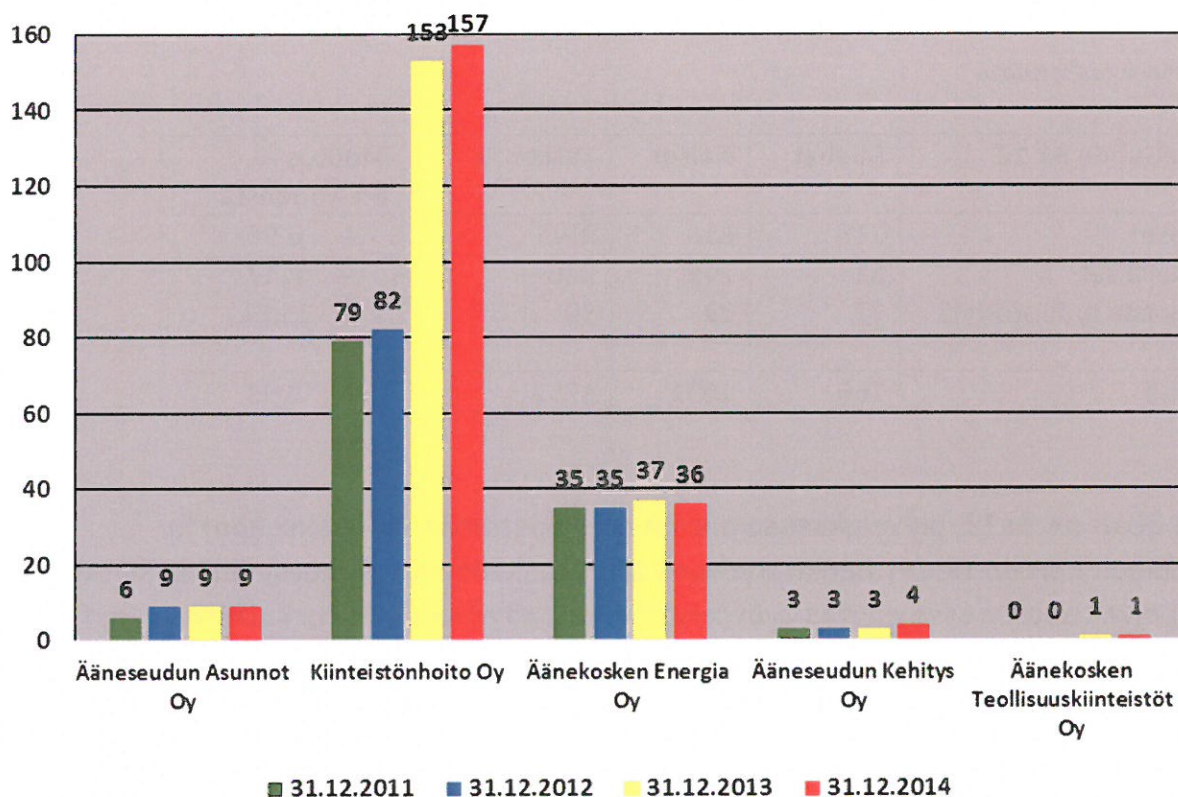
Vuonna 2014 on 31.12. palveluksessa olevan henkilöstömäärän lisäksi koottu ensimmäisen kerran tiedot henkilötövuosista. Henkilötövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa. Henkilötövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen tai osan vuotta työskennellyt henkilö muutetaan henkilötövuodeksi osa-aikaisuutta vastaavasti.

Kuva 3. Henkilötövuodet 2014

Henkilötövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Henkilötövuodet palvelussuhteessa	163,58	1021,39	1184,97	
Yhteensä	163,58	1021,39	1184,97	- 2,93

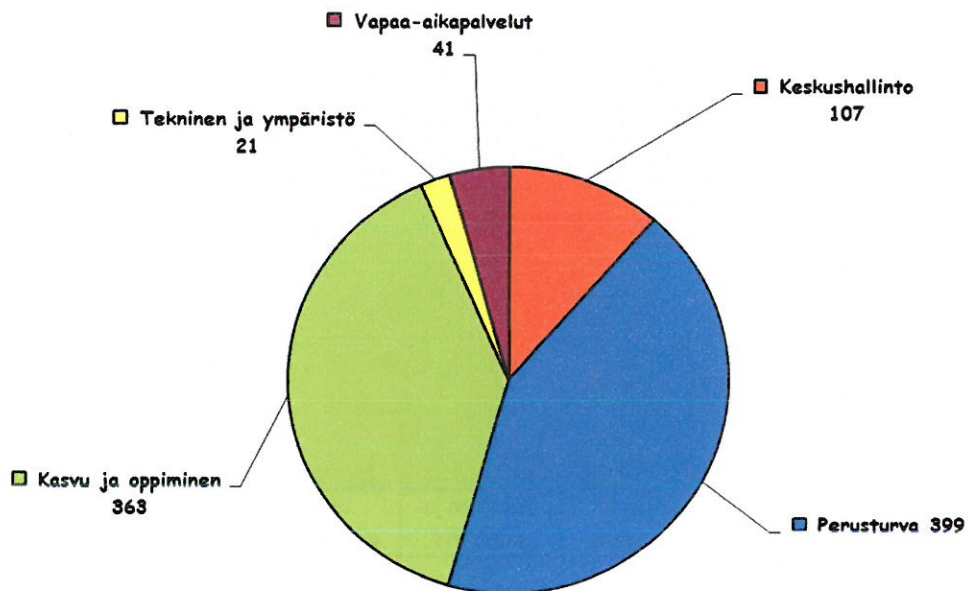
Vakinaiset virkojen ja toimien täytöt tapahtuvat täyttölupamenettelyn kautta. Täyttölupamenettelyn yhteydessä arvioidaan aina mahdollisuus jättää vakanssi täyttämättä tai järjestellä tehtävät sisäisesti uudelleen. Lähinnä tämä on kohdistunut ns. hallinnollisiin vakansseihin, toiminnallisiin uudelleenjärjestelyihin sekä vakauttamisohjelman mukaisiin toimenpiteisiin. Täyttölupamenettelystä sijaisuuksien osalta luovuttiin vuonna 2014.

Kuva 4. Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärän kehitys v. 2011 - 2014



Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2014 yhteensä 207. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 203, joten henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut olennaista muutosta. Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:n henkilöstömäärän kasvu vuonna 2013 johtui pääosin kaupungin teknisen toimialan toimintojen yhtiöittämisestä. Vastaavasti kaupungin teknisen toimialan henkilöstö vähentyi.

Kuva 5. Kaupungin vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2014



Kaupungin eri toimialat koostuvat seuraavista vastuualueista (suluissa vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2014):

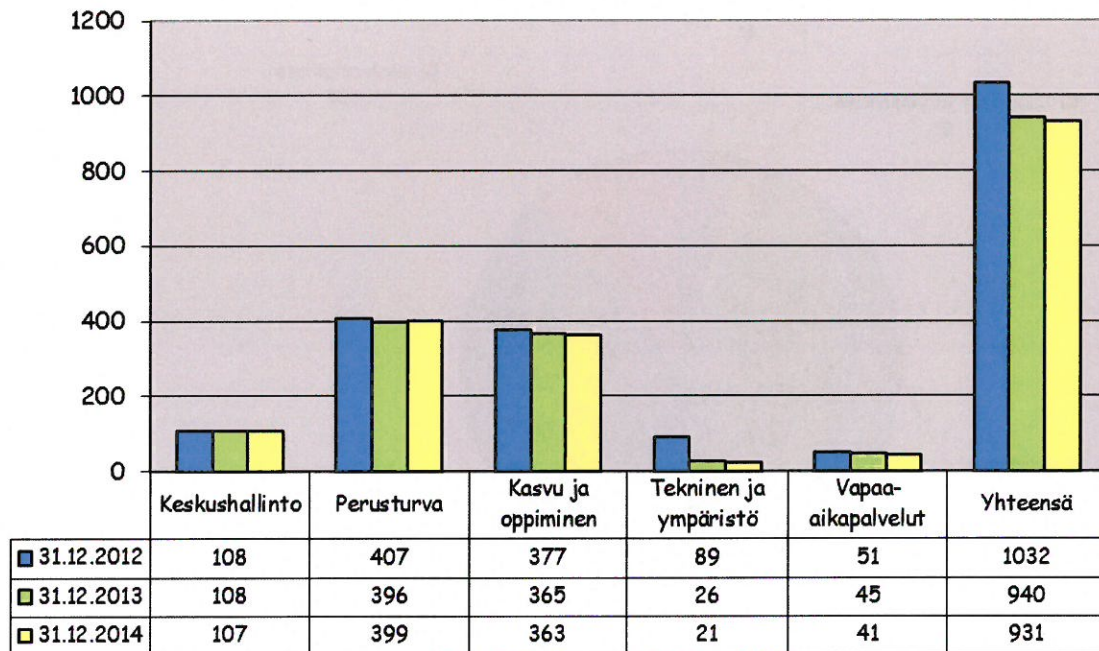
Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (10), talous- ja tietotekniikkapalvelut (16), henkilöstöpalvelut (8), maankäyttö- ja tonttipalvelut (12) sekä ruokapalvelut (61).

Perusturva jakautuu kolmeen eri vastuualueeseen: terveystalouteen (149), sosiaalityöhön ja työelämään kuntoutumisen palveluihin (31) sekä arjen tuen palveluihin (219).

Kasvun ja oppimisen toimialaan kuuluvat lasten ja perheiden palvelut (147), nuorisopalvelut (5) sekä opetuspalvelut (211) .

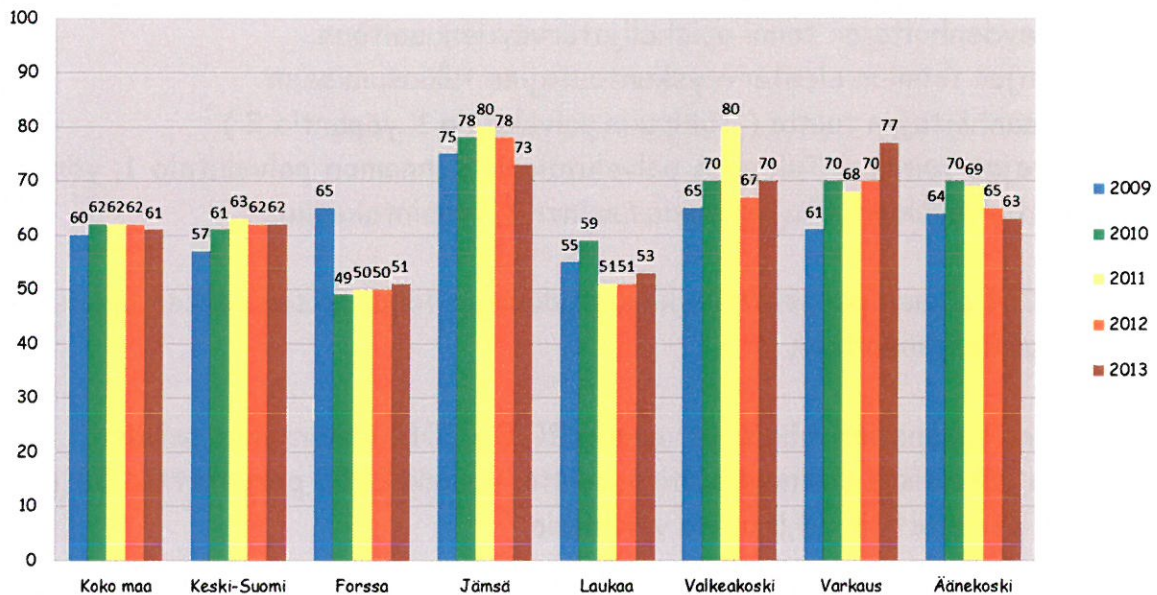
Teknisellä ja ympäristötoimialalla työskenteli 21 vakinaista henkilöä ja vapaa-aikapalveluissa 41 vakinaista henkilöä.

Kuva 6. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset vuosina 2012 - 2014



Vertailtaessa eri kuntien henkilöstömäärää suhteessa asukasmäärään on huomioitava, että kunnat järjestävät palvelujaan hyvin eri tavoin ja se vaikuttaa merkittävästi kuntien palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärään (mm. terveydenhuollon kuntayhtymät, yhteistoiminta-alueet, ostopalvelujen käyttö). Äänekoski järjestää palvelut pääosin omana toimintana toisin kuin osa vertailukunnissa (esim. Forssa, Laukaa). Tilasto on koottu lokakuulta 2013, joten teknisen toimialan toimintojen yhtiöittäminen on huomioitu Äänekosken henkilöstömäärässä.

Kuva 7. Henkilökunnan lukumäärä 1000 asukasta kohti vuosina 2009 - 2013



Henkilöstörakenteen muuttamista jatkettiin edelleen. Henkilöstön lisäykset perusturvan palveluissa sekä kasvun ja oppimisen toimialalla on pystytty kompensoimaan muun henkilöstömäärän vähennyksillä. Vuosina 2007 - 2014 on lakkautettu noin 200 vakanssia (palvelurakenteen ja toimintojen uudelleen järjestelyt, tekninen toimiala, hallinnolliset tehtävät, talouden vakauttamisohjelma). Toisaalta on perustettu noin 150 uutta vakanssia niihin toimintoihin, joissa on tarvetta lisäresurssointiin. Uusien vakanssien perustamiset painottuivat erityisesti kuntafuusion jälkeisiin vuosiin 2008 - 2009. Vastaavasti vakanssien lakkauttamiset ovat painottuneet muutamaa viimeiseen vuoteen.

Lisäksi kuntafuusion jälkeen on tehty yli 100 henkilöstörakenteen muutosta, jossa vakanssi on vapautuessa muutettu vastaamaan aiempaa paremmin muuttuneeseen tarpeeseen (mm. koulutus- ja osaamisvaateet, resurssin suuntaaminen toiseen tehtävään jne). Palvelu- ja henkilöstörakenteen uudelleen arviointi sekä uusien toimintatapojen käyttöönotto ovat edellytyksenä sille, että peruspalvelut kyetään turvaamaan jatkossakin huomioiden taloudellinen tilanne. Toimiva henkilöstösuunnittelu on edellytyksenä onnistuneelle henkilöstörakenteen muutokselle.

Vuoden 2014 talousarvion yhteydessä perustettiin uusia vakinaisia virkoja ja toimia yhteensä 12 ja vastaavasti lakkautettiin 64 kokoaikaista ja 1 osa-aikaista virkaa ja tointa. Lisäksi tehtiin henkilöstörakenteen ja nimikkeiden muutoksia.

Uusia virkoja ja toimia perustettiin talousarvion yhteydessä seuraavasti (12 virkaa ja tointa):

- 1 kokon toimii Suolahden keskuskeittiolle
- 1 terveydenhoitajan toimi opiskelijaterveydenhuoltoon
- 1 ohjaajan toimi mielenterveyskuntoutujien tukiasumiseen
- 3 sairaanhoitajan tointa (Tukipuun palvelutalo 1, yöpartio 2)
- 6 hoitajan tointa (Tukipuun palvelutalo 1, Kuhnamon palvelutalo 1, yöpartio 2, mielenterveyskuntoutujien tukiasuminen 1, toimintakeskus 1)

Lisäksi 1.8.2014 alkaen perustettiin koulupsykologin toimi toisen asteen opiskelijoiden oppilas- ja opiskelijahuoltoon.

Perustettavien vakanssien määrä on vuosina 2010 - 2014 vähentynyt selvästi kuntafuusion jälkeisistä ensimmäisistä vuosista. Vuonna 2008 perustettiin 52 ja vuonna 2009 perustettiin 34,5 uutta vakanssia.

Talousarvion yhteydessä lakkautettiin 64 kokoaikaista vakanssia ja 1 osa-aikainen vakanssi. Lakkauttamiset liittyivät toimintojen yhtiöittämiseen (46 vakanssia) sekä talouden vakauttamisohjelman toteuttamiseen (18,5 vakanssia).

Lakkautettavat vakanssit:

Keskushallinto: (4)

- hallintosihteerin toimi
- hallintopalvelujen toimistosihteerin toimi
- rahoitussihteerin toimi (keskushallinnon tehtäväjärjestelyjen yhteydessä perustettu uudelleen osa-aikainen rahoitussihteerin toimi vuoden 2015 talousarvion yhteydessä)
- kartoittajan toimi tonttipalveluissa

Perusturva (12,5)

- 1 vastaavan röntgenhoitajan virka ja 2 röntgenhoitajan tointa (toiminta siirtynyt liikkeenluovutuksena sairaanhoitopiirille)
- 7 tointa terveyskeskussairaalaista (2 sairaanhoitajan tointa, 3 perushoitajan tointa ja 2 laitoshuoltajan tointa)
- 2 terveyskeskuslääkärin virkaa
- 0,5 osa-aikainen hammashoitajan toimi

Tekninen ja ympäristötoimiala sekä vapaa-aikatoimiala (48)

Yhtiöittäminen (46)

- 1 toimistosihteerin toimi
- 1 siivouspalveluesimiehen virka
- 1 kiinteistötyönjohtajan toimi
- 1 työpäällikön virka
- 1 kunnossapitotyönjohtajan toimi
- 1 puistotyönjohtajan toimi
- 1 erikoisammattimiehen toimi
- 2 kirvesmiehen tointa
- 13 kiinteistönhoitajan tointa
- 1 kaivunkoneenkuljettajan toimi
- 2 koneenkuljettajan tointa
- 1 maansiirtotraktorin käyttäjän toimi
- 1 kuorma-autonkuljettajan toimi
- 1 traktorinkuljettajan toimi
- 2 kunnallistekniikan työntekijän tointa
- 4 puistotyöntekijän tointa
- 3 siivoojan tointa
- 1 laitosapulaisen toimi
- 1 liikuntapaikan vastaavan hoitajan toimi
- 7 liikuntapaikan hoitajan tointa

Muut vähennykset(2)

- kirjasto-autonkuljettajan - kirjastovirkailijan toimi
- hallintopäällikön virka tekniseltä ja ympäristötoimialalta

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön lisäksi palkattiin sijaisia vakinaisen henkilöstön poissaoloihin. Sijaisia oli 31.12.2014 palvelussuhteessa yhteensä 199. Sijaisten määrä oli vähentynyt 12 % verrattuna vuoden 2013 lopun tilanteeseen. Määrällisesti eniten sijaisia on perusturvan toimialalla (n. 65 % sijaisista).

Kuva 8. Henkilöstörakenne toimialoittain 31.12.2014

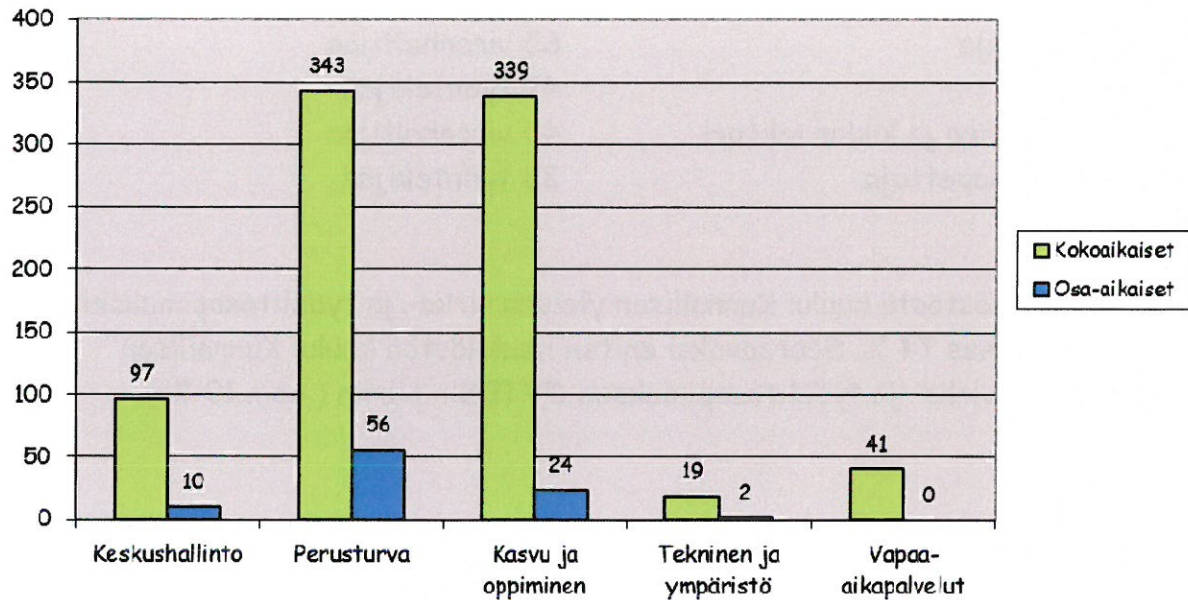
	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt		Yhteensä
Keskushallinto	107	1	15	5		128
Perusturva-toimiala	399	32	130	19		580
Kasvun ja opp.toimiala	363	47	48	12		470
Tekninen ja ymp. toimiala	21	1	-	-		22
Vapaa-aikapalv.toimiala	41	7	6	3		57
Yhteensä	931	88	199	39		1257

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2014 palvelussuhteessa olleista oli noin 74,1 %. Valtakunnallisesti vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2013 oli 77,8 % kuntien henkilöstöstä. Vakinaisen henkilöstön osuus on hieman lisääntynyt edellisestä vuodesta (72,6 % vuonna 2013). Perusturvatoimialan varahenkilöjärjestelmän uudistamisella pyritään lisäämään vakinaisen henkilöstön osuutta jatkossa.

Vakinaisesta henkilöstöstä 90,1 % työskenteli kokoaikaisessa palvelussuhteessa (839 henkilöä) ja 9,9 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa (92 henkilöä). Valtakunnallisesti kokoaikaisten osuus oli 86,0 % vuonna 2013.

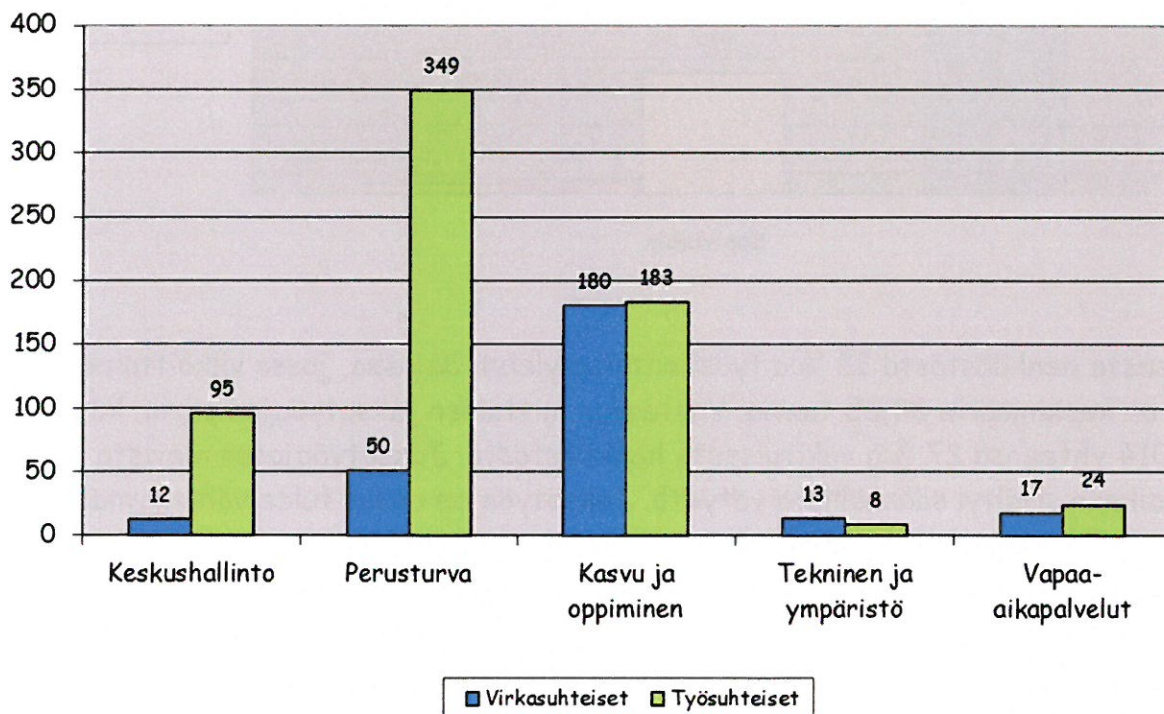
Osa-aikaisista 28 henkilöä käytti erilaisia määräaikaisia työaikajoustoja (osittainen hoitovapaa tai muu omasta pyynnöstä osa-aikainen virka-/työvapaa). Muut olivat osa-aikaeläkkeellä tai työskentelivät osa-aikaisessa virassa tai toimessa. Osa-aikaisista noin 61 % työskenteli perusturvan toimialalla.

Kuva 9. Vakinaisen henkilöstön koko- ja osa-aikaisuus toimialoittain 31.12.2014



Vakinaisesta henkilöstöstä 29 % työskenteli virkasuhteessa ja 71 % työsopimussuhteessa. Valtakunnallisesti virkasuhteisia oli 28 % ja työsopimussuhteisia 72 % vuonna 2013.

Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2014

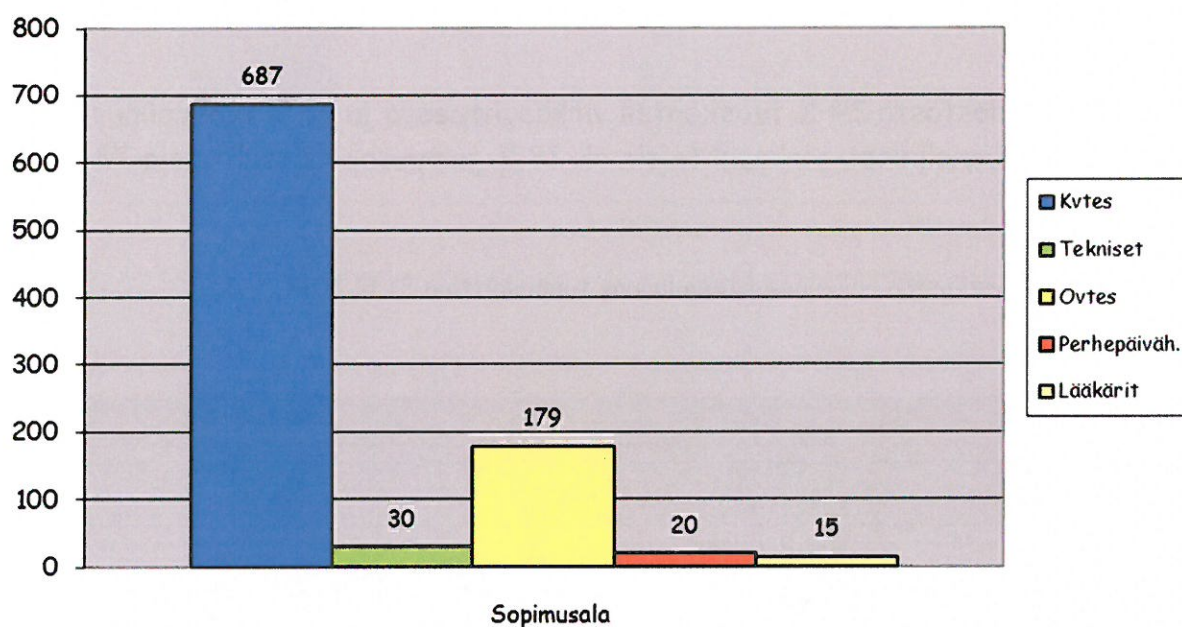


Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2014 olivat

- hoitaja	143 työntekijää
- sairaanhoitaja	68 työntekijää
- luokanopettaja	65 viranhaltijaa
- päivähoitaja	47 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori	45 viranhaltijaa
- lastentarhanopettaja	38 työntekijää

Vakinaisesta henkilöstöstä kuului Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin lähes 74 %. Seuraavaksi eniten henkilöstöä kuului Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES:n piiriin (noin 19 %).

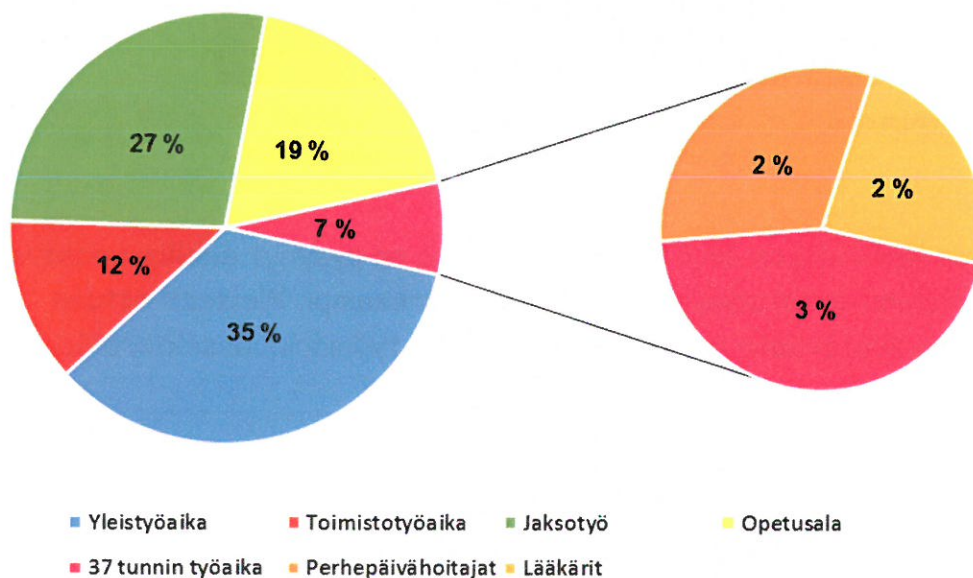
Kuva 11. Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2014



Vakituisesta henkilöstöstä 35 %:a työskentelee yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on keskimäärin 38,25 tuntia. Vastaavan mittaisen jaksotyöajan piiriin kuului 31.12.2014 yhteensä 27 %:a vakituisesta henkilöstöstä. Jaksotyöajassa olevista 70 %:n työaikaan sisältyi säännöllistä yötyötä. Jaksotyöajan osuus tulee vähentymään vuonna 2015 terveyspalvelujen työaikamuotojen tarkistamisten ja yhdenmukaistamisten myötä. Tällöin yleistyöajan osuus työaikamuotona tulee vastaavasti kasvamaan. Äänekoskella on jo nykyisin enemmän henkilöstöä yleistyöajassa ja vähemmän jaksotyössä kuin valtakunnallisesti keskimäärin. Tämä johtuu siitä, että työaikamuotoja on viime vuosina yhtenäistetty KVTES:n mukaiseksi.

Opetusvelvollisuusaika oli käytössä 19 %:lla henkilöstöstä ja toimistotyöaika (keskimäärin 36,25 tuntia viikossa) 12 %:lla henkilöstöstä. Loput 7 %:a jakautuu erityisammattiryhmien työaikamuotoihin, joiden soveltamispiiriin kuuluvat mm. lääkärit, perhepäivähoitajat sekä 37 tunnin työajan osalta esimerkiksi psykologit ja sosiaalityöntekijät.

Kuva 12. Vakainainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2014

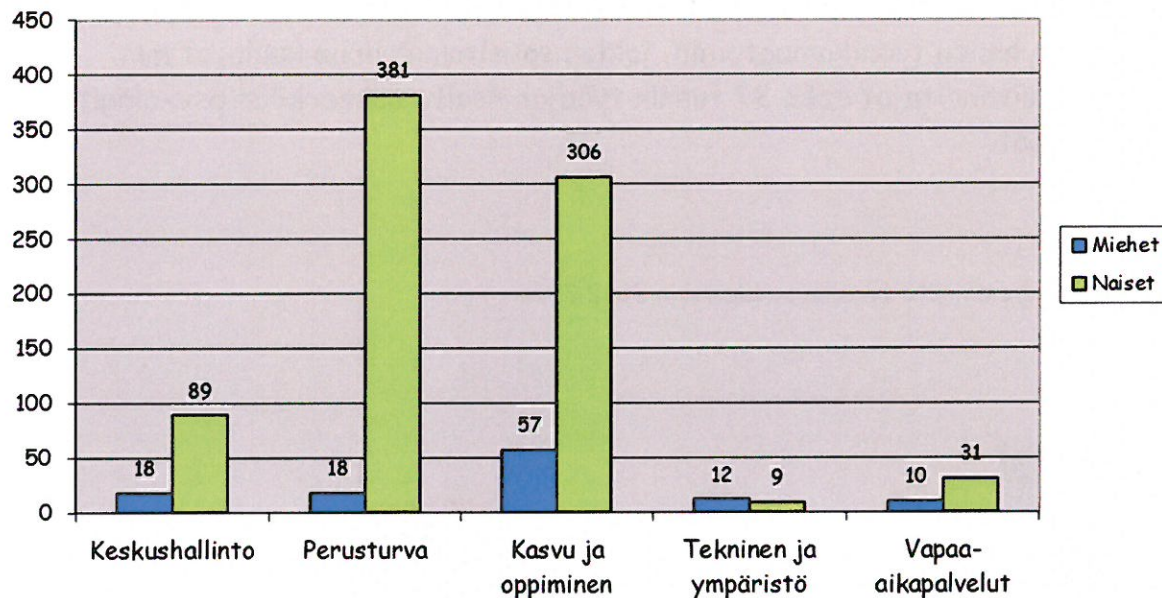


Valtakunnallisesti tarkasteltuna yleisin työaikamuoto on jaksotyö (34 %) ja toiseksi käytetyin on yleistyöaika (29 %). Virka- ja työehtosopimuksen mukaan kunta-alalla käytetään ensisijaisesti yleistyöaikaa, ellei työntekijän työtehtävien luonne edellytä jonkin muun työaikamuodon valitsemista esimerkiksi työajan sijoittumisen tai ammattialaa koskevien erityisvaatimusten osalta.

2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄ JA SUKUPUOLIRAKENNE

Vakinaisesta henkilöstöstä 88 % oli naisia (816 henkilöä) ja 12 % miehiä (115 henkilöä). Valtakunnallisesti kunnallisesta henkilöstöstä naisia oli 80 % ja miehiä 20 % vuonna 2013. Naisten hieman keskimääräistä suurempi osuus johtuu mm. teknisen toimialan toimintojen yhtiöittämisestä.

Kuva 13. Vakinaisen henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2014



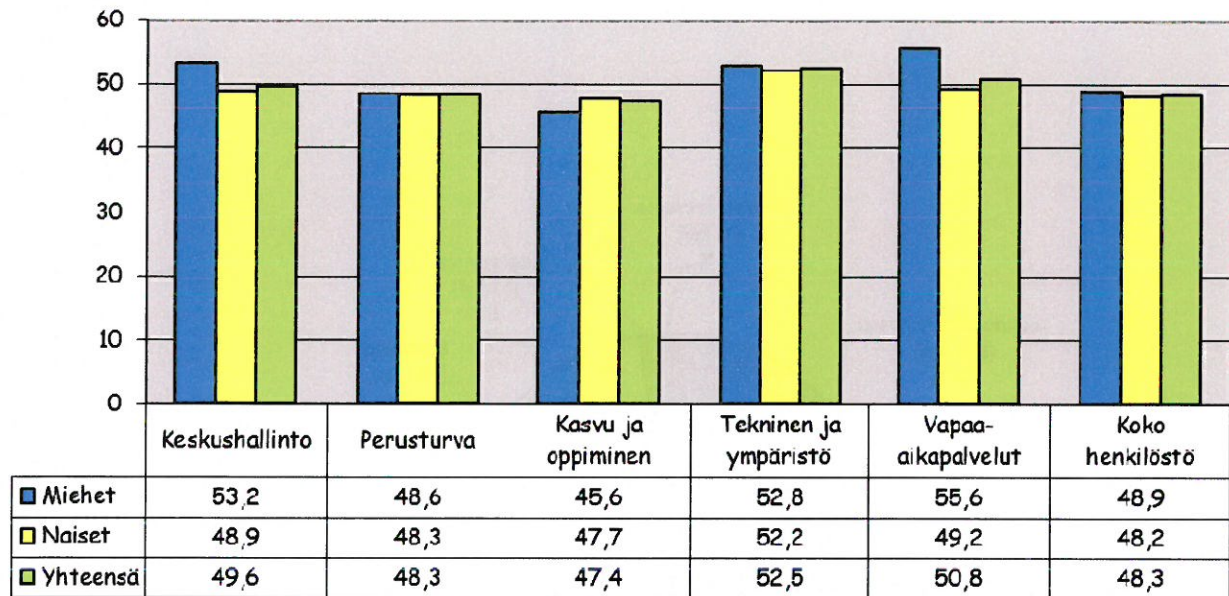
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,3 vuotta. Keski-ikä on pysynyt edellisvuodesta lähes samana. Se on hieman valtakunnallista keski-ikää korkeampi. Yleisesti ottaen henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Kuva 14. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	33	3,54
30 – 39	151	16,22
40 – 49	264	28,36
50 – 59	383	41,14
60 – 64	97	10,42
65 ja yli	3	0,32
Yhteensä	931	100,00 %
Keski-ikä		48,3 vuotta

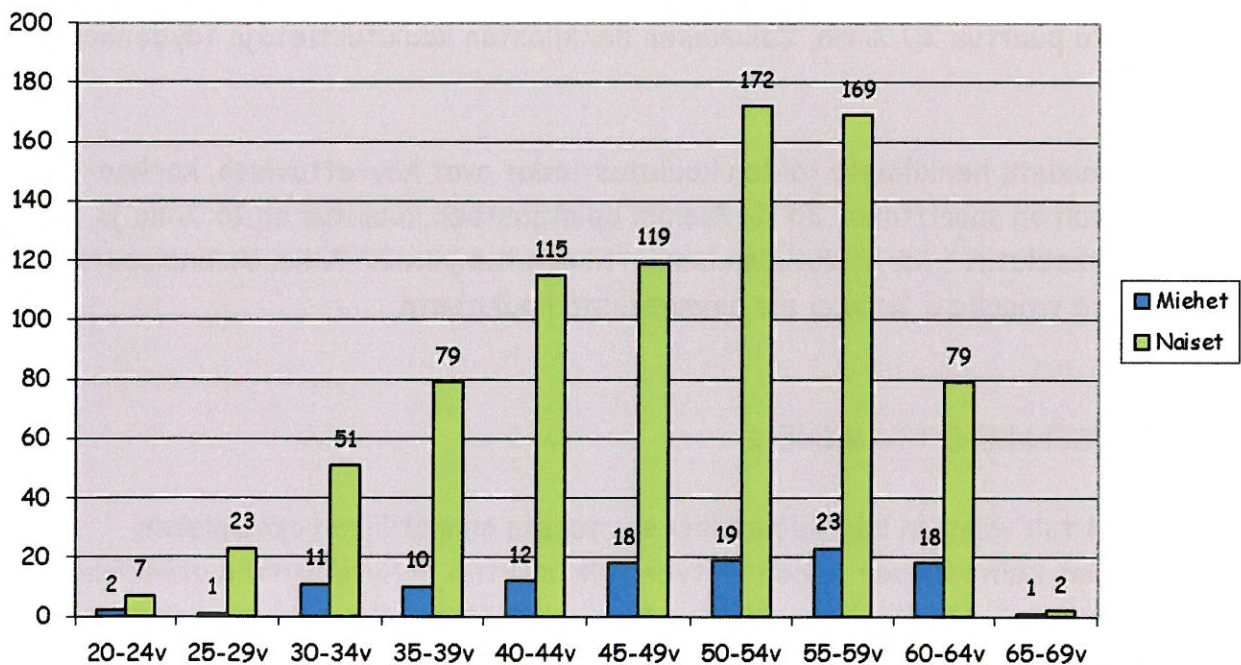
Vakituisen henkilöstön keski-ikä on alhaisin kasvun ja oppimisen toimialalla. Keski-ikä on korkein teknisen ja ympäristötoimialan henkilöstöllä. Eroa näiden kahden toimialan vakituisen henkilöstön keski-ikässä on noin 5 vuotta.

Kuva 15. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2014



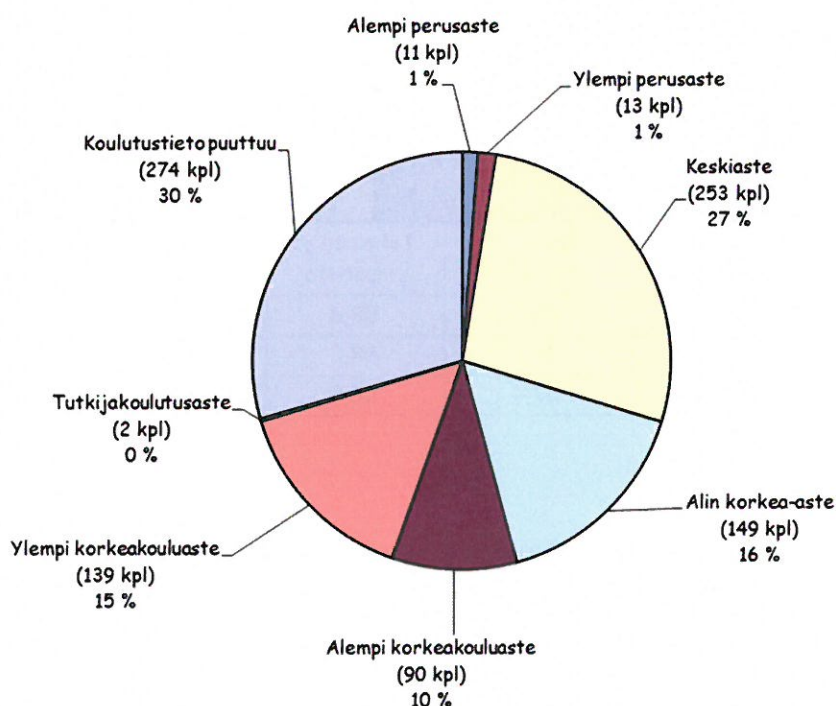
Valtakunnallisesti kaikkien kunta-alan työntekijöiden keski-ikä lokakuussa 2013 oli 45,7 vuotta (vakinaiset, määräaikaiset). Kuntien vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,8 vuotta.

Kuva 16. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuoli jakauma 31.12.2014



3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSTAUSTA

Kuva 17. Vakinaisen henkilöstön koulutusaste 31.12.2014.



Koulutustieto puuttuu 30 %:lta. Vakinaisen henkilöstön koulutustietoja täydennetään asteittain.

Niistä vakinaisista henkilöistä joiden koulutustiedot ovat käytettävissä, korkea-koulututkinnon on suorittanut 25 %. Aiempi opistoasteen koulutus on 16 %:lla ja keskiasteen koulutus (ns. koulutason ammattikoulutus) on 27 %:lla. Vakinaisesta henkilöstöstä vajaalla 3 %:lla ei ole ammatillista koulutusta.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuonna 2014 tuli voimaan laki taloudellisesta tuesta ammatillisen osaamiseen kehittämiseen. Lain voimaan tulon liittyen valmisteltiin ja hyväksyttiin osaamisen kehittämisen toimintamalli. Taloudellisen tuen edellyttämän koulutussuunnitelmat koottiin koko kaupungin, toimialan ja vastualueen tasolla. Jatkossa osaamisen

korostuu entistä enemmän ja sen suunnittelu on tarkoitus liittää osaksi talousarvioprosessia (henkilöstösuunnitelma, osaamisen kehittämisen suunnitelma). Taloudellista tukea haettiin 1 225 koulutuspäivältä ja korvattu summa oli 22 051 euroa. Korvattavaksi hyväksytään enintään 3 koulutuspäivää työntekijää kohden.

Työhön liittyvän koulutuksen osalta henkilöstöllä oli palkallisia koulutuspäiviä vuonna 2014 yhteensä 1402 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,5 koulutuspäivää/vuosi (1,3 koulutuspäivää vuonna 2013). Tämän lisäksi on paljon sellaisia koulutuksia, jotka toteutetaan osapäiväisenä. Nämä eivät kirjaudu poissaolotilastoihin. Palkalliset koulutuspäivät sisältävät työn edellyttämän koulutuksen, työhön liittyvän koulutuksen, luottamusmies- ja yhteistoimintakoulutuksen sekä muita työhön läheisesti liittyviä koulutuksia.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2014 yhteensä 231 900 €. Talousarviossa koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 68 %. Suhteutettuna 31.12.2014 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2014 vakinaista henkilöä kohden 249 € (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista henkilöä kohden säilyi edellisvuoden tasolla.

Kuva 18. Kehityskeskustelun vuonna 2014 käyneet esimiehet toimialoittain

Toimiala	Kyllä	Ei
Keskushallinto	45 %	55 %
Perusturva	61 %	39 %
Kasvu ja oppiminen	83 %	17 %
Muut toimialat	67 %	33 %
Yhteensä	67 %	33 %

Esimiehistä 67 % oli käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun vuoden 2014 aikana joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Mikäli kehityskeskustelua ei ollut käyty, syyinä oli yleisimmin esimiehen vaihtuminen tai poissaolo vuoden aikana tai se, että kehityskeskustelut käydään joka toinen vuosi. Kehityskeskustelujen kattavuus vuonna 2014 oli suurin kasvun ja oppimisen toimialalla (88 %) ja pienin keskushallinnossa (45 %).

Kehityskeskustelujen sisältöä tulee edelleen kehittää. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino mm. osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja tunnistamisessa.

Esimiehiä on tuettu johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamiseen (JET - tutkinto) oppisopimuskoulutuksena. Vuoden 2014 alussa neljäs ryhmä aloitti kaksivuotisen tutkinnon (9 esimiestä).

Esimiehille järjestettiin vuonna 2014 kolmen päivän valmennus yhteistyössä FCG:n kanssa. Valmennuspäivien teemoina olivat esimies vuorovaikuttajana, osaamisen johtaminen ja kehittäminen sekä esimiehenä kehittyminen.

Syyskuussa 2014 kuusi henkilöä aloitti työhyvinvoinnin asiantuntijaksi oppisopimuskoulutuksen. Tavoitteena on vahvistaa työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää osaamista.

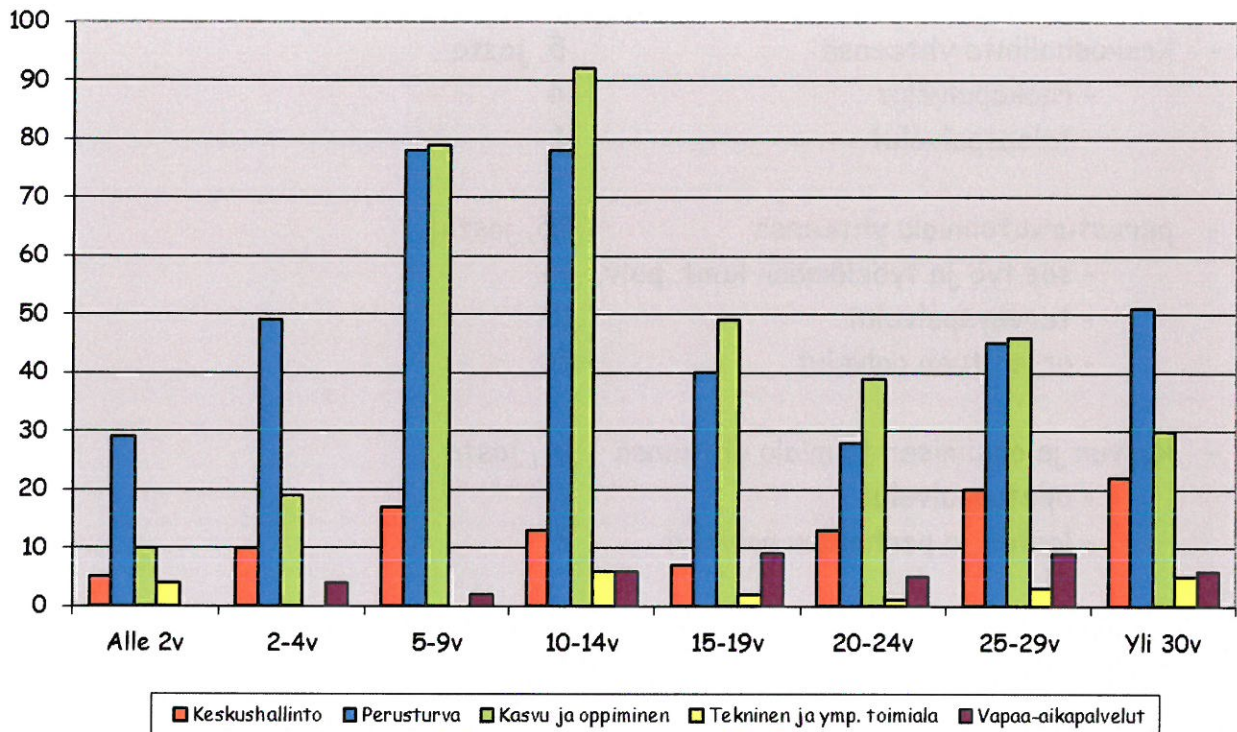
JETin ja työhyvinvoinnin asiantuntijakoulutuksen lisäksi muussa oppisopimuskoulutuksessa oli 9 vakinaista henkilöä. Heistä 3 suoritti tutkintoon johtavaa koulutusta ja 6 osallistui oppisopimuskoulutuksena omaan ammattialaansa liittyvään täydennyskoulutukseen.

Henkilöstön työkierto työtehtävästä tai työyksiköstä toiseen on myös eräs keino osaamisen kehittämiseen.

5. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Palvelussuhteen yhdenjaksoisuuteen on laskettu mukaan yhdenjaksoinen määräaikainen ja/tai vakituinen palvelussuhde.

Kuva 19. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen yhdenjaksoisuus toimialoittain 31.12.2014



Yhtäjaksoisuus	Alle 2 v	2-4 v	5-9 v	10-14 v	15-19 v	20-24 v	25-29 v	yli 30 v
Yhteensä	48	82	176	195	107	86	123	114

Vakinaisesta henkilöstöstä 35 % on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa yli 20 vuotta (ennen vuotta 2007 Sumiaisten kunta, Suolahden kaupunki, Ääneseudun terveydenhuollon kuntayhtymä ja Äänekosken kaupunki on huomioitu samaksi työnantajaksi). Alle 10 vuotta saman työnantajan palveluksessa olleet työskentelevät pääosin perusturvan sekä kasvun ja oppimisen toimialoilla, joihin valtaosa uusista rekrytoinnista on kohdentunut.

Kuva 20. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2014.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	55	5,91
Päättyneet palvelussuhteet	60	6,44

Uutta henkilöstöä aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa vuoden 2014 aikana yhteensä 55. Määrä lisääntyi edellisestä vuodesta 24 henkilöllä. Uusien vakinaiseen virka- tai

työsuhteeseen palkattujen määrä vaihtelee merkittävästi vuosittain. Enimmillään uusia työntekijöitä on palkattu 70 vuonna 2008. Uusi henkilöstö sijoittui vuonna 2014 seuraavasti:

- keskushallinto yhteensä	5, josta
- ruokapalvelut	4
- talouspalvelut	1
- perusturvatoimiala yhteensä	35, josta
- sos.työ ja työelämään kunt. palv.	1
- terveyspalvelut	10
- arjen tuen palvelut	24
- kasvun ja oppimisen toimiala yhteensä	14, josta
- opetuspalvelut	7
- lasten ja perheiden palvelut	7
- tekninen ja ympäristötoimiala yht.	1

Vakinaiset virat ja toimet olivat julkisesti haettavana. Kaikkiin muihin vakinaisiin vakansseihin oli hakijoita lukuunottamatta terveyskeskuslääkärin, hammaslääkärin ja puheterapeutin vakansseja. Myös kotona työskentelevien perhepäivähoitajien saatavuus on vaikeutunut. Edellä mainittuihin tehtäviin on valtakunnallisesti vaikeaa rekrytoida henkilöstöä. Uuden terveyskeskuksen valmistuminen kesällä 2014 ja uuden toimintamallin käyttöönotto on lisännyt kiinnostusta lääkärin virkoihin ja sijaisuuksiin.

Yhtä vakituista vakanssia haki keskimäärin 18 kelpoisuusehdot täyttävää hakijaa. Määrä oli edellisen vuoden tasolla. Hakijoiden lukumäärän vuosittaiseen vaihteluun vaikuttaa mm. se, millaisia vakansseja on avoinna.

Pidempiaikaisten sijaisten saatavuus on ollut vaikeaa mm. terveyskeskuslääkärin, hammaslääkärin, sosiaalityöntekijän, sairaanhoitajan, erityislastentarhanopettajan ja kotona työskentelevien perhepäivähoitajien tehtäviin. Lyhytaikaisten sijaisten saatavuus useisiin tehtäviin on myös vaikeutunut.

Rekrytointiin on pyritty etsimään entistä tehokkaampia rekrytointitapoja. Rekrytointi on tapahtunut sähköisesti Kuntarekryn kautta vuodesta 2013 alkaen. Sähköiseen rekrytointiin siirryttäessä kaupungin rekrytointikäytännöt ajanmukaistettiin. Uutta terveyskeskusta ja terveydenhuollon toimintamallia pyritään hyödyntämään terveydenhuollon rekrytoinneissa. Terveyskeskuslääkäreiden ja hammaslääkäreiden

rekrytoinnin edistämiseksi on lisäksi lokakuusta 2014 alkaen solmittu määräaikainen sopimus rekrytointipalvelun hankinnasta yksityiseltä palveluntuottajalta.

Henkilöstöä irtisanoutui yhteensä 18. Yhteensä henkilöstöä poistui vuoden aikana 20. Irtisanoutuneiden määrä oli hieman pienempi kuin aiempina vuosina.

6. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

Vakinaista henkilöstöä siirtyi eläkkeelle vuoden 2014 aikana 40 henkilöä. Heistä 31 jäi vanhuuseläkkeelle ja 9 työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin pääsääntöisesti joko 63-vuotiaana tai työntekijän henkilökohtaisessa eläkeiässä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä väheni hieman edellisvuodesta. Sen sijaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi edellisvuotta enemmän työntekijöitä. Määrän lisääntymiseen vaikutti vuosittaisen satunnaisvaihtelun lisäksi mm. se, että muutamat aiempien vuosien pitkäaikaiset, määräaikaiset eläkeratkaisut (kuntoutustuet) muuttuivat toistaiseksi voimassaoleviksi eläkkeiksi.

Kuva 21. Eläköityminen vuonna 2014

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	31	63,5
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	8	61,8

Vakinainen henkilöstö siirtyi vuonna 2014 kokoaikaiselle eläkkeelle (vanhuus- ja työkyvyttömyyseläke) keskimäärin 61,5 - vuotiaana. Vuotta aiemmin eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 62,9 - vuotiaana. Kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisikä laski edellisvuoteen verrattuna reilulla vuodella. Tähän vaikuttivat vuonna 2014 alkaneet täydet työkyvyttömyyseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,5 vuotta vuonna 2014. Osa-aikaisille eläkkeille vuonna 2014 siirtyneiden keski-ikä oli 60,1 vuotta (osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä).

Valtakunnallisesti Suomessa kunnallisen eläkelain piiriin kuuluvat työntekijät siirtyivät eläkkeelle vuonna 2014 keskimäärin 60,7 - vuotiaana. Äänekosken kaupungin osalta vastaava luku vuonna 2014 oli 59,5 vuotta. Tässä eläkkeellesiirtymisiän laskennassa otetaan huomioon vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden lisäksi määräaikaiset kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle KuEL:n piiriin kuuluvat siirtyivät koko maassa vuonna 2014 keskimäärin 64,0 - vuotiaana. Äänekosken kaupungin henkilöstön osalta vastaava luku oli 63,4 vuotta. Eläketurvakeskuksen mukaan valtakunnallinen eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2014 oli 61,2 vuotta.

Osa-aikaeläkkeelle jäi vuoden 2014 aikana 8 ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 3 vakinaista henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä oli vuoden 2014 lopussa yhteensä 38

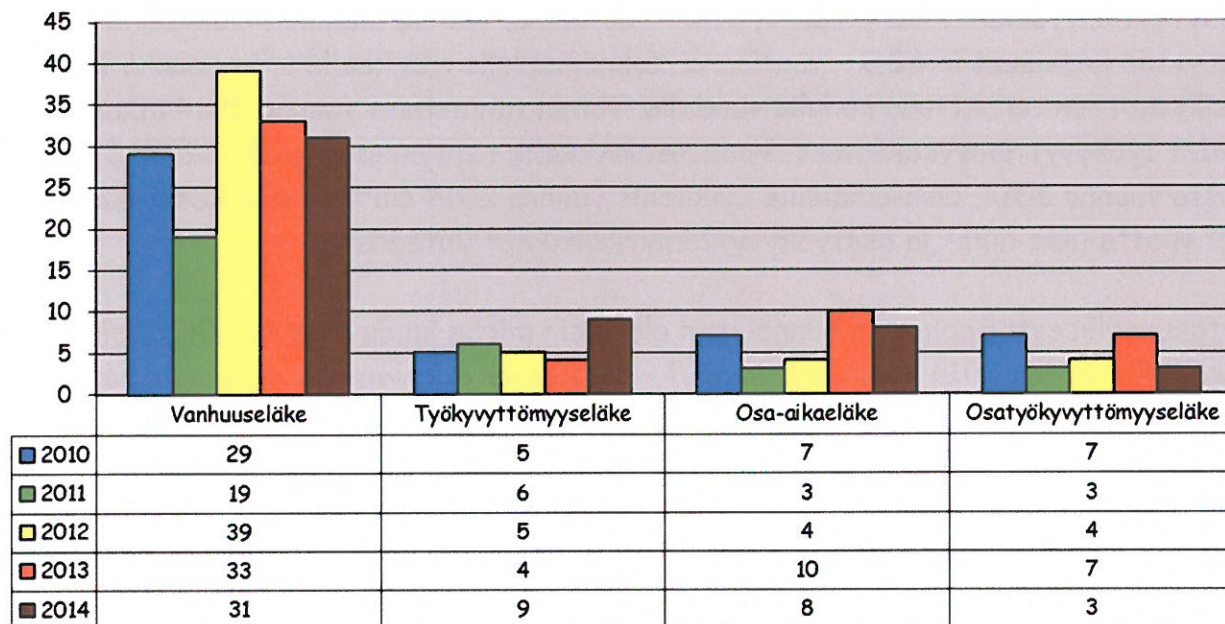
henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä olevien määrä väheni edellisvuodesta. Vakituiseen henkilöstömäärään suhteutettuna osa-aikaiset eläkeratkaisut ovat yleisimpiä perusturvan (5,8 %) ja teknisen toimialan (9,5 %) henkilöstöllä.

Kuva 22. Osa-aikaisella eläkkeellä (osa-aikaeläke ja osatyökyvyttömyyseläke) olevien vakinaisten henkilöiden määrä toimialoittain vuonna 2014

	31.12.2014
Keskushallinto	4
Perusturva	23
Kasvu- ja oppiminen	9
Tekninen ja ympäristö	2
Vapaa-aikapalvelut	-
Yhteensä	38

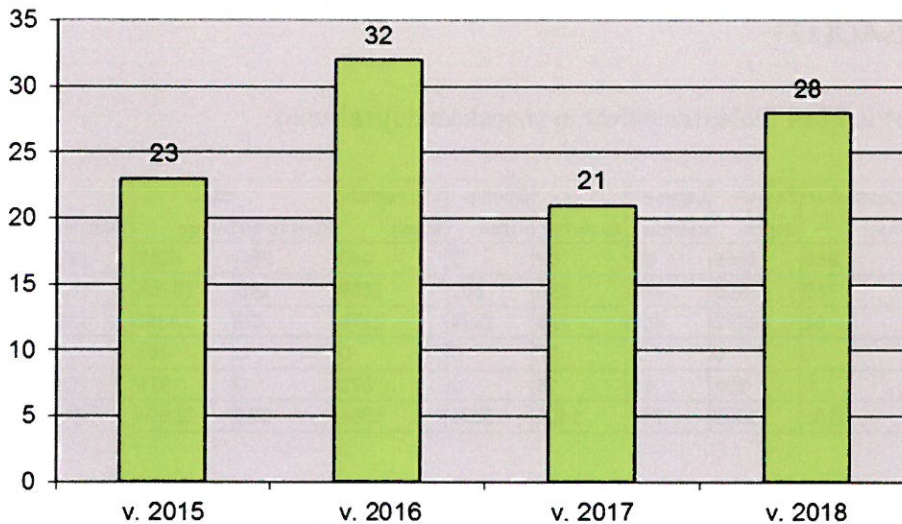
Lisäksi vuoden 2014 aikana oli määräaikaisella kuntoutustuella 5 työntekijää. Kuntoutustuella olevien määrä väheni yhdellä edellisvuodesta. Vuosittaista vaihtelua on paitsi kuntoutustuella olevien henkilöiden lukumäärässä, myös kuntoutustukijaksojen pituudessa.

Kuva 23. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2010 - 2014



Neljän seuraavan vuoden kuluessa vanhuuseläkeiän saavuttaa 104 vakituista henkilöä (noin 11 %). Mahdollisuus yksilöllisen eläkeiän käyttöön 63 - 68 - vuotiaana vähentää ennusteen luotettavuutta. Opettajien osalta ennuste perustuu ikävuosien pohjalta tehtyyn ennusteeseen.

Kuva 24. Eläköitymisennuste vuosina 2015 - 2018 (vanhuuseläkeiän täytyminen)



Kuva 25. Eläkemaksut (KuEL) vuonna 2014.

	Maksut 1000 euroa	% - osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	458	1,18
Eläkemenoperusteinen maksu	3242	

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu (KuEL-maksu) koostuu kolmesta osasta: Palkkaperusteisesta, varhaiseläkemenoperusteisesta (ns. varhemaksu) ja eläkemenoperusteisesta maksusta. Kunnallinen eläkemaksu määräytyy maksettujen palkkojen ja eläkemenojen perusteella. Palkkaperusteista eläkemaksua maksavat sekä palkansaaja että työnantaja kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Lisäksi työnantajat maksavat varhaiseläkemenoperusteista maksua ja osa työnantajista eläkemenoperusteista maksua. Eläkemenoperusteinen maksu perustuu maksussa oleviin, ennen vuotta 2005 karttuneisiin eläkkeisiin.

Äänekosken kaupunki kuuluu ns. suurtyönantajiin, joka maksavat varhaiseläkemenoperusteisen maksun (ns. varhemaksun) todellisten kustannusten mukaan. Varhemaksun suuruuteen vaikuttaa vuosittainen satunnaisvaihtelu.

Äänekosken kaupungin vuotuinen varhemaksu vuosina 2007 - 2014 on vaihdellut 304 000 eurosta 503 000 euroon. Kevan suurtyönantajille antaman budjetointiohjeen mukaan työnantajien tuli vuonna 2014 varautua 1,13 %:n suuruiseen varhemaksuun KuEL-palkoista.

7. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Kuva 26. Henkilöstön poissaolot v. 2014 (kalenteripäivät syyn mukaan lajiteltuna).

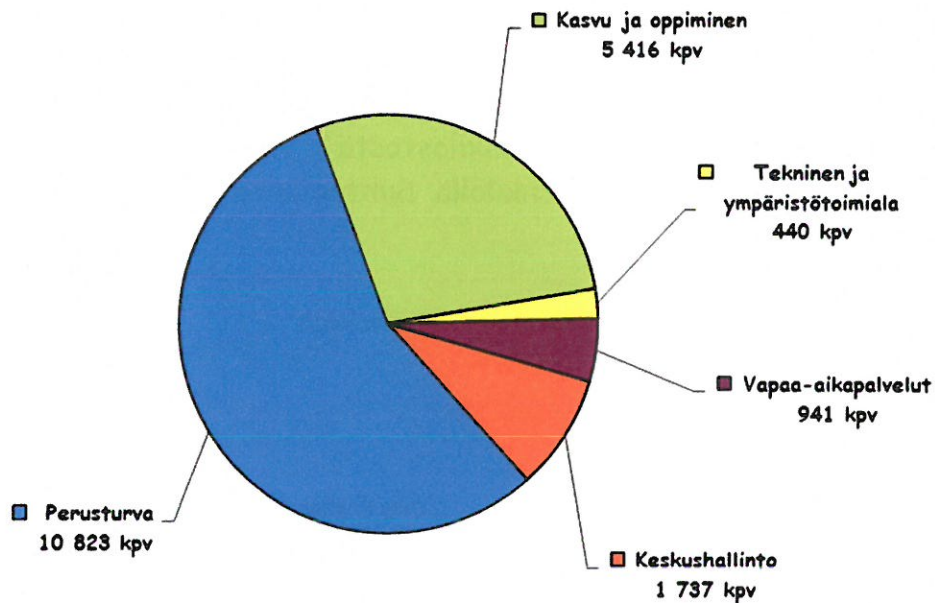
Toimiala	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus- tuki	Perhe- vapaa	Lapsen sairaus	Koulutus	Opinto- vapaa	Vuorottelu- vapaa	Kuntoutus	Muu vapaa	Vuosiloma	Lomarah- vapaa (LS)
Keskushallinto	1737	16	365	1166	28	89	0	448	280	4017	6249	0
Perusturva	10823	574	760	5398	241	535	502	2189	195	13784	22094	57
Kasvu ja oppiminen	5416	111	61	2792	462	733	1334	2376	59	13661	12013	0
Tekninen ja ympärist	440	0	0	0	3	27	0	0	0	253	1517	0
Vapaa-aikapalvelut	941	0	0	204	10	18	0	573	0	979	1893	0
Yhteensä	19357	701	1186	9560	744	1402	1836	5586	534	32694	43766	57

Lukuihin sisältyvät sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön poissaolopäivät (kalenteripäivinä). Muihin vapaisiin kuuluvat mm. palkaton yksityisasiä sekä toisen viran/toimen hoito.

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä vuonna 2014 oli 19 357 kalenteripäivää. Vuonna 2013 sairauspäiviä oli 20 828, joten sairauspäivien määrä väheni edellisvuodesta 1471 kalenteripäivää (- 7,1 %). Sairauspoissaolopäivien vähenemistä voidaan pitää merkittävänä.

Vuoden jokaisena kalenteripäivänä sairaana oli noin 53 viranhaltijaa/ työntekijää. Sairastavuus oli 4,2 % palvelussuhteessa olevasta työvoimasta (vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset). Vuotta aiemmin vastaava luku oli 4,4 % (- 0,2 %).

Kuva 27. Sairauspoissaolot toimialoittain vuonna 2014



Kuva 28. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät työntekijää kohden vuosina 2013 - 2014 (kalenteripäivät)

Toimiala	Kalenteripäivät 2013	Kalenteripäivät 2014
Keskushallinto	19,7	13,6
Perusturva	19,2	18,7
Kasvu ja oppiminen	10,0	11,5
Tekninen ja ymp. toimiala	18,1	20,0
Vapaa-aikapalvelut	11,5	16,5
Koko henkilöstö	16,1	15,4

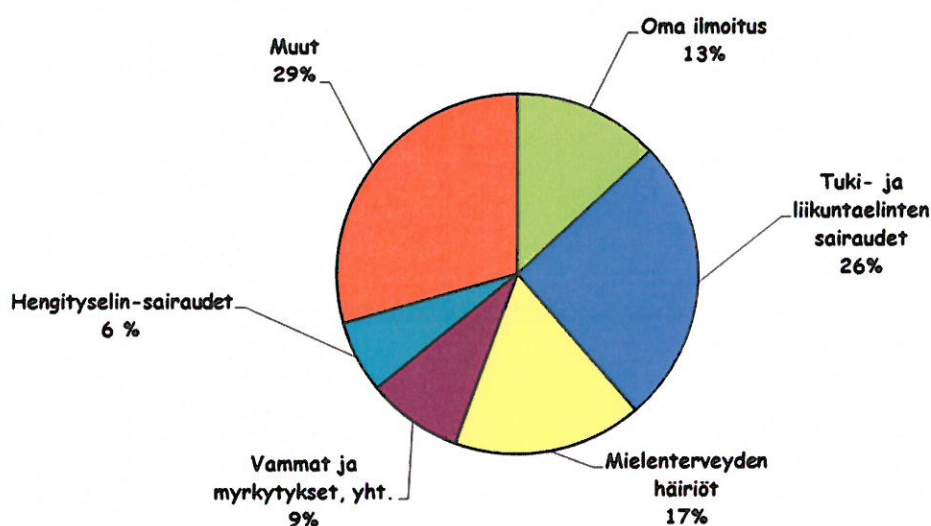
Mikäli sairauspoissaolot suhteutetaan henkilöstömäärään (palvelussuhteessa 31.12.2014 olevien vakinaisten, määräaikaisten ja sijaisten lukumäärä), sairauspoissaoloja on keskimäärin 15,4 kalenteripäivää vuodessa. Määrä väheni merkittävästi edellisvuodesta (16,1). Eniten sairauspoissaoloja on työntekijää kohden tarkasteluna perusturvatoimialalla, teknisellä ja ympäristötoimialalla sekä vapaa-aikapalveluissa. Keskimäärin alhaisin sairastavuus on edelleen kasvun ja oppimisen toimialalla.

Perusturvatoimialalla ja opetuspalveluissa sairauspoissaoloista aiheutuu yleensä sijaistarve.

Kunta-alan henkilöstöllä oli sairauslomapäiviä keskimäärin 16,7 päivää vuonna 2013.

Koko vuoden työssä olleesta vakinaisesta henkilöstöstä 184:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja (20 %:lla vakinaisesta henkilöstöstä). Vuonna 2013 sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 192 henkilöllä. Suhteellinen osuus pysyi samana edellisvuoteen verrattuna.

Kuva 29. Sairauspoissaolot vuonna 2014 pääasiallisten syiden mukaan



Sairauspoissaoloista 13 % on vuonna 2014 ollut työntekijän/ viranhaltijan omalla ilmoituksella. Kyseessä ovat lyhyet 1 - 3 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Sairauspoissaolot omalla ilmoituksella lisääntyivät edellisvuodesta 3 %:lla. Muutoin suurimmat sairauspoissaolosten syyt olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (26 %), mielenterveyden häiriöt (17 %), erilaiset vammat ja myrkytykset (9 %) sekä hengityselinten sairaudet (6 %). Sairauspoissaolosten ryhmä muut (30 %) sisältää mm. seuraavia poissaolon syitä: hermoston sairaudet, verenkiertoelinten sairaudet, ruoansulatuselinten sairaudet, silmä- ja korvasairaudet, erilaiset kasvaimet sekä ihosairaudet.

Eniten sairauspoissaoloja aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Edellisvuoden tavoin mielenterveyden häiriöt sairauspoissaolosten perusteena ovat vähentyneet

merkittävästi (v. 2012 = 27 %, vuonna 2013 = 20 % ja vuonna 2014 = 17 %). Hengityselinten sairauksien osuus oli säilynyt edellisen vuoden tasolla.

Valtakunnallisesti kaksi yleisintä sairauspoissaolojen syytä ovat samat kuin Äänekoskella.

Painopiste on edelleen sairauspoissaolojen kautta syntyvien henkilöstömenojen kasvun hillinnässä työhyvinvointitoimenpiteiden avulla. Käytössä on ns. varhaisen tuen toimintamalli, jossa on sovittu yhtenäiset toimintakäytännöt sairauspoissaolutilanteissa. Tavoitteena on aktiivisesti, mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tukea työkykyä ja puuttua niihin seikkoihin, jotka vaikuttavat työkykyä heikentävästi. Toimintamallia ollaan uudistamassa ja sen käyttöä tehostamassa.

Tapaturmailmoituksia vakuutusyhtiö Pohjolalle tehtiin vuoden 2014 aikana yhteensä 87. Määrä kasvoi edellisestä vuodesta merkittävästi (+ 23). Työtapaturmailmoituksia oli 72 (+ 23) ja työmatkatapaturmailmoituksia 15 (+/- 0).

Tapaturmailmoitus vakuutusyhtiölle tehdään aina riippumatta siitä, seuraako tapaturmasta akuutteja oireita tai poissaoloja. Ammattitautiepäilyjä / - ilmoituksia ei ollut lainkaan vuoden 2014 aikana. Edellisvuonna niitä oli 2.

Työtapaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 36 eri henkilöllä. Henkilömäärä kasvoi vuoden 2013 tilanteesta (+ 10). Poissaolopäivien kokonaismäärässä tapahtui kuitenkin huomattava vähentyminen edelliseen vuoteen verrattuna (- 331 kalenteripäivää). Työtapaturmista aiheutuneiden poissaolopäivien määrässä palattiin lähelle vuoden 2012 tasoa. Poissaolojen pituus vaihteli vuonna 2014 yhdestä päivästä pisimmillään noin 8 kuukauteen. Niissä tilanteissa, joissa työtapaturma aiheutti työstä poissaoloja, keskimääräisen poissaolon pituudeksi tuli 20 kalenteripäivää / henkilö (vuonna 2013 keskimäärin 29 päivää). Poikkeamaa vuosittaiseen vaihteluun voivat aiheuttaa mm. yksittäiset, vaikeat ja pitkäkestoiset työtapaturmat.

Kuntoutuksen vuoksi virkavapaalla tai työlomalla oli vuoden aikana 26 eri henkilöä, jotka osallistuivat yksittäisiin kuntoutuksiin. Kaupunki ei järjestänyt omaa kuntoremonttikurssia vuonna 2014.

Ammatillista kuntoutusta järjestettiin vuoden 2014 aikana kolmelle työntekijälle Kevan kautta. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä käytettiin pääosin työkokeilua.

8. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN TYÖKIERTO

Henkilöstöllä on mahdollisuus halutessaan ilmoittautua työkertoon ns.

Mahdollisuuksien Markkinoille. Avoimeksi tuleviin työpaikkoihin tarjotaan vakinaiselle henkilöstölle usein työkiertomahdollisuuksia.

Vuoden 2014 aikana 36 vakinaista viranhaltijaa tai työntekijää siirtyi vakinaisesti toiseen tehtävään tai työyksikköön. Siirroista 4 tapahtui toimialalta toiselle, muut toimialan sisällä. Määrä lisääntyi edellisestä vuodesta 8 henkilöllä (+ 28 %).

Lisäksi vuoden 2014 lopussa 65 vakinaista henkilöä oli määräaikaisesti työkierrossa (ns. sisäinen sijaisuus) muussa kuin omassa vakinaisessa virassaan tai toimessaan. Määrä on vähentynyt edellisvuodesta, mutta se on edelleen kohtuullisen merkittävä osuus (noin 7 %) vakituisesta henkilöstöstä.

Työkierron tavoitteena on mm. henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen sekä työkyvyn huomioiminen työjärjestelyissä. Työkierron avulla voidaan henkilöstölle myös tarjota mahdollisuus monipuolisiin ja vaihteleviin työkokonaisuuksiin.

9. TYÖHYVINVOINTI

Syksyllä 2014 kuusi henkilöä aloitti työhyvinvoinnin asiantuntijaksi oppisopimuskoulutuksen. Oppisopimuskoulutukseen osallistuu työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstöpalveluiden edustajia sekä lähiesimiehiä. Koulutuksen yhteydessä käynnistetään työhyvinvointikortti - koulutus esimiehille sekä uudistetaan aktiivisen tuen toimintamalli. Koulutus päättyy keväällä 2015. Tavoitteena on vahvistaa työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää osaamista.

Riskien ja vaarojen arviointi - kyselyn tuloksia hyödynnetään työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Koko kaupungin kattava henkilöstökysely on tarkoitus toteuttaa jatkossa valtuustokausittain eli vähintään joka neljäs vuosi. Kattava kysely toteutetaan seuraavan kerran vuonna 2015.

Henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriaktiiviteetteja tuetaan vuosittain noin 33 000 eurolla (uimahalli, kuntosali, liikuntaryhmät, elokuvat yms.).

Äänekosken kaupunki muistaa henkilöstöään 50- ja 60- vuotispäivinä sekä palvelusvuosien perusteella (20, 30 ja 40 vuoden palvelu samalla työnantajalla).

10. TYÖTERVEYSPALVELUT

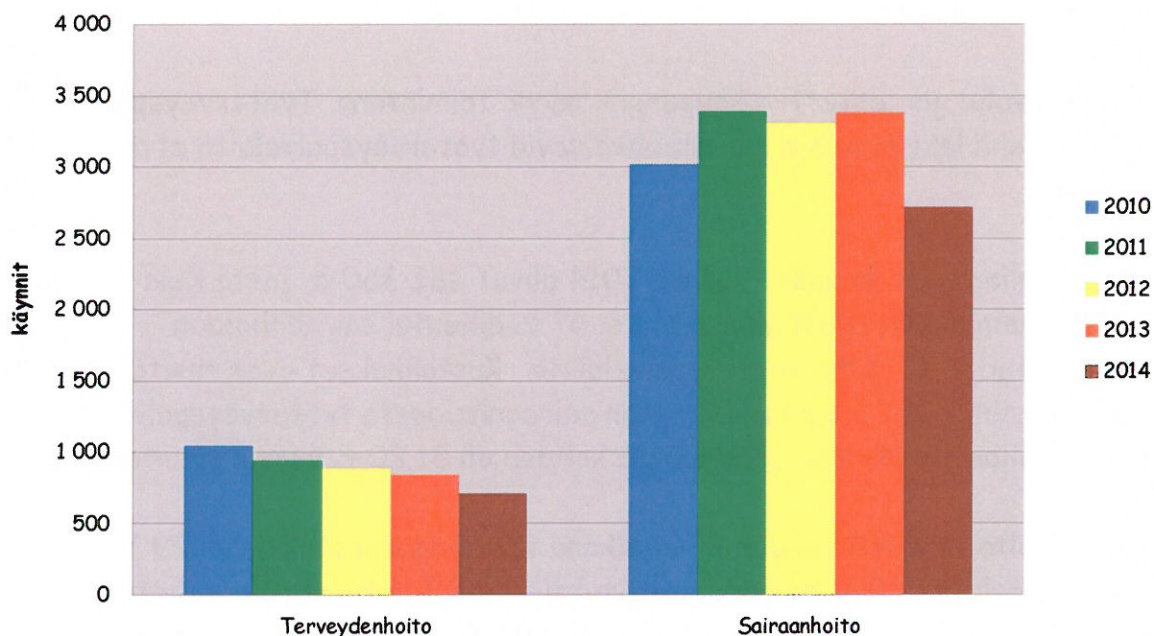
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2013 - 2017.
Toimintasuunnitelma päivitetään keväällä 2015.

Työterveyspalvelut järjestettiin kaupungin omana toimintana. Työterveyspalveluina järjestettiin sekä lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä työterveyspalveluita että sairaanhoitoa.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2014 olivat 382 360 €, josta Kela korvaa työnantajalle noin puolet. Kustannuksista n. 57 % aiheutui sairaanhoidon kustannuksista ja n. 43 % työterveyspalveluista. Kustannukset ovat muutaman viime vuoden aikana siirtyneet aiempaa enemmän sairaanhoidosta työterveyspalveluihin. Työterveyshuollon yleismaksu työntekijää kohden on 31,20 €/vuosi/ työntekijä.

Työterveyshuolto toteutti vuoden 2014 aikana terveystarkastuksia (379), työkykyneuvotteluja (39), työpaikkaselvityksiä (62) ja työyhteisöselvityksiä. Vuonna 2014 sisäilmakysely toteutettiin terveyskeskuksen henkilöstölle ja oirekysely Niittywillan ja Tukipilarin henkilöstölle. Asemakadun koulun henkilöstölle ja Äänekosken keskuskeittiön henkilöstölle toteutettiin suunnatut terveystarkastukset liittyen sisäilmaongelmasta aiheutuvien terveyshaittojen selvitykseen. Työterveyshuolto oli työyhteisöjen tukena erilaisissa muutostilanteissa.

Kuva 30. Työterveyspalvelujen käynnit vuosina 2010 - 2014



Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on kehitetty toimintakäytäntöjä ja valmisteltu toimintamalleja, joiden tavoitteena on tukea työkykyä ja työhyvinvointia.

11. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2014 aikana yhdeksän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2014 työsuojeluvaltuutettu Hannu Penttinen ja varapuheenjohtajana kaupunginjohtaja Hannu Javanainen.

Toimintaa ohjaa paikallinen sopimus työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan toimintakäytännöistä. Sopimus täydentää lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. niitä merkittäviä toiminnallisia muutoksia, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan (terveyspalvelujen uusi toimintamalli ja uuden

terveyskeskuksen käyttöönotto, kouluverkkokokysymykset, esiopetusjärjestelyt Äänekosken taajamassa, arjen tuen tilaaja- tuottajaorganisaation toiminta jne). Vuonna 2014 yhteistyötoimikunta mm. hyväksyi osaamisen kehittämisen toimintamallin ja käsitteli erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita.

12. TYÖSUOJELU

Työsuojelu on osa yhteistoimintaa. Erillistä työsuojelutoimikuntaa ei ole, vaan yhteistyötoimikunnan alaisuudessa toimii työsuojelujaos. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut kuuluvat yhteistyötoimikuntaan.

Työsuojelupäällikkönä toimi jätehuollon esimies Raimo Eklund. Työsuojeluvälit järjestettiin marraskuussa 2013. Työntekijöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna toimikaudella 2014 - 2017 jatkaa Hannu Penttinen. Toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu on Anne Hakkarainen.

Työsuojelujaokseen kuuluvat työsuojeluvaltuutetut, 1. varavaltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Lisäksi pysyväksi asiantuntijaksi on kutsuttu työterveyshuollon ja teknisen toimialan edustaja. Kaupungissa toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä.

Työsuojelujaos kokoontui vuonna 2014 kaksi kertaa ja sisäilmatyöryhmä kolme kertaa. Lisäksi on perustettu sisäilmatyöryhmiä niihin kiinteistöihin, joissa on sisäilmaston laajempia epäpuhtausepäilyjä.

Työsuojelun työhyvinvointitoiminnan ohjelma vuosille 2014 - 2017 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 15.12.2014.

Keskeisenä tavoitteena työsuojelutoimijoilla on työn turvallisuuden ja terveellisyyden sekä työhyvinvointitoiminnan ylläpito ja edistäminen Äänekosken kaupungissa. Toiminnassa painottuivat sisäilmaan, ristiriitatilanteisiin työpaikoilla sekä enenevässä määrin vaara- ja uhkatilaisiin liittyvät asiat.

Riskien ja vaarojen arviointikysely toteutettiin 2013 - 2014 ensimmäistä kertaa sähköisenä. Se käsittää neljä kokonaisuutta, jotka ovat työympäristön vaarat ja riskit, fyysisen väkivallan hallintakeinojen tarkistaminen, työyhteisön toiminta sekä osaaminen. Arviointi tehdään kaikissa kaupungin työyksiköissä ja se tullaan uusimaan neljän vuoden välein.

13. HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenot vuonna 2014 olivat yhteensä 55,6 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot toteutuivat 96,5 %:sti verrattuna talousarvioon (säästö 2 036 000 euroa).

Henkilöstömenojen säästöstä noin 700 000 euroa selittyy tilinpäätöksen yhteydessä tehdyllä lomapalkkavelan vähennyksellä ja sivukulujen oikaisulla. Säästöstä noin 960 000 selittyy vakinaisten lääkärien palkkamenojen säästöllä (säästyneet palkat 743 000 euroa, lisäksi säästyneet sivukulut). Koska lääkäreitä ei vuonna 2014 saatu palkattua riittävästi, jouduttiin lääkäripalveluja hankkimaan ostopalveluna, jotka ovat huomattavasti omaa toimintaa kalliimpia.

Palkkamenot vähenivät vuodesta 2013 noin 769 000 euroa (- 1,8 %) ja henkilöstömenot yhteensä vähenivät noin 1 450 000 euroa (- 2,5 %).

Henkilöstömenojen vähenemistä selittää vielä hieman teknisen toimialan viimeisimmät loppuvuonna 2013 tapahtuneet yhtiöittämiset. Toisaalta henkilöstömenojen kasvu Äänekoskella on muutoinkin ollut vuosittain pienempi kuin valtakunnallinen kasvu keskimäärin.

Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt talouden vakauttamisohjelman vuosille 2012 - 2015. Vakauttamisohjelmassa oli useita toiminnallisia muutoksia, joihin sisältyy henkilöstömäärän ja - kustannusten vähentymisiä. Henkilöstömäärän ja - kustannusten vähentymiset toteutuivat vuonna 2014 vakauttamisohjelman mukaisesti.

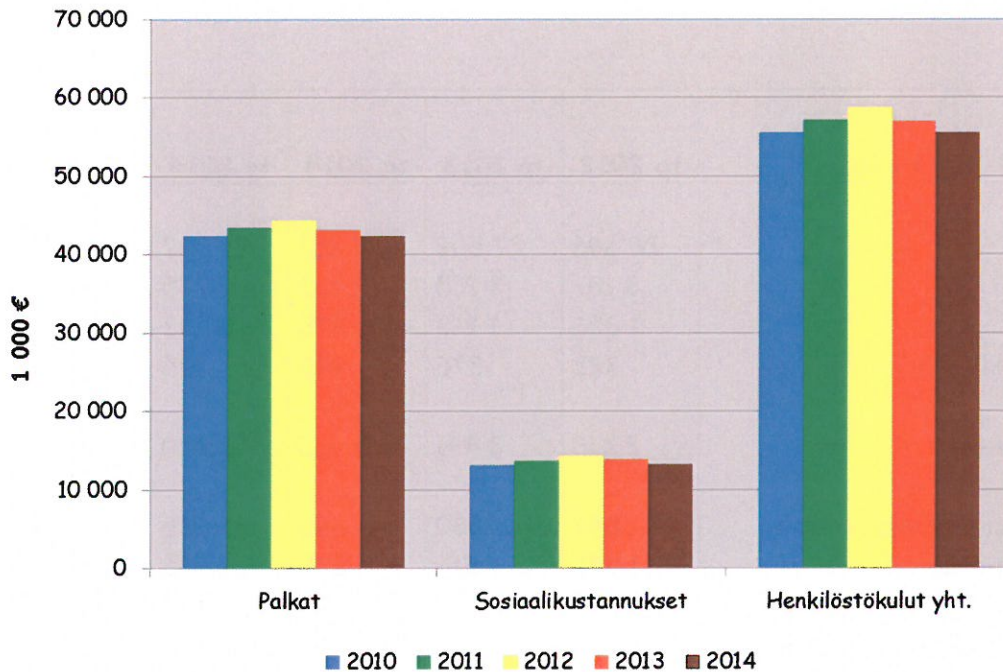
Kuva 31. Henkilöstömenot vuosina 2012 - 2014

Äänekosken kaupunki

Henkilöstökulut

	1 000 euroa	tp 2012	tp 2013	ta 2014	tp 2014	tot -% 2014
4000 vakituiset		28 606	27 502	32 251	27 327	84,7 %
4001 tilapäiset		3 107	3 215	2 123	2 775	130,7 %
4002 lääkärit		1 326	1 213	1 875	1 133	60,4 %
4003 vak. varahenkilöstö		325	376	443	295	66,6 %
4005 erilliskorvaukset		3 415	3 491	3 483	3 420	98,2 %
4006 palkallisen sairausloman sijaiset		847	880	690	915	132,7 %
4007 vuosiloman sijaiset		1 675	1 516	1 235	1 526	123,6 %
4008 muiden palkallisten vapaiden sijaiset		559	528	228	661	290,5 %
4011 palkattomien vapaiden sijaiset		3 784	3 800		3 692	
4009 vakinaisen henkilöstön tuntipalkat		245	198	15	0	0,0 %
4010 tilapäisen henkilöstön tuntipalkat						
4012 työllistettyjen palkat		606	668	718	876	121,9 %
4013 päivystyspalkat		84	80	125	66	53,0 %
4015 asiantuntijapalkat		27	13	28	15	53,1 %
4016 kokouspalkkiot		260	215	206	198	95,9 %
4018 Evo-palkat kouluttajille		14	11	14	3	25,5 %
4030 muut palkat		15	10	3	3	114,9 %
4035 tuntipalkk. jaksotukset		134	109			
4230 sairausvakuutus-, ym. korvaukset		-607	-684	-74	-536	
Yhteensä		44 422	43 140	43 363	42 371	97,7 %
Henkilösivukulut		14 321	13 931	14 290	13 247	92,7 %
Yhteensä henkilöstökulut		58 743	57 071	57 653	55 617	96,5 %

Kuva 32. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2010 - 2014



Syksyllä 2014 valmisteltiin vuotta 2015 koskeva 1,4 miljoonan euron säästöohjelma. Säästöohjelmaan sisältyy mm. eräiden vakanssien täyttämättä jättäminen, vapaaehtoisten talkoovapaiden käyttö, vuosilomaohjeistuksen muuttaminen lomapalkkavelan pienentämiseksi sekä koulutus- ja matkakorvauksista säästäminen.

Pidempiaikaisen talouden vakauttamisohjelman valmistelu jatkuu vuonna 2015.

Ensisijainen toimenpide henkilöstösäästöjen aikaansaamiseksi on henkilöstömenoja säästävät rakenteelliset ratkaisut sekä toimintaprosessien uudistaminen. Toimenpiteinä ovat mm. vakanssien täyttämättä jättäminen, sijaisten ja määräaikaisten vähentäminen, eläkeratkaisut, tehtäväjärjestelyt, työajan lyhentämiset sekä terveysperusteisten poissaolojen vähentäminen.

14. AJANKOHTAISIA HENKILÖSTÖASIOITA

Vuosi 2014 oli ensimmäinen kokonainen toimintavuosi vuonna 2013 uudistetulle kaupunkiorganisaatiolle. Organisaation ja johtamisjärjestelmän kannalta

merkittävimmät muutokset aiempaan tapahtuivat arjen tuen palveluissa sekä teknisellä toimialalla. Henkilöstöpalvelut osallistui uuden organisaation käynnistymiseen ja muutoksen tukemiseen kaupungin johdon ja toimialojen tukena.

Uusi terveystakeskus ja sen myötä terveydenhuollon uusi toimintamalli otettiin käyttöön kesällä 2014. Uusi toimintamalli muuttaa paitsi vastaanottojen ja ensiavun toimintaa myös terveystpalvelujen kokonaisuutta (mielenterveys- ja päihdepalvelut, sairaala, neuvolatoiminta) sekä palvelujen porrastusta erikoissairaanhoidon, arjen tuen palveluihin ja sosiaalityön palveluihin. Uuden terveystkeskuksen käyttöönoton yhteydessä tapahtui useita henkilöstörakenteen ja - määrän muutoksia, jotka oli huomioitu henkilöstösuunnittelussa. Toimintamalli edellyttää toimiakseen rekrytoinnissa onnistumista erityisesti lääkäreiden ja hammaslääkäreiden osalta.

Kiinteistöjen sisäilmaongelmat olivat keskeisesti esillä erityisesti koulujen osalta. Sisäilmaongelmiin liittyvien investointien tarve lisääntyi edelleen. Vuonna 2014 päätettiin uuden lukion rakentamisesta sekä tehtiin päätös kouluverkon kokonaisuudesta siihen liittyvine investointeineen.

Vuoden 2014 työyhteisöksi valittiin Konginkankaan palvelukeskus ja sen henkilöstö. Vuoden työyhteisön valintakriteereinä ovat työn sujuvuus, asiakastyytyväisyys, toiminnan taloudellisuus sekä työilmapiiri ja työhyvinvointi. Vuonna 2014 valintakriteerinä oli lisäksi innovatiivisuus sekä johtamisjärjestelmän ja työtoveritaitojen sujuvuus. Vuoden työyhteisö on saanut pienen kehittämisspalkinnon, jonka he ovat itse voineet harkintansa mukaan käyttää työyhteisön kehittämiseen ja henkilöstön virkistäytymiseen.

Äänekosken kaupungin yhtenäinen työn vaativuuden arviointi ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan henkilökohtaisen lisän käyttöönotto on toteutunut asteittain osana palkkausjärjestelmän kehittämistä. Vuonna 2014 valmistui TS - sopimusalan työn vaativuuden arviointi. Lisäksi uudistettiin LS - sopimusalan palkkausjärjestelmää terveystkeskuslääkäreiden ja hammaslääkäreiden osalta. Palkkausjärjestelmän edelleen kehittäminen ja erityisesti kannustavien elementtien käyttöönotto on haasteena jatkossa.

Työaikamuotoja on yhtenäistetty asteittain. Vuonna 2014 painopiste oli TS - sopimusalan työaikamuotojen yhtenäistämässä.

Henkilöstöasioissa on käytössä Web-tallennus, joka on sähköinen päätöksentekojärjestelmä. Web-tallennuksessa tehdään mm. kaikki työsopimukset, keskeytyspäätökset ja henkilötietoilmoitukset. Tiedonsiirto tapahtuu sähköisesti palkanlaskentaohjelmistoon. Matkakorvausten käsittelyssä on käytössä vastaavasti

Populus - ohjelmisto. Sähköistämisen yhteydessä edellä mainitut henkilöstöprosessit on uudistettu vastaamaan uutta toimintaympäristöä.

Henkilöstöstrategiaan sitoutuminen ja sen huomioiminen käytännön toiminnassa on edelleen keskeistä jatkotyöskentelyssä. Henkilöstöstrategiassa on yhteinen visio, toimintaa ohjaavat arvot ja periaatteet sekä käytännön työohjelma tavoitteiden toteutumiseksi.