



Henkilöstöraportti 2017

Yhteistyötoimikunta
20.3.2018
Kaupunginhallitus
23.4.2018

Sisällysluettelo

1 Johdanto	2
2 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	2
3 Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	11
4 Osaamisen kehittäminen.....	14
5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	15
6 Vakinaisen henkilöstön eläköityminen.....	18
7 Henkilöstön poissaolot	20
9 Vakinaisen henkilöstön työkierto	24
10 Palkkakartoitus	25
11 Työhyvinvointi	25
12 Työterveyspalvelut	26
13 Yhteistyötoimikunta	27
14 Työsuojelu.....	28
15 Henkilöstömenot	28
16 Ajankohtaista henkilöstöasioissa.....	30

1 Johdanto

Henkilöstöraportti antaa tietoa organisaation henkilöstövoimavaroista, niiden käytöstä sekä henkilöstövoimavaroissa tapahtuneista muutoksista. Henkilöstöraportin avulla voidaan arvioida, kuinka kaupungin henkilöstötavoitteet ovat toteutuneet.

Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt kaupunkistrategian, jossa on asetettu koko kaupunkia ja strategiakautta 2016 – 2021 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 määriteltä mittarit, joilla toteutumista arvioidaan. Jokaiselle mittarille on puolestaan asetettu vuosittaiset tavoitteet. Samalla on määriteltä keskeisiä toimenpiteitä menestystekijän saavuttamiseksi.

Henkilöstötuloskortin mittareina toimivat

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

Vuonna 2017 asetetut tavoitteet ylittyivät kehityskeskustelujen toteutumisen sekä johtamisen osalta. Henkilöstökyselyn mukaan osaamisen ja työolojen, työyhteisön toimivuuden ja omien voimavarojen osalta asetetut tavoitteet toteutuivat. Sairauspoissaolojen osalta tavoite ei toteutunut. Perusturvan toimialalla toimenpiteet sairauspoissaolojen osalta eivät olleet riittäviä. Muilla toimialoilla tavoite sairauspoissaoloissa toteutui. Vuonna 2017 toteutettiin ensimmäistä kertaa johdon (johtoryhmän) itsearviointi.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Äänekosken kaupungin henkilöstöraporttiin on koottu tilasto henkilötyövuosista kalenterivuodesta 2014 lähtien. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen tai osan vuotta työskennellyt henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaisuutta vastaavasti. Esimerkiksi koko vuoden 50 %:n työaikaa tehneen henkilön työpanos on 0,5 henkilötyövuotta.

$$\text{Henkilöstötyövuosi} = \text{Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä} / 365 * (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$$

Henkilötyövuosi kuvaa vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa tarkemmin kuin henkilöstömäärä tiettynä tilastointipäivänä. Henkilötyövuosi huomioi kalenterivuoden aikana tapahtuneen henkilöstömäärän vaihtelun sekä osa-aikatyötä tekevien osuuden koko henkilöstöstä.

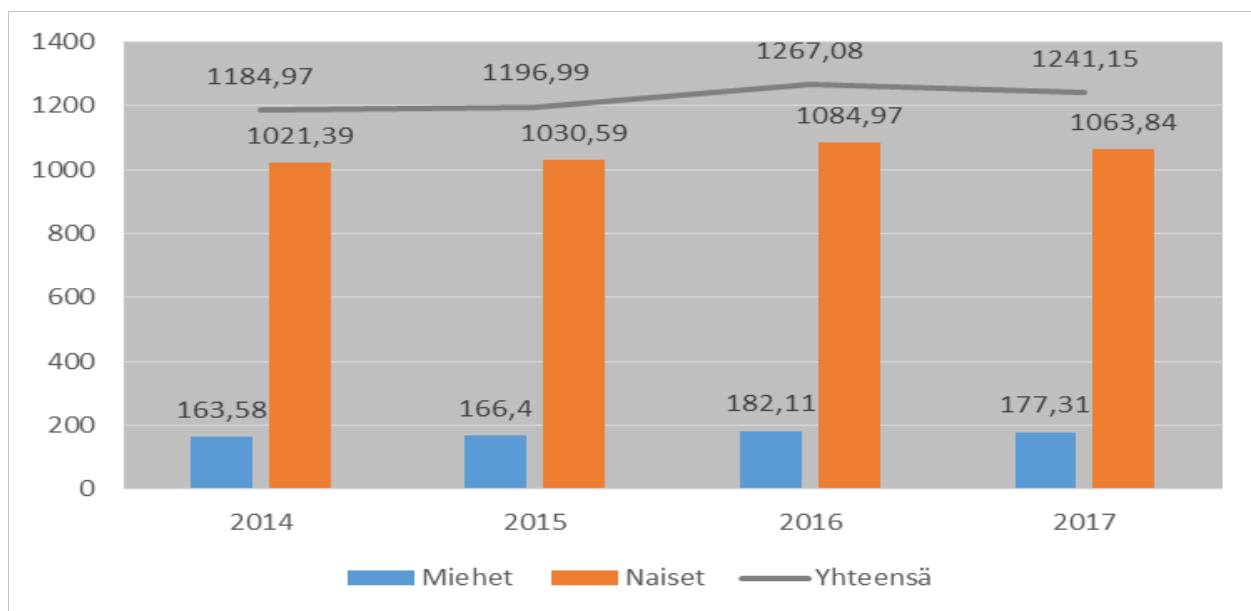
Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelus- suhteessa	177,31	1063,84	1241,15	
Yhteensä	177,31	1063,84	1241,15	- 2,05

Kuva 1. Henkilötyövuodet 2017

Kalenterivuoden 2017 palvelussuhteessa ollut työvoima on 25,93 henkilötyövuotta alhaisempi kuin edellisvuonna (- 2,05 %). Henkilötyövuosien määrään vaikuttaa muun muassa osa-aikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä sekä palkattomien poissaolojen määrä kalenterivuoden aikana.

Vuosi	Miehet	Naiset	Henkilötyövuodet yhteensä
2014	163,58	1021,39	1184,97
2015	166,40	1030,59	1196,99 (+ 1,01 %)
2016	182,11	1084,97	1267,08 (+ 5,86 %)
2017	177,31 (- 2,64 %)	1063,84 (- 1,95 %)	1241,15 (- 2,05 %)

Kuva 2. Henkilötyövuodet 2014 – 2017

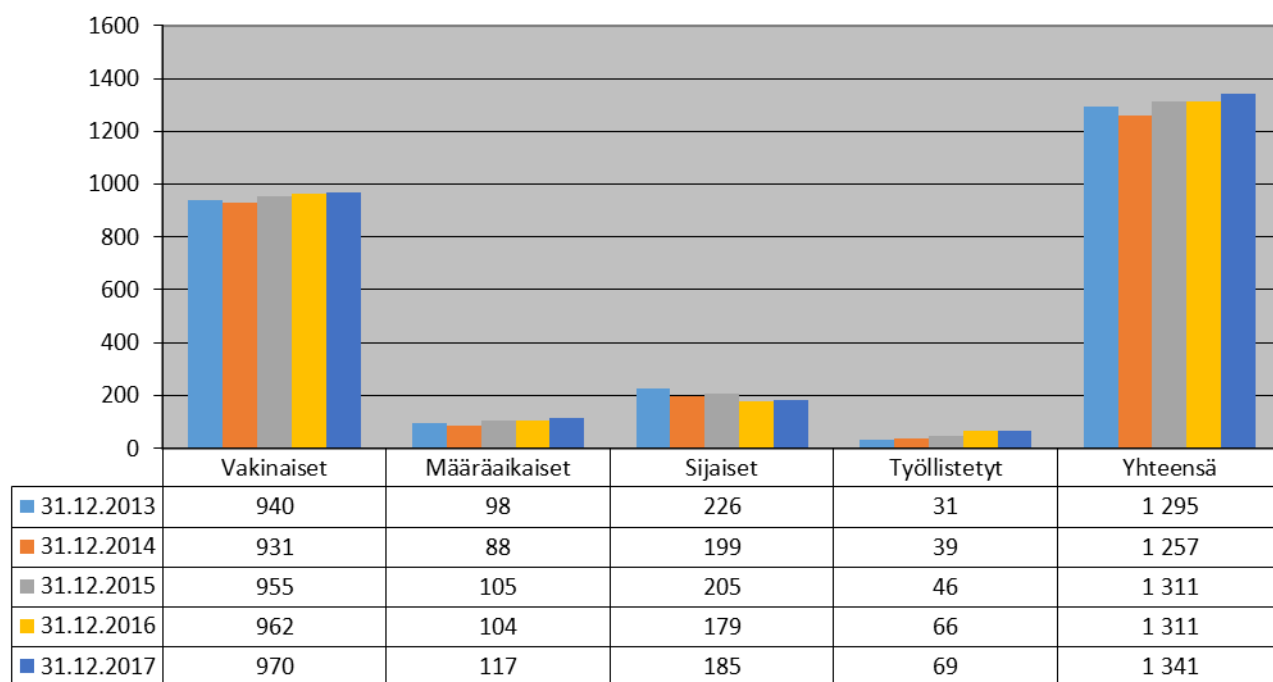


Kuva 3. Henkilötyövuosien määrän kehitys vuosina 2014 - 2017

Henkilötyövuodet kalenterivuosina 2014 – 2017 kuvaa palvelussuhteessa olleen työvoiman määrän vaihtelua eri vuosien välillä. Muutosta on verrattu edellisvuoden lukuun. Kalenterivuoden 2017 tilanne sijoittuu työvoiman määrän osalta vuosien 2015 ja 2016 välille.

Henkilöstömäärää tilastoidaan myös lukumäärän osalta. Lukumäärää koskevassa tilastossa on kyseessä 31.12 poikkileikkaustilanne. Vertailutietoina käytetään tilastointivuotta edeltäviä neljää kalenterivuotta.

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2017 on ollut 2,36 % suurempi kuin edellisvuonna. Lukumääräisesti kasvua on kaikkien palvelussuhteen luonteiden osalta.



Kuva 3. Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne 31.12.2017

Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 8 henkilöllä vuodesta 2016 (+ 0,83 %). Lisäystä on tapahtunut keskushallinnon ja perusturvan toimialoilla. Keskushallinnon henkilöstömäärän kasvu johtuu pääasiassa elinvoima- ja työllisyyspalveluiden siirtymisestä keskushallinnon toimialalle, tähän liittyvästä toimintojen uudelleenorganisoinnista sekä vastuualueelle tehdyistä uusista rekrytoinneista. Ääneseudun kehitys Oy:n henkilöstö siirtyi vuoden 2017 alussa Äänekosken kaupungin palvelukseen. Konserniyhtiön palvelukseen jäivät tässä yhteydessä vain hanketyöntekijät. Perusturvatoimialan henkilöstömäärän kasvu kohdentui terveyspalveluihin ja arjen tuen palveluihin. Arjen tuen palveluihin toteutettiin lähes 50 %:a koko organisaation vakinaisista rekrytoinneista.

Työllistämistä koskeneet periaatelinjaukset ovat heijastuneet palkkatuella palkattujen työllistettyjen lukumäärään. Palkkatuella palkattavien määrän lisääminen työllisyyden edistämisen tukitoimenpiteenä on ollut yksi merkittävä tavoite vuodesta 2016 lähtien. Muutos aiempiin vuosiin verrattuna on huomattava. Vuoden 2017 tavoitteena on ollut edelleen lisätä palkkatuella palkattujen määrää. Kasvua edellisvuodesta on 4,55 %:a, joten kehitys on ollut tavoitteen mukainen.

Sijaisten ja muiden määräaikaisten lukumäärä poikkileikkauspäivänä 31.12. on ollut 19 työntekijää enemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan (+ 6,71 %). Määräaikaista henkilöstöä tarvitaan muun muassa niissä tilanteissa, joissa vakanssin täyttöprosessi on viran tai toimen avoimeksi jään seurauksena kesken. Myös erilaiset hankerahoitukset vaikuttavat määräaikaisen henkilöstön

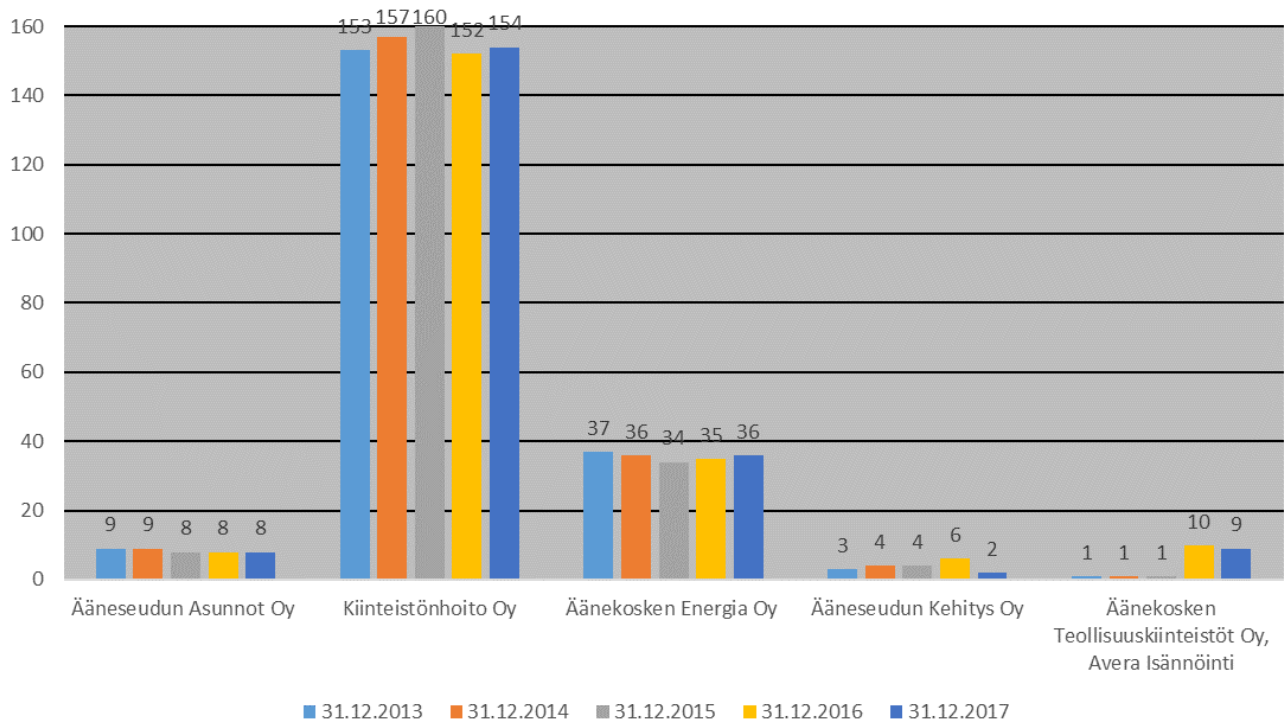
määrään. Henkilöstön rekrytoinnissa joudutaan käyttämään kokonaisharkintaa myös siltä osin, miten valmistautuminen valtakunnallisiin sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän uudistuksiin ja kuntien perustehtävän muuttumiseen on tarkoituksenmukaista huomioida tulevaisuuden rekrytoinneissa. Palvelujen järjestämisvastuuta muutokset tulevat vaikuttamaan kunnissa merkittävästi lähivuosien henkilöstö- ja osaamistarpeisiin.

Sijaisten lukumäärä on ollut tilastointipäivänä 6 henkilöä suurempi kuin edellisvuonna (+ 3,35 %). Sijaisuuksista 49,19 %:a oli palkattomien virka- ja työvapaisten sijaisuuksia. Taustalla ovat muun muassa vakituisten henkilöstön harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat (yksityisasiat), opintovapaat, vanhempain- ja hoitovapaat tai työskentely muussa kuin omassa vakituksessa työtehtävässä. Loput sijaisuuksista (50,81 %:a) johtuu palkallisten poissaolojen sijaisuuksista. Sijaistarpeen taustalla ovat näissä tilanteissa pääosin vuosilomat, sairauslomat, palkallinen äitiysvapaa tai tilapäinen hoitovapaa. Vuonna 2016 palkallisten poissaolojen sijaisten osuus oli vertailupäivänä 48,60 %: a.

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	107	863	970	+ 0,83
Määräaikaiset	64	307	372	+ 6,59
- joista työllistettyjä	29	40	69	+ 4,55
Yhteensä	171	1170	1341	+ 2,29

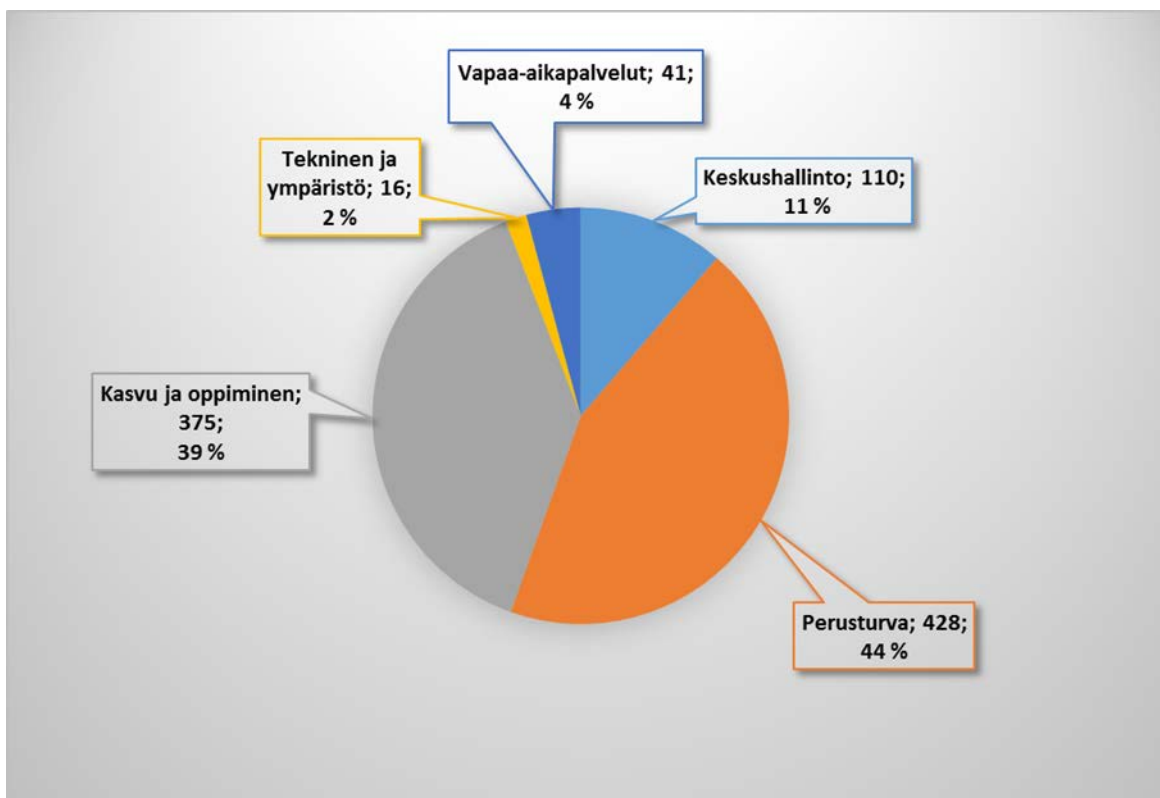
Kuva 4. Henkilöstömäärä 31.12.2017

Henkilöstömäärä sisältää kuntaan 31.12.2017 palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstömäärä tilastointipäivänä on 30 henkilöä enemmän kuin vuotta aikaisemmin (+ 2,29 %).



Kuva 5. Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärän kehitys v. 2013 - 2017

Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2017 yhteensä 209. Äänekosken Teollisuuskiinteistöt Oy osti vuonna 2016 Äänekosken Kiinteistöhoidon isännöinti- ja liiketoiminnan. Muutos tuli voimaan 1.7.2016. Tässä yhteydessä 9 Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:n työntekijää siirtyi Äänekosken Teollisuuskiinteistöt Oy:n / Avera Isännöinnin palvelukseen. Ääneseudun kehitys Oy:n henkilöstö siirtyi vuoden 2017 alussa kahta hanketyöntekijää lukuun ottamatta Äänekosken kaupungin palvelukseen.



Kuva 6. Kaupungin vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2017

Äänekosken kaupungin toimialat koostuvat seuraavista vastuualueista (suluissa vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2017):

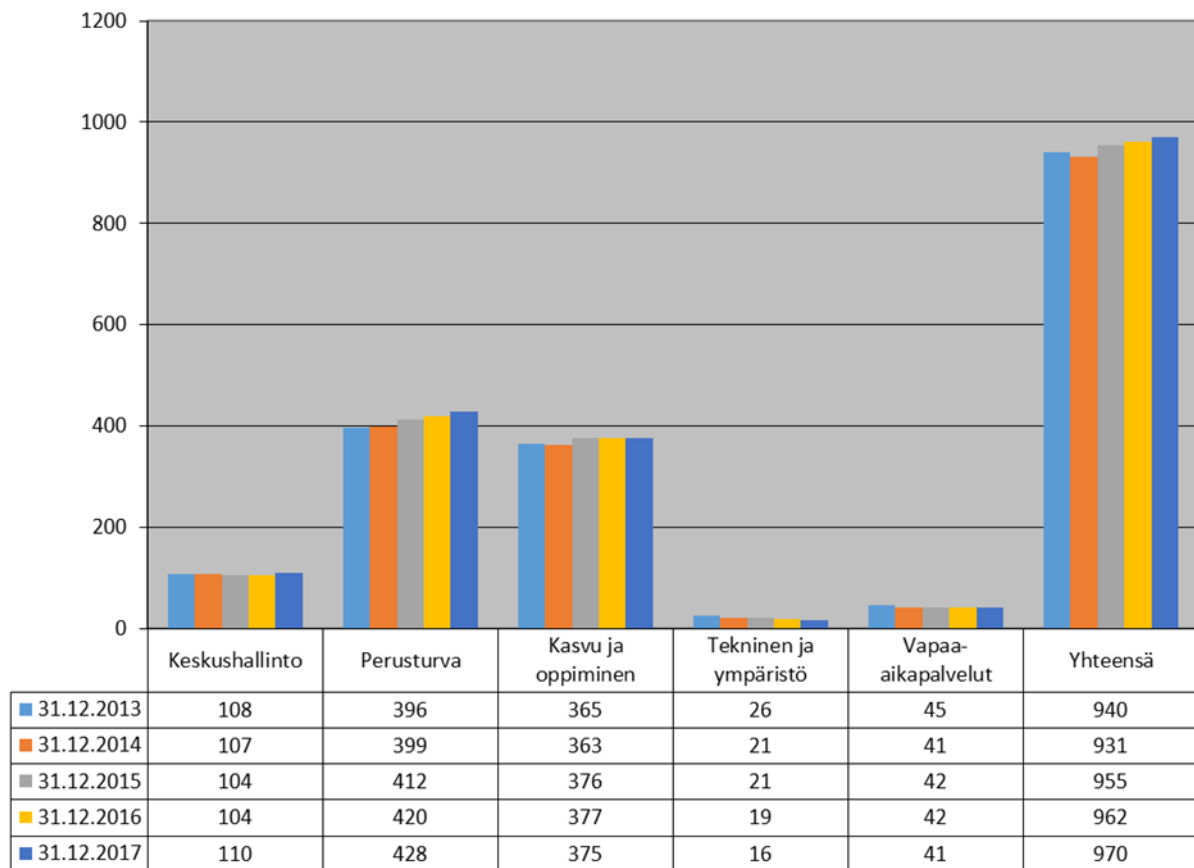
Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (9), talous- ja tietohallintopalvelut (13), henkilöstöpalvelut (9), maankäyttö- ja tonttipalvelut (10), elinvoima- ja työllisyyspalvelut (12) sekä ruokapalvelut (57).

Perusturvatoimiala jakautuu kolmeen vastuualueeseen: Terveyspalveluihin (150), sosiaalityön palveluihin (20) sekä arjen tuen palveluihin (258).

Kasvun ja oppimisen toimialaan kuuluvat lasten ja perheiden palvelut (166), nuorisopalvelut (5) sekä opetuspalvelut (204).

Teknisellä ja ympäristötoimialalla työskenteli 16 vakinaista henkilöä.

Vapaa-aikapalvelujen toimialalla oli 41 vakinaista henkilöä. Vapaa-aikapalvelujen toimiala jakaantuu liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Kulttuuritoimi sisältää museo- ja kirjastopalvelut sekä musiikkiopiston toiminnan. Vapaa-aikapalvelujen vakituudesta henkilöstöstä 75,6 %:a työskentelee kulttuuritoimen tehtävissä.



Kuva 7. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset vuosina 2013 - 2017

Vuoden 2017 talousarvion yhteydessä perustettiin uusia vakinaisia kokoaikaisia vakansseja 20 ja osa-aikaisia vakansseja 1. Vakauttamisohjelmaan perustuen 2 tointa lakkautettiin. Toinen näistä toimista oli avoin ja toisessa toimessa työskennellyt työntekijä siirtyi vakituiseksi muuhun tehtävään.

	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	110	12	7	36	165
Perusturva-toimiala	428	39	127	12	606
Kasvun ja opp. toimiala	375	56	46	16	493
Tekninen ja ymp. toimiala	16	3	1	2	22

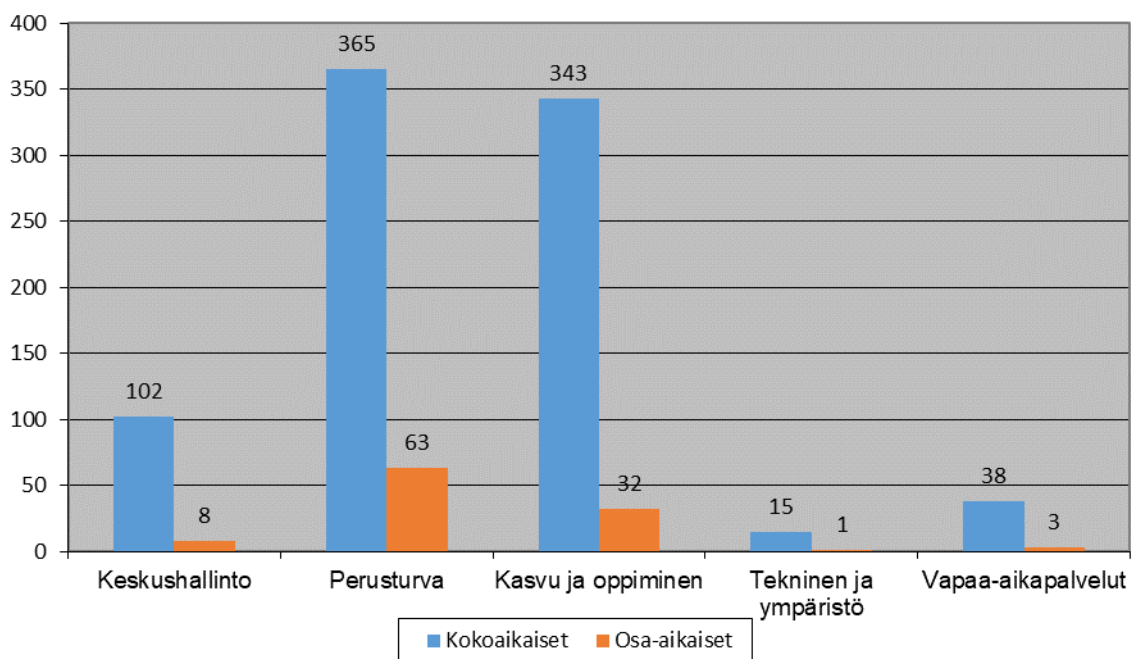
Vapaa-aikapalv. toimiala	41	7	4	3	55
Yhteensä	970	117	185	69	1341

Kuva 8. Henkilöstörakenne toimialoittain 31.12.2017

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2017 palvelussuhteessa olleista oli 72,33 %. Vakinainen henkilöstö on lisääntynyt lukumäärällisesti. Sen sijaan vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä on laskenut hieman edellisvuodesta (73,38 % vuonna 2016). Valtakunnallisesti vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2016 oli 78 % kuntien henkilöstöstä. Myös valtakunnallisella tasolla vakinaisen henkilöstön osuus laski hieman (- 0,5 %).

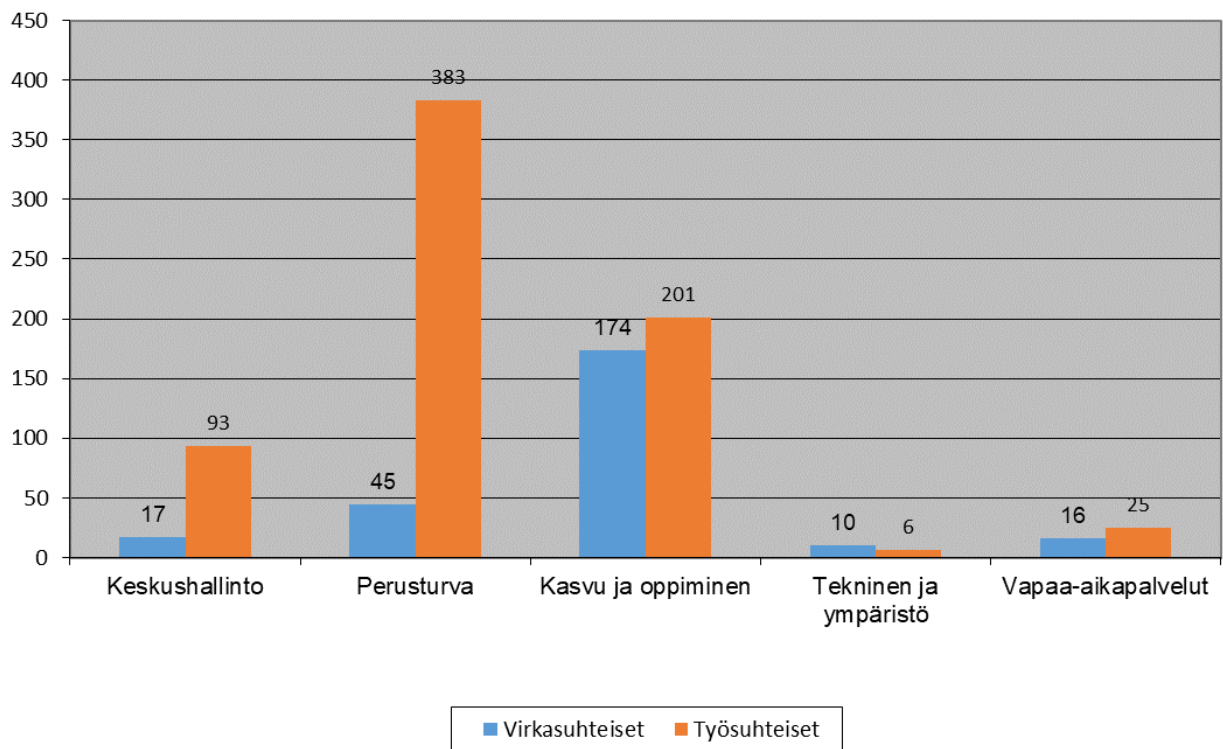
Vakinaisesta henkilöstöstä 88,97 % työskenteli kokoaikaisessa (863 henkilöä) ja 11,03 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa (107 henkilöä). Valtakunnallisesti kokoaikaisten osuus oli noin 87 % vuonna 2016. Äänekoskella on kokoaikaisia palvelussuhteita enemmän kuin valtakunnassa keskimäärin.

Osa-aikaisista 37 henkilöä käytti erilaisia määräaikaisia työaikajoustoja (osittainen hoitovapaa tai muu omasta pyynnöstä osa-aikainen virka-/työvapaa). Muut olivat osa-aikaisella eläkkeellä tai työskentelivät osa-aikaisessa virassa tai toimessa. Osa-aikaisista 58,88 % työskenteli perusturvan toimialalla.



Kuva 9. Vakinaisen henkilöstön koko- ja osa-aikaisuus toimialoittain 31.12.2017

Vakinaisesta henkilöstöstä 27 % työskenteli virkasuhteessa ja 73 % työsopimussuhteessa. Valtakunnallisesti virkasuhteisia oli 26 % ja työsuhteisia 74 % vuonna 2016.

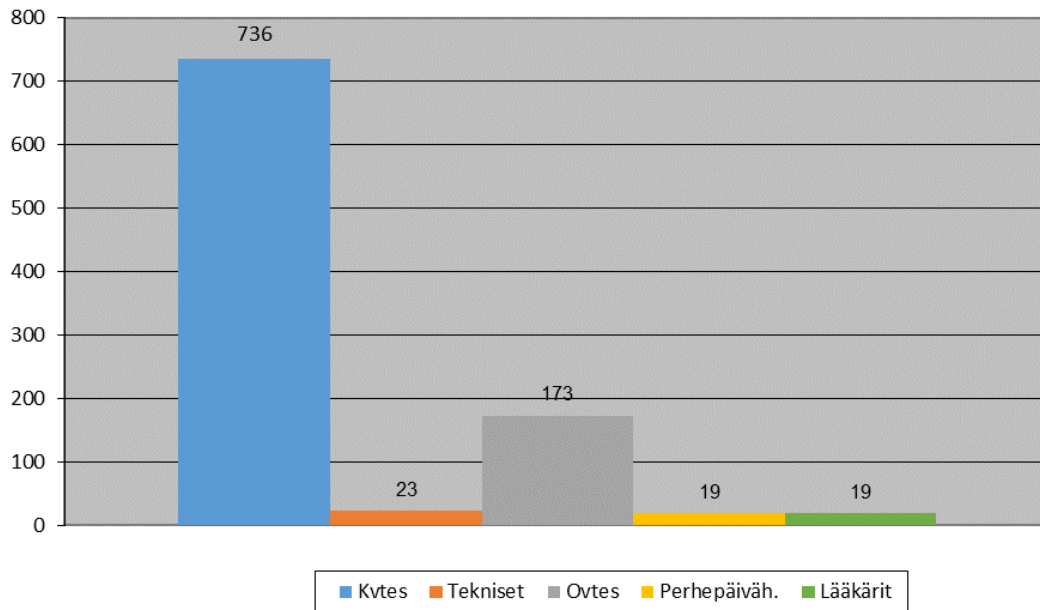


Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2017

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2017 olivat

- hoitaja 184 työntekijää
- sairaanhoitaja 75 työntekijää
- luokanopettaja 65 viranhaltijaa
- päivähoitaja 55 työntekijää
- lastentarhanopettaja 46 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori 39 viranhaltijaa.

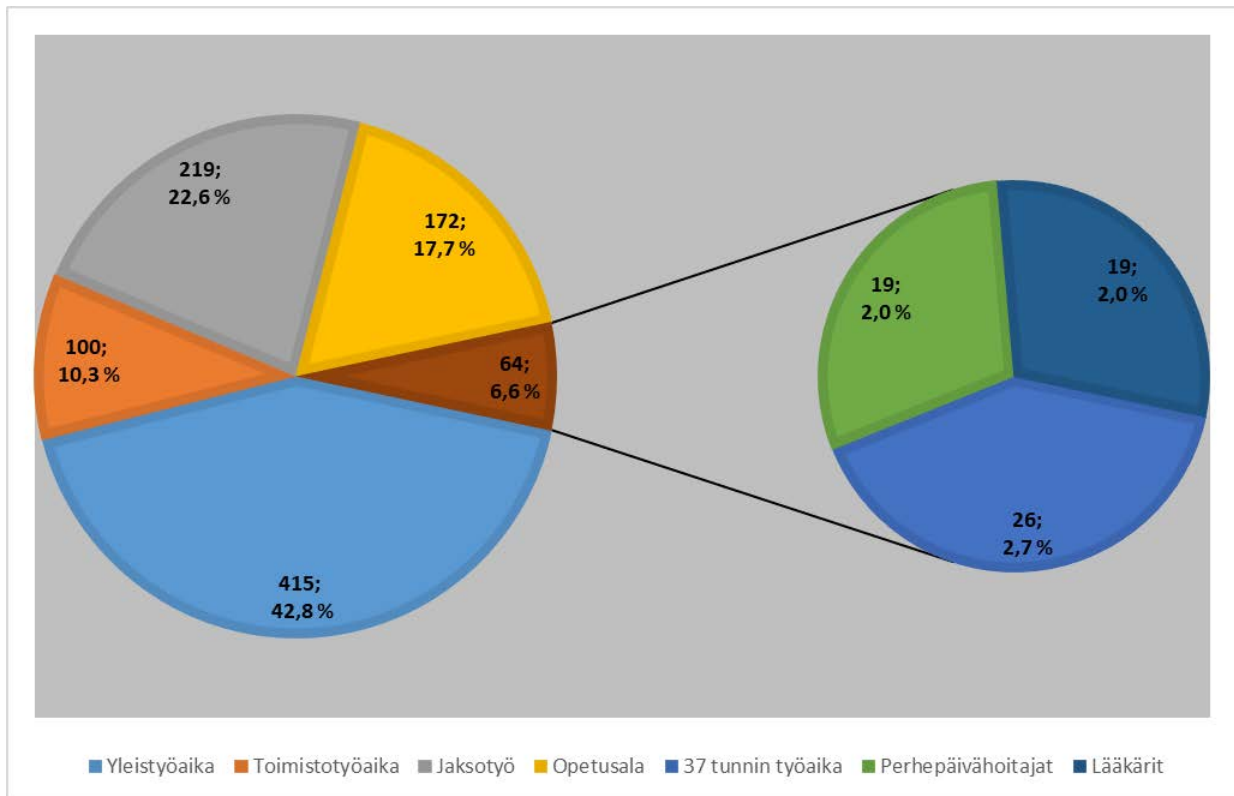
Vakinaisesta henkilöstöstä kuului Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin lähes 76 %: a. Seuraavaksi eniten henkilöstöä kuului Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin (noin 18 %).



Kuva 11. Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2017

Vakinaisesta henkilöstöstä 42,8 % työskentelee yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on keskimäärin 38,75 tuntia viikossa. Vastaavan mittaisen jaksotyöajan piiriin kuului 31.12.2017 yhteensä 22,6 % vakituisesta henkilöstöstä.

Opetusvelvollisuustyöaika oli käytössä 17,7 %:lla ja toimistotyöaika (keskimäärin 36,75 minuuttia viikossa) 10,3 %:lla henkilöstöstä. Loput 7,1 %:a jakautuvat erityisammattiryhmien työaikamuotoihin, joiden soveltamispiiriin kuuluvat muun muassa lääkärit, perhepäivähoitajat sekä 37,5 tunnin työajan osalta esimerkiksi psykologit ja sosiaalityöntekijät.



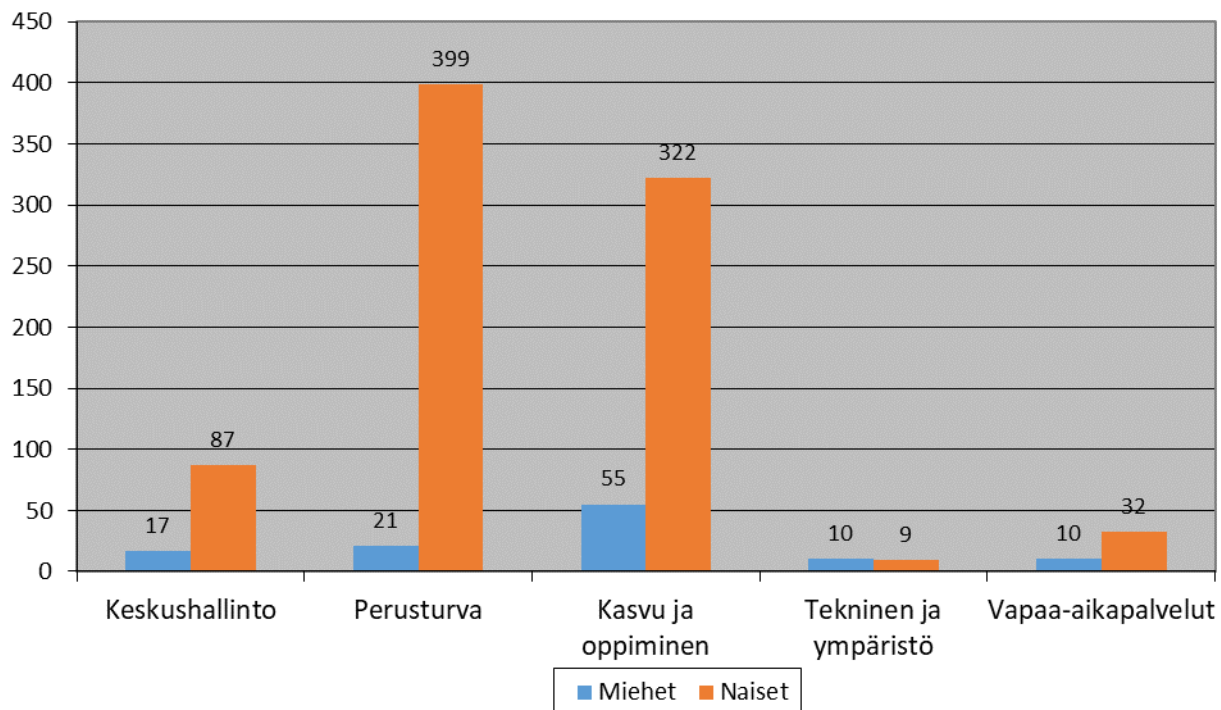
Kuva 11. Vakainainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2017

Valtakunnallisesti tarkasteltuna yleisimmät työaikamuodot ovat yleistyöaika (34 %) ja jaksotyöaika (30 %). Yleistyöajan osuus kunta-alan työaikamuotona on kasvanut vuosien 2014 – 2016 aikana. Työaikamuotojen yhtenäistäminen näkyy myös valtakunnallisesti tarkasteltuna. 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.

Työaika pidentyi helmikuusta 2017 alkaen kaikilla sopimusaloilla valtakunnallisen kilpailukykysojimuksen mukaisesti.

3 Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakinaisesta henkilöstöstä noin 89 % oli naisia (863 henkilöä) ja 11 % miehiä (107 henkilöä). Naisien hieman keskimääräistä suurempi osuus johtuu muun muassa vuonna 2013 toteutetusta teknisen toimialan toimintojen yhtiöittämisestä. Valtakunnallisesti kunta-alan henkilöstöstä oli vuonna 2016 naisia 80 % ja miehiä 20 %. Kuntasektoria koskevaan tilastoon on huomioitu koko henkilöstö, ei pelkästään vakituksia. Äänekosken kaupungin koko henkilöstöstä oli 31.12.2017 naisia 87,25 % ja miehiä 12,75 %.



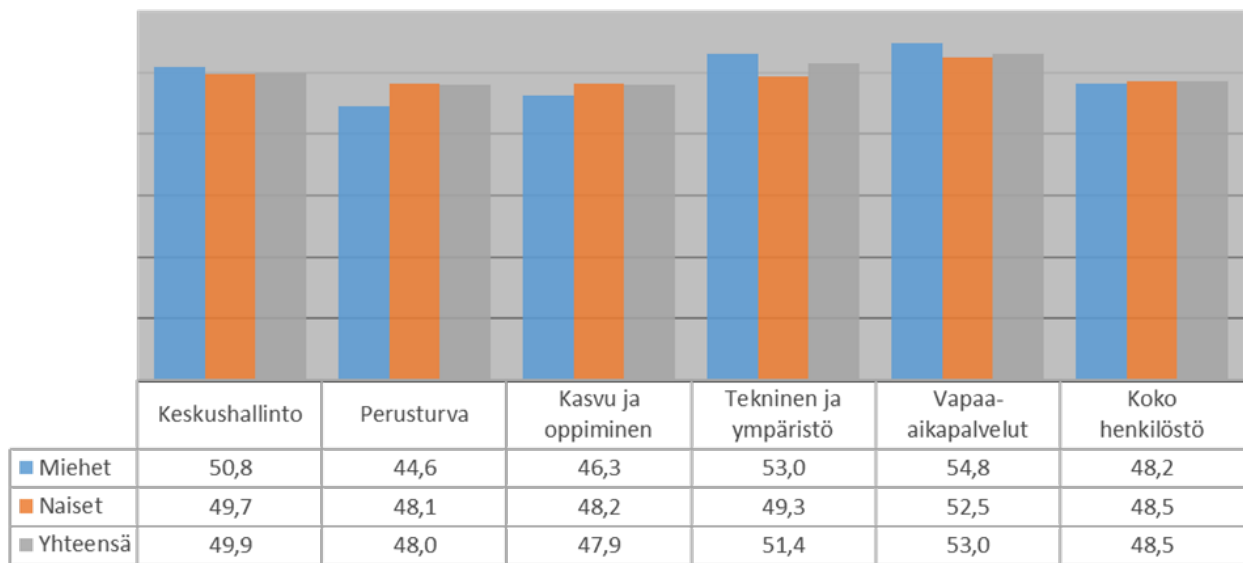
Kuva 12. Vakinainen henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2017

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,5 vuotta. Keski-ikä on pysynyt samana edellisvuoteen verrattuna. Se on hieman valtakunnallista kunta-alan keski-ikää korkeampi.

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	34	3,50
30 – 39	165	17,01
40 – 49	277	28,56
50 – 59	375	38,66
60 – 64	116	11,96
65 ja yli	3	0,31
Yhteensä	970	100,00 %
Keski-ikä		48,5 vuotta

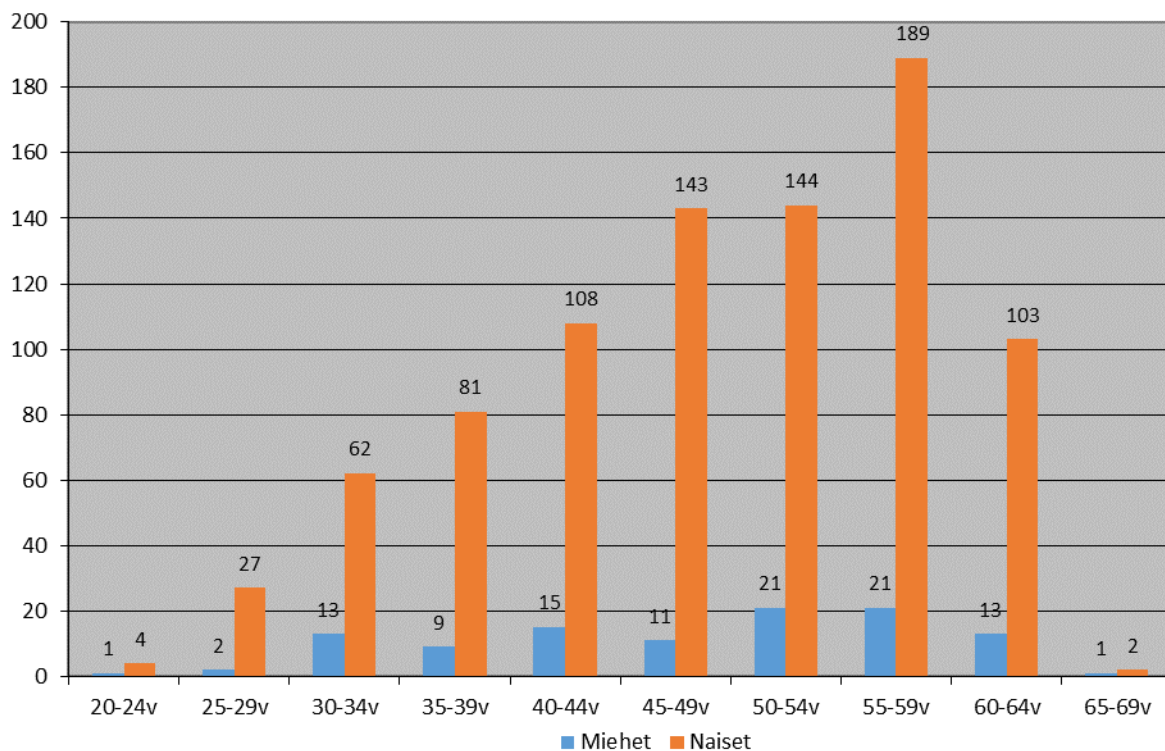
Kuva 13. Vakinainen henkilöstön ikärakenne 31.12.2017

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on alhaisin perusturvan sekä kasvun ja oppimisen toimialalla. Keski-ikä on korkein vapaa-aikapalvelujen toimialalla.



Kuva 14. Vakinainen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2017

Valtakunnallisesti kaikkien kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2016. Kuntien vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,9 vuotta.



Kuva 15. Vakinainen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2017

4 Osaamisen kehittäminen

Koulutussuunnitelmat kootaan toimialojen ja vastuualojen tasolla. Osaamisen kehittämisen suunnitelma toteutetaan osana talousarvioprosessia (henkilöstösuunnitelma, osaamisen kehittämisen suunnitelma). Koulutuksen suunnittelun ja toteutuneen koulutuksen vaikuttavuuden merkitys korostuu tulevaisuudessa entistä enemmän.

Työnantajilla on mahdollisuus saada taloudellista tukea ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Taloudellista tukea haettiin 1 329 koulutuspäivältä ja korvattu summa oli 23 838 euroa. Summa oli hieman pienempi kuin edellisvuonna. Korvattavaksi hyväksytään enintään 3 koulutuspäivää työntekijää kohden.

Työhön liittyvän koulutuksen osalta henkilöstöllä oli palkallisia koulutuspäiviä vuonna 2017 yhteensä 1 356 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,4 koulutuspäivää/vuosi (1,5 koulutuspäivää vuonna 2016). Tämän lisäksi on paljon 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.

Parin viime vuoden aikana ovat lisääntyneet myös lyhytkestoiset webinaarimuotoiset koulutukset. Nämä eivät näy koulutustiedoissa.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2017 yhteensä 205 565 € (vuonna 2016 koulutusmenot olivat 178 500 €). Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 72 %.

Suhteutettuna 31.12.2017 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2017 vakinaista henkilöä kohden 212 € (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista työntekijää kohden kasvoi edellisestä vuodesta 27 €/henkilö (+ 14 %). Lisäksi koulutusta toteutettiin erilaisten hankkeiden kautta, jolloin kustannukset kohdentuvat hankkeiden kustannuksiin.

	Kyllä	Ei
Keskushallinto	87 %	13 %
Perusturva	91 %	9 %
Kasvu ja oppiminen	84 %	16 %
Muut	100 %	0 %
Yhteensä	88 %	12 %

Kuva 17. Kehityskeskustelun vuonna 2017 käyneet esimiehet toimialoittain

Kehityskeskustelut toteutuivat aiempaa paremmin. Esimiehistä 88 % on käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun vuoden 2017 aikana joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Vuotta aiemmin

vastaava luku oli 75 %. Työhyvinvointikyselyssä 79 % vastanneista ilmoitti käyvänsä vuosittain esimiehensä kanssa kehityskeskustelun. Ero selittyy sillä, että työhyvinvointikyselyn vastaajista 20 % oli määräaikaista työntekijöitä, joilla osalla työsuhde oli lyhytaikainen. Tarkoituksenmukaista on kohdentaa kehityskeskustelut vakituiseen henkilöstöön sekä pidempiaikaisiin sijaisiin. Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella käydyt kehityskeskustelut vastasivat myös aiempaa paremmin työntekijöiden odotuksia ja tarpeita.

Mikäli kehityskeskustelua ei ollut käyty, syynä oli yleisimmin esimiehen vaihtuminen tai poissaolo vuoden aikana tai se, että kehityskeskustelut käydään joka toinen vuosi.

Kehityskeskustelujen sisältöä on kehitetty edelleen. Kehityskeskustelulomake uudistettiin vuonna 2016. Vuonna 2017 otettiin käyttöön vaihtoehtona myös Trigenda-menetelmä. Kyseessä on toiminnallinen työväline esimerkiksi kehitys- ja osaamiskeskustelujen toteuttamiseen. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino muun muassa osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja tunnistamisessa.

Valtaosa esimiehistä on suorittanut kaksivuotisen johtamisen erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksena (JET-tutkinnon). Vuonna 2017 johtamisen erikoisammattitutkintoa suoritti yhdeksän esimestä, joista perusturvan esimiehet suorittivat maakunnallista Sote-Jet-tutkintoa. Lähiesimiehen ammattitutkintoa suoritti yhdeksän tiimivastaavaa.

Vuonna 2017 alussa päättyi toinen työhyvinvoinnin asiantuntijaksi oppisopimuskoulutus. Tavoitteena on vahvistaa työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää osaamista. Koulutukseen osallistui viisi esimestä. He suunnittelivat ja organisoivat kehittämishankkeinaan muun muassa työyhteisötaidot – koulutuksen koko kaupungin henkilöstölle (neljä saman sisältöistä tilaisuutta, lisäksi työyhteisökohtaisia koulutuksia) sekä toiminnallista valmennusta esimiehille erilaisiin työyhteisötilanteisiin. Nämä koulutukset toteutettiin vuoden 2017 alussa.

Esimiehille on järjestetty webinaareina työturvallisuuskeskuksen sparrauskoulutuksia, joiden aiheina on ollut mm. työkyvyn johtaminen, esimiehen työsuojeluvastuut, psykososiaalinen kuormitus ja hankalat tilanteet työssä.

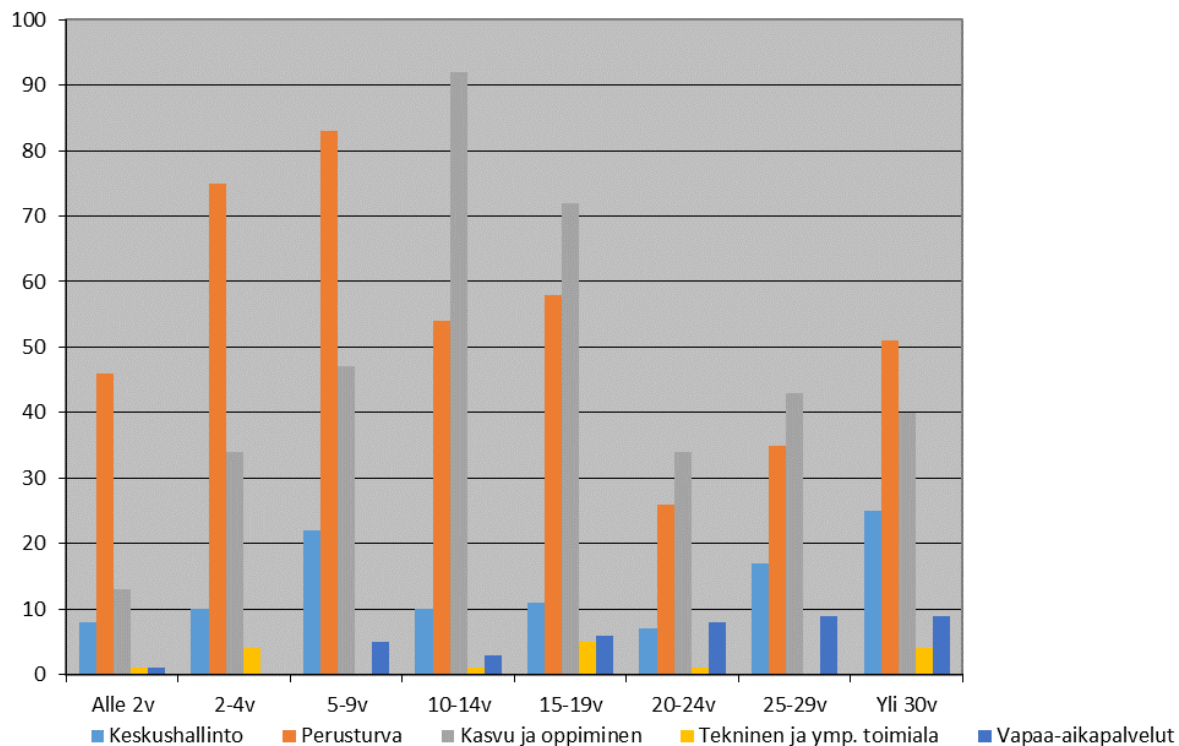
Lisäksi kaupungin henkilöstö osallistui oppisopimuskoulutuksena omaan ammattialaansa liittyvään täydennyskoulutukseen.

Kaupunki tukee henkilöstön omaehtoista kouluttautumista. Toimintakäytännöt uudistettiin vuonna 2016.

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

5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Palvelussuhteen yhtäjaksoisuuteen on laskettu mukaan yhtäjaksoinen määräaikainen ja/tai vakituinen palvelussuhde. Palvelussuhde on yhdenjaksoinen, jos sitä ei ole keskeyttänyt yhdenkään päivän mittainen keskeytys.



	Alle 2v	2-4v	5-9v	10-14v	15-19v	20-24v	25-29v	Yli 30v
Yhteensä	69	123	157	160	152	76	104	129

Kuva 18. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen yhdenjaksoisuus toimialoittain 31.12.2016

Vakinaisesta henkilöstöstä 31,89 % 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 myös valtaosa uusista rekrytoinneista on viime vuosina kohdentunut.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	67	6,96
Päättäneet palvelussuhteet	59	6,13

Kuva 19. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2017

Uutta henkilöstöä aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa vuoden 2017 aikana yhteensä 67. Määrä kasvoi edellisestä vuodesta 15 henkilöllä. Uusien vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen palkattujen määrä on vaihdellut vuosittain merkittävästi (pienimmillään 29 henkilöä/vuosi, enimmillään 70 henkilöä/vuosi).

Uusi henkilöstö sijoittui vuonna 2017 seuraavasti:

- Keskushallinto yhteensä 7, josta	
- henkilöstöpalvelut	1
- elinvoima- ja työllisyyspalvelut	6
- Perusturvatoimiala yhteensä 42, josta	
- terveyspalvelut	9
- arjen tuen palvelut	33
- Kasvun ja oppimisen toimiala yhteensä 16, josta	
- opetuspalvelut	5
- lasten ja perheiden palvelut	10
- nuorisopalvelut	1
- Tekninen ja ympäristötoimiala	1
- Vapaa-aikapalvelut	1.

Vuonna 2017 suurin osa uusista rekrytoinneista kohdentui perusturvan toimialalle. Näistä pääosa tehtiin arjen tuen palveluihin. Lasten ja perheiden palvelussa uudet vakinaiset työntekijät sijoittuivat suurimmaksi osaksi päivähoidon yksiköihin, mutta myös neuvolapalveluihin tehtiin uusia rekrytointeja.

Vuonna 2017 rekrytoitiin kaksi uutta toimialajohtajaa; perusturvajohtaja ja vapaa-aikajohtaja.

Vakinaiset virat ja toimet olivat julkisesti haettavana. Useimpiin virkoihin ja toimiin on osaavia hakijoita hyvin. Uusi moderni terveyskeskus on parantanut terveyskeskuslääkäreiden saatavuutta. Hammaslääkäreiden, sosiaalityöntekijöiden sekä joidenkin asiantuntijoiden saatavuus on edelleen vaikeaa. Sama ilmiö näkyy valtakunnallisesti. Myös sijaisten saatavuus useisiin tehtäviin on vaikeutunut.

Rekrytointiin on pyritty etsimään entistä tehokkaampia rekrytointitapoja. Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Sähköiseen rekrytointiin siirryttäessä kaupungin rekrytointikäytännöt ajanmukaistettiin. Uutta terveyskeskusta ja terveydenhuollon toimintamallia pyritään hyödyntämään terveydenhuollon rekrytoinneissa.

Henkilöstöä irtisanoutui yhteensä 20. Irtisanoutuneiden määrä oli lähes sama kuin edellisvuonna.

6 Vakinaisen henkilöstön eläköityminen

Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Tässä yhteydessä poistui ns. varhennettu vanhuuseläke ja osa-aikaeläke. Osa-aikaeläkkeen tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Tämä eläkelaji ei edellytä osa-aikaista työn tekemistä. Eläkkeensaaja voi tehdä eläkkeen rinnalla kokoaikaista työtä, osa-aikatyötä tai jäädä kokonaan pois työelämästä. Eläkeuudistuksen myötä uutena eläkelajina tuli mukaan työuraeläke. Vuonna 1955 syntyneet ovat ensimmäisiä, jotka voivat hakea työuraeläkettä ja eläke voi alkaa aikaisintaan 1.2.2018. Työuraeläke on tarkoitettu niille 63 vuotta täyttäneille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi, vanhuuseläkeikä ei ole vielä täyttynyt ja takana on pitkä (vähintään 38 vuoden) työura.

Vakinaista henkilöstöä siirtyi kokoaikaiselle eläkkeelle vuoden 2017 aikana yhteensä 34 henkilöä. Määrä on 9,7 %:a suurempi kuin vuonna 2016. Eläkkeistä suurin osa oli vanhuuseläkkeitä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä väheni edellisvuodesta.

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	30	64,1

Kuva 20. Vanhuuseläkkeet vuonna 2017

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta vuonna 2017. Vakainainen henkilöstö siirtyi vuonna 2017 kokoaikaiselle eläkkeelle (vanhuus- ja työkyvyttömyyseläke) keskimäärin 63,3 – vuotiaana. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 62,7 vuotta. Kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisikä nousi reilulla puolella ikävuodella. Keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän muutokseen vaikutti edellisvuotta alhaisempi työkyvyttömyyseläkkeiden määrä.

Osa-aikaisille eläkkeille vuonna 2017 siirtyneiden keski-ikä oli 57,3 vuotta (osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä). Osa-aikaiselle eläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen eläkeikä laski edellisvuodesta 3,1 vuodella. Muutos johtuu osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvusta. Niissä eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on yleensä osa-aikaeläkkeelle siirtyviä alhaisempi.

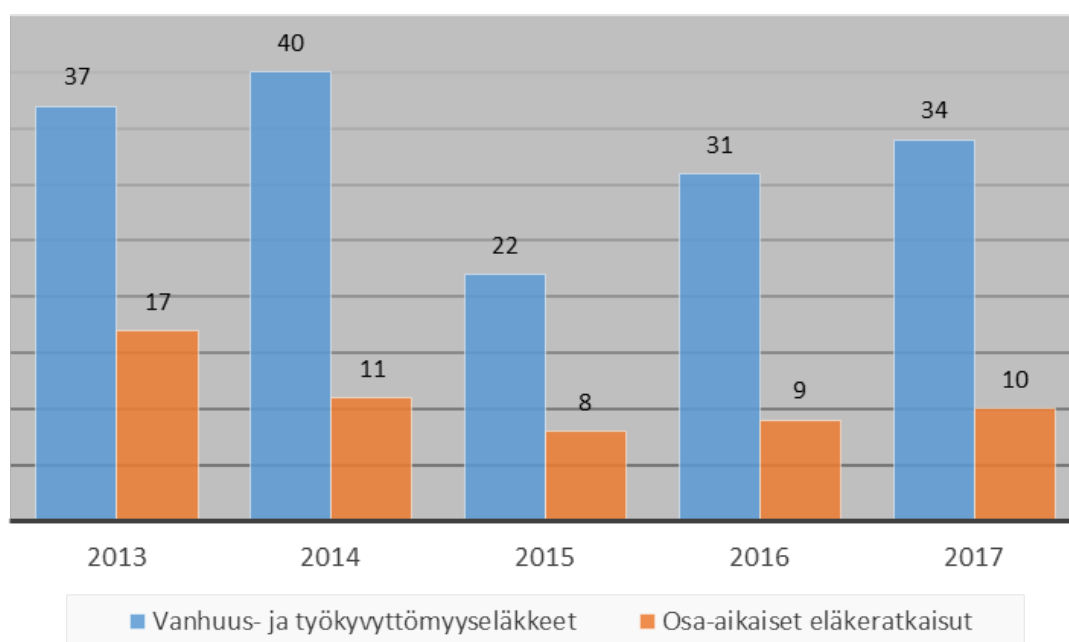
Henkilöstöraporttiin on kirjattu aiemmin eriteltynä myös osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä. Vanhan eläkejärjestelmän mukainen osa-aikaeläke oli mahdollista aloittaa vielä 1.1.2017. Koska kyseisiä eläkeratkaisuja on alle 5 kappaletta, ei niitä voida tilastoida yksityiskohtaisemmin.

Valtakunnallisesti Suomessa kunnallisen eläkelain piiriin kuuluvat työntekijät siirtyivät eläkkeelle vuonna 2016 keskimäärin 60,9 – vuotiaana. Äänekosken kaupungin osalta vastaava luku vuonna 2016 oli 61,1 vuotta. Tässä eläkkeellesiirtymisiän laskennassa otetaan huomioon vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden lisäksi määräaikaiset kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin kunta-alan palveluksesta koko maassa vuonna 2016 keskimäärin 64,1 - vuotiaana. Äänekosken kaupungin henkilöstön osalta vastaava luku oli 63,8 vuotta. Eläketurvakes-

kuksen tilastojen mukaan suomalaiset jäivät työeläkkeelle vuonna 2017 keskimäärin 61,2-vuotiaana, joka on noin kuukauden myöhempään kuin vuotta aiemmin. Alkaneista työeläkkeistä 75 % oli vanhuuseläkkeitä.

Vuonna 2017 alkoi 10 uutta osa-aikaisista eläkeratkaisua. Osa-aikaisella eläkkeellä oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 28 henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä olevien määrä laski 17,65 %:a edellisvuodesta. Toimialan vakituiseen henkilöstömäärään suhteutettuna osa-aikaiset eläkeratkaisut ovat yleisimpiä perusturvan (4,2 %) ja teknisen toimialan (6,3 %) henkilöstöllä.

Lisäksi vuoden 2017 aikana määräaikaisella kuntoutustuella oli 7 työntekijää. Kuntoutustuella olevien määrä kasvoi edellisvuodesta. Kuntoutustuen kesto oli kalenterivuoden 2017 osalta 1 – 12 kuukautta. Vuosittaista vaihtelua on paitsi kuntoutustuella olevien henkilöiden lukumäärässä, myös kuntoutustukijaksojen pituudessa.



Kuva 20. Alkaneet täydet ja osa-aikaiset eläkkeet vuosina 2013 - 2017

Eläkelaitos Keva ennakoii, että kahden seuraavan vuoden kuluessa vanhuuseläkkeelle siirtyisi Äänekosken kaupungin henkilöstön osalta yhteensä 55 työntekijää (noin 5,7 %). Jakauma vuosien 2018 ja 2019 välillä on arvion mukaan hyvin tasainen (vuonna 2018 yhteensä 27 henkilöä ja vuonna 2019 yhteensä 28 henkilöä). Mahdollisuus yksilöllisen eläkeiän käyttöön 63 – 68 – vuotiaana vaikuttaa ennusteen luotettavuuteen. Vuoden 2017 alusta voimaantullut eläkeuudistus koskee kaikkia vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneitä. Vanhuuseläkeikä nousee vuoden 2017 jälkeen kolmella kuukaudella vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Uusia ikärajoja sovelletaan vuonna 1955 ja sitä myöhemmin syntyneisiin.

	Maksut 1000 euroa	% - osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	577	1,38
Eläkemenoperusteinen maksu	2127	

Kuva 25. Eläkemaksu (KuEL) vuonna 2017

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. Tällöin varhaiseläkemenoperusteinen maksu (ns. varhemaksu) tulee maksettavaksi todellisten kustannusten mukaan. Varhemaksua peritään eläkemenon mukaisesti eläkkeen alkamisajankohdasta 36 kuukautta eteenpäin. Varhemaksun suuruuteen vaikuttaa vuosittainen satunnaisvaihtelu. Äänekosken kaupungin vuotuinen varhemaksu vuosina 2007 – 2017 on vaihdellut 304 000 eurosta 577 000 euroon. Maksun suuruuteen vaikuttaa paitsi eläkkeiden lukumäärä myös maksuun tulevien eläkkeiden suuruus.

7 Henkilöstön poissaolot

Toimiala	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus- tuki	Perhe- vapaa	Lapsen sairaus	Koulutus	Opinto- vapaa	Vuorottelu- vapaa	Kuntoutus	Muu vapaa	Vuosiloma	Lomaraha- vapaa (LS)
Keskushallinto	2240	106	151	613	80	32	219	0	20	4992	5919	0
Perusturva	12142	277	760	3972	280	675	1637	660	107	10263	22845	14
Kasvu ja oppiminen	5734	687	89	6159	387	619	934	930	225	13650	12477	0
Tekninen ja ympäristö	248	0	90	235	20	24	0	0	0	451	922	0
Vapaa-aikapalvelut	1095	14	214	409	6	6	0	186	0	987	1802	0
Yhteensä	21459	1084	1304	11388	773	1356	2790	1776	352	30343	43965	14

Kuva 26. Henkilöstön poissaolot vuonna 2017 (kalenteripäivät syyn mukaan lajiteltuna)

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

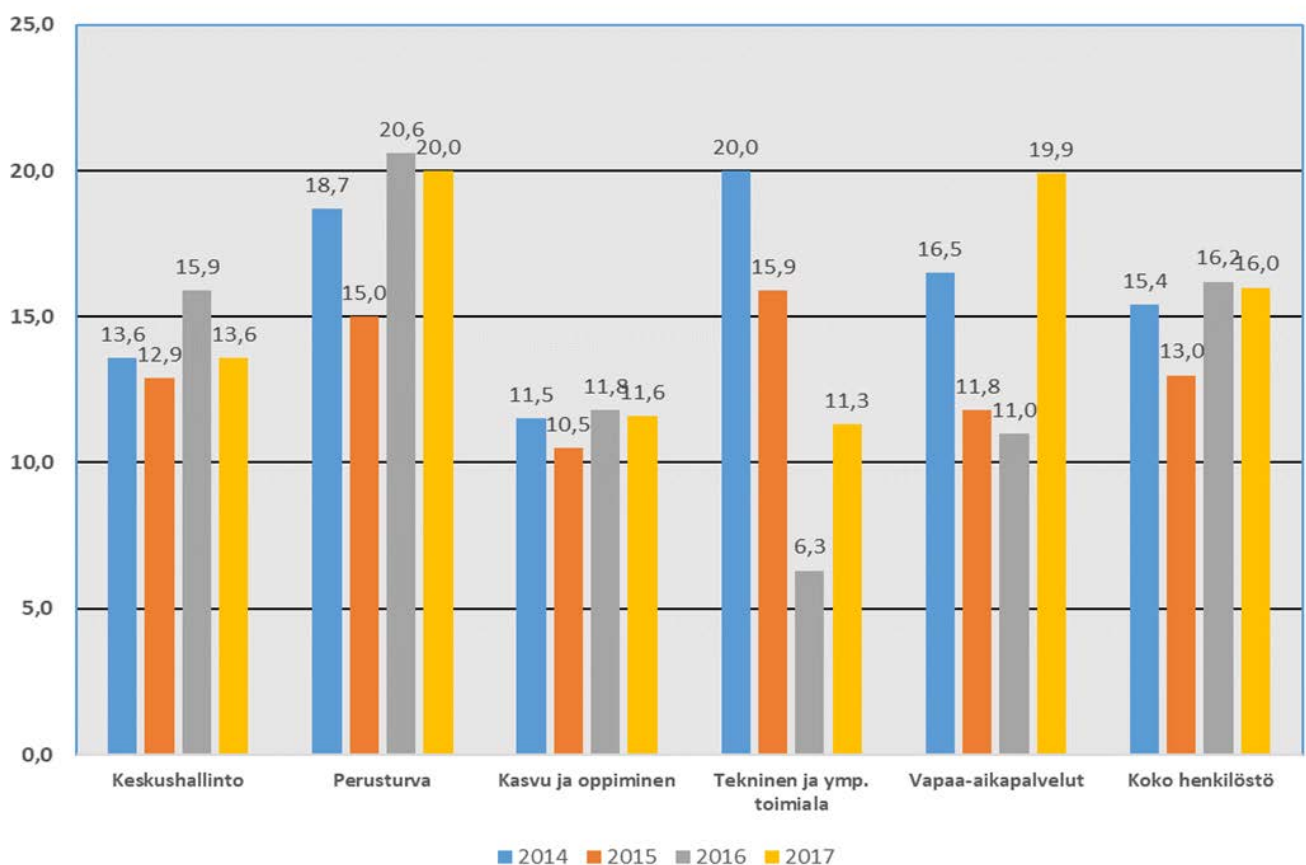
Sairauspoissaolojen kokonaismäärä vuonna 2017 oli 21 459 kalenteripäivää. Vuonna 2016 sairauspäiviä oli 21 178. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi edellisvuodesta 1,3 %. Sairauspoissaolot työntekijää kohden mitattuna vähenivät edellisvuodesta. Sen sijaan sairauspoissaolojen määrä suhteessa henkilötötyvuosiin kasvoi.

Vuoden jokaisena kalenteripäivänä sairaana oli noin 58 viranhaltijaa/työntekijää.

Toimiala	Kalenteripäivät 2014	Kalenteripäivät 2015	Kalenteripäivät 2016	Kalenteripäivät 2017
Keskushallinto	13,6	12,9	15,9	13,6
Perusturva	18,7	15,0	20,6	20,0
Kasvu ja oppiminen	11,5	10,5	11,8	11,6
Tekninen ja ymp. toimiala	20,0	15,9	6,3	11,3
Vapaa-aikapalvelut	16,5	11,8	11,0	19,9
Koko henkilöstö	15,4	13,0	16,2	16,0

Kuva 27. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät työntekijää kohden vuosina 2014 – 2017 (kalenteripäivät)

Mikäli sairauspoissaolot suhteutetaan henkilöstömäärään (palvelussuhteessa 31.12.2017 olevien vakinaisten, määräaikaisten ja sijaisten lukumäärä), sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 16,0 kalenteripäivää vuodessa. Määrä laski edellisvuodesta (16,2). Eniten sairauspoissaoloja on työntekijää kohden tarkasteluna perusturvatoimialalla sekä vapaa-aikapalveluissa. Huomioitavaa on, että pienellä toimialalla mahdolliset pidempiaikaiset sairauspoissaolot heijastuvat nopeasti tilastoihin. Keskimäärin alhaisin sairastavuus oli teknisellä ja ympäristötoimialalla. Perusturvatoimialalla ja opetuspalveluissa sairauspoissaoloista aiheutuu yleensä sijaistarve.



Kuva 29. Keskimääräisten sairauspoissaolopäivien kehitys työntekijää kohden toimialoittain vuosina 2014 – 2017 (kalenteripäivät)

Keskimääräistä sairauspoissaolojen määrää voidaan tarkastella myös siten, että poissaolopäivät suhteutetaan henkilötövuosiin. Tällainen seuranta on tehty ensimmäisen kerran Äänekosken kaupungin henkilöstöraporttiin vuoden 2016 osalta. Kunta-ala seuraa keskimääräisiä sairauspoissaoloja käyttäen henkilötövuotta. Sairauspoissaolopäiviä oli koko kuntasektorilla vuonna 2015 keskimäärin 16,5 ja vuonna 2016 hieman enemmän eli keskimäärin 16,7 päivää henkilötövuotta kohti. Luku on sama kuin Äänekosken kaupungin henkilöstöllä vuonna 2016.

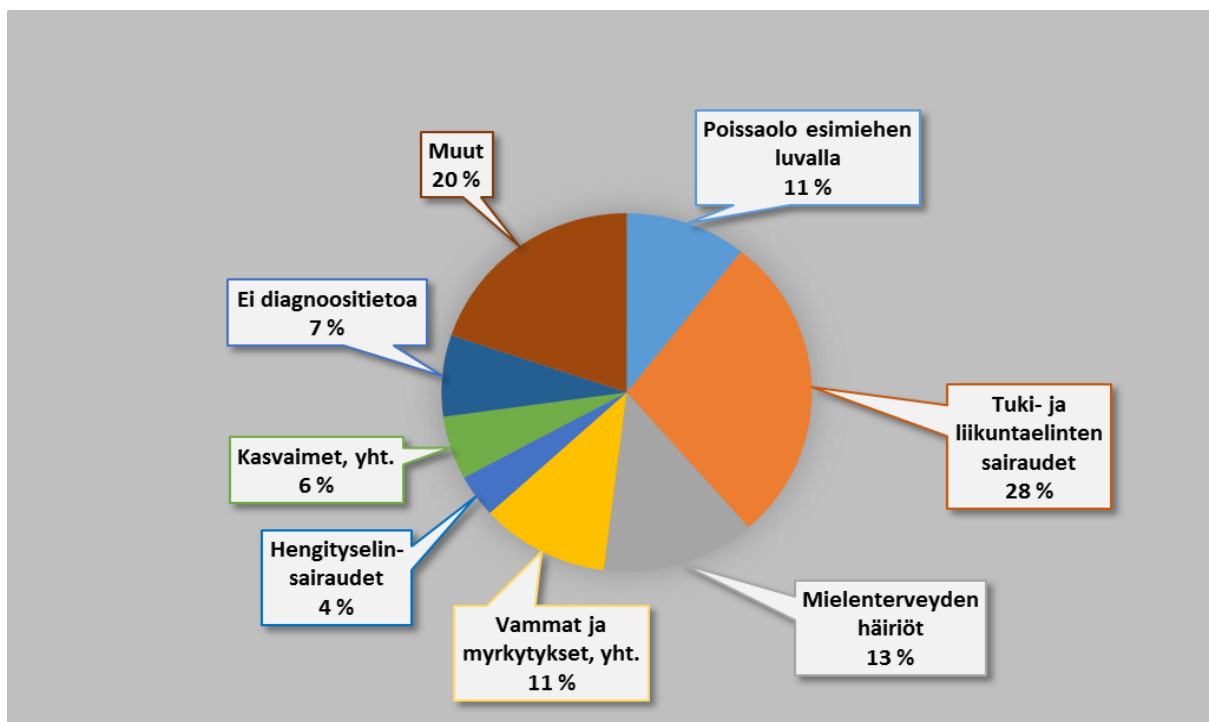
Äänekosken kaupungin henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja vuonna 2017 keskimäärin 17,6 päivää henkilötövuotta kohti. Perusturvatoimialalla luku oli 23,0 ja muilla toimialoilla yhteensä 13,4.

Kunta-alan henkilöstöstä koottujen Työterveyslaitoksen Kunta10-tilastojen mukaan eniten sairauspoissaoloja on palveluammateissa työskentelevillä sekä ruumiillista työtä tekevillä työntekijöillä. Vuonna 2016 kodinhoitajat, lähihoitajat, koulunkäyntiavustajat, siivoojat ja sairaala-apulaiset olivat sairaana keskimäärin 24 - 31 päivää vuodessa. Sosiaali- ja terveydenhuollon eri ammattiryhmien sairauspoissaaloissa on isoja eroja. Sote-alan johtajat (9 pv), lääkärit (8 pv), yli- ja osastonhoitajat (13 pv), psykologit (11 pv), fysioterapeutit (16 pv) ja sosiaalityöntekijät (13 pv) sairastavat vähemmän kuin kuntatyöntekijät keskimäärin. Sen sijaan sairaanhoitajat (20 pv), lähihoitajat (26 pv) ja kodinhoitajat (31 pv) sairastivat selvästi enemmän. Koko kunta-alalla vähiten sairauspoissaoloja oli johtajilla, erityisasiantuntijoilla, lääkäreillä ja opettajilla (6 - 9 päivää). Äänekosken kaupungin henkilöstöstä koottujen sairauspoissaolotilastojen tulokset ovat monelta osin hyvin yhteneväiset valtakunnallisten kunta-alan tilastojen kanssa. Valtakunnallisia tilastotietoja ei ole vielä käytettävissä vuodelta 2017.

Toimiala	Kalenteripäivät 2016	Kalenteripäivät 2017
Keskushallinto	16,7	13,4
Perusturva	21,2	23,0
Kasvu ja oppiminen	12,2	12,8
Tekninen ja ymp. toimiala	6,5	11,3
Vapaa-aikapalvelut	11,3	18,7
Koko henkilöstö	16,7	17,6

Kuva 29. Keskimääräisten sairauspoissaolopäivät henkilötövuotta kohden vuosina 2016 - 2017

Keskimääräisten sairauspoissaolojen määrä on korkeampi henkilötövuosiin suhteutettuna. Tällöin tulee huomioiduksi tarkemmin se, mikä on ollut kuluneen vuoden todellinen palkansaajien määrä. Kun poissaolot suhteutetaan puolestaan tilanteen 31.12. mukaiseen henkilöstön lukumäärään, ratkaisee tilastoarvossa keskeisesti se, mikä on ollut päätoimisen virka-/ työsuhteessa olevan henkilöstön lukumäärä tilastointipäivänä. Yhden kalenteripäivän tilanteella on tällöin olennainen merkitys tilaston kannalta.



Kuva 30. Sairauspoissaolot vuonna 2017 pääasiallisten syiden mukaan

Sairauspoissaoloista 11 % on vuonna 2016 ollut esimiehen luvalla. Kyseessä ovat lyhyet 1 – 3 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Sairauspoissaolot omalla ilmoituksella vähenivät suhteelliselta osuudeltaan edellisvuodesta 2 %. Suurimmat sairauspoissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (28 %), mielenterveyden häiriöt (13 %) sekä erilaiset vammat ja myrkytykset (11 %), joita ovat muun muassa venähdykset, nyrjähdykset tai murtumat. Sairauspoissaolojen ryhmä muut (20 %) sisältää esimerkiksi seuraavia poissaolon syitä: hermoston sairaudet, verenkiertoelinten sairaudet, ruoansulatuselinten sairaudet, silmä- ja korvasairaudet sekä ihosairaudet.

Eniten sairauspoissaoloja aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (28 %). Mielenterveyden häiriöt vähenivät edellisvuodesta 3 %. Hengityselinten sairauksien osuus laski 2 % edellisen vuoden tasosta.

Valtakunnallisesti kaksi yleisintä sairauspoissaolojen syytä ovat samat kuin Äänekosken kaupungin henkilöstöllä. Kelan tilastojen mukaan vuonna 2016 todennäköisimpiä perusteita sairauspäivärahakauden alkamiselle olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (30 %), mielenterveyden häiriöt (18 %) sekä vammat (15 %). Alle 35-vuotiailla selkeästi yleisin syy oli mielenterveyden häiriöt, kun taas yli 54-vuotiailla yleisin syy oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Vuoden 2017 tilastotietoa ei ole vielä käytettävissä.

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 työkykyä heikentävästi. Painopiste tulee olemaan perusturvan sairauspoissaolojen vähentämisessä. Vuonna 2017 on käynnistetty kohdennetusti työskentely yhteistyössä arjen tuen esimiesten kanssa. Vastuualueen osalta on käyty läpi muun muassa sairauspoissaolojen nykytilaa (määriä ja perusteita), aktiivisen

tuen toimintamallin käyttöä, ergonomiaan ja työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä sekä kehityskusteluissa esille nostettavia teemoja.

Tapaturmailmoituksia OP Vakuutukselle tehtiin vuoden 2017 aikana yhteensä 111. Määrä kasvoi hieman edellisestä vuodesta (+ 4). Työtapaturma-ilmoituksia oli 82 (- 1) ja työmatkatapaturmailmoituksia 29 (+ 5). Tapaturmailmoitus vakuutusyhtiölle tehdään aina riippumatta siitä, seuraako tapaturmasta akuutteja oireita tai poissaoloja.

Työtapaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 55 eri henkilöllä. Henkilömäärä kasvoi vuoden 2016 tilanteesta (+ 11). Poissaolopäivien kokonaismäärä lisääntyi merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna (+ 368 kalenteripäivää). Poissaolojen pituus vaihteli vuonna 2017 yhdestä päivästä pisimmillään noin 8 kuukauteen. Niissä tilanteissa, joissa työtapaturma aiheutti työstä poissaoloja, keskimääräisen poissaolon pituudeksi tuli 19,7 kalenteripäivää / henkilö (vuonna 2016 keskimäärin 16 kalenteripäivää). Poikkeamaa vuosittaiseen vaihteluun voivat aiheuttaa mm. yksittäiset, vaikeat ja pitkäkestoiset työtapaturmat.

Kuntoutuksen vuoksi virkavapaalla tai työlomalla oli vuoden aikana alle 10 eri henkilöä, jotka osallistuivat yksittäisiin kuntoutuksiin.

Vuonna 2017 käytettiin aiempien vuosien tapaan myös Kevan ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Etuuden piirissä oli vuonna 2017 alle 5 työntekijää. Ammatillisen kuntoutuksen avulla toteutettiin työkokeiluja tai etuus kohdentui uudelleenkoulutukseen.

9 Vakinaisen henkilöstön työkierto

Henkilöstöllä on mahdollisuus halutessaan ilmoittautua työkertoon ns. Mahdollisuuksien Markkinoille. Vakinaiselle henkilöstölle voidaan tarjota työkiertomahdollisuuksia avoimeksi tuleviin työtehtäviin.

Vuoden 2017 aikana 33 vakinaista viranhaltijaa tai työntekijää siirtyi vakinaisesti toiseen tehtävään tai työyksikköön. Määrä vaihtelee vuosittain.

Lisäksi vuoden 2017 lopussa 63 vakinaista henkilöä oli määräaikaaisesti työkierrossa (ns. sisäinen sijaisuus) muussa kuin omassa vakinaisessa virassaan tai toimessaan. Määrä on kasvanut hieman edellisvuodesta. Se on kohtuullisen suuri osuus (6,5 %) 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.

10 Palkkakartoitus

Äänekosken kaupungin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 7.12.2016. Osa edellä mainitun suunnitelman toteutumisen seuranta on palkkakartoituksen laatiminen. Palkkakartoitus on sovittu tehtäväksi vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä.

Sopimus	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka		Palkkaero	Varsinainen palkka		Palkkaero
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
KVTES	928	71	2143,39	2097,85	2,1 %	2292,59	2208	3,7 %
OVTES	167	56	2736,25	2770,6	-1,3 %	3323,17	3593,46	-8,1 %
TS	9	19	2571,34	2821,07	-9,7 %	2887,29	3254,78	-12,7 %
LS	19	12	4469,31	4165,41	6,8 %	5524,43	5508,6	0,3 %

Kuva 30. Palkkakartoitus 31.12.2017 (koko henkilöstö)

Palkkakartoitus on tehty 31.12.2017 tilanteen mukaisena ja siinä on mukana koko palkkaa saava päätoiminen henkilöstö tilastointipäivän mukaisena. Palkkaeroa on tarkasteltu sen mukaisesti, mikä se on naisten ja miesten tehtäväkohtaisen ja varsinaisen palkan osalta. Päätoimisella palvelusuhteella tarkoitetaan opetuslalla vähintään 16 tunnin viikkotyöaika. Muilla sopimusaloilla päätoimisuuden raja on 19 tuntia viikossa.

Naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin vaikuttaa merkittävimmin osa-aikaisten virka- ja työvapaiden käyttö. Naiset käyttävät enemmän osittaista hoitovapaata, harkinnanvaraisia osittaisia työpäitä sekä osa-aikaeläkettä miehiin verrattuna. Nämä vaikutukset näkyvät korostuneemmin pienillä sopimusaloilla, jossa yksittäisetkin osa-aikaisuudet heijastuvat nopeasti tilastoon.

Samanarvoisesta työstä maksetaan kaikille työntekijöille palkkaa samoilla tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Palkkauksen periaatteita käsitellään yhteistoiminnassa työn vaativuuden arvioinnin ohjausryhmässä. Näitä asioita ovat muun muassa työn vaativuuden arviointi eri sopimusaloilla ja palkkaryhmissä sekä henkilökohtaisen lisän myöntämisen periaatteet.

11 Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely koko henkilöstölle 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 1 195 henkilöä). Kyselyyn vastasi 901 henkilöä eli vastausprosentti oli 75 %.

Työhyvinvointikysely koostui seuraavista teemoista: Osaaminen ja työolot, työyhteisön toimivuus, omat voimavarat ja johtaminen.

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 jatkossa henkilöstötuloskortin mittarina.

Koko kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset (keskiarvopistemäärä 1-5):

- | | |
|-------------------------|-----|
| - osaaminen ja työolot | 3,8 |
| - työyhteisön toimivuus | 3,9 |
| - omat voimavarat | 4,0 |
| - johtaminen | 3,7 |

Koko kaupungin tasolla tulokorttien tavoitteet vuodelle 2017 toteutuivat kaikkien em. osa-alueiden osalta. Johtamisen osalta tulokortin tavoite ylittyi (tavoite 3,6).

Työhyvinvointikyselyn tulokset raportoidaan koko kaupungin tasolla, toimialoittain, vastuualueittain sekä työyksiköittäin, mikäli työyksikössä oli vähintään viisi vastannutta.

Työyksikkökohtainen raportti käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja tulosten pohjalta valitaan 1-3 keskeistä kehittämistoimenpidettä, joilla työhyvinvointia ko. työyksikössä edistetään.

Työhyvinvointikyselyn pohjalta valitaan myös koko kaupungin kehittämiskohteita. Vuoden 2017 kyselyn perusteella kehittämisen kohteeksi nousi osaamisen säännöllinen arviointi, perehdyttäminen, tiedonkulku, esimiehen palaute sekä tietojärjestelmien ja -ohjelmistojen toimivuus.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi esimiehille on järjestetty työhyvinvointikortti – koulutuksia. Vuonna 2017 toteutui yksi koulutus. Kouluttajina toimivat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Koulutukset jatkuvat vuonna 2018.

Henkilöstön omaehtoisen liikunta- ja kulttuuriaktiviteettien tukeminen uudistettiin syksyllä 2017, jolloin otettiin käyttöön ePassi-palvelu. Kyseessä on mobiilimaksuväline liikunta- ja kulttuurietuuk-sien käyttäjille. Uuden etuuden käyttäjiksi on ilmoittautunut tähän mennessä 639 työntekijää, mikä on merkittävästi suurempi osuus henkilöstöstä kuin aiemman etuuden voimassaollessa.

Äänekosken kaupunki muistaa henkilöstöään 50 - ja 60 - vuotispäivinä sekä palvelusvuosien perus-teella (20, 30 ja 40 vuoden palvelu samalla työnantajalla). Lisäksi henkilöstölle järjestettiin pikku-joulut ja etuus paikalliseen teatteri- ja rallitapahtumaan.

12 Työterveyspalvelut

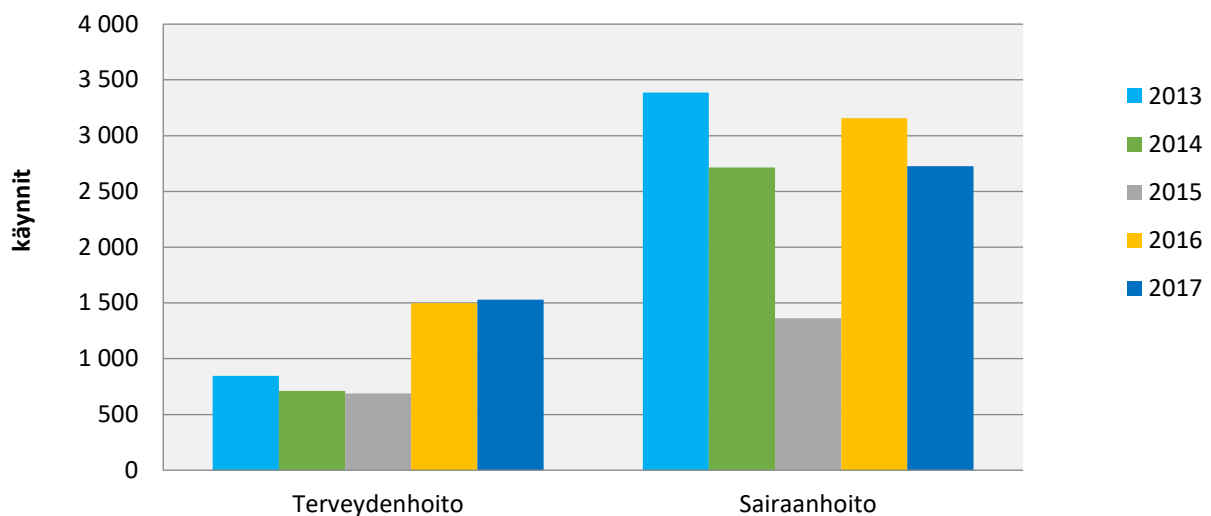
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma oli laadittu vuosille 2013 – 2017. Toimintasuunnitelman laatiminen vuosille 2018 – 2021 käynnistyi vuoden 2017 lopussa.

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

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2017 olivat noin 410 000 €, josta Kela korvaa työnantajalle noin puolet. Kustannuksista n. 52 % aiheutui sairaanhoidon kustannuksista ja n. 48 % työterveyspalveluista. Työterveyshuollon yleismaksu työntekijää kohden on 37 €/vuosi/ työntekijä.

Työterveyshuolto toteutti vuoden 2017 aikana terveystarkastuksia (236), työkykyneuvotteluja (60), työpaikkaselvityksiä ja työyhteisöselvityksiä. Suunnattuja terveystarkastuksia toteutettiin yötötä tekeville tai muussa erityisriskissä oleville.

Työterveyshuollon henkilöstön suuri vaihtuvuus vaikutti palvelutarjonnan toteutumiseen.



Kuva 31. Työterveyspalvelujen käynnit vuosina 2013 – 2017

13 Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimii henkilöstöpalvelusihteer. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2017 aikana seitsemän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2017 työnantajan edustaja kaupunginjohtaja Matti Tuononen ja varapuheenjohtajana henkilöstön edustaja pääluottamusmies Mirja Hallikainen.

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 sekä erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita.

14 Työsuojelu

Työsuojelun työhyvinvointitoiminnan ohjelma on laadittu vuosille 2014 – 2017.

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

Työsuojelupäällikkönä toimii osastonhoitaja Anne Hakkarainen. Hänen työajastaan 60 %:a on resursoitu työsuojelupäällikön tehtäviin. Työntekijöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna toimi Hannu Penttinen 8.10.2017 saakka ja Harri Niemi 9.10.2017 alkaen. Toimihenkilöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna toimi Merja Salminen.

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

Työsuojelujaos kokoontui vuonna 2017 kahdeksan kertaa ja sisäilmatyöryhmä yhden kerran.

Keskeisenä tavoitteena työsuojelutoimijoilla on työn turvallisuuden ja terveellisyyden sekä työhyvinvointitoiminnan ylläpito ja edistäminen Äänekosken kaupungissa. Toiminnassa painottuivat sisäilmaan, työyhteisöjen toimivuuteen sekä vaara- ja uhkatilanteiden ja työtapaturmien ennakointiin ja käsittelytapaan liittyvät asiat.

Riskien ja vaarojen arviointi toteutettiin kaikilla työpaikoilla vuonna 2017.

Työsuojeluvaalit toimikaudelle 2018 – 2021 järjestettiin marraskuussa 2017.

Työsuojelun toiminnasta vuodelta 2017 on laadittu erillinen toimintakertomus.

15 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot vuonna 2017 olivat yhteensä 57,7 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot toteutuivat 98,8 %:sti verrattuna talousarvioon (- 698 000 euroa). Palkkamenojen toteuma oli 99,6 % ja henkilöstösivukulujen 96,2 %. Talousarvio oli laadittu huomioiden talouden vakauttamisen toimenpideohjelma vuosille 2016 - 2018. Henkilöstömenot ovat kokonaisuudessaan toteutuneet vakauttamisohjelman mukaisesti.

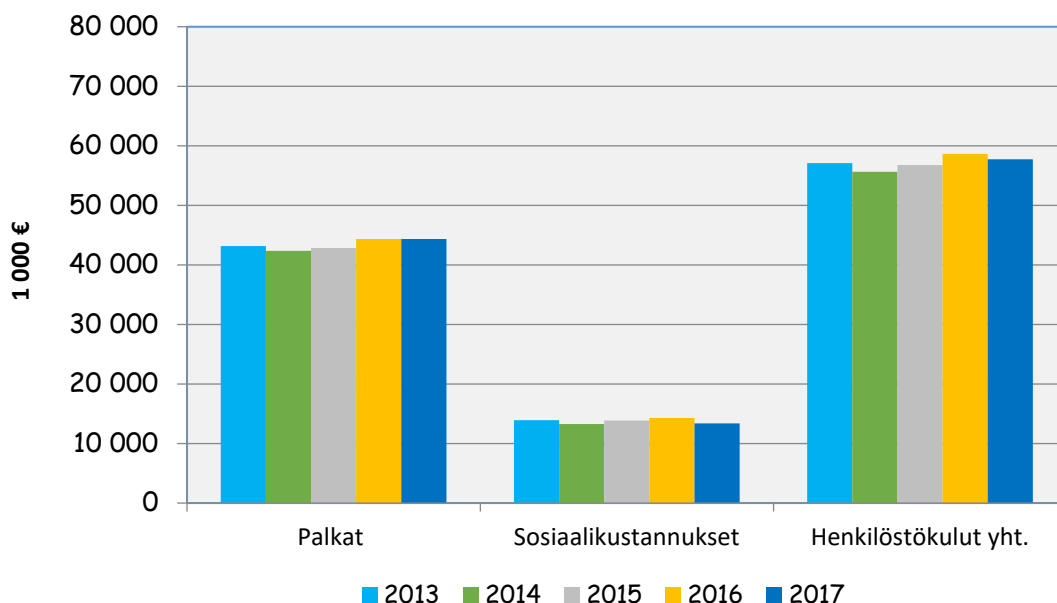
Henkilöstömenot sivukuluineen vähenivät vuodesta 2016 noin 0,9 miljoonaa euroa. Vähennys johtui kilpailukyky sopimuksesta (lomarahojen määräaikainen leikkaus, työnantajan sivukulujen vähentyminen).

Äänekosken kaupunki

Henkilöstökulut

	1 000 euroa	tp 2015	tp 2016	ta + lta 2017	tp 2017	tot -% 2017
4000	vakituiset	28 287	28 567	33 498	28 601	85,4 %
4001	tilapäiset	3 194	3 754	1 657	3 628	218,9 %
4002	lääkärit	1 346	1 390	1 866	1 260	67,5 %
4003	vak. varahenkilöstö	332	218	219	147	67,0 %
4005	erilliskorvaukset	3 593	3 537	3 821	3 545	92,8 %
4006	palkallisen sairausloman sijaiset	846	851	356	705	198,2 %
4007	vuosiloman sijaiset	1 511	1 402	1 525	1 487	97,5 %
4008	muiden palkallisten vapaiden sijaiset	717	654	40	592	1480,0 %
4011	palkattomien vapaiden sijaiset	2 763	3 108		3 264	
4009	vakinaisen henkilöstön tuntipalkat					
4010	tilapäisen henkilöstön tuntipalkat					
4012	työllistettyjen palkat	714	1 221	1 320	1 400	106,1 %
4013	päivystyspalkat	74	75	140	79	56,2 %
4015	asiantuntijapalkat	4	7	14	3	21,4 %
4016	kokouspalkkiot	160	139	209	210	100,4 %
4018	Evo-palkat kouluttajille	20	11	8	6	73,9 %
4030	muut palkat	13	18		15	
4035	tuntipalkk. jaksotukset					
4060	jaksotetut palkat ja palkkiot	-230	52		5	
4230	sairasvakuutus-, ym. korvaukset	-477	-643	-148	-596	402,8 %
	Yhteensä	42 866	44 362	44 525	44 351	99,6 %
	Henkilösivukulut	13 890	14 289	13 913	13 389	96,2 %
	Yhteensä henkilöstökulut	56 756	58 651	58 438	57 740	98,8 %

Kuva 32. Henkilöstömenot vuosina 2015-2017



Kuva 33. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2013 – 2017

16 Ajankohtaista henkilöstöasioissa

Kaupunkistrategiaa täydentämään ja strategian toteuttamiseksi laaditaan erilliset toimeenpano-ohjelmat. Vuonna 2009 hyväksytyn henkilöstöstrategian uudistaminen uutta kaupunkistrategiaa tukevaksi henkilöstöohjelmaksi käynnistyi vuonna 2017.

Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu jatkui. Kesällä 2017 päätettiin jatkovalmistelusta ja uudesta aikataulusta. Tavoitteena on, että sosiaali- ja terveyspalvelut siirtyvät kunnilta maakunnille vuoden 2020 alussa. Palvelujen järjestämisvastuumuutokset ja kuntien perustehtävän muuttuminen tulevat vaikuttamaan kunnissa merkittävästi lähivuosien henkilöstö- ja osaamistarpeisiin. Kuntien vastuulle jää jatkossa elinvoiman ja hyvinvoinnin edistäminen. Muutokseen on valmistauduttu toisaalta ennakoiden vaikutuksia kunnan tulevaan toimintaan ja toisaalta osallistumalla sote- ja maakuntavalmisteluun. Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu on vienyt kuntien henkilöstöresursseja enenevässä määrin.

Maakuntauudistuksen vaikutuksiin valmistauduttiin mm. perustamalla vuoden 2017 alussa elinvoimayksikkö, johon siirrettiin työllisyysasiat ja elinkeinoasiat sekä markkinointi ja matkailu. Tukipalveluissa muutokseen valmistauduttiin mm. ruokapalveluissa. Myös tilajärjestelyjä toteutettiin sote-ratkaisua ennakoiden.

Sairauspoissaolojen hallintaan on käynnistetty valmistelu, joka pitää sisällään sairauspoissaolokäytäntöjen uudistamisen sekä korvaavan työn käyttöönoton yhteistyössä Kevan kanssa.

Koko kaupungin näkökulmasta on tärkeää, että käytettävissä olisi työvälineet olemassa olevan osaamisen monipuoliseen hyödyntämiseen, tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointiin ja varmistamiseen sekä osaamisen kehittämiseen. Tähän liittyen on käynnistetty valmistelu.

Vuoden 2017 työyhteisöksi valittiin Mikonpuiston päiväkot. Vuoden työyhteisö julkistettiin henkilöstön pikkujoulujen yhteydessä joulukuussa. Vuonna 2017 valintakriteerinä oli asiakastyytyväisyys, ulkoinen palaute, Suomi100 – yhdessä teema sekä työhyvinvointikyselyn tulokset. Vuoden työyhteisö saa pienen kehittämisspalkinnon, jonka he voivat harkintansa mukaan käyttää työyhteisön kehittämiseen ja henkilöstön virkistäytymiseen.

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. Vuonna 2017 selvitettiin HR-järjestelmän laajentamista.

Raportointia on kehitetty siten, että se tukee aiempaa ajantasaisemmin johtamista. Keskeiset henkilöstöä kuvaavat asiat raportoidaan kuukausittain.

Sisäisen viestinnän kanava (intra) uudistettiin vuonna 2017. Myös sosiaalisen median ohjeistus päivitettiin ja henkilöstölle järjestettiin sisäistä koulutusta.