



ÄÄNEKOSKEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

Yhteistyötoimikunta 14.3.2022

Kaupunginhallitus 28.3.2022

Sisällysluettelo

1 Kaupunkistrategia ja henkilöstötuloskortin mittarit	3
2 Organisaatio- ja henkilöstörakenne	4
2.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
2.2 Rekrytointi ja palkkaus	12
3 Toimiva johto ja esihenkilötyö.....	15
4 Osaava ja motivoitunut henkilöstö.....	16
5 Hyvinvoiva henkilöstö.....	18
5.1 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi.....	20
5.2 Työterveyshuolto.....	21
5.3 Sairauspoissaolot.....	22
5.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	24
5.5 Työhyvinvoinnin edistäminen.....	25

1 Kaupunkistrategia ja henkilöstötuloskortin mittarit

Nykyinen Äänekosken kaupungin kaupunkistrategia on hyväksytty vuosille 2016 – 2021. Strategia sisältää kaupungin kehittämisen päälinjaukset ja painopisteet lähivuosille osoittaen lisäksi pitkän aikavälin strategisen suunnan.

Äänekosken kaupunkistrategiaan on asetettu vuosille 2016 - 2021 koko kaupunkia ja strategia-kautta koskevat strategiset päämäärät näkökulmittain ja kullekin päämäärälle omat kriittiset menestystekijät. Henkilöstönäkökulmasta kriittisiä menestystekijöitä ovat oikein mitoitettu, motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä toimiva johto ja esimiestyö.

Strategian toteutumista ohjaavat tuloskortit. Kullekin kriittiselle menestystekijälle on määritelty mittarit, joilla toteutumista arvioidaan. Jokaiselle mittarille on puolestaan asetettu vuosittaiset tavoitteet. Samalla on määritelty keskeisiä toimenpiteitä menestystekijän saavuttamiseksi.

Henkilöstötuloskortin mittareina toimivat

- kehityskeskustelujen toteutuminen
- henkilöstökyselyn tulokset (osaaminen ja työolot, työyhteisön toimivuus, omat voimavarat sekä johtaminen)
- sairauspoissaolot.

TULOSKORTTI - HENKILÖSTÖ

Strateginen päämäärä	Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö				
Kriittinen menestystekijä	Mittari(t)	Nykytaso (2020)	2021 (tavoite)	2021 (toteutuma)	Selite poikkeamasta
Oikein mitoitettu, motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	Kehitys- ja osaamiskeskustelujen toteutuminen	70 %	91 %	79 %	koronapandemia vaikuttanut kehityskeskustelujen toteutumiseen
	Henkilöstökysely (asteikko 1 - 5):				
	* osaaminen ja työolot	3,9	3,9	3,9	
	* työyhteisön toimivuus	4,0	4,1	4,0	
	* omat voimavarat	4,0	4,1	4,0	
Sairauspoissaolot (pv/htv)	19,4	17,5	17,5	perusturva 19,5 kpv/htv, muut 16 kpv/htv	
Keskeisiä toimenpiteitä menestystekijän saavuttamiseksi:					
Henkilöstöressurssien käytön optimointi (henkilöstösuunnittelu, henkilöstön kohdentaminen, tehtäväkuvausten ajantasaisuus, osaamisvaatimusten ajantasaisuus jne)					
Sähköisen perehdytysohjelma käytössä					
Työyhteisötaitojen ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen ja osallistavien menetelmien käyttö (mm. työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämishanke)					
Palkitsemisen uudistettu kokonaisuus käytössä					
Työterveyshuollon yhteistyökäytäntöjen vakiinnuttaminen yhteistyössä nykyisen työterveystoimijan kanssa					
Kriittinen menestystekijä	Mittari(t)	Nykytaso (2020)	2021 (tavoite)	2021 (toteutuma)	Selite poikkeamasta
Toimiva johto ja esimiestyö	Henkilöstökysely (1 - 5): Johtamisosio	3,8	3,8	3,9	
	Johdon itsearviointi	Tehty	Tehty	Tehty	
Keskeisiä toimenpiteitä menestystekijän saavuttamiseksi:					
Valmentavan esimiestyön menetelmien systemaattinen käyttö (mm. työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämishanke v. 2019-2021, Kevan hanke v. 2021- 2022)					
Strategisen henkilöstötiedon tuottaminen johtamisen tueksi (mm. Wpro, työterveyshuollon sähköiset raportit, Populuksen raportit)					
Työyhteisöjen kehittämistoimenpiteet henkilöstökyselyn pohjalta					

Henkilöstökyselyn tulokset olivat kokonaisuutena tarkasteltuna hyvällä tasolla. Ne olivat tuloskortin tavoitearvoissa osaamista ja työoloja koskevilla vastauksissa. Johtamisosion osalta tulokset ylittivät tavoitteen. Henkilöstökyselyn tulokset jäivät tavoitearvosta hieman työyhteisön

toimivuuden ja omien voimavarojen osalta (-0,1 yksikköä). Näiltä osin tulokset olivat kuitenkin edelleen hyvällä tasolla (tulos 4,0 asteikolla 1-5).

Henkilöstön sairauspoissaolot vähenivät olennaisesti edellisvuoteen verrattuna (- 1,9 kpv/htv). Tältä osin saavutettiin tavoite. Muutos on merkittävä erityisesti sen vuoksi, että vuonna 2021 sairauspoissaoloihin sisältyi covid-19 -tartuntoihin liittyviä työkyvyttömyysaikoja. Pandemiasta johdun myös ohjeistettiin, että vähäisilläkään hengitystieoireilla ei pidä tulla fyysisesti työpaikalle.

Kehityskeskustelut eivät toteutuneet tavoitteen (91 %) mukaisesti. Edellisvuoteen verrattuna luku (79 %) parani kuitenkin 9-prosenttiyksikköä. Koronapandemia vaikutti vielä vuonna 2021 siihen, että kaikki kehityskeskustelut eivät toteutuneet suunnitellun mukaisesti.

Uuden, vuosille 2022 – 2028 suunnitellun kaupunkistrategian valmistelu on käynnistynyt syksyllä 2021. Strategiatyöhön liittyvät verkkosivut on otettu käyttöön 12.10.2021 (<https://ilmio.aanekoski.fi>). Strategiatyössä ovat korostuneet laaja yhteistyö ja osallisuus. Strategiaa on valmisteltu mm. valtuustoseminaareissa ja esihenkilöfoorumeissa. Sitä on esitelty myös kaupungin henkilöstölle tiimi- ja yksikkökohtaisesti ja henkilöstöllä on ollut mahdollisuus antaa strategiaan palautetta.

Strategiatyöskentely jatkuu keväällä 2022 strategian toteutumista kuvaavien mittareiden sekä toimeenpano-ohjelmien valmistelun osalta.

2 Organisaatio- ja henkilöstörakenne

Keskushallinto

Äänekosken kaupunginhallituksen alaisuudessa toimii kaupungin keskushallinto. Keskushallinto vastaa koko kaupungin keskitetyistä palveluista, kuten maankäytön suunnittelusta, kaavoituspalveluista, elinkeino- ja työllisyyspalveluista, talouspalveluista, tietohallintopalveluista, hankintapalveluista, laki- ja sopimusasioista, henkilöstöpalveluista sekä erilaisista hallintopalveluista.

Toimialat ja lautakunnat

Kaupungin organisaatio muodostuu neljästä toimialasta ja näitä johtavista lautakunnista.

Sosiaali- ja terveystoimea (terveyspalvelut, sosiaalityön palvelut sekä arjen tuki) johtaa sosiaali- ja terveyslautakunta. Esittelijänä toimii sosiaali- ja terveysjohtaja.

Opetus- ja kasvatustoimea johtaa opetus- ja kasvatustalautakunta. Esittelijänä toimii opetus- ja kasvatustalautakunta.

Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimea johtavat kaupunkirakennelautakunta ja ympäristölautakunta. Esittelijöinä toimivat tekninen johtaja (kaupunkirakennelautakunta) ja ympäristöpäällikkö (ympäristölautakunta).

Kulttuuri- ja liikuntatoimea johtaa kulttuuri- ja liikuntalautakunta. Esittelijänä toimii vapaa-aikajohtaja.

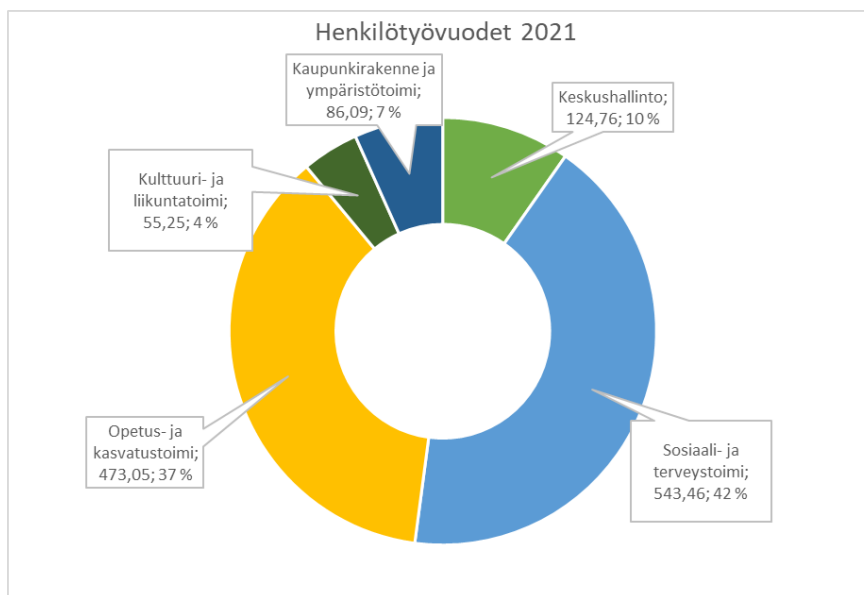
2.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

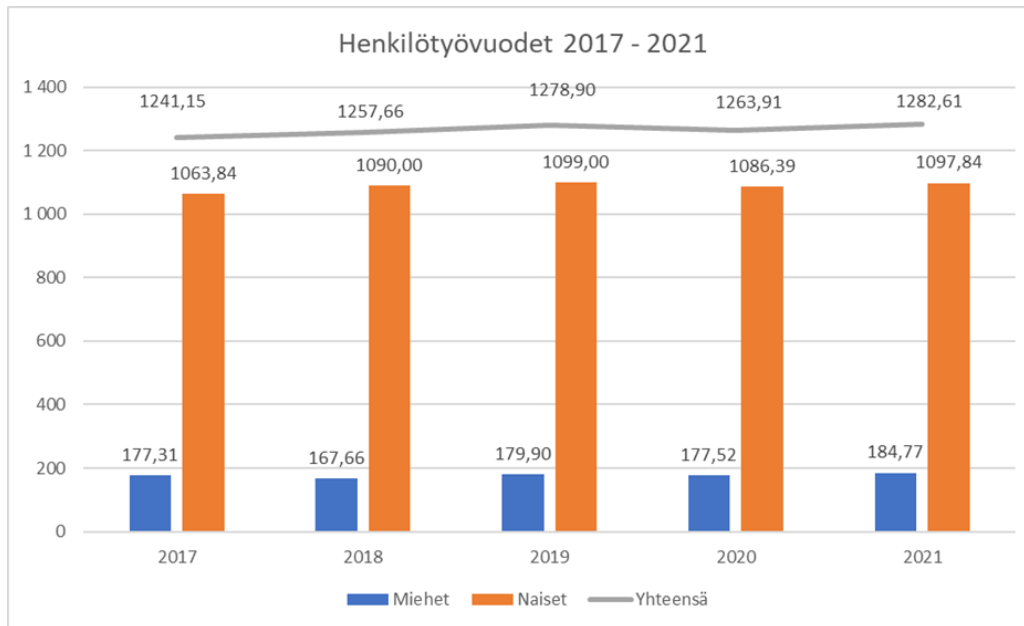
Henkilöstön määrää ja rakennetta koskevassa henkilöstöraportin osiossa käsitellään henkilöstömäärää sekä henkilötyövuosina että lukumäärään perustuvina tietoina. Henkilötyövuosi kuvaa työssä olleen työvoiman määrää koko kalenterivuonna. Lukumäärätiedoissa tilastointi perustuu poikkileikkauspäivämäärän 31.12. tietoihin.

Tässä osiossa käsitellään myös palvelussuhteen laatua ja luonnetta koskevia tilastotietoja sekä henkilöstön ikäjakaumaa. Lisäksi kuvataan kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä.

Henkilötyövuodet (HTV)

Vuonna 2021 henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 1282,61. Sosiaali- ja terveystoimen (42%) sekä opetus- ja kasvatustoimen (37 %) osuudet muodostivat suurimman osuuden kaupungin henkilötyövuosista. Muutos edellisvuoteen verrattuna oli + 18,70 henkilötyövuotta (+ 1,48 %). Muutoksen taustalla on erityisesti palkkatuella työllistettyjen määrän kasvu edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2020 palkkatuella työllistettyä henkilöstöä oli tavanomaista vähemmän johtuen mm. koronapandemiasta.





Henkilöstömäärä ja palvelusuhteen luonne

Äänekosken kaupungin palveluksessa oli 31.12.2021 päätoimisesti yhteensä 1 394 henkilöä. Heistä vakituisia oli yhteensä 995. Määräaikaisia ja sijaisia oli yhteensä 337 ja palkkatuella työllistettyjä yhteensä 62.

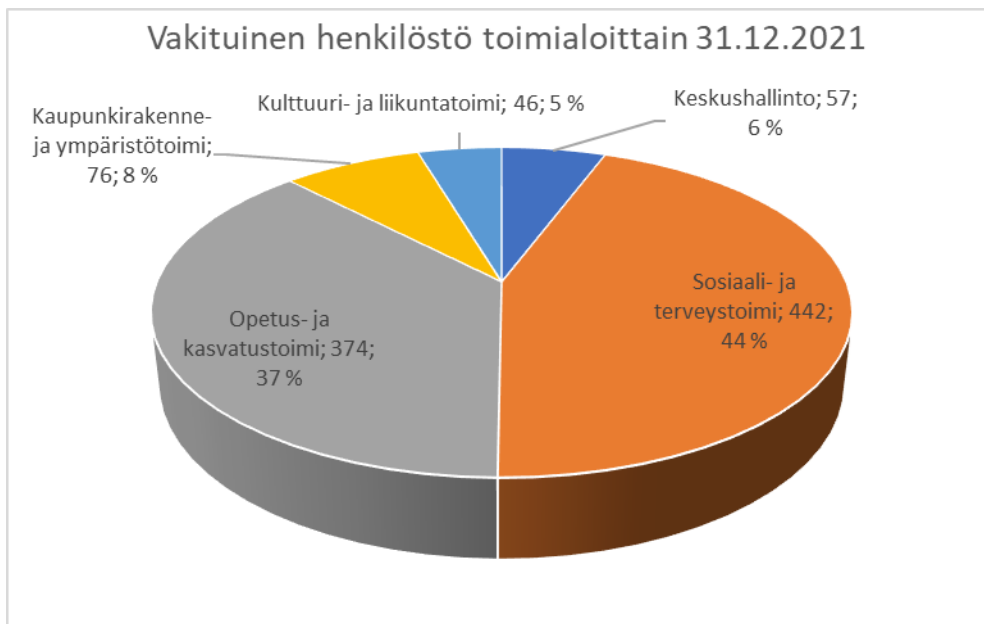
Henkilöstömäärä 31.12.2021 sisältää kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärän tilastointipäivänä. Henkilöstömäärä oli 19 henkilöä enemmän (+ 1,38 %) kuin vuotta aikaisemmin vastaavana ajankohtana. Poikkileikkauspäivänä 31.12.2021 oli 3 vakituista työntekijää enemmän (+ 0,30 %) kuin vuotta aiemmin vastaavana ajankohtana. Määräaikaisen henkilöstön määrässä muutos oli yhteensä +16 henkilöä (+ 4,18 %). Muutos oli edellisvuoteen verrattuna suurin palkkatuella työllistettyjen kohdalla; +27 henkilöä (+ 77,14 %).

Äänekosken kaupunki on mukana valtakunnallisessa työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa. Kokeilussa tavoitellaan vahvempaa vaikuttavuutta työllisyyden edistämässä sovittamalla yhteen valtion ja kuntien resursseja, osaamista ja palveluja. Kokeilun aikana osa te – toimistojen tehtävistä on kunnilla. Valtakunnallisesti on valmistelussa työllisyyspalvelujen siirtyminen kunnille vuoden 2024 aikana.

Henkilöstömäärä 31.12.2021				
Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	123	872	995	+ 0,30
Määräaikaiset	69	330	399	+ 4,18
- joista työllistettyjä	26	36	62	+ 77,14
Yhteensä	192	1202	1394	+ 1,38

Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2021				
	Vakituiset	Määräaikaiset ja sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	57	25	59	141
Sosiaali- ja terveystoimi	442	152	1	595
Opetus- ja kasvatustoimi	374	142	2	518
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	76	12	-	88
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	46	6	-	52
Yhteensä	995	337	62	1 394

Vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli tilastointipäivänä yhteensä 995 henkilöä, mikä on 3 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan. Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2021 palvelusuhteessa olleista oli 71,38 %.



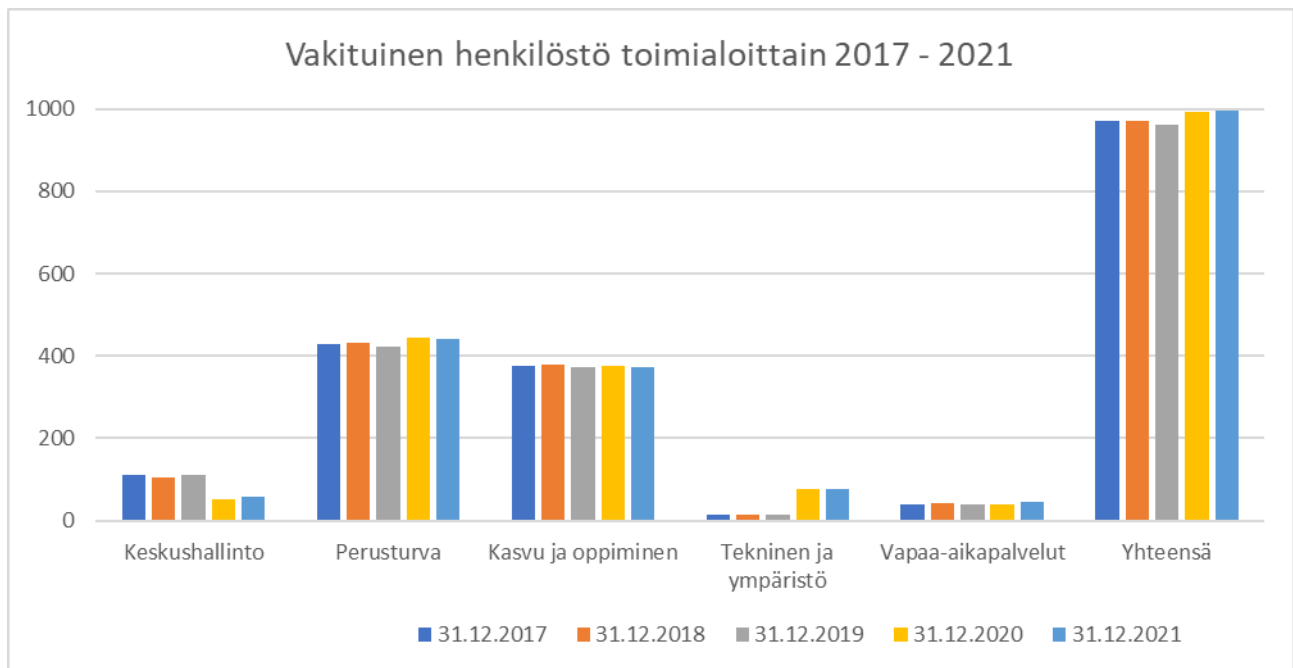
Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (11), talous-, tietohallinto- ja liikennepalvelut (15), henkilöstöpalvelut (ml. työsuojelu- ja työmarkkinatoiminta) (11), maankäyttö- ja tonttipalvelut (8) sekä elinkeino- ja työllisyyspalvelut (12).

Sosiaali- ja terveystoimi jakautuu kolmeen vastuualueeseen: Terveyspalveluihin (145), arjen tuen palveluihin (268) sekä sosiaalityön palveluihin (29). Henkilöstöraportin tilastoissa perusturvan hallinto on yhdistetty sosiaalityön palveluihin.

Opetus- ja kasvatustoimeen kuuluvat lasten, nuorten ja perheiden palvelut (176) sekä opetuspalvelut (198).

Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi jakautuu henkilöstöraportissa ruokapalveluihin (61) sekä muuhun kaupunkirakenne- ja ympäristötoimeen (15). Ruokapalveluhenkilöstön siirtyminen keskushallinnosta kaupunkirakenne- ja ympäristötoimialalle näkyy henkilöstömäärän muutoksena vuonna 2020.

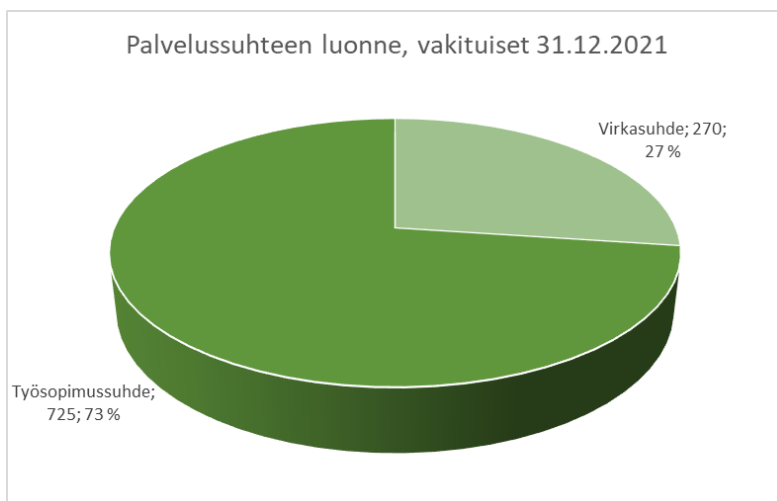
Kulttuuri- ja liikuntatoimessa oli 46 vakinaista henkilöä, jotka työskentelevät toimialan hallinnossa, museo- ja kirjastopalveluissa, musiikkiopistossa (yht. 26) sekä liikuntapalvelujen tehtävissä (20).



Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2021 olivat

- hoitaja 190 työntekijää
- sairaanhoitaja 71 työntekijää
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 66 työntekijää
- luokanopettaja 59 viranhaltijaa
- varhaiskasvatuksen opettaja 55 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori 37 viranhaltijaa.

Vakituisesta henkilöstöstä 27 %:a on virkasuhteisia ja 73 %:a työsopimussuhteisia. Virkasuhde palvelussuhteen luonteena on mahdollinen vain sellaisissa tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Virkasuhteinen henkilöstö toimii Äänekoskella pääosin opetusalan tehtävissä.



Talousarvioon sisältyneet ja muut toiminnalliset henkilöstömäärän vaikuttaneet muutokset

Vuoden 2021 talousarvioon sisältyi kuuden (6) kokoaikaisen vakanssin perustaminen. Henkilöstöresurssien kasvu talousarviossa johtui pääosin arjen tuen henkilöstölisäyksistä sekä hanketyön resurssien lisääntymisestä erityisesti kasvun ja oppimisen toimialalla sekä työllisyyspalveluissa.

Talousarvion vakinaiset henkilöstölisäykset kohdentuivat pääosin sosiaali- ja terveystoimeen, jonne perustettiin 4 uutta vakanssia. Opetus- ja kasvatustoimeen sekä liikunta- ja kulttuuritoimeen tuli molempiin yhden vakanssin lisäys.

Talousarvioehdotuksen henkilöstösuunnitelma sisälsi lisäksi useita henkilöstörakenteen muutoksia. Tässä yhteydessä joitakin vakituisia virkoja ja toimia lakkautettiin ja niiden tilalle perustettiin kyseisille toimialoille vastaava määrä vakansseja uusiin tehtäviin.

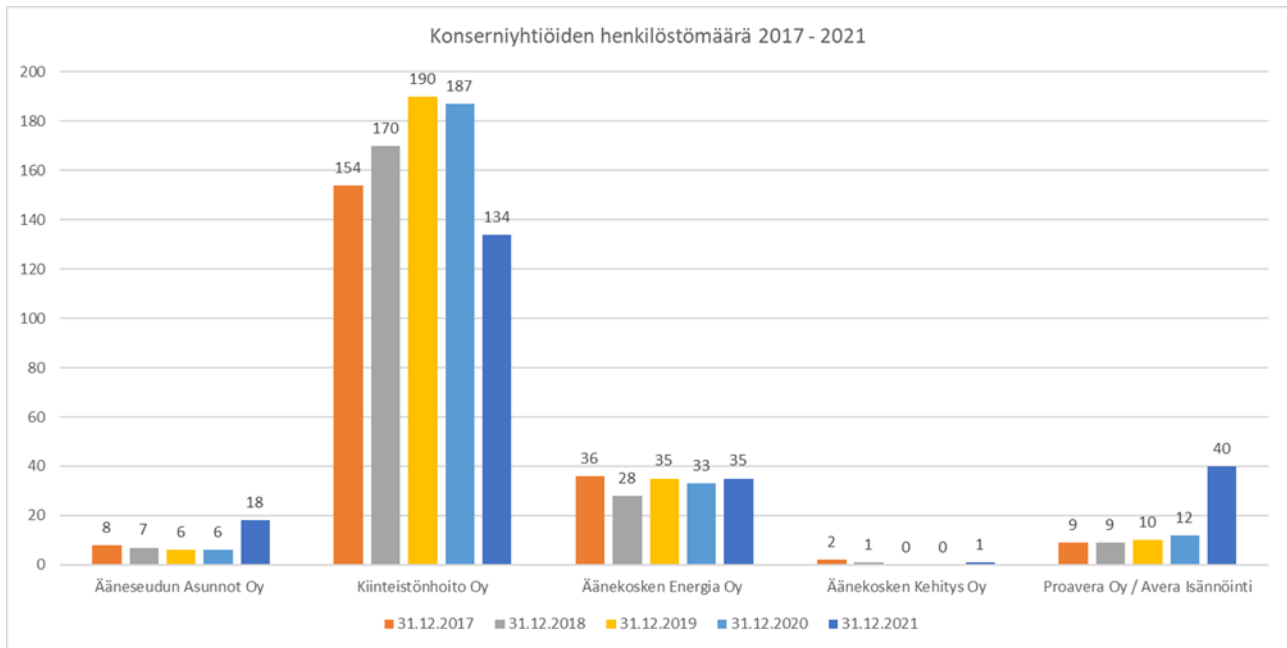
Toimintojen ja palvelurakenteen muutokset aiheuttavat muutostarpeita henkilöstön määrään, henkilöstörakenteeseen ja henkilöstön osaamiseen. Vuoden 2021 aikana perustettiin varhaiskasvatukseen 10 uutta vakinaista tointa, kun aiemmin yksityisenä toiminut päiväkotisiirto siirtyi kaupungin omaksi toiminnaksi 1.9.2021 alkaen. Lisäksi vuoden aikana perustettiin keskitettyihin palveluihin viestintäsuunnittelijan toimi ja atk – suunnittelijan toimi.

Henkilöstömäärän ohella henkilöstörakenteen muuttaminen tarkoituksenmukaiseksi on olennaista. Yhteistyössä toimialojen kanssa pyritään mahdollisimman hyvään ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun taloudelliset realiteetit huomioiden.

Vakinaiset vakanssit täytetään täyttölupamenettelyn kautta. Vakanssien vapautuessa arvioidaan aina, voidaanko tehtävä järjestellä sisäisesti, onko tarpeen muuttaa henkilöstörakennetta ja/tai suunnata henkilöstöresursseja kasvaviin palvelutarpeisiin.

Kaupunkikonserniin kuuluva henkilöstö

Äänekosken kaupunkikonserniin kuuluvia yhtiöitä ovat Ääneseudun Asunnot Oy, Äänekosken Kiinteistöhoito Oy, Äänekosken Energia Oy, Äänekosken Kehitys Oy ja Proavera Oy/Avera Isännöinti.



Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2021 yhteensä 228. Kaupunginvaltuusto päätti 9.11.2020 omistajapoliittisista linjauksista koskien Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:tä, Proavera Oy:tä ja Ääneseudun Asunnot Oy:tä.

Kaupungin henkilöstömäärään vaikuttavat muutokset

Kesäkuussa 2021 syntyivät valtakunnalliset päätökset hyvinvointialueiden muodostamisesta. Hyvinvointialueiden toiminta käynnistyy 1.1.2023 lukien. Hyvinvointialueelle siirtyy sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä pelastustoimen ja ensihoidon palvelujen järjestämisvastuu.

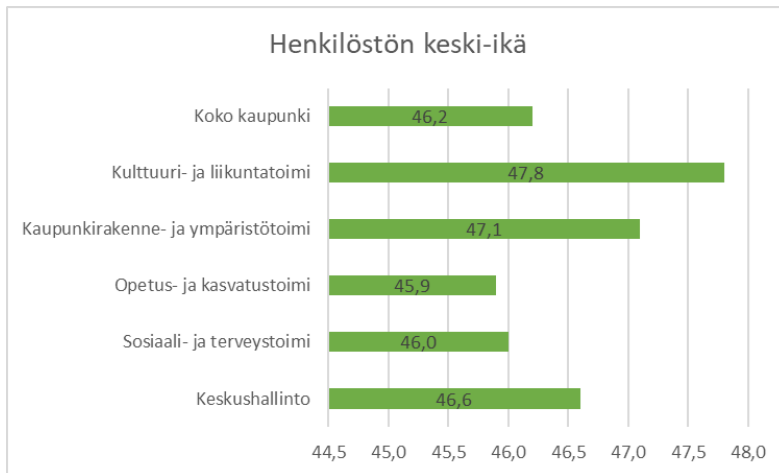
Hyvinvointialueen valmistelu käynnistyi syksyllä 2021. Hyvinvointialueelle siirtyy noin puolet Äänekosken kaupungin nykyisestä henkilöstöstä. Muutos vaikuttaa merkittävästi kaupungin toimintoihin ja henkilöstörakenteeseen. Tämä edellyttää hyvää valmistautumista ja suunnittelua tuleville vuosille.

Muutoksesta on koottu ensimmäisessä vaiheessa alla olevat tiedot. Tiedot ovat arvioita, jotka perustuvat tilanteeseen 31.12.2021.

Palkkakustannukset	25 171 490	31.12.2021
sivukulut	6 599 965	31.12.2021
Arvio siirtyvästä vakituista henkilöstöstä	494	31.12.2021
Määräaikaiset työntekijät	174	31.12.2021
Arvio vakituiset sivutoimiset *		31.12.2021
Lomapalkkavelka sivukuluineen	4 135 499	31.12.2021

Ikäjakauma

Kaikkien palvelussuhteessa 31.12.2021 olevien keski-ikä oli 46,2 vuotta. Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön keski-ikä oli alin opetus- ja kasvatustoimessa (45,9 vuotta) ja korkein kulttuuri- ja vapaa-aikatoimessa (47,8 vuotta).



Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 48,5 vuotta. Keski-ikä on laskenut hieman edellisvuoteen verrattuna (48,7 vuotta vuonna 2020).

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	48	4,82
30 – 39	172	17,29
40 – 49	275	27,64
50 – 59	333	33,47
60 – 64	164	16,48
65 ja yli	3	0,30
Yhteensä	995	100,00 %
Keski-ikä		48,5 vuotta

Sopimusalat ja työaikamuodot

Äänekosken kaupungin palveluksessa olevaa henkilöstöä on viiden eri virka- ja työehtosopimuksen piirissä: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) ja Kunnallinen lääkäreiden virkaehtosopimus (LS). Omassa kodissa työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan KVTES:n liitettä 12.

Sopimusrakenteessa tapahtui 1.9.2021 merkittävä muutos. Uutena sopimuksena tuli voimaan Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus). Lisäksi varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö siirtyi KVTES:n piiristä Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja

työehtosopimuksen piiriin. Sopimusrakenteiden muutoksista ei aiheutunut syksyllä 2021 uudistuksia sopimusten sisältöihin.

Kaupungin henkilöstöä työskentelee tehtävän luonteesta riippuen yleistyöajassa (työaika keskimäärin 38,25 t/vko), jaksotyössä (38,25 t/vko), toimistotyöajassa (36,25 t/vko) ja opetusvelvollisuustyöajassa. Perhepäivähoitajilla on oma työaikamuoto (40 t/vko). Lisäksi joillakin ammattialoilla sovelletaan omia työaikoja (lääkärit 38,25 t/vko, eräät asiantuntijat pääosin SOTE-sopimuksessa 37,75 t/vko). Yleisimmät käytössä olevat työaikamuodot ovat yleistyöaika ja jaksotyöaika.

Vuonna 2021 otettiin käyttöön uusi sähköinen työajanseurantajärjestelmä. Ensimmäisessä vaiheessa uuden järjestelmän käyttäjiksi siirtyivät ne henkilöt, joihin sovelletaan liukuvaa työaika (yleistyöaika, toimistotyöaika ja 37,75 viikkotunnin työaika). Käyttöön oton yhteydessä uudistettiin liukuvan työajan ohjeistus.

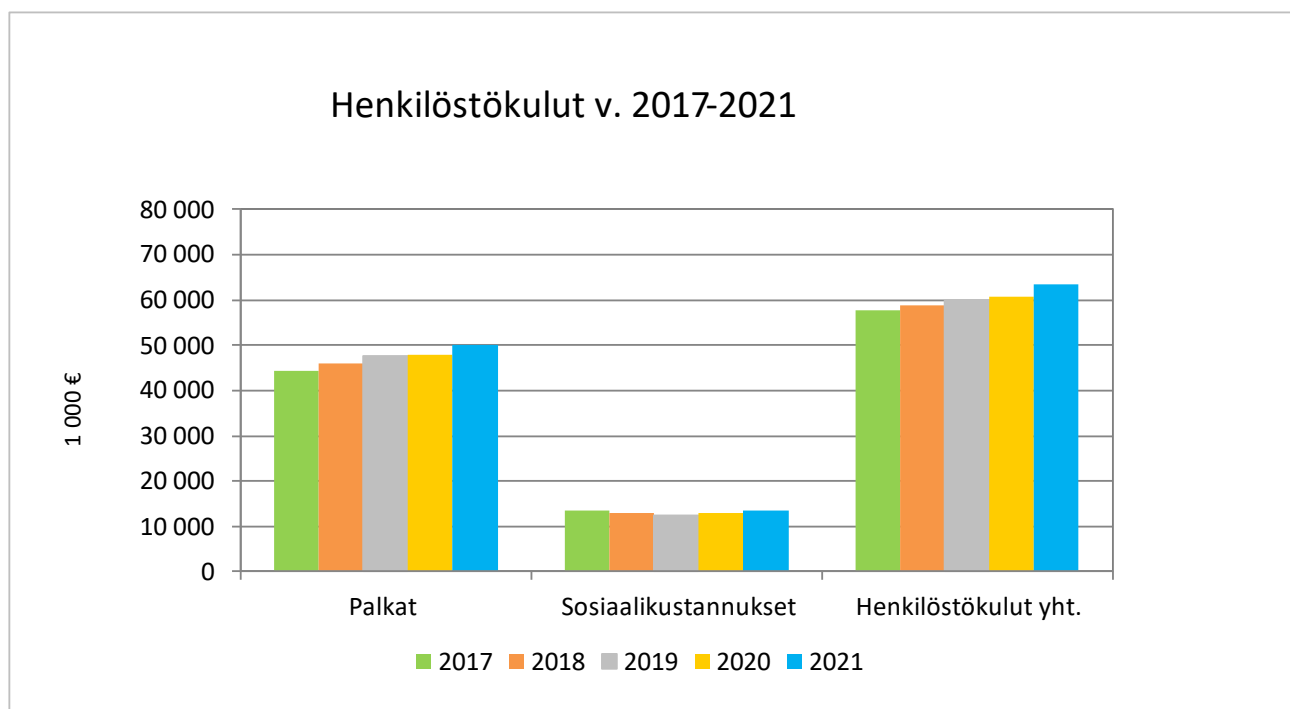
Etätöön käyttö on laajentunut korona-ajan myötä. Kaupungin etätöohjeistus uudistettiin vuonna 2021, jolloin aloitettiin ns. hybridimallin soveltaminen.

2.2 Rekrytointi ja palkkaus

Maksetut palkat ja palkkiot

Henkilöstömenot vuonna 2021 olivat yhteensä 63,6 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot sivukuluneen kasvoivat vuodesta 2020 noin 2,9 miljoonaa euroa (+4,7 %). Valtakunnalliset sopimuskorotukset olivat vuodelle 2021 yhteensä 1,8 %. Korotukset tulivat voimaan 1.4.2021 alkaen.

Henkilöstömenot toteutuivat 100,5 %:sti verrattuna talousarvioon ja lisätalousarvioon. Palkkameinojen toteuma oli 100,3 % ja henkilöstösivukulujen 101,3 %.



Henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointi ja saatavuus

Uutta henkilöstöä aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa vuoden 2021 aikana yhteensä 105. Määrä kasvoi edellisestä vuodesta hieman. Uusien vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen palkattujen määrä on vaihdellut vuosittain.

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2021		
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	105	10,55
Päätyneet palvelussuhteet	98	9,84

Vuoden 2021 aikana rekrytoinnit ovat vaikeutuneet kaikissa tehtävissä. Hakijoiden määrä avoinna oleviin virkoihin ja toimiin on vähentynyt. Sama ilmiö näkyy valtakunnallisesti.

Myös sijaisten saatavuus on vaikeutunut. Rekrytointihaasteeseen on pyritty vastaamaan mm. lähihoitajien oppisopimuskoulutuksella ja työhyvinvoinnin edistämisen keinoin.

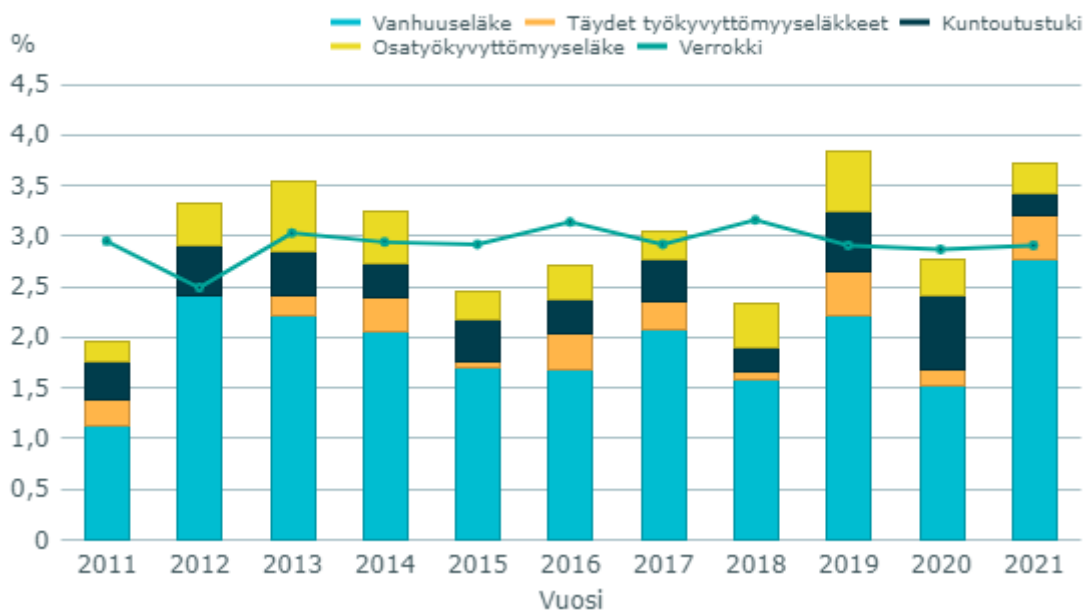
Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Rekrytointikäytäntöjä on pyritty edelleen kehittämään vastaamaan uudenlaisia rekrytointihaasteita.

Eläköityminen

Äänekosken kaupungin henkilöstön työeläkevakuutusyhtiönä toimii Keva. Se tilastoi vuosittain mm. alkaneita uusia eläkeratkaisuja sekä laatii ennustetietoja. Äänekosken kaupungin henkilöstöraportin tiedot perustuvat näihin eläkeyhtiön tuottamiin tilastoihin.

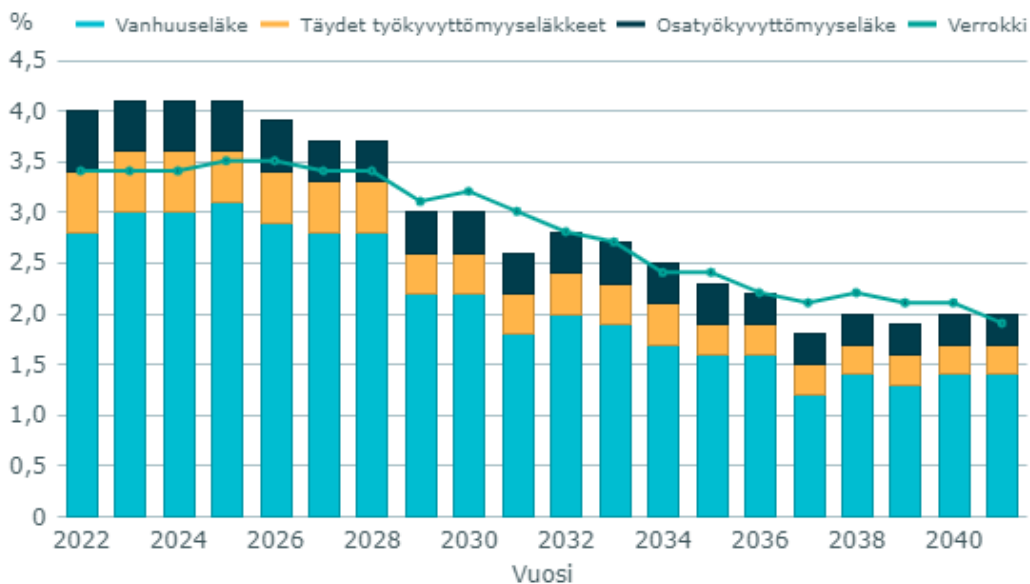
Eläkkeiden alkavuus -grafiikka kuvaa uusien alkaneiden eläketapahtumien osuutta suhteutettuna koko henkilöstöön. Vuonna 2021 vanhuuseläkkeitä alkoi merkittävästi enemmän kuin edellisvuonna. Terveysperusteisten uusien eläkeratkaisujen yhteismäärä puolestaan laski edellisvuoteen verrattuna.

Eläkkeiden alkavuus

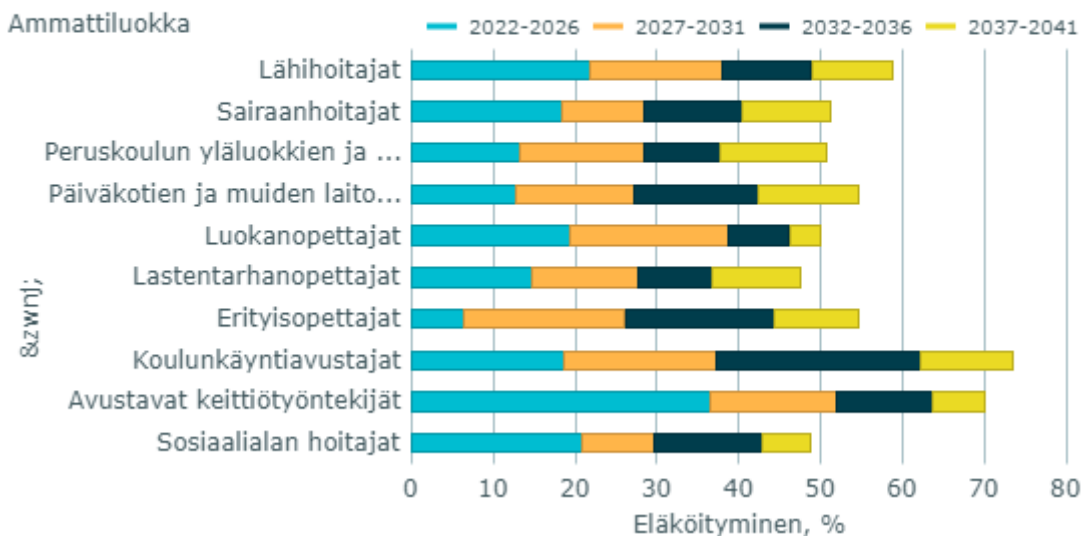


Eläke-ennusteiden perusteella vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle näyttäisi siirtyvän samansuuruinen määrä henkilöstöä kuin vuonna 2021. Vuosien 2023 – 2025 osalta vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrän ennakoidaan kasvavan.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö ja osa tukipalveluhenkilöstöstä siirtyy 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueelle. Tämä muutos tulee vaikuttamaan tulevien vuosien eläke-ennusteisiin.

3 Toimiva johto ja esihenkilötyö

Esihenkilöille toteutettiin johtamisen tueksi työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämishanke vuosina 2019 – 2021 yhteistyössä Verven kanssa. Hankkeen avulla pyrittiin löytämään esihenkilöille työvälineitä työhyvinvoinnin edistämiseen ja työkykyjohtamiseen. Hankkeeseen osallistuivat kaikki esihenkilöt ja hanketta pilotoitiin kahdessa työyksikössä (terveyskeskussairaala ja lukio).

Esihenkilöille järjestetään säännöllisesti esihenkilöfoorumeita, joiden sisältö määritellään ajankohtaisten tarpeiden perusteella.

Henkilöstökyselyssä johtamisosion tulokset paranivat edellisvuodesta ja tulos (3,9) ylitti tuloskortille asetetun tavoitteen. Johtamisosion tulokset paranivat kolmantena vuonna peräkkäin. Tämän perusteella voidaan todeta, että esihenkilötyö ja toimenpiteet johtamisen kehittämiseksi ovat olleet oikeansuuntaisia.

Uusi HR-järjestelmä otettiin käyttöön 1.4.2021 alkaen. Uuden ohjelmiston käyttöönotto viivästyi ohjelmatoimittajasta johtuneista syistä. Ohjelmiston käytettävyyden parantamiseen liittyviä toimenpiteitä tehdään edelleen. Käyttöönoton yhteydessä mm. kaikki sähköiset HR-lomakkeet uudistettiin.

4 Osaava ja motivoitunut henkilöstö

Työhön liittyy jatkuvasti erilaisia muutoksia esimerkiksi osaamisvaatimusten, toimintaympäristön ja työmenetelmien osalta. Tämä edellyttää työyhteisöiltä ja työntekijöiltä jatkuvaa oppimista. Osaava henkilöstö on keskeinen voimavara tuottaessa palveluja vaikuttavasti ja tuloksellisesti.

Osaamistarpeita ennakoimalla voidaan vaikuttaa siihen, että henkilöstön osaamisen kehittäminen kohdentuu tulevaisuuden osaamisvaatimukseen. Näin toimien varmistetaan myös strategian toteuttamista. Osaamisen kehittämisen keinoja ovat mm. perehdytys ja työhönopastus, työkierto, kehitys-/osaamiskeskustelut, lisä- ja täydennyskoulutukset, omaehtoinen kouluttautuminen, valmennukset, verkostot ja kehittämishankkeet.

Henkilöstökyselyn mukaan henkilöstö piti nykyisiä työtehtäviä mielekkäinä (4,2 asteikolla 1 – 5). Myös työtyytyväisyyden henkilöstö oli arvioinut hyväksi (3,9).

Perehdyttäminen ja työhönopastus

Äänekosken kaupungilla on käytössä koko henkilöstölle tarkoitettu yhteinen (yleinen) sähköinen perehdytysohjelma. Yleinen perehdytys - koulutusosio on tarkoitettu kaikille uusille viranhaltijoille ja työntekijöille.

Lisäksi kukin työyhteisö huolehtii esihenkilön johdolla uuden työntekijän työhönopastuksesta ja kyseiseen työtehtävään liittyen asioiden perehdyttämisestä.

Koulutuspäivät

Henkilöstöllä oli palkallisia (Populus-palkkoihin tallennettuja) työhön liittyviä koulutuspäiviä vuonna 2021 yhteensä 728 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 0,7 koulutuspäivää/vuosi (0,6 koulutuspäivää vuonna 2020). Tämän lisäksi on paljon koulutuksia, jotka toteutetaan osapäiväisenä. Nämä eivät kirjaudu tilastoihin. Palkalliset koulutuspäivät sisältävät työn edellyttämän koulutuksen, työhön liittyvän koulutuksen, luottamusmies- ja yhteistoimintakoulutuksen sekä muita työhön läheisesti liittyviä koulutuksia.

Lyhytkestoiset (osapäivän) webinaarimuotoiset koulutukset ovat lisääntyneet merkittävästi parin viime vuoden aikana. Nämä eivät näy koulutustiedoissa.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2021 yhteensä noin 122 000 euroa (vuonna 2020 koulutusmenot olivat 109 000 euroa). Määrärahan käyttö kasvoi edellisvuodesta noin 13 000 euroa. Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 40,6 %. Määrärahojen käyttö vaihteli merkittävästi toimialoittain, esimerkiksi opetus- ja kasvatustoimessa käytettiin koulutukseen noin 51 % varatuista määrärahoista. Koronapandemia heijastui edelleen keskeisesti vuoden 2021 koulutukseen niin toteutuksen kuin suunnittelunkin osalta. Etäyhteyksin tapahtuvat koulutukset ovat usein osapäivän koulutuksia, jolloin niitä ei välttämättä tilastoida koulutuspäiviin. Koulutuskustannuksiin ne kuitenkin kirjautuvat. Koulutusta toteutetaan vuosittain myös erilaisten hankkeiden kautta, jolloin kustannukset kohdentuvat hankkeiden kustannuksiin.

Suhteutettuna 31.12.2021 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2021 vakinaista henkilöä kohden noin 123 euroa (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista työntekijää kohden kasvoi edellisestä vuodesta 13 euroa/henkilö (+ 11,8 %).

Kehitys- ja osaamiskeskustelut

Esihenkilöistä 79 % on käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun vuoden 2021 aikana joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 70 %. Tavoitteena oli, että 91 % esihenkilöistä käy kehityskeskustelun henkilöstönsä kanssa.

Koronapandemia vaikutti suunniteltujen kehityskeskustelujen toteutumiseen vuonna 2021.

Kehityskeskustelujen toteutuminen vuonna 2021		
	Kyllä	Ei
Keskushallinto	67 %	33 %
Sosiaali- ja terveystoimi	77 %	23 %
Opetus- ja kasvatustoimi	94 %	6 %
Muut	75 %	25 %
Yhteensä	79 %	21 %

Kehityskeskustelujen sisältöä on kehitetty viime vuosina. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeen aikana on mm. kehityskeskusteluihin tuotu muutamia uusia, vaihtoehtoisia toteuttamistapoja. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino muun muassa osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja tunnistamisessa. Samalla voidaan tehdä myös työntekijäkohtaista suunnittelua koulutustarpeiden osalta. Henkilöstökyselyn perusteella osaamisen säännöllistä arviointia, perehdyttämistä sekä esihenkilön antamaa palautetta odotetaan nykyistä enemmän. Kehityskeskustelujen sisältöä tulee edelleen kehittämään, jotta näihin odotuksiin voidaan paremmin vastata. Toisaalta työhyvinvointikyselyssä työntekijät itse arvioivat, että heidän osaamisensa nykyisten työtehtävien hoitamiseen on hyvää (asteikolla 1-5 arvosana 4,3).

Osaamisen varmistaminen oppisopimuskoulutusten kautta

Kaupungin henkilöstöä osallistui oppisopimuskoulutuksena omaan ammattialaansa liittyvään täydennyskoulutukseen. Tyypillisimmin oppisopimuskoulutusta toteutetaan ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen tai niiden osioiden suorittamiseen.

Lisäksi kaupunki kouluttaa oppisopimuskoulutuksella lähihoitajia. Koulutuksen avulla pyritään vastaamaan hoitajien rekrytointihaasteeseen.

Oppisopimusta hyödynnetään myös palkkatuella työllistettyjen henkilöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Omaehtoisen koulutuksen tukeminen

Kaupunki tukee henkilöstönsä omaehtoista kouluttautumista. Toimintakäytäntöä arvioidaan ja uudistetaan tarpeen mukaan.

Yhteistyössä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa on pyritty saamaan paikkakunnalle koulutusmahdollisuuksia, joita hyödyntämällä henkilöstö voi päivittää tai lisätä omaa ammatillista osaamistaan. Äänekosken kaupungilla on käytössä kaikille kuntalaisille kohdennettu tuki omaehtoiseen lisäkouluttautumiseen. Tätä etuutta voi käyttää myös Äänekosken kaupungin oma henkilöstö.

Työkierto ja sisäiset sijaisuudet

Työkierto on tärkeä osa työntekijöiden ja työyhteisön osaamisen kehittämistä. Sen avulla mahdollistetaan monipuoliset urapolut, eikä uutta työtä tarvitse välttämättä etsiä aina työpaikkaa vaihtamalla. Työkierto on muodostunut Äänekosken kaupungin osalta vakiintuneeksi osaksi henkilöstön osaamisen kehittämistä ja johtamista, mikä parantaa työkierrosta saatavia tuloksia ja hyötyjä.

Vuoden 2021 aikana yhteensä 52 vakituista viran- tai toimenhaltijaa siirtyi pysyvästi toiseen virkaan tai toimeen. Avoimet vakanssit ovat olleet julkisesti haettavina. Tilanteessa, jossa vakituinen työntekijä on valittu toiseen avoimena olleeseen tehtävään, vapautuu uusia vakansseja täytettäväksi.

Henkilöstön työkierto työtehtävästä tai työyksiköstä toiseen on yksi keino osaamisen kehittämiseen. Tilastointipäivänä 31.12.2021 yhteensä 52 työntekijää toimi määräaikaisesti muussa kuin vakituisessa työssään. Näitä ns. sisäisiä sijaisuuksia toteutetaan eniten sosiaali- ja terveystoimen sekä opetus- ja kasvatustoimen toimialoilla.

5 Hyvinvoiva henkilöstö

Vuodelle 2021 henkilöstön kehittämisen osalta keskeisiä painopisteitä ovat olleet työkyvyn tukeminen ja sairauspoissaoloihin vaikuttaminen, osaamisen kehittäminen ja johtamisen tukeminen.

Helmikuussa 2021 päättyi työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämishanke, joka käynnistyi lokakuussa 2019. Ulkopuolisena asiantuntijana hankkeessa toimi Verve ja hankkeen ohjausryhmässä oli mukana mm. Kevan edustus.

Syksyllä 2021 käynnistyi yhteistyöhanke Kevan kanssa (Mielenterveyden tuen hoitopolut). Hankkeen tavoitteena on kehittää mielen hyvinvointia tukevia toimintakäytäntöjä osana aktiivisen tuen toimintamallia. Hanke päättyy maaliskuussa 2022. Sen tuotoksena järjestetään valmennusta esihenkilöille. Henkilöstölle toteutetaan oma webinaari em. aiheesta, jossa käydään läpi käytössä olevaa aktiivisen tuen toimintamallia.

Työterveyshuollon yhteistyökäytäntöjä on kehitetty ja vakiinnutettu vuoden 2021 aikana yhteistyössä Mehiläisen kanssa.

Työhyvinvointikyselyn tulokset

Koko henkilöstöä koskeva työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain. Kyselyn tulosten perusteella seurataan työhyvinvoinnin kehitystä, työhyvinvoinnin kehittämiseksi tehtyjen toimenpiteiden vaikutusta sekä henkilöstötuloskortin tavoitteiden toteutumista.

Kysely lähetettiin kaikille vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille (yhteensä 1 255 henkilölle). Kyselyyn vastasi 965 henkilöä eli vastausprosentti oli 76,9 % (edellisenä vuonna 75,6 %).

Työhyvinvointikysely koostui seuraavista teemoista: Osaaminen ja työolot, työyhteisön toimivuus, omat voimavarat ja johtaminen. Lisäksi kyselyssä on avoimia kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin.

Kukin edellä mainituista teemoista koostui useammasta kysymyksestä. Kysymyksiin vastattiin pääosin asteikolla 1 - 5 (1 = erittäin huono 5 = erittäin hyvä). Kunkin teeman kysymyksistä muodostuu keskiarvopistemäärä, jota käytetään henkilöstötuloskortin mittarina.

Koko kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset (keskiarvopistemäärä 1 - 5)

	v. 2019	v. 2020	v. 2021
- osaaminen ja työolot	3,8	3,9	3,9
- työyhteisön toimivuus	4,0	4,0	4,0
- omat voimavarat	4,0	4,0	4,0
- johtaminen	3,7	3,8	3,9

Koko kaupungin tasolla tulos parani edellisvuoteen verrattuna johtamisen (3,9) osalta, ylittäen tuloskortille asetetun tavoitetaso, joka oli 3,8. Osaamisen ja työolojen, työyhteisön toimivuuden ja omien voimavarojen osalta tilanne säilyi ennallaan. Osaamisen ja työolojen osalta tulos oli sama kuin tavoitetaso (3,9). Työyhteisön toimivuuden ja omien voimavarojen (4,0) osalta tulos jäi hieman tavoitetasosta (4,1). Kyselyn tulokset olivat kokonaisuutena tarkasteltuna hyvällä tasolla.

Työhyvinvointikyselyn tulokset raportoidaan koko kaupungin tasolla, toimialoittain, vastuualueittain sekä työyksiköittäin, mikäli työyksikössä oli vähintään viisi vastausta. Avointen kysymysten vastaukset tulostuvat työyksikön ja vastuualueen raporttiin, mikäli vastaajia on vähintään kolme.

Työyksikkökohtainen raportti käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja tulosten pohjalta valitaan yhdestä kolmeen keskeistä kehittämistoimenpidettä, joilla työhyvinvointia edistetään ko. työyksikössä. Kaikkien työyksiköiden yhteinen tavoite vuodelle 2021 oli vastuullisen työkäyttäytymisen edistäminen sekä häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen puuttuminen.

Työhyvinvointikyselyn pohjalta valitaan myös koko kaupungin kehittämiskohteita. Vuodelle 2022 painopistealueita ovat muutostuki huomioiden hyvinvointialueiden aloittaminen 1.1.2023, psykososiaalisen kuormituksen hallinta sekä aktiivinen tuki liittyen Mielenterveyden tuen hoitopolut – hankkeeseen.

5.1 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi

Äänekosken kaupungilla on käytössä ns. aktiivisen tuen toimintamalli, jossa on sovittu yhtenäiset toimintakäytännöt sairauspoissaolotilanteissa. Tavoitteena on aktiivisesti, mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tukea työkykyä ja puuttua niihin seikkoihin, jotka vaikuttavat työkykyyn heikentävästi. Aktiivisen tuen toimintamalli sisältää tiedot mm. tilapäisen työjärjestelyn käytöstä. Äänekosken kaupungin päihdeohjelma on päivitetty.

Kaupungilla on käytössä tilapäinen työjärjestely (korvaava työ). Tilapäistä työjärjestelyä käytetään tilanteessa, jossa työntekijän työkykyisyys on hetkellisesti alentunut ja tilanne aiheuttaa väliaikaisesti joitakin rajoitteita tavanomaisista säännöllisistä työtehtävistä selviytymiselle (ei kuitenkaan täyttä työkyvyttömyyttä). Tilapäinen työjärjestely mahdollistaa työskentelyn silloin, kun viranhaltija/työntekijä ei työrajoitteista johtuen kykene hoitamaan varsinaista työtään täysipainoisesti, mutta pystyy tekemään kevyempiä työtehtäviä tai jotakin muuta työtä. Työyksiköittäin on määriteltä sellaisia työtehtäviä, jotka soveltuvat tilapäisen työjärjestelyn tehtäviksi. Työtehtävien osalta huomioidaan aina työntekijän osaaminen, työkykyisyys ja soveltuvuus ko. tehtävään.

Tilapäisen työjärjestelyn kesto voi olla 1 päivä - 8 viikkoa. Enimmäisjaksoa tarkastellaan kalenterivuositain. Tilapäisen työjärjestelyn aikana työaika ja palkkaus vastaavat työntekijän normaalia, säännöllistä työaika ja palkkausta. Vertailu tapahtuu tilapäisen työjärjestelyn alkamisajankohdan.

Sairauspoissaolokäytäntöjä on päivitetty. Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla voi tulla sovellettavaksi enintään 5 kalenteripäivään saakka. Ohjeistukseen perustuen esihenkilöllä on lisäksi mahdollisuus hyväksyä sairauspoissaolo ilman lääkärintodistusta 1 - 9 kalenteripäiväksi, mikäli on kyse epidemiatilanteeseen liittyvästä sairaudesta (hengitystieoireet mm. influenssakaudella).

Etätyö on ollut laajasti käytössä kaikissa niissä työtehtävissä, joissa se on ollut palvelutoiminnan toteuttamisen kannalta mahdollista johtuen koronapandemiaan liittyneestä laajasta valtakunnallisesta etätyösuosituksesta. Etätyö perustuu työnantajan ja työntekijän vapaaehtoiseen sopimukseen ja luottamukseen. Etätyöstä päätettäessä otetaan huomioon työn luonne sekä työntekijän mahdollisuudet selvittää etätyönä suoritettavista tehtävistä. Etätyömahdollisuutta hyödynnettiin myös osana tilapäistä työjärjestelyä. Vuonna 2021 siirryttiin etätyön osalta ns. hybridimallin soveltamiseen aikoina, jolloin laaja etätyösuositus ei ole ollut muutoin käytössä pandemiatilanteesta johtuen. Etätyö on muodostunut osaksi tavanomaisia työjärjestelyitä tehtävissä, joihin etätyö palvelutoiminnan luonne huomioon ottaen soveltuu.

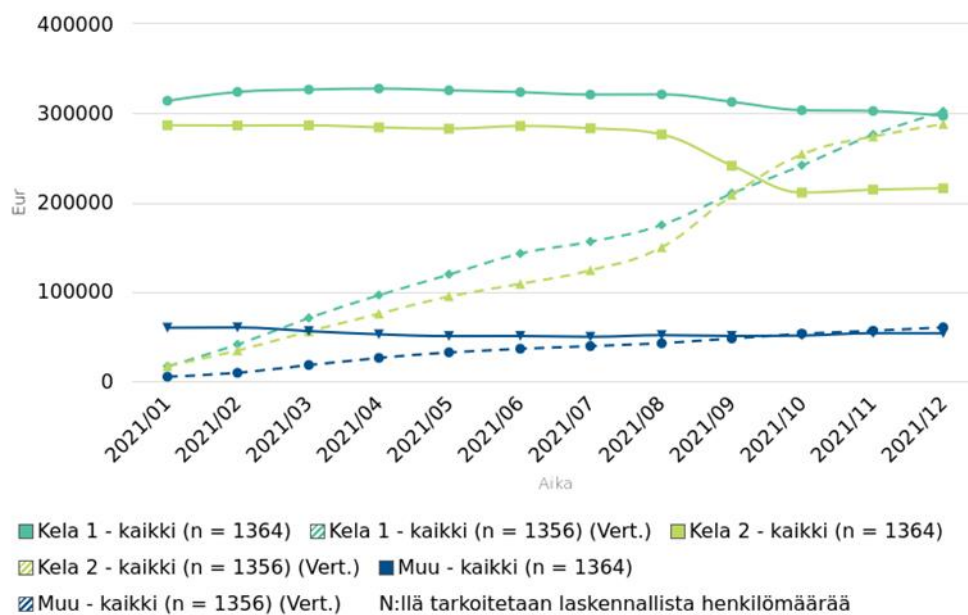
Vuonna 2021 päättyi työkykyjohtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämishanke. Yhteistyötahona toimi Verve. Valmennukseen osallistuvat kaikki kaupungin esimiehet. Hankkeen tarkoituksena on ollut, että sen päättyessä esimiehillä on käytössä yhteinen työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisen työkalupakki. Myös sairauspoissaolojen hallinta ja myönteiset vaikutukset työhyvinvointikyselyn tuloksiin ovat olleet keskeinen osa hankkeen tavoitteita. Hankkeeseen on sisältynyt kaikille esimiehille yhteinen valmennus sekä em. työkalujen pilotointi kahdessa työyksikössä (terveyskeskussairaala ja lukio).

Sairauspoissaolotilastojen perusteella myös vuonna 2021 painopistealueena ovat olleet edelleen muun muassa TULE-terveyden edistäminen työpaikoilla, psykososiaalisen kuormituksen hallinta sekä aktiivisen tuen toimintamallin käytön vakiinnuttaminen. Näihin liittyviä yhteistyökäytäntöjä ja toimintamalleja on kehitetty yhdessä työterveyshuollon kanssa toimintasuunnitelman laadinnan yhteydessä. Ergonomiatietoisuutta työyksiköissä on vahvistettu erilaisin toimenpitein, mm. ergonomiavastaavia nimeämällä. Työterveyshuolto on keskeinen yhteistyötaho henkilöstön työkykyisyyden edistämisessä.

5.2 Työterveyshuolto

Työterveysyhteistyö Mehiläisen kanssa on alkanut 1.1.2020. Työterveyspalveluina järjestetään sekä lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä työterveyspalveluita että sairaanhoitoa. Vuosille 2020 – 2022 on laadittu toimintasuunnitelma, johon on linjattu keskeiset työterveysyhteistyön tavoitteet ja toimintamallit. Toimintasuunnitelmaa tarkistetaan ja päivitetään vuosittain.

Työterveyshuollon kustannukset Mehiläisen raportoinnin mukaan olivat vuonna 2021 noin 511 000 euroa, josta Kela korvaa työnantajalle noin puolet (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja sairaanhoito). Kustannuksista 58 % aiheutui työterveyspalveluista ja 42 % sairaanhoidon kustannuksista. Lisäksi muiden työterveyshuollon kustannusten (ei korvattavien) euromäärä oli vuonna 2021 yhteensä noin 49 000 euroa. Summa koostui mm. Omatyöterveys-puhelinpalvelun kuluista, jonka kautta toteutetaan esimerkiksi hoidon tarpeen arviointia.



Edellisvuoteen verrattuna ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset säilyivät ennallaan. Sairaanhoidon kustannukset kasvoivat jonkin verran. Muut työterveyshuollon kustannukset laskivat.

5.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloihin huomioidaan työntekijöiden omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Vuoden 2021 raportointia on uudistettu aiempien vuosien henkilöstöraportointiin verrattuna, jolloin työntekijän sairauteen perustuneet ja työtapaturmista johtuneet poissaolot raportointiin vielä erikseen. Muutoksen taustalla on valtakunnallinen suositus, jonka myötä raportointi yhtenäistetään vuodesta 2022 lukien.

Sairauspoissaolojen (ml. työtapaturmat) määrä vuonna 2021 oli yhteensä 22 447 kalenteripäivää. Henkilöstömäärään suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 17,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloja oli sosiaali- ja terveystoimissa keskimäärin 19,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi ja muilla toimialoilla yhteensä keskimäärin 16 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Kalenterivuoden 2021 sairauspoissaoloprosentti oli 6,9 %. Sairauspoissaolojen määrä laski edellisvuoteen verrattuna 2,6 kalenteripäivää/henkilötyövuosi, mikä on merkittävä muutos edellisvuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolot keskimäärin (kpv/htv) vuosina 2019 – 2021			
Toimiala	Kalenteripäivät 2019	Kalenteripäivät 2020	Kalenteripäivät 2021 ^{*)}
Keskushallinto	12,6	11,5	15,2
Sosiaali- ja terveystoimi	20,8	23,1	19,5
Opetus- ja kasvatustoimi	16,0	16,9	16,8
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	13,6	17,6	16,6
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	9,7	18,1	10,1
Koko henkilöstö	17,4	19,4	17,5

^{*)} Kalenterivuoden 2021 luku sisältää sekä sairauden että työtapaturman aiheuttamat poissaolot.

Sairauspoissaoloista suurin osa koostuu sellaisista kerralla myönnetyistä jaksoista, joiden kesto on 1 – 29 kalenteripäivää (yhteensä noin 75 % sairauspoissaoloista). Näistä peräkkäin myönnettyjä jaksoista voi muodostua pidempiä yhtäjaksoisia poissaoloja.

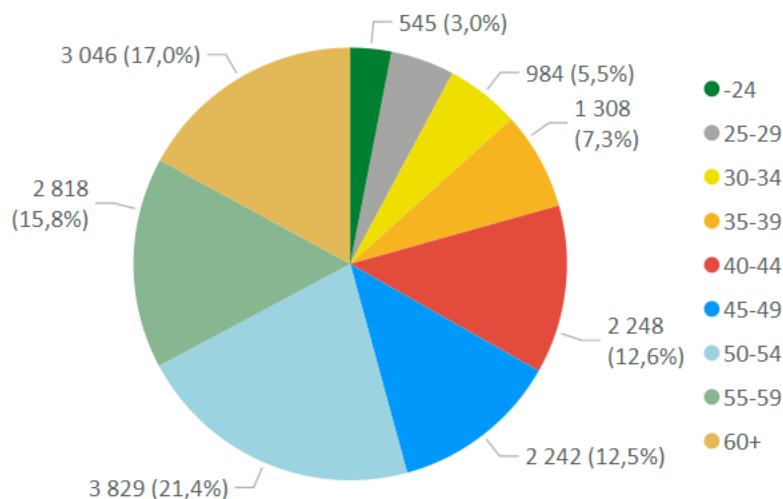
Sairauspoissaolot yhteensä (ml. työtaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivinä
1 – 7 kpv	8412	100
8 – 29 kpv	7953	379
30 – 59 kpv	2728	519
60 – 89 kpv	1063	562
90 – 179 kpv	460	271
yli 180 kpv	-	-

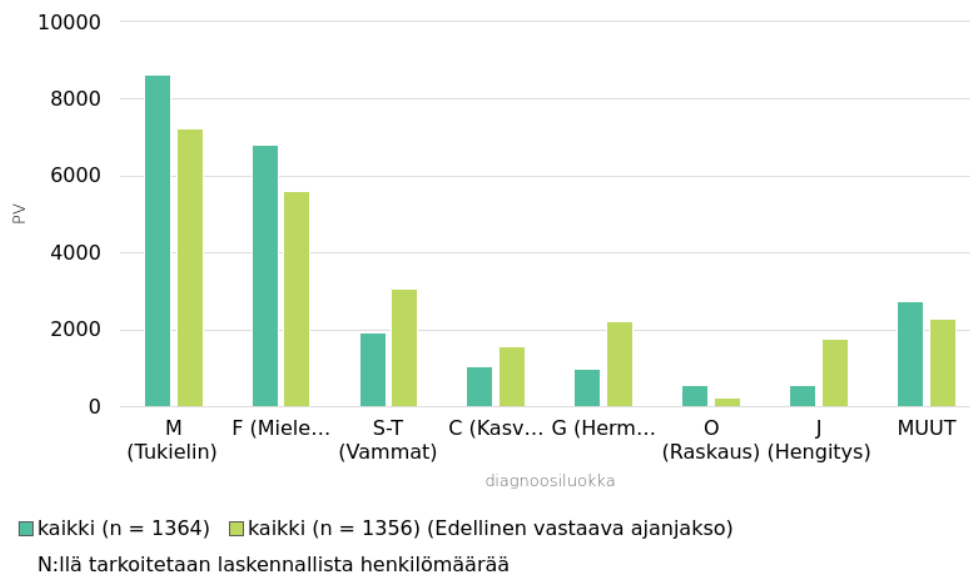
Sairauspoissaolot keskimäärin (kpv/htv)	17,5
Sairauspoissaolo -%	6,9
0 päivää sairastaneet (%:a henkilöstöstä)	33,1

Vuonna 2021 sairauspoissaoloista 19,2 % toteutui esihenkilön luvalla. Osuus kasvoi merkittävästi edellisvuodesta. Kyseessä ovat lyhyet 1 – 5 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Epidemia-aikoina sairauspoissaolo esihenkilön luvalla voi olla enintään 9 kalenteripäivää.

Vuonna 2021 sairauspoissaoloihin sisältyi covid-19 -tartuntoihin liittyviä työkyvyttömyysaikoja. Pandemian ennakoimattomuus ja pitkittyminen kuormittivat henkilöstöä.

Työterveyshuollon raportit osoittavat, että terveydenhoitajan tai lääkärintodistuksen perusteella myönnettyistä sairauspoissaoloista yli 54 % on sellaisia, joissa työntekijä on iältään 50-vuotias tai sitä vanhempi. Raportti ei sisällä esihenkilön luvalla toteutuneita sairauspoissaoloja. Merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.





Työtaturmat

Työsuojelu on myös ottanut käyttöön uusia työmenetelmiä työtaturmien vähentämiseksi, esimerkiksi turvallisuuskävelyt sekä opetusvideo neulanpistoihin liittyen (asianmukainen neulan käsittely). Työmenetelmiä työtaturmien ennaltaehkäisemiseksi kehitetään edelleen.

Käytössä on sähköinen työturvallisuusjärjestelmä Wpro mm. riskien ja vaarojen arviointiin sekä vaara- ja vahinkotapahtumien ilmoittamiseen. Järjestelmään kirjataan vakuutusyhtiölle lähetettävien työtaturmailmoitusten lisäksi myös muut työturvallisuusilmoitukset. Tapaturmailmoituskäytäntö on uudistunut Wpron käyttöönoton myötä. Tapaturmailmoitus on toimitettu vakuutusyhtiölle käsiteltäväksi niissä tilanteissa, joissa tapaturmasta on aiheutunut kustannuksia tai poissaoloja.

Lakisääteinen työtaturmavakuutus oli If Vahinkovakuutusyhtiössä. Vakuutusyhtiölle lähetettyjä tapaturmailmoituksia oli vuonna 2021 yhteensä 68 kappaletta. Työtaturma-ilmoituksia oli 53 ja työmatkatapaturmailmoituksia 15. Työtaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 32 eri henkilöllä. Työtaturmista aiheutuvien poissaolojen kesto henkilöä kohden vaihteli merkittävästi. Vuonna 2021 keskimääräinen poissaolon kesto oli 17 kalenteripäivää työtaturman vuoksi poissaollutta työntekijää kohden (keskimääräinen poissaolon kesto edellisvuonna 41 kpv/hlö).

5.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstöasiantuntija. Yhteistyötoimikunta kokoontui

vuoden 2021 aikana seitsemän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2021 työnantajan edustaja kaupunginjohtaja Matti Tuononen ja varapuheenjohtajana henkilöstön edustaja pääluottamusmies Oskari Kivelä.

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

Yhteistyötoimikunta käsitteli niitä merkittäviä toiminnallisia muutoksia, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan sekä erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Työsuojelun nykyinen toimikausi oli 1.1.2018 – 31.12.2021. Työsuojeluvälit toimikaudelle 2022 – 2025 järjestettiin syksyllä 2021. Uudet työsuojelutoimijat aloittivat 1.1.2022.

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

Päätoimisena työsuojelupäällikkönä toimi osastonhoitaja Anne Hakkarainen. Työntekijöitä edustava päätoiminen työsuojeluvälit oli vuonna 2021 Kari Marjo. Toimihenkilöitä edustavana työsuojeluvälit toimi Mia Irtamo.

Työsuojelujaokseen kuuluvat työsuojeluvälit, 1. varavälit ja työsuojelupäällikkö. Lisäksi pysyviksi asiantuntijoiksi on kutsuttu työterveyshuollon ja kaupunkirakennepalvelujen edustajat. Kaupungissa toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä. Työsuojelujaos kokoontui vuonna 2021 kaksitoista kertaa ja sisäilmatyöryhmä neljä kertaa.

Keskeisenä tavoitteena työsuojeluvälillä on työn turvallisuuden ja terveellisyyden sekä työhyvinvointitoiminnan ylläpito ja edistäminen Äänekosken kaupungissa.

Vuonna 2021 työsuojelun painopistealueena oli psykososiaalisen kuormituksen ehkäisy ja hallinta sekä työväkivallan ja sen uhkan ehkäisemisen ja hallinnan tukeminen. Vastuullisen ja hyvän työkäytännön teemaa pidettiin myös edelleen esillä ja sitä käsiteltiin vuoden aikana työyhteisöjen erilaisissa kokoontumisissa.

Työsuojelun toiminnasta laaditaan vuosittain erillinen toimintakertomus.

5.5 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin näkökulmasta merkityksellistä on se, että henkilöstö voi vaikuttaa omaan työhönsä ja saa riittävästi palautetta työstään. Henkilöstökyselystä saadun palautteen perusteella on toteutettu esihenkilöille kohdennettuja valmennuksia, koulutuksia ja foorumeita, joiden tavoitteena on ollut löytää työvälineitä ja lisätä vuorovaikutusta ja osallisuutta työyhteisöissä.

Vuosi 2021 oli henkilöstölle kuormittava johtuen mm. pandemiatilanteesta, johon liittyen toimintakäytännöt ja – ohjeistukset muuttuivat toistuvasti ja ennakoimattomasti. Henkilöstön työhyvinvoinnin tueksi laadittiin toimintaohje psykososiaalisen kuormituksen hallintaan.

Vuonna 2021 otettiin käyttöön uudistettu henkilöstön palkitsemiskokonaisuus. Uudistamistyössä on hyödynnetty henkilöstölle tehdyn kyselyn tuloksia. Kyselyn avulla kartoitettiin kokemukset palkitsemisen nykytilanteesta sekä henkilöstön näkemykset ja toiveet palkitsemisen kehittämiseksi. Palkitsemisen kokonaisuus sisältää elementtejä, joiden avulla pyritään lisäämään henkilöstön työhyvinvointia. Palkitsemisen kokonaisuudesta laadittiin asiakirja, jonka liitteeseen päivitetään vuosittain voimassa olevat henkilöstöetuudet. Uudistuksen yhteydessä osa aiemmista palkitsemismuodoista poistui käytöstä ja tilalle valikoitui uusia palkitsemisen elementtejä.

Talousarvioon on varattu työyhteisöjen käyttöön erillinen määräraha työhyvinvoinnin edistämiseen. Määrärahan suuruus oli 70 euroa työntekijää kohden. Työyhteisöillä oli mahdollisuus suunnitella ja käyttää määräraha toimintaan, jolla lisättiin työyhteisön työhyvinvointia. Palaute työyhteisöiltä oli positiivista.

Vuoden 2021 lopussa talousarviokäsittelyn yhteydessä päätettiin toteuttaa henkilöstön koronapalkitseminen. Tämän myötä henkilöstöetuuden työnantajaosuutta korotettiin 400 euroon vuodelle 2022. Samalla etuuden käyttömahdollisuutta laajennettiin. Etuutta voidaan käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Henkilöstökyselystä saadun palautteen perusteella työnantajan panostusta henkilöstön hyvinvointiin on pidetty merkityksellisenä.