ÄÄNEKOSKI
Tulevaisuus asuu täällä

Henkilöstöraportti 2019

Yhteistyötoimikunta
11.3.2020
Kaupunginhallitus
23.3.2020

Sisällysluettelo

1 Johdanto 2
2 Henkilöstön määrä ja rakenne 3
2.1 Henkilötyövuodet 3
2.2 Henkilöstömäärä 4
2.3 Henkilöstömäärän muutokset 7
2.4 Sopimusalat 9
2.5 Työaika 10
2.6 Kaupunkikonsernin henkilöstö 12
3 Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne 13
4 Osaamisen kehittäminen 16
5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 18
6 Vakinaisen henkilöstön eläköityminen 20
7 Henkilöstön poissaolot 23
7.1 Sairauspoissaolot 23
7.2 Työtapaturmat 27
7.3 Kuntoutukset 28
7.4 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi 28
9 Vakinaisen henkilöstön työkierto 29
10 Palkkakartoitus 29
11 Työhyvinvointi 30
12 Työterveyspalvelut 32
13 Yhteistyötoimikunta 32
14 Työsuojelu 33
15 Henkilöstömenot 33
16 Keskeiset tunnusluvut 36

1 Johdanto

Henkilöstöraportti kuvaa toteutunutta henkilöstötilannetta. Se 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 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.

Tavoitteiden edistämiseksi käynnistettiin syksyllä 2019 esimiesvalmennus yhteistyössä Verven kanssa. Tavoitteena on työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Kehittämishankkeeseen osallistuvat kaikki esimiehet ja se jatkuu vuoden 2020 loppuun saakka. Hankkeen tavoitteena on saada esimiehille konkreettisia työvälineitä työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Hankkeen aikana työmenetelmiä pilotoidaan muutamassa työyksikössä.

Sairauspoissaoloihin vaikuttamiseksi uudistettiin sairauspoissaolo-ohjeistus ja päivitettiin aktiivisen tuen toimintamalli. Vuonna 2019 otettiin käyttöön tilapäinen työjärjestely (korvaava työ). Esimiehille järjestettiin työpajoja liittyen uuteen toimintamalliin.

Sairauspoissaolot kääntyivät laskuun. Äänekosken kaupungin henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja vuonna 2019 keskimäärin 17,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti (vuotta aiemmin 19,1 kpv/htv). Perusturvatoimialalla luku oli 20,8 ja muilla toimialoilla yhteensä 14,7. Vaikka perusturvan sairauspoissaolot olivat edelleen korkeat, toimialan sairauspoissaolot vähenivät 2,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Tämä vaikutti merkittävästi koko kaupungin sairauspoissaolojen määrään. Toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi ovat olleet pääosin oikeansuuntaisia. Tavoitteena on käytössä olevien työmenetelmien vakiinnuttaminen. Myös uusia toimenpiteitä on edelleen kehitettävä.

2 Henkilöstön määrä 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 henkilöstön työaikaa sekä palvelussuhteen laatua ja luonnetta koskevia tilastotietoja. Lisäksi kuvataan kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä.

2.1 Henkilötyövuodet

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.

Henkilöstötyövuosi = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (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.

Henkilötyövuosina tarkasteluna Äänekosken kaupungin henkilöstömäärä oli 1278,90 henkilötyövuotta vuonna 2019. Kalenterivuoden 2019 palvelussuhteessa ollut työvoima on 21,24 henkilötyövuotta suurempi kuin edellisvuonna (+ 1,69 %). Henkilötyövuosien määrään vaikuttavat muun muassa osa-aikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä sekä palkattomien poissaolojen määrä kalenterivuoden aikana.

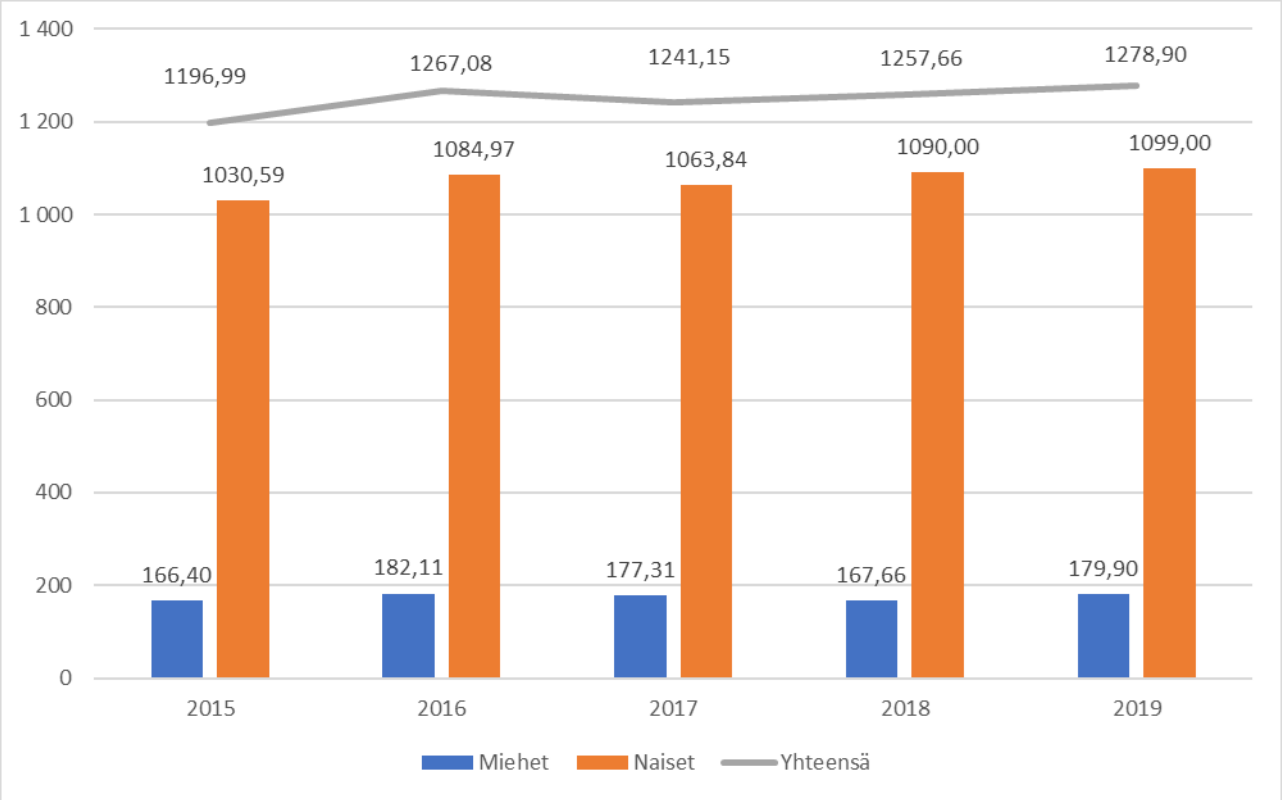
Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	179,90	1099,00	1278,90	
Yhteensä	179,90	1099,00	1278,90	+ 1,69

Kuva 1. Henkilötyövuodet 2019

Henkilötyövuodet kalenterivuosina 2015 – 2019 kertoo palvelussuhteessa olleen työvoiman määrän vaihtelun eri vuosien välillä. Muutosta on verrattu edellisvuoden vastaavaan lukuun. Henkilötyövuosien määrä on vaihdellut vuosittain. Kalenterivuoden 2019 osalta luku on vertailuvuosista suurin. Muutoksen taustalla on erityisesti palkkatuella työllistettyjen määrän kasvu aiempiin vuosiin verrattuna.

Vuosi	Miehet	Naiset	Henkilötyövuodet yhteensä
2015	166,40	1030,59	1196,99
2016	182,11	1084,97	1267,08 (+ 5,68 %)
2017	177,31	1063,84	1241,15 (- 2,05 %)
2018	167,66	1090,00	1257,66 (+ 1,33 %)
2019	179,90 (+ 7,30 %)	1099,00 (+ 0,83 %)	1278,90 (+ 1,69 %)

Kuva 2. Henkilötyövuodet 2015 – 2019



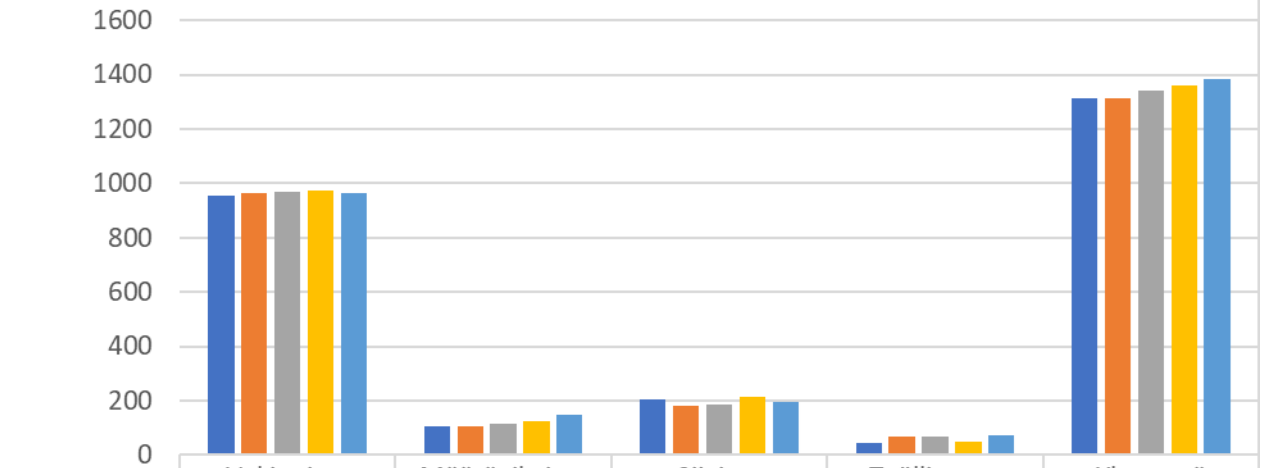
Kuva 3. Henkilötyövuosien määrän kehitys vuosina 2015 – 2019

2.2 Henkilöstömäärä

Henkilötyövuosien lisäksi henkilöstömäärää voidaan tilastoida lukumääränä. Lukumäärää koskevassa tilastossa on kyseessä 31.12 poikkileikkaustilanne. Vertailutietoina käytetään tilastointivuotta edeltäviä neljää kalenterivuotta.

Henkilöstömäärä lukumääränä tarkasteluna oli 31.12.2019 yhteensä 1 383 henkilöä. Lukumäärä oli 1,77 % suurempi kuin edellisvuonna. Lukumääräisesti kasvua on palkkatuella työllistettyjen ja määräaikaisen henkilöstön osalta. Vakituisen henkilöstön ja sijaisten lukumäärät ovat sen sijaan olleet poikkileikkauspäivänä edellisvuotta pienemmät.

Työllistämistä koskeneet periaatelinjaukset näkyvät palkkatuella palkattujen työllistettyjen lukumäärän kasvuna. Palkkatuella palkattavien määrän lisääminen työllisyyden edistämisen tukitoimenpiteenä on ollut yksi merkittävä tavoite jo vuodesta 2016 lähtien. Elinvoima- ja työllisyyspalveluissa toteutettiin organisaatio – ja henkilöstömuutoksia vuoden 2019 alkupuolella. Samalla otettiin käyttöön myös uusi toimintamalli työllisyyden edistämisessä. Toimenpiteiden vaikutukset ovat näkyneet palkkatuella työllistettyjen lukumäärissä erityisesti elokuusta 2019 alkaen.



	Vakinaiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
31.12.2015	955	105	205	46	1 311
31.12.2016	962	104	179	66	1 311
31.12.2017	970	117	185	69	1 341
31.12.2018	971	124	214	50	1 359
31.12.2019	963	149	197	74	1 383

Kuva 4. Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne 31.12.2019

Ääneseudun kehitys Oy:n henkilöstö siirtyi vuoden 2017 alussa Äänekosken kaupungin palvelukseen. Konserniyhtiön palvelukseen jäivät tässä yhteydessä vain hanketyöntekijät.

Sijaisten ja muiden määräaikaisten lukumäärä poikkileikkauspäivänä 31.12. on ollut 8 työntekijää enemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan (+ 2,37 %). Määräaikaista henkilöstöä tarvitaan muun muassa niissä tilanteissa, joissa vakanssin täyttöprosessi on viran tai toimen avoimeksi jäännin seurauksena kesken. Lisäksi erilaiset hankerahoitukset vaikuttavat määräaikaisen henkilöstön määrään. Hankkeiden merkitys on kasvanut viime vuosina.

Sijaisten lukumäärä on ollut tilastointipäivänä 17 henkilöä pienempi kuin edellisvuonna (- 7,94 %). Sijaisuuksista 41,12 %:a oli palkattomien virka- ja työvapaiden sijaisuuksia. Taustalla ovat muun muassa vakituisen henkilöstön harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat (yksityisasiat), opintovapaat,

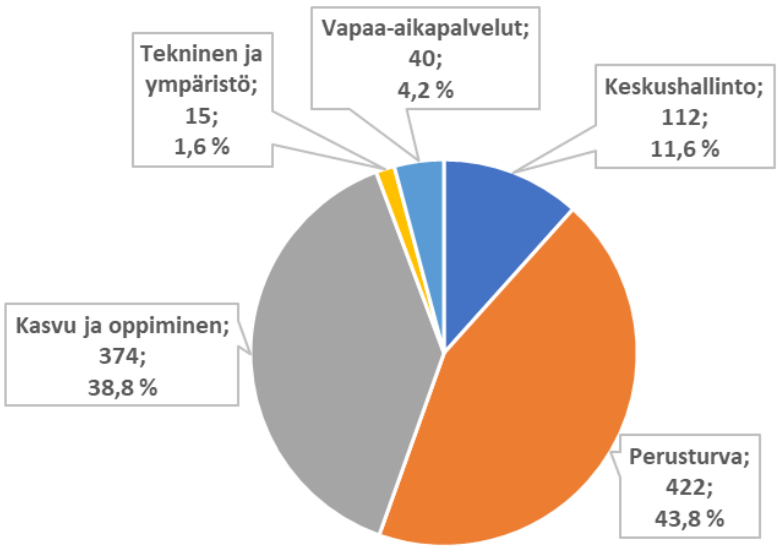
vanhempain- ja hoitovapaat tai työskentely muussa kuin omassa vakituisessa työtehtävässä. Loput sijaisuuksista (58,88 %:a) johtuvat palkallisten poissaolojen sijaisuuksista. Sijaistarpeen taustalla ovat näissä tilanteissa pääosin vuosilomat, sairauslomat, palkallinen äitiysvapaa tai tilapäinen hoitovapaa. Vuonna 2018 palkallisten poissaolojen sijaisten osuus oli vertailupäivänä 55,14 %.

Henkilöstömäärä 31.12.2019 sisältää kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärän tilastointipäivänä. Henkilöstömäärä oli 24 henkilöä enemmän (+ 1,77 %) kuin vuotta aikaisemmin vastaavana ajankohtana. Muutosta tapahtui erityisesti palkkatuella työllistettyjen määrässä. Poikkileikkauspäivänä 31.12.2019 oli 24 palkkatuella työllistettyä enemmän (+ 48,00 %) kuin vuotta aiemmin vastaavana ajankohtana. Myös muiden henkilöstöryhmien sisällä oli pientä lukumäärävaihtelua. Näillä muutoksilla ei ollut kuitenkaan vaikutusta henkilöstön kokonaismäärään.

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	109	854	963	- 0,82
Määräaikaiset	73	347	420	+ 8,25
- joista työllistettyjä	30	44	74	+ 48,00
Yhteensä	182	1201	1383	+ 1,77

Kuva 5. Henkilöstömäärä 31.12.2019

Äänekosken kaupunkiorganisaatioon sisältyy viisi toimialaa: Keskushallinto, Perusturvan toimiala, Kasvun ja oppimisen toimiala, Tekninen ja ympäristötoimiala sekä Vapaa-aikapalvelujen toimiala. Perusturvan toimialalla työskentelee 44 %:a kaupungin vakituisesta henkilöstöstä.



Kuva 6. Kaupungin vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2019

Äänekosken kaupungin toimialat koostuvat vastuualueista. Suluissa on kunkin vastuualueen vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2019:

Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (9), talous- ja tietohallintopalvelut (15), henkilöstöpalvelut (9), maankäyttö- ja tonttipalvelut (11), elinvoima- ja työllisyyspalvelut (9) sekä ruokapalvelut (59). Ruokapalvelujen vastuualue on siirtynyt 1.7.2019 alkaen tekniselle ja ympäristötoimialalle. Kalenterivuoden 2019 henkilöstöraportissa ruokapalvelut on kuitenkin tilastoitu vielä keskushallinnon lukuihin.

Perusturvatoimiala jakautuu kolmeen vastuualueeseen: Terveyspalveluihin (144), arjen tuen palveluihin (254) sekä sosiaalityön palveluihin (24). Henkilöstöraportin tilastoissa perusturvan hallinto on yhdistetty sosiaalityön palveluihin.

Kasvun ja oppimisen toimialaan kuuluvat lasten ja perheiden palvelut (165), nuorisopalvelut (8) sekä opetuspalvelut (201).

Teknisellä ja ympäristötoimialalla työskenteli 15 vakinaista henkilöä.

Vapaa-aikapalvelujen toimialalla oli 40 vakinaista henkilöä. Vapaa-aikapalvelujen toimiala jakaantuu liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Kulttuuritoimi sisältää museo- ja kirjastopalvelut sekä musiikkiopiston toiminnan. Vapaa-aikapalvelujen vakituisesta henkilöstöstä 77,5 %:a työskentelee kulttuuritoimen tehtävissä.

2.3 Henkilöstömäärän muutokset

Henkilöstömäärä lisääntyi niissä toiminnoissa, joissa palvelutarve kasvoi. Vakanssien kohdentamista tehtiin myös ennaltaehkäiseviin ja hyvinvointia tukeviin palveluihin. Henkilöstöä väheni vastaavasti muista toiminnoista. Vuoden 2019 henkilöstösuunnittelu kuvasti niitä henkilöstörakenteen muutostarpeita, joita toimintojen ja palvelurakenteen muutokset vaativat. Henkilöstösuunnittelussa korostuu lisääntyvässä määrin myös palvelutoimintojen kehittämisen ja tuottamisen edellyttämät kasvavat osaamisvaatimukset. Yhteistyössä toimialojen kanssa pyritään mahdollisimman hyvään ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun taloudelliset realiteetit huomioiden.

Vuoden 2019 talousarvion yhteydessä perustettiin 7 uutta kokoaikaista vakanssia ja 1 osa-aikainen vakanssi. Uusista vakinaisista vakansseista 5 kokoaikaista ja 1 osa-aikainen kohdentuivat perusturvan toimialalle. Kasvun ja oppimisen toimialalle perustettiin 1 uusi kokoaikainen vakanssi ja keskushallinnon työelämäpalveluihin 1 kokoaikainen vakanssi.

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.

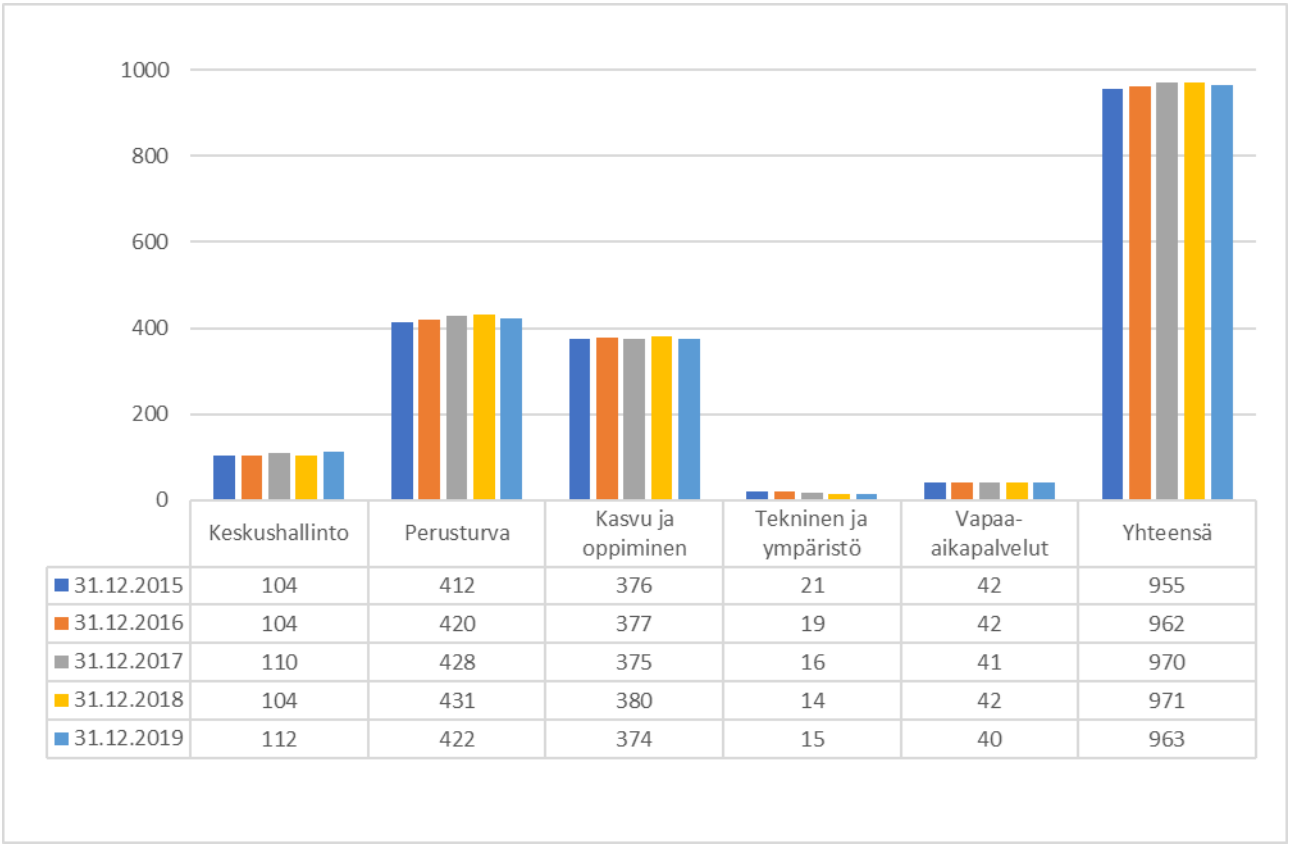
Vuoden 2019 alussa toteutui ruokapalveluhenkilöstön laaja uudelleenorganisointi, joka liittyi uuden ateriapalvelukeskuksen käynnistymiseen ja koski noin puolta koko ruokapalveluhenkilöstöstä.

Vuoden 2019 keväällä toteutettiin työelämävalmennusyksikön henkilöstön uudelleenjärjestelyt osana uutta toimintamallia.

Vuoden 2019 loppupuolella käynnistyi valmistautuminen hoiva-alan tulevaan henkilöstömitoitukseen. Osana valmistautumista vakituista varahenkilöstöä kohdennettiin hoivayksikköjen henkilöstövahvuuteen.

Vuoden 2019 nimikemuutokset kohdentuivat pääasiassa lasten ja perheiden palveluihin. Varhaiskasvatuslain uudistuksen myötä muun muassa lastentarhanopettajien nimike muuttui varhaiskasvatuksen opettajaksi ja päivähoitajan nimike varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi. Varhaiskasvatuksen nimikemuutokset koskivat 1.1.2019 alkaen yhteensä 120 vakanssia.

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



	Keskushallinto	Perusturva	Kasvu ja oppiminen	Tekninen ja ympäristö	Vapaa-aikapalvelut	Yhteensä
31.12.2015	104	412	376	21	42	955
31.12.2016	104	420	377	19	42	962
31.12.2017	110	428	375	16	41	970
31.12.2018	104	431	380	14	42	971
31.12.2019	112	422	374	15	40	963

Kuva 7. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset vuosina 2015 - 2019

Vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli tilastointipäivänä yhteensä 963 henkilöä, mikä on 8 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan. Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2019 palvelussuhteessa olleista oli 69,63 %. Vuonna 2018 vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 71,45 %. Määräaikaisten lukumäärään vaikuttavat mm. palkkatuella palkatut, joita Äänekoskella on 5,35 % henkilöstöstä.

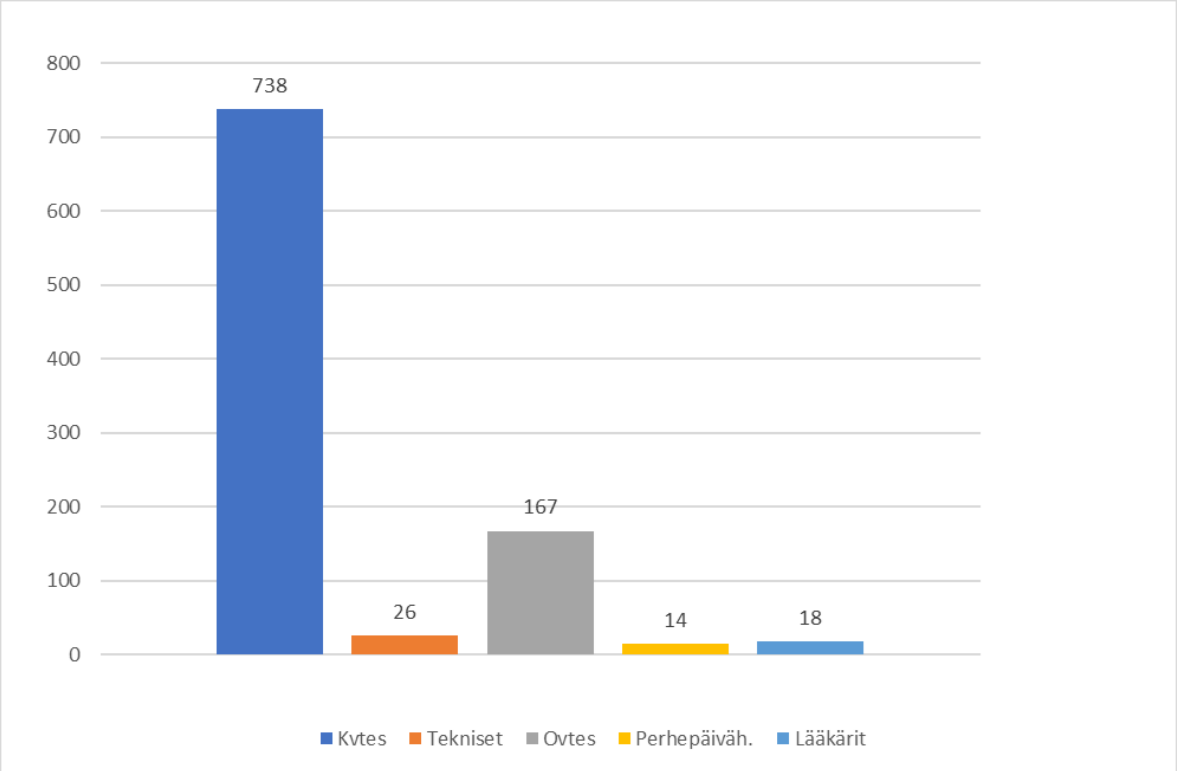
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärissä on vuosittaista vaihtelua sen perusteella, mikä on esimerkiksi sijaisten tarve tilastointipäivänä. Kuntatyönantajien julkaiseman valtakunnallisen tilaston mukaan vakinaisen henkilöstön osuus oli vuonna 2018 kuntien henkilöstöstä yhteensä 77 %. Vuonna 2017 KT ilmoitti vakinaisen henkilöstön osuudeksi 77,6 %.

	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	112	15	14	35	176
Perusturva-toimiala	422	59	123	17	621
Kasvun ja opp. toimiala	374	59	55	18	506
Tekninen ja ymp. toimiala	15	4	1	2	22
Vapaa-aikapalv. toimiala	40	12	4	2	58
Yhteensä	963	149	197	74	1383

Kuva 8. Henkilöstörakenne toimialoittain 31.12.2019

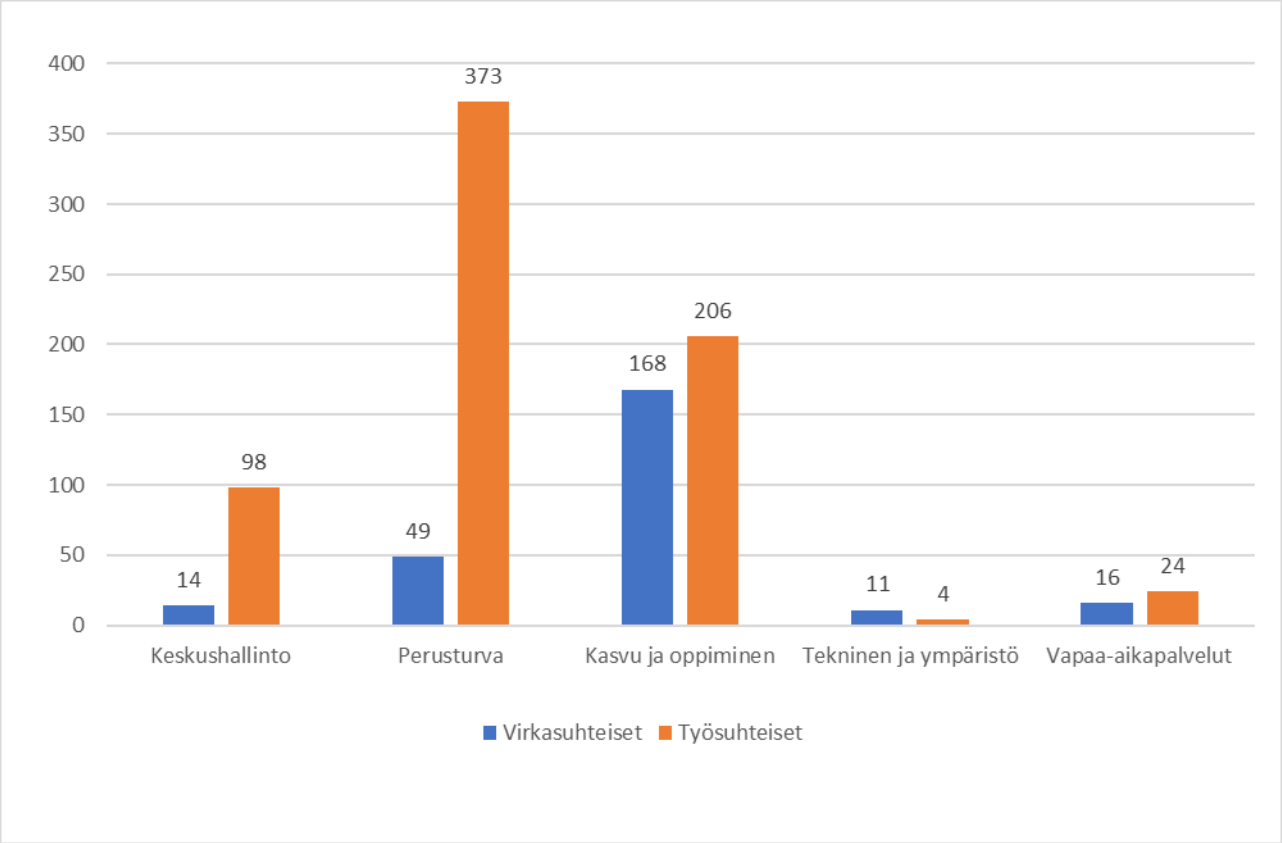
2.4 Sopimusalat

Vakinaisesta henkilöstöstä Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuului 76,6 %: a. Seuraavaksi eniten henkilöstöä työskenteli Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piirissä (17,3 %). Muita sovellettavia sopimusaloja olivat Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) ja Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus (LS). Omassa kodissa työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan KVTES:n liitettä 12.



Kuva 9. Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2019

Vakinaisesta henkilöstöstä 26,79 % työskenteli virkasuhteessa ja 73,21 % työsopimussuhteessa. Valtakunnallisesti virkasuhteisia oli 26 % ja työsuhteisia 74 % vuonna 2018 (mukana koko kunta-alan henkilöstö). Virkasuhde palvelussuhteen luonteena on mahdollinen vain sellaisissa tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä.



Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2019

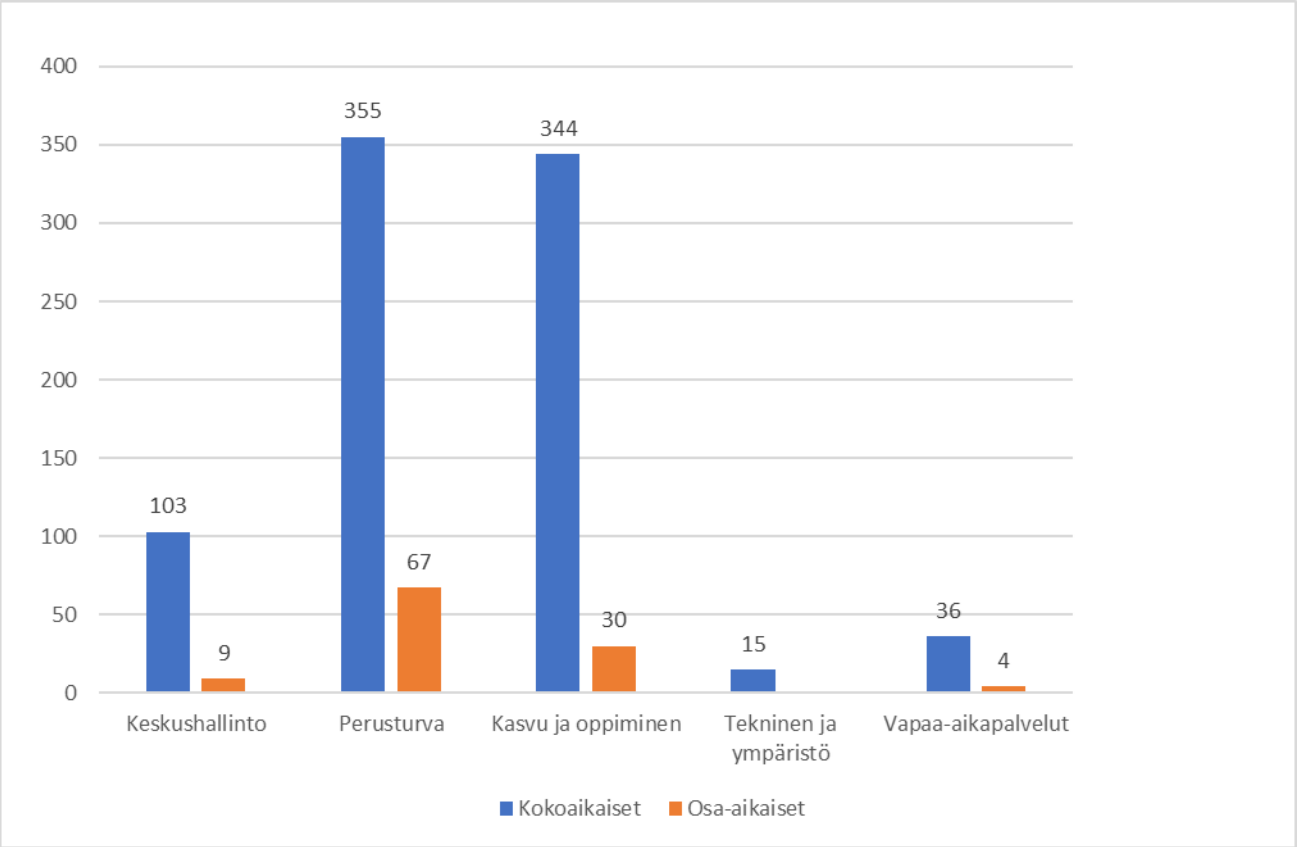
Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2019 olivat

- hoitaja 181 työntekijää
- sairaanhoitaja 79 työntekijää
- luokanopettaja 60 viranhaltijaa
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 58 työntekijää
- varhaiskasvatuksen opettaja 50 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori 38 viranhaltijaa.

2.5 Työaika

Vakinaisesta henkilöstöstä 88,58 % työskenteli kokoaikaisessa (853 henkilöä) ja 11,42 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa (110 henkilöä). Osa-aikaisessa työssä toimivien osuus on kasvanut edellisvuodesta.

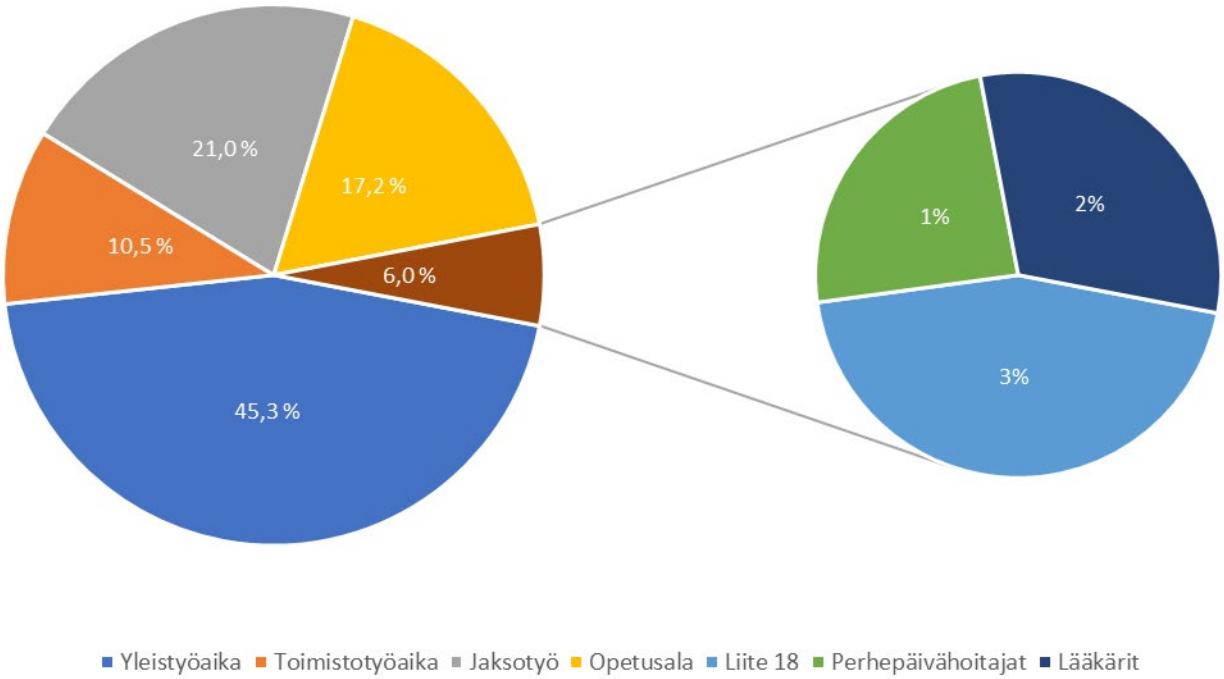
Osa-aikaisista 51 henkilöä käytti erilaisia määräaikaisia työaikajoustoja (osittainen hoitovapaa tai muu omasta pyynnöstä osa-aikainen virka-/työvapaa). Muut olivat osa-aikaisella eläkkeellä tai työskentelivät osa-aikaisessa virassa tai toimessa. Osa-aikaisista 60,91 % työskenteli perusturvan toimialalla.



Kuva 11. Vakinaisen henkilöstön koko- ja osa-aikaisuus toimialoittain 31.12.2019

Vakinaisesta henkilöstöstä 45,28 % työskentelee yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on keskimäärin 38,75 tuntia viikossa. Vastaavan mittaisen jaksotyöajan piiriin kuului 31.12.2019 yhteensä 20,98 % vakituisesta henkilöstöstä.

Opetusvelvollisuustyöaika oli käytössä 17,24 %:lla ja toimistotyöaika (keskimäärin 36,75 minuuttia viikossa) 10,49 %:lla henkilöstöstä. Loput jakautuvat erityisammattiryhmien työaikamuotoihin, joiden soveltamispiiriin kuuluvat muun muassa lääkärit, perhepäivähoitajat sekä 38,25 tunnin työajan osalta esimerkiksi psykologit ja sosiaalityöntekijät (Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen Liite 18).



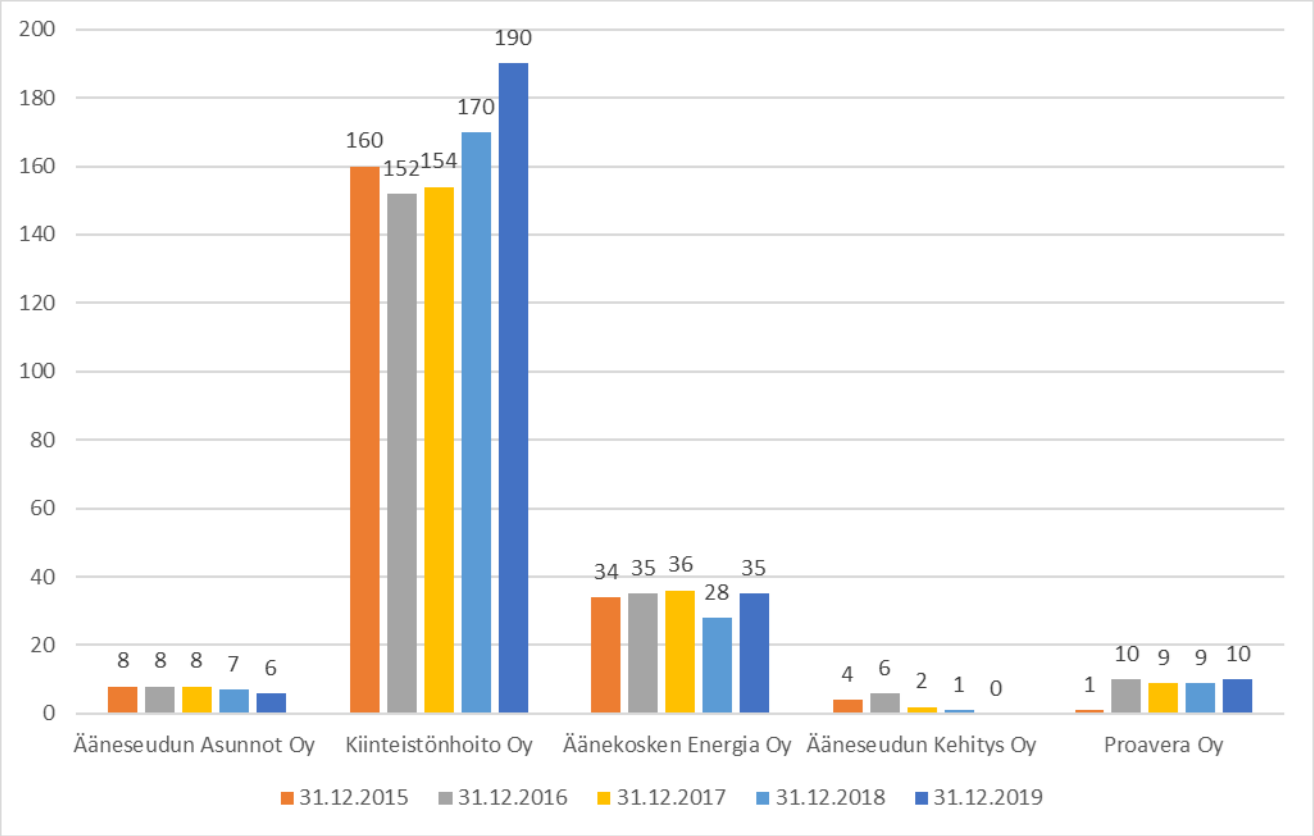
Kuva 12. Vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2019

Valtakunnallisesti tarkasteltuna yleisimmät työaikamuodot ovat yleistyöaika (34 %) ja jaksotyöaika (29 %). 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 kilpailukykysopimuksen mukaisesti. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2018 – 2019 sopimusmuutokset toivat mukanaan uudistuksia 7.5.2018 alkaen eräiden asiantuntijoiden työaikaan (mm. psykologit ja sosiaalityöntekijät). Viikoittainen työaika muuttui 37 tunnista 38,25 tuntiin viikossa.

2.6 Kaupunkikonsernin henkilöstö

Äänekosken kaupunkikonserniin kuuluvia yhtiöitä ovat Ääneseudun Asunnot Oy, Äänekosken Kiinteistönhoito Oy, Äänekosken Energia Oy, Ääneseudun Kehitys Oy ja Proavera Oy. Ääneseudun kehitys Oy:n henkilöstö siirtyi vuoden 2017 alussa hanketyöntekijöitä lukuun ottamatta Äänekosken kaupungin palvelukseen.

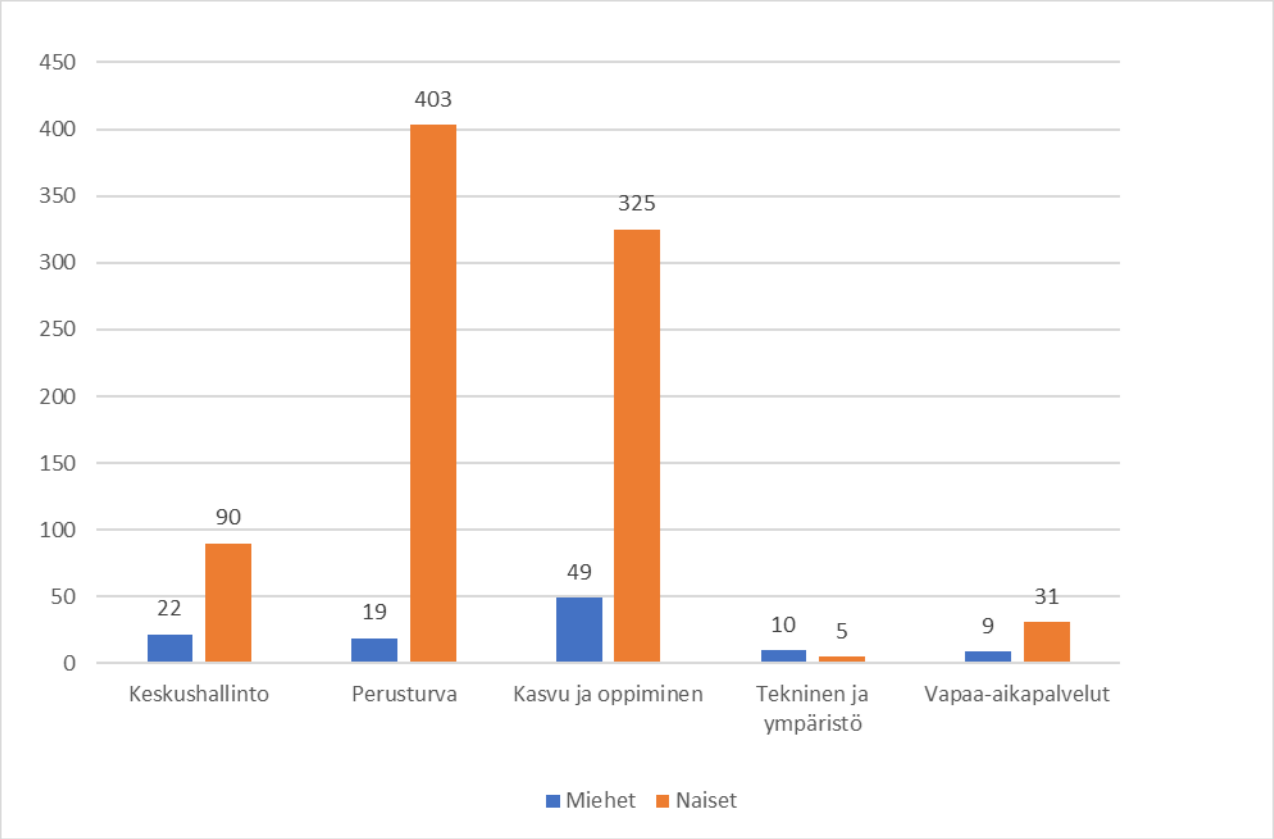


Kuva 13. Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärän kehitys v. 2015 - 2019

Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2019 yhteensä 241. Luku on edellisvuotta suurempi. Äänekosken Teollisuuskiinteistöt Oy osti vuonna 2016 Äänekosken Kiinteistöhoidon isännöintiliiketoiminnan. Muutos tuli voimaan 1.7.2016. Tässä yhteydessä 9 Äänekosken Kiinteistönhoito Oy:n työntekijää siirtyi Äänekosken Teollisuuskiinteistöt Oy:n / Avera Isännöinnin palvelukseen (Proavera Oy).

3 Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakinaisesta henkilöstöstä noin 89 % oli naisia (854 henkilöä) ja 11 % miehiä (109 henkilöä). Äänekosken kaupungin koko henkilöstöstä oli 31.12.2018 naisia 86,84 % ja miehiä 13,16 %.



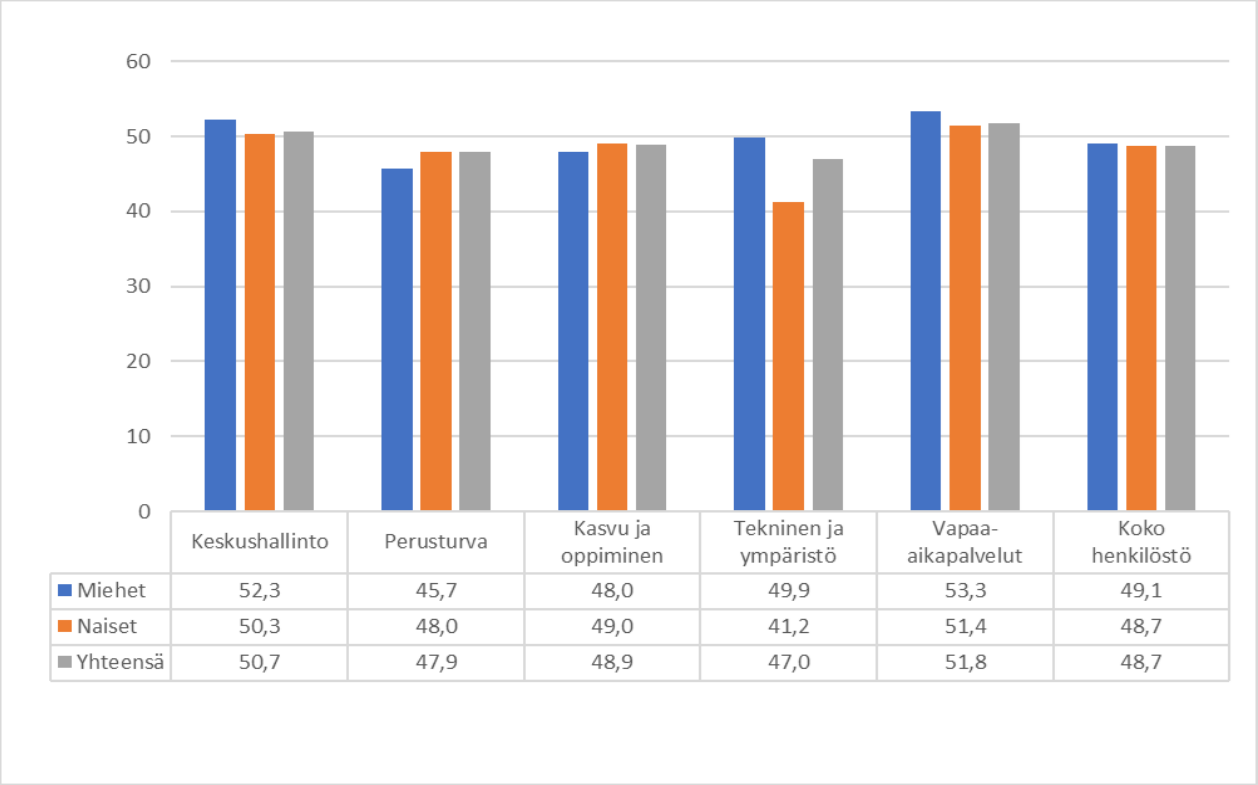
Kuva 14. Vakinaisen henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2019

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,7 vuotta. Keski-ikä on pysynyt lähes samana edellisvuoteen verrattuna. Se on valtakunnallista kunta-alan keski-ikää hieman korkeampi.

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	44	4,57
30 – 39	154	15,99
40 – 49	262	27,21
50 – 59	351	36,45
60 – 64	148	15,37
65 ja yli	4	0,41
Yhteensä	963	100,00 %
Keski-ikä		48,7 vuotta

Kuva 15. Vakinainen henkilöstön ikärakenne 31.12.2019

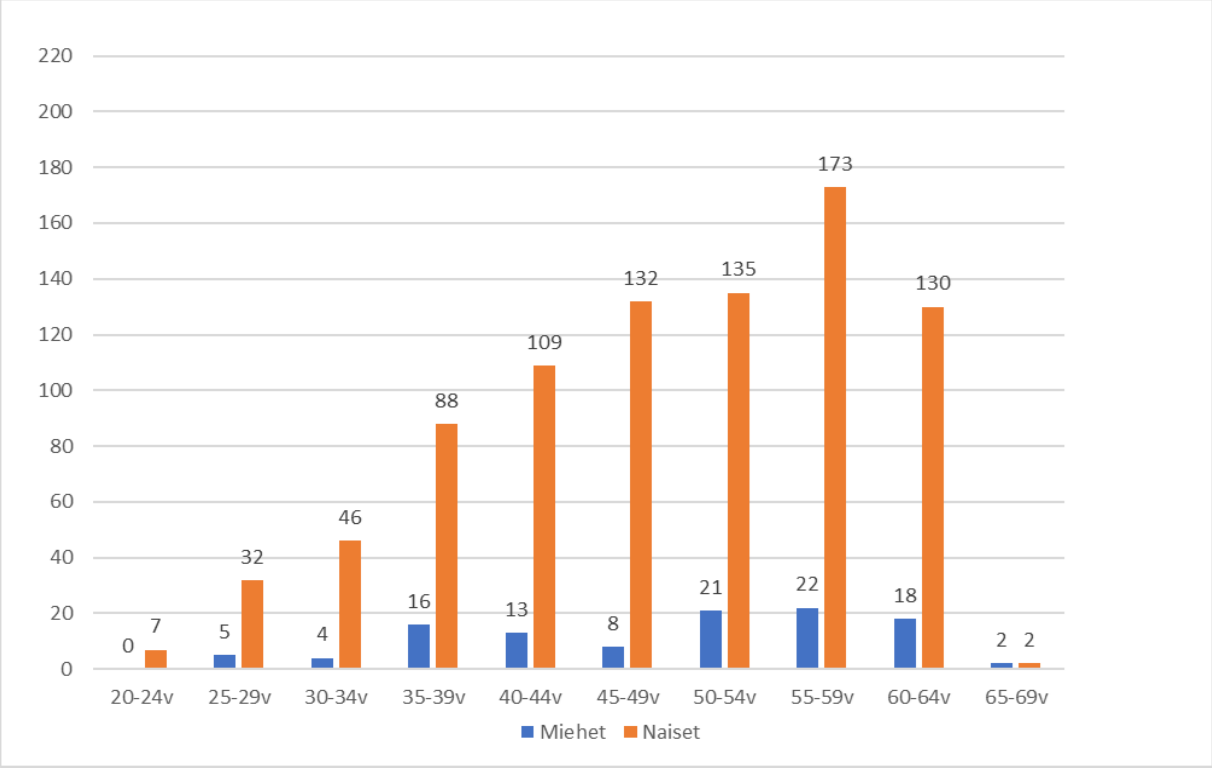
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on alhaisin teknisellä ja ympäristötoimialalla sekä perusturvan toimialalla. Keski-ikä on korkein vapaa-aikapalvelujen toimialalla.



	Keskushallinto	Perusturva	Kasvu ja oppiminen	Tekninen ja ympäristö	Vapaa-aikapalvelut	Koko henkilöstö
Miehet	52,3	45,7	48,0	49,9	53,3	49,1
Naiset	50,3	48,0	49,0	41,2	51,4	48,7
Yhteensä	50,7	47,9	48,9	47,0	51,8	48,7

Kuva 16. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2019

Valtakunnallisesti kaikkien kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2018. Kuntien vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,8 vuotta.



Kuva 17. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2019

Muutokset ikäryhmien välisissä jakaumissa olivat vuosien 2018 ja 2019 välillä suurimmat ikäluokissa 30 – 34 – vuotiaat (- 16 henkilöä), 55 – 59 – vuotiaat (- 29 henkilöä) sekä 60 – 64 – vuotiaat (+ 25 henkilöä). Muissa ikäryhmissä muutokset olivat enintään 10 henkilöä.

4 Osaamisen kehittäminen

Laki taloudellisesta tuesta ammatillisen osaamisen kehittämiseen mahdollistaa sen, että muun muassa kunnat voivat hakea ns. koulutuskorvausta. Sen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Osaamisen kehittämisen toimintamalliin liittyvät 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. Toimi- ja vastuualuekohtaisiin vuotuisiin koulutustarpeisiin ja painopistealueisiin vaikuttavat muun muassa toiminnalliset ja lainsäädännölliset muutokset.

Taloudellista tukea haettiin 1 463 koulutuspäivältä ja korvattu summa oli 27 705 euroa. Summa laski edellisvuodesta (- 4,9 %). Korvattavaksi hyväksytään enintään 3 koulutuspäivää työntekijää kohden.

Työhön liittyvän koulutuksen osalta henkilöstöllä oli palkallisia koulutuspäiviä vuonna 2018 yhteensä 1 621 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,7 koulutuspäivää/vuosi (1,8 koulutuspäivää vuonna 2018). 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.

Viime vuosien aikana ovat lisääntyneet myös lyhytkestoiset (osapäivän) webinaarimuotoiset koulutukset. Nämä eivät näy koulutustiedoissa.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2019 yhteensä 210 000 euroa (vuonna 2018 koulutusmenot olivat 267 352 euroa). Koulutukseen käytetty määräraha väheni noin 57 000 euroa eli 21 %. Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 66 %. Määrärahojen käyttö vaihteli merkittävästi toimialoittain, esimerkiksi kasvun ja oppimisen toimialalla käytettiin koulutukseen noin 97 % varatuista määrärahoista. Lisäksi koulutusta toteutettiin erilaisten hankkeiden kautta, jolloin kustannukset kohdentuvat hankkeiden kustannuksiin.

Suhteutettuna 31.12.2019 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2019 vakinaista henkilöä kohden 218 euroa (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista työntekijää kohden väheni edellisestä vuodesta 57 euroa/henkilö (- 20 %).

Työhyvinvointikyselyssä työntekijät itse arvioivat, että heidän osaamisensa nykyisten työtehtävien hoitamiseen on hyvää (asteikolla 1-5 arvosana 4,3).

	Kyllä	Ei
Keskushallinto	67 %	33 %
Perusturva	80 %	20 %
Kasvu ja oppiminen	87 %	13 %
Muut	83 %	17 %
Yhteensä	80 %	20%

Kuva 18. Kehityskeskustelun vuonna 2019 käyneet esimiehet toimialoittain

Esimiehistä 80 % on käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun vuoden 2019 aikana joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 83 %. Tavoitteena oli, että 90 % esimiehistä käy kehityskeskustelun henkilöstönsä kanssa. Työhyvinvointikyselyssä 74 % vastanneista ilmoitti käyvänsä vuosittain esimiehensä kanssa kehityskeskustelun. Ero selittyy sillä, että työhyvinvointikyselyn vastaajista 24 % oli määräaikaisia työntekijöitä, joista osalla työsuhde oli lyhytaikainen. Kehityskeskustelut on yleensä tarkoituksenmukaista kohdentaa vakituiseen henkilöstöön sekä pidempiaikaisiin sijaisiin.

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 viime vuosina. Kehityskeskustelulomaketta on uudistettu. 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. Samalla voidaan tehdä myös työntekijäkohtaista suunnittelua toimintakauden koulutustarpeiden osalta. Henkilöstökyselyn perusteella osaamisen säännöllistä arviointia sekä esimiehen palautetta odotetaan nykyistä enemmän. Kehityskeskustelujen sisältöä tullaan kehittämään, jotta näihin odotuksiin voidaan paremmin vastata.

Valtaosa esimiehistä on suorittanut kaksivuotisen johtamisen erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksena (JET-tutkinnon) tai lähiesimiehen ammattitutkinnon. Esimerkiksi keväällä 2019 lähiesimiehen ammattitutkinnon suoritti 7 henkilöä.

Esimiehille on järjestetty webinaareina työturvallisuuskeskuksen sparrauskoulutuksia, joiden teemoina ovat olleet vuonna 2019 mm. Lean Safety – toimintamalli työturvallisuuden toteuttamisessa, työterveysneuvottelut aktiiviseen käyttöön, digitaalisuus ja työsuojelu sekä päihdehaittojen ehkäisy työpaikalla. Työturvallisuuskeskuksen koulutukset sisältävät tietoa työkyvyn johtamisesta, esimiehen työsuojeluvastuista, psykososiaalisesta kuormituksesta ja hankalista tilanteista työssä. Verkkoluentoina toteutettujen koulutusten aiheet vaihtelevat vuosittain työturvallisuuskeskuksen esille nostamien ajankohtaisten aihealueiden mukaisesti.

Syksyllä 2019 käynnistettiin arjen tuen palveluissa lähihoitajien oppisopimuskoulutus, jolla pyritään vastaamaan hoitajien rekrytointihaasteeseen. Oppisopimuskoulutusryhmään valittiin 5 opiskelijaa. Oppisopimus jatkuu syksyyn 2020 saakka.

Lainsäädäntömuutoksen ja osaamisen kehittämisen myötä kodinhoitajille käynnistettiin oppisopimuskoulutus lähihoitajan tutkinnon suorittamiseksi. Koulutukseen osallistuu 11 henkilöä.

Lisäksi kaupungin henkilöstö osallistui oppisopimuskoulutuksena omaan ammattialaansa liittyvään täydennyskoulutukseen.

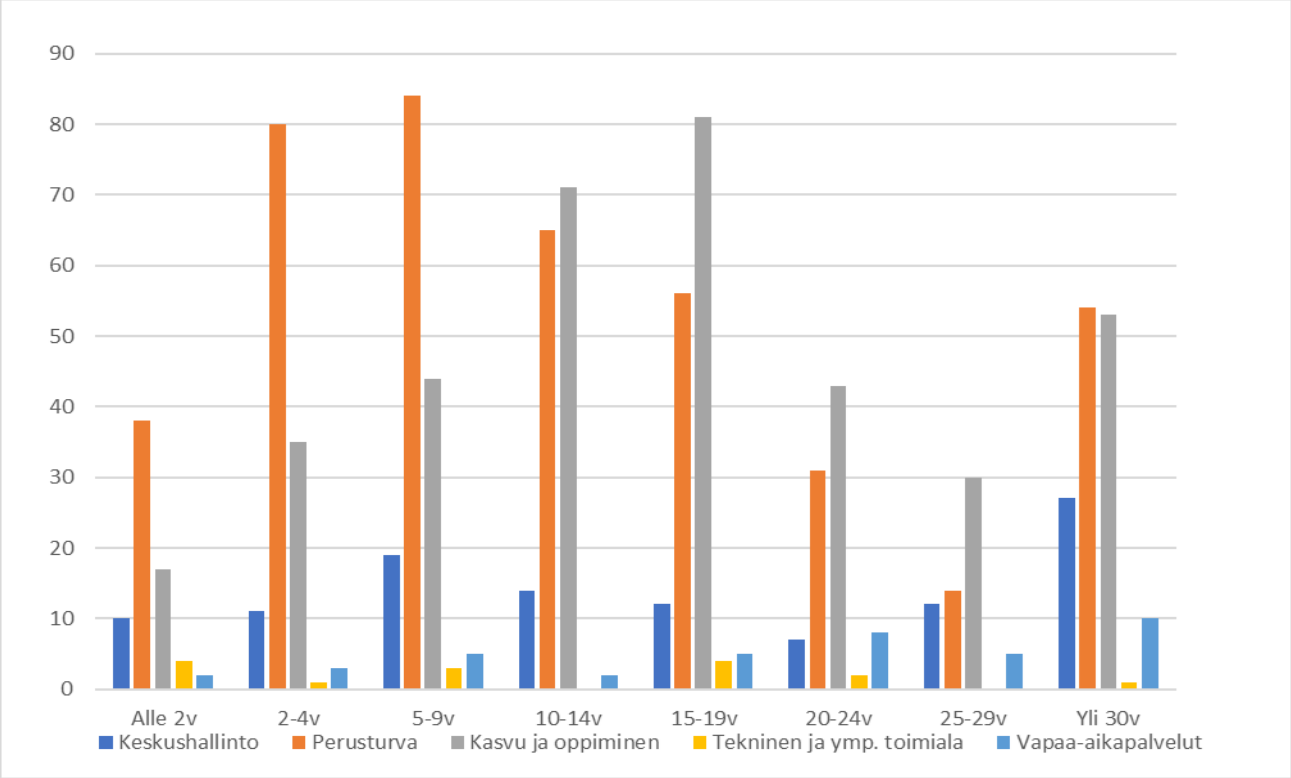
Kaupunki tukee henkilöstön omaehtoista kouluttautumista. Toimintakäytäntöjä on tarpeen mukaan uudistettu.

Henkilöstön työkierto työtehtävästä tai työyksiköstä toiseen on myös eräs keino osaamisen kehittämiseen. Tilastointipäivänä 31.12.2019 yhteensä 59 työntekijää toimi määräaikaisesti muussa kuin vakituisessa työssään. Heistä 50,8 % oli kasvun ja oppimisen toimialalla.

Vuonna 2019 otettiin käyttöön yhteinen (yleinen) sähköinen perehdytysohjelma.

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 2 v.	2 – 4 v.	5 – 9 v.	10 – 14 v.	15 – 19 v.	20 – 24 v.	25 – 29 v.	yli 30 v.
Yhteensä	71	130	155	152	158	91	61	145

Kuva 19. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen yhdenjaksoisuus toimialoittain 31.12.2019

Vakinaisesta henkilöstöstä 30,84 % on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa vähintään 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 toimialalla, jonne myös merkittävä osa uusista rekrytoinneista on viime vuosina kohdentunut.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	76	7,89
Päättyneet palvelussuhteet	78	8,10

Kuva 20. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2019

Uutta henkilöstöä aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa vuoden 2019 aikana yhteensä 76. Määrä kasvoi edellisestä vuodesta 15 henkilöllä. Uusien vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen palkattujen määrä on vaihdellut vuosittain merkittävästi (pienimmällään 29 henkilöä/vuosi, enimmillään 76 henkilöä/vuosi).

Uusi henkilöstö sijoittui vuonna 2019 seuraavasti:

- Keskushallinto yhteensä 16, josta
  - talouspalvelut 2
  - henkilöstöpalvelut 1
  - kaavoitus- ja tonttipalvelut 2
  - elinvoimapalvelut 2
  - työllisyyspalvelut 1
  - ruokapalvelut 8

- Perusturvatoimiala yhteensä 35, josta
  - terveyspalvelut 7
  - arjen tuen palvelut 24
  - sosiaalityön palvelut 4

- Kasvun ja oppimisen toimiala yhteensä 20, josta
  - opetuspalvelut 9
  - lasten ja perheiden palvelut 10
  - nuorisopalvelut 1

- Tekninen ja ympäristötoimiala 3

- Vapaa-aikapalvelut 2.

Vuonna 2019 suurin osa uusista rekrytoinneista kohdentui arjen tuen palveluihin sekä lasten ja perheiden palveluihin. Ruokapalveluissa lisäykset johtuivat pääosin uuden ateriapalvelukeskuksen käyttöönotosta.

Vakinaiset virat ja toimet olivat julkisesti haettavana. Useimpiin virkoihin ja toimiin on osaavia hakijoita hyvin. Toisaalta henkilöstön saatavuus on vaikeutunut korkeakoulutettujen sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen ammattilaisten osalta. Sama ilmiö näkyy valtakunnallisesti. Myös sijaisten saatavuus on näillä aloilla vaikeutunut. Nopeasti kasvava henkilöstötarve hoiva-alan lähihoitajan tehtävissä heijastuu puolestaan kyseisen ammattihenkilöstön saatavuuteen.

Rekrytointiin on pyritty etsimään entistä tehokkaampia keinoja. Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Sähköiseen rekrytointiin siirryttäessä kaupungin rekrytointikäytännöt ajanmukaistettiin.

Vuonna 2019 irtisanoutui yhteensä 46 henkilöä. Irtisanoutuneiden määrä kasvoi edellisvuodesta. Vaihtuvuutta selittävät useat erilaiset tekijät, mm. muutokset elämäntilanteessa tai työpaikan fyysinen sijainti.

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 on voinut 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 2019 aikana yhteensä 33 henkilöä. Määrä on 26,9 %:a suurempi kuin vuonna 2018. Luku on kuitenkin tavanomaisessa seurantavuosien vaihteluvälissä. Eläkkeistä suurin osa oli vanhuuseläkkeitä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä väheni edellisvuodesta.

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	30	63,8

Kuva 21. Vanhuuseläkkeet vuonna 2019

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta vuonna 2019. Vuonna 2019 alimman eläkeikänsä saavuttivat uutena ikäryhmänä ne vuonna 1956 syntyneet, joiden syntymäaika sijoittuu

tammi-kesäkuulle. Vuonna 1956 syntyneiden vanhuuseläkkeen alaikäraja on 63 vuotta 6 kuukautta. Eläkkeelle siirtyminen voi tapahtua työntekijän valinnan mukaan joustavasti vanhuuseläkkeen alaikärajan ja yläikärajan välillä. Eläkkeen kertymisen yläikäraja on tällä hetkellä 68 vuotta.

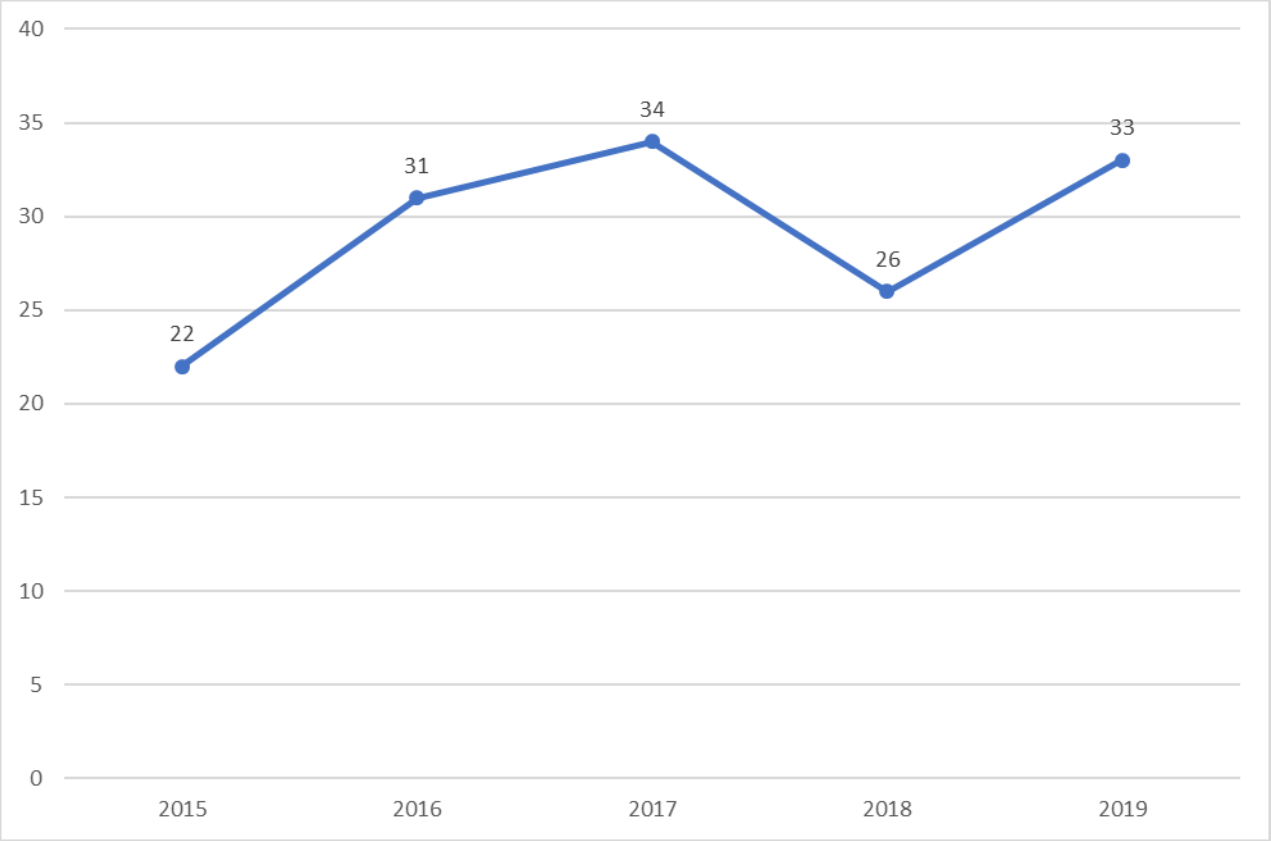
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-iässä näkyy edelleen se, että vanhuuseläkkeelle siirrytään melko usein lähellä alinta mahdollista vanhuuseläkeikää. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden joukossa on mukana myös henkilöitä, joilla on ollut mahdollisuus jäädä vanhuuseläkkeelle ammatillisen eläkeiän mukaisesti, jolloin eläkeikä on edelleen alle 63 vuotta.

Vuonna 2017 toteutuneen eläkeuudistuksen myötä poistui käytöstä perinteinen osa-aikaeläke, jonka saaminen edellytti osa-aikatyön tekemistä ko. eläkeratkaisun ohella. Tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke, johon liittyviä eläkeratkaisuja ei tilastoida. Työnantaja saa tiedon eläkeratkaisusta yleensä vain siinä tilanteessa, kun työntekijä haluaa tehdä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ohella osa-aikaista työtä. On myös mahdollista, että työntekijä jatkaa normaalisti kokoaikatyötä ja saa samanaikaisesti osittaista varhennettua vanhuuseläkettä valintansa mukaan joko 25 tai 50 %:a eläkekertymästä. Uudistus vaikuttaa merkittävästi osa-aikaisten eläkkeiden tilastointimahdollisuuksiin vuodesta 2018 alkaen.

Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan suomalaiset jäivät työeläkkeelle vuonna 2019 keskimäärin 61,5-vuotiaana (keski-ikä edellisvuonna 61,3). Alkaneista työeläkkeistä 71 % oli vanhuuseläkkeitä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä laski 4 400 henkilöllä vuodesta 2018. Lasku kohdistui pääosin 62- ja 63-vuotiaiden vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Vastaavasti kasvua on ollut 64-vuotiaana eläkkeelle siirtyneiden määrässä. Lisäksi eläketurvakeskuksen vuoden 2019 tilastoissa näkyy kasvua (n. 2 %) työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrässä. (Eläketurvakeskus: Lehdistötiedote 27.2.2020).

Osa-aikaisella eläkkeellä oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 22 henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä olevien määrä kasvoi 10,0 %:a edellisvuodesta. Toimialan vakituiseen henkilöstömäärään suhteutettuna osa-aikaiset eläkeratkaisut ovat yleisimpiä perusturvan (2,8 %) toimialalla.

Lisäksi muutama henkilö oli vuoden 2019 aikana määräaikaisella kuntoutustuella. Kuntoutustuen kesto oli kalenterivuoden 2019 aikana 3 – 11 kuukautta. Vuosittaista vaihtelua on paitsi kuntoutustuella olevien henkilöiden lukumäärässä, myös kuntoutustukijaksojen pituudessa.



Kuva 22. Alkaneet täydet eläkkeet vuosina 2015 - 2019

Eläkelaitos Keva ennakoi, että kolmen seuraavan vuoden kuluessa vanhuuseläkkeelle siirtyisi Äänekosken kaupungin henkilöstöstä yhteensä 96 työntekijää (9,97 % vakituisesta henkilöstöstä). Jakautuma vuosien 2020 ja 2022 välillä poikkeaa toisistaan paljon. Suunta on kasvava tarkasteluvuosien välillä (vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle arvioidaan siirtyvän yhteensä 25 henkilöä, vuonna 2021 yhteensä 32 ja vuonna 2022 yhteensä 39 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.

Kevan ennuste vuodelle 2019 oli, että uusia eläkeratkaisuja olisi yhteensä 42 kappaletta (vanhuuseläkkeet, työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet). Toteutuneita eläkeratkaisuja oli yhteensä 38 eli 9,52 % ennakoitua vähemmän. Alkaneita vanhuuseläkkeitä toteutui Kevan ennustetta enemmän. Sen sijaan työkyvyttömyyseläkkeitä ja osatyökyvyttömyyseläkkeitä alkoi vähemmän kuin Keva oli ennakoinut.

Eläkevakuutusmaksujen käsittely muuttui vuonna 2019. Eläkevakuutusmaksu koostuu palkkaperusteisesta ja eläkemenoperusteisesta eläkemaksusta. Tulorekisterin myötä Keva laskuttaa palkkaperusteisen työeläkemaksun tulorekisteriin kuukausittain ilmoitettujen palkanmaksutietojen perusteella. Uusi palkkaperusteinen maksu sisältää myös ns. työkyvyttömyyseläkemaksun. Muutoksen myötä varhaiseläkemenoperusteinen (varhe) maksu lakkautettiin. Eläkemenoperusteinen maksu perustuu maksussa oleviin, ennen vuotta 2005 karttuneisiin eläkkeisiin.

Kokonaisuutena tarkasteltuna palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohtainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Palkkaperusteisen maksun työansiopohjainen eläkemaksuprosentti on sama kaikilla työnantajilla. Vuonna 2019 se oli 23,5 %. Työkyvyttömyyseläkemaksu on sen sijaan työnantajakohtainen.

Työkyvyttömyyseläkemaksun laskentaperiaatteet määräytyvät työnantajan omavastuuasteen mukaan. Omavastuuaste perustuu työnantajan palkkasummaan. Vuoden 2019 työkyvyttömyyseläkemaksua laskettaessa omavastuuaste määräytyi vuoden 2017 palkkasumman perusteella. Äänekosken kaupunki kuuluu palkkasummaan perustuen työkyvyttömyyseläkemaksua määritettäessä ns. suuriin työnantajiin. Suuren työnantajan omavastuuaste on 100 %. Laskettaessa suuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksua työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy kahden viimeksi toteutuneen kalenterivuoden aikana alkaneiden Kevassa myönnettyjen täysien kuntoutustukien ja työkyvyttömyyseläkkeiden sekä niistä tarkasteltavassa eläkejärjestelmässä 24 kuukauden aikana aiheutuneen eläkemenon perusteella.

7 Henkilöstön poissaolot

Toimiala	Sairaus	Työtapaturma	Kuntoutustuki	Perhevapaa	Lapsen sairaus	Koulutus	Opintovapaa	Vuorotteluvapaa	Kuntoutus	Muu vapaa	Vuosiloma	Lomarahavapaa (LS)
Keskushallinto	2004	465	0	701	87	76	1001	0	0	4575	6810	0
Perusturva	11675	194	218	4487	399	931	1420	0	781	10199	23063	22
Kasvu ja oppiminen	7699	434	634	2512	430	579	1707	756	69	16576	12641	0
Tekninen ja ympäristö	297	88	334	583	1	28	0	0	0	158	700	0
Vapaa-aikapalvelut	558	17	0	348	23	7	0	153	365	654	1867	0
Yhteensä	22233	1198	1186	8631	940	1621	4128	909	1215	32162	45081	22

Kuva 23. Henkilöstön poissaolot vuonna 2019 (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.

7.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä vuonna 2019 oli 22 233 kalenteripäivää. Vuonna 2018 sairauspäiviä oli 23 972. Sairauspäivien määrä väheni edellisvuodesta -7,2 %.

Vuoden jokaisena kalenteripäivänä oli laskennallisesti sairaana noin 61 viranhaltijaa/työntekijää.

Yleisesti on huomioitavaa, että pienellä toimialalla mahdolliset pidempiaikaiset sairauspoissaolot heijastuvat nopeasti tilastoihin ja voivat aiheuttaa merkittävää vaihtelua vuotuisiin tilastoarvoihin. Vuonna 2019 keskimäärin alhaisin sairastavuus oli vapaa-aikapalvelujen toimialalla. Perusturvatoimialalla ja opetuspalveluissa sairauspoissaoloista aiheutuu yleensä sijaistarve.

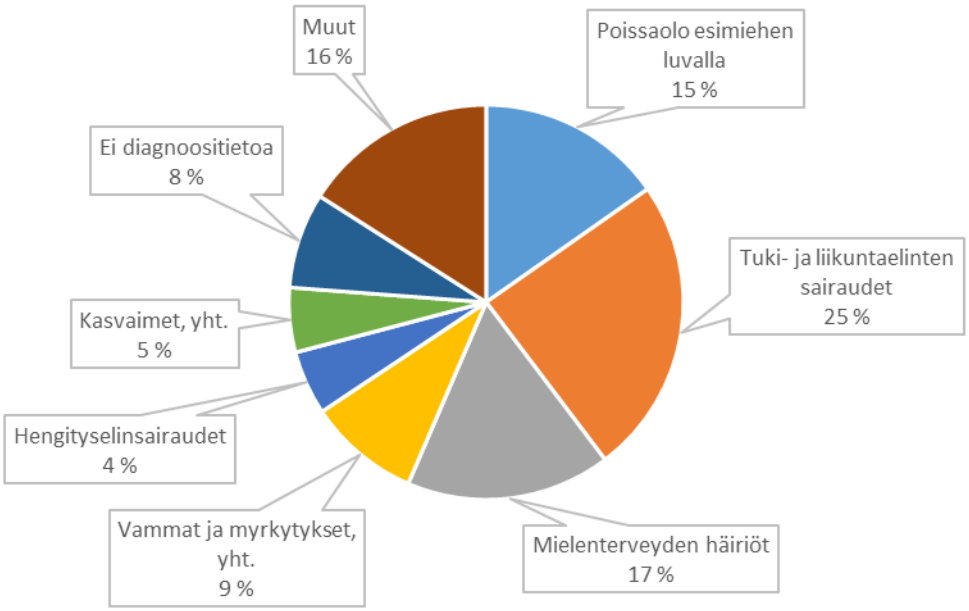
Keskimääräistä sairauspoissaolojen määrää tarkastellaan yleisimmin siten, että poissaolopäivät suhteutetaan henkilötyövuosiin. Myös kunta-ala seuraa keskimääräisiä sairauspoissaoloja käyttäen henkilötyövuotta. Kaikkiaan kuntatyöntekijät olivat vuonna 2018 poissa työstä oman sairauden

vuoksi keskimäärin 17 päivää (Kunta10-tutkimus). Äänekosken kaupungin vastaava luku vuonna 2018 oli 19,1. Kunta10 – tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot lisääntyivät kunta-alalla vuonna 2018, mikä näkyi vuosi sitten myös Äänekosken kaupungin tilastoissa.

Äänekosken kaupungin henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja vuonna 2019 keskimäärin 17,4 päivää henkilötyövuotta kohti. Perusturvatoimialalla luku oli 20,8 ja muilla toimialoilla yhteensä 14,7. Vaikka perusturvan sairauspoissaolot olivat edelleen korkeat, toimialan sairauspoissaolot vähenivät 2,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Tämä vaikutti merkittävästi koko kaupungin sairauspoissaolojen määrään.

Toimiala	Kalenteripäivät 2017	Kalenteripäivät 2018	Kalenteripäivät 2019
Keskushallinto	13,4	17,9	12,6
Perusturva	23,0	23,2	20,8
Kasvu ja oppiminen	12,8	15,8	16,0
Tekninen ja ymp. toimiala	11,3	19,9	13,6
Vapaa-aikapalvelut	18,7	10,0	9,7
Koko henkilöstö	17,6	19,1	17,4

Kuva 24. Keskimääräisten sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2017 - 2019



Kuva 25. Sairauspoissaolot vuonna 2019 pääasiallisten syiden mukaan

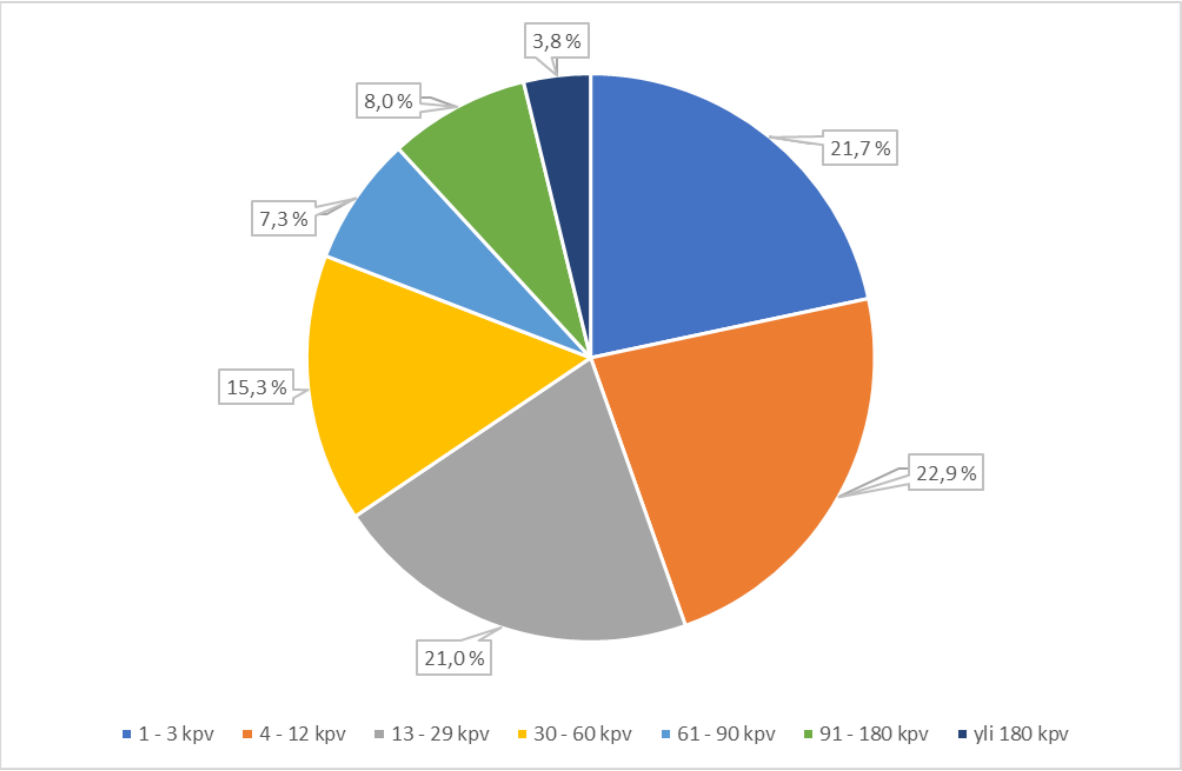
Vuonna 2019 sairauspoissaoloista 15 % toteutui esimiehen luvalla (aiempina vuosina noin 10 %). Kyseessä ovat lyhyet 1 – 5 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Sairauspoissaolo-ohjeistus uudistettiin kesäkuussa 2019 siten, että poissaolo esimiehen luvalla piteni 3 kalenteripäivästä 5 kalenteripäivään.

Suurimmat sairauspoissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (25 %), mielenterveyden häiriöt (17 %) sekä erilaiset vammat ja myrkytykset (9 %), joita ovat muun muassa venähdykset, nyrjähdykset tai murtumat. Sairauspoissaolojen ryhmä muut (16 %) sisältää esimerkiksi seuraavia poissaolon syitä: hermoston sairaudet, verenkiertoelinten sairaudet, ruoansulatuselinten sairaudet, silmä- ja korvasairaudet sekä ihosairaudet.

Sairauspoissaoloja aiheuttavat eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet (25 %). Mielenterveyden häiriöiden osuus sairauspoissaoloista oli 17 %. Kolmanneksi merkittävin sairauspoissaolojen peruste olivat vammat ja myrkytykset (9 %). Henkilöstön sairauspoissaolojen merkittävimmät perusteet ovat samat kuin Kelan tilastoista ilmenevät yleisimmät syyt sairauspäivärahan maksamiselle (v. 2018).

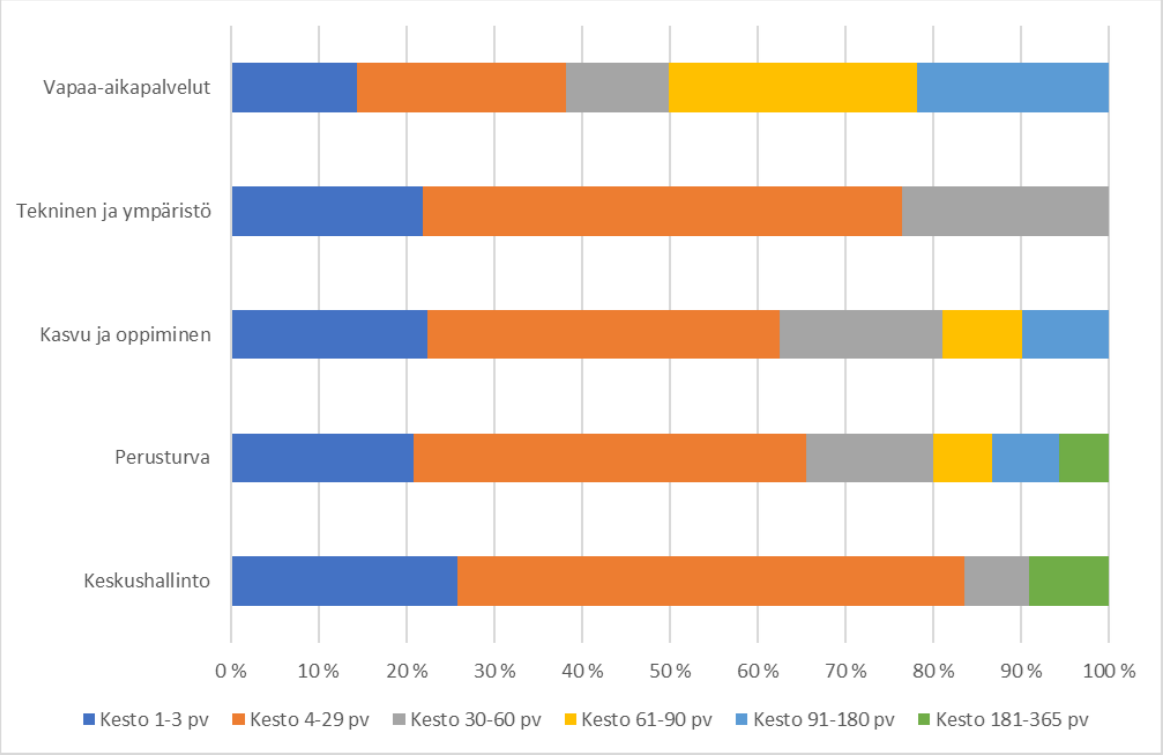
Tuoreimmat valtakunnalliset tilastot sairauspoissaolojen osalta ovat vuodelta 2018. Työterveyslaitoksen Kunta10 - tutkimus on maan laajin ja pitkäaikaisin kunta-alan henkilöstöön kohdistuva tutkimus. Tutkimuksesta saatujen tulosten seurannalla on suurta merkitystä koko kunta-alan kehittämisen kannalta. Määräajoin toistettujen kyselyjen jälkeen on mahdollista entistä paremmin arvioida työelämän laadun muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen.

Kunta10 – tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot lisääntyivät vuonna 2018. Vuodelta 2018 olevat tilastot kertovat, että kunta-alan henkilöstöstä eniten sairauspoissaoloja oli palveluammateissa työskentelevillä sekä fyysisesti kuormittavaa työtä tekevillä työntekijöillä. Kodinhoitajat, hoitajat/lähihoitajat, koulunkäynninohjaajat ja laitoshuoltajat olivat sairaana keskimäärin 24,9 – 31,9 päivää vuodessa. Varhaiskasvatuksen opettajilla oli keskimäärin 18,2 sairauspoissaolopäivää kalenterivuodessa ja lastenhoitajilla 23,1. Koko kunta-alalla vähiten sairauspoissaoloja oli rehtoreilla (6,5 pv), lehtoreilla ja tuntiopettajilla (8,5 pv) sekä lääkäreillä (9,9 pv). Äänekosken kaupungin henkilöstön sairauspoissaolotilastojen tulokset ovat monelta osin hyvin yhteneväiset käytettävissä olevien valtakunnallisten kunta-alan tilastojen kanssa.



Kuva 26. Sairauspoissaolot v. 2019 poissaolon keston mukaan

Sairauspoissaolojen kesto vaihteli pääosin 1 ja 60 kalenteripäivän välillä (80,9 % kaikista sairauspoissaoloista). Kolme suurinta ryhmää sairauspoissaolojen keston mukaan olivat 1 – 3 kalenteripäivää kestävät sairauspoissaolot (21,7 %), 4 – 12 kalenteripäivää kestävät sairauspoissaolot (22,9 %) sekä 13 – 29 kalenteripäivää kestävät sairauspoissaolot (21,0 %).



Kuva 27. Sairauspoissaolot v. 2019 poissaolon keston mukaan toimialoittain (% - osuus)

Vuonna 2018 toteutuneet yli 180 kalenteripäivää kestäneet sairauspoissaolot sijoittuivat perusturvan sekä keskushallinnon toimialoille. Muilla toimialoilla sairauspoissaolot kestivät enintään 180 kalenteripäivää. Teknisellä ja ympäristötoimialalla ei ollut lainkaan yli 60 kalenteripäivää kestäviä sairauspoissaoloja.

Koko henkilöstön sairauspoissaoloista 80,9 %:a oli kestoltaan 1 - 60 kalenteripäivää. Kyseessä on samalla aikaraja, jolta työntekijälle maksetaan Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan täysi palkka. Tämän jälkeen palkka muuttuu osapalkaksi ($^2/_3$ täydestä palkasta). Kun sairauspoissaolo on kestänyt vuoden aikana yli 180 kalenteripäivää, muuttuu poissaolo kokonaan palkattomaksi. Työtapaturmien osalta palkkaetuuksiin vaikuttavat aikarajat ovat erilaiset (täysi palkka 120 kalenteripäivää ja osapalkka seuraavat 120 kalenteripäivää).

Työkyvyn tukemisen näkökulmasta toimenpiteet valikoituvat sen mukaan, mikä on arvio työkykyisyyden jatkon osalta. Kun kyseessä on lyhytaikainen tilapäinen työrajoite, voidaan työstä selviytymistä tukea hyvin matalalla kynnyksellä käyttöönotettavin tukikeinoin (tilapäinen työjärjestely). Tilapäisen työjärjestelyn käytöstä on vuoden 2019 aikana tehty päätös yhteensä 642 kalenteripäivän osalta. Käytännössä tilapäistä työjärjestelyä on käytetty tilastotietoa enemmän. Ne tilapäisen työjärjestelyn päivät, joista ei ole keskeytyspäätöstä, jäävät kuitenkin tilastoinnin ulkopuolelle. Pidempiaikaisissa ja pysyvissä työkykyasioissa voidaan käyttää Kelan tai työeläkelaitoksen mahdollistamia ratkaisuja työssäjatkamisen tukemiseksi. Näitä ovat esimerkiksi Kelan myöntämä osasairauspäiväraha sekä Kevan ammatillinen kuntoutus (mm. työkokeilu) tai osakuntoutustuki.

7.2 Työtapaturmat

Lakisääteinen työtapaturmavakuutus oli ajalla 1.1. – 30.6.2019 Pohjola Vakuutuksessa ja 1.7.2019 alkaen If Vahinkovakuutusyhtiössä. Tapaturmailmoitusten määrä oli vuoden 2019 aikana yhteensä 93 kappaletta. Työtapaturma-ilmoituksia oli 80 ja työmatkatapaturmailmoituksia 13. Tapaturmailmoitus tehdään vakuutusyhtiölle aina riippumatta siitä, seuraako tapaturmasta akuutteja oireita tai poissaoloja. Menettelytavalla on vaikutusta tehtyjen ilmoitusten lukumäärään niitä lisäävästi.

Työtapaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 40 eri henkilöllä. Työtapaturmista aiheutuvien poissaolojen kesto henkilöä kohden vaihteli merkittävästi. Vuonna 2019 keskimääräinen poissaolon kesto oli 30 kalenteripäivää työtapaturman vuoksi poissaollutta työntekijää kohden (keskimääräinen poissaolon kesto edellisvuonna 35 kpv/hlö).

Työsuojelu on ottanut käyttöön uusia työmenetelmiä työtapaturmien vähentämiseksi, esimerkiksi turvallisuuskävelyt sekä opetusvideo neulanpistoihin liittyen (asianmukainen neulan käsittely). Työmenetelmiä työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi kehitetään edelleen. Alkuvuodesta 2020 otetaan käyttöön uusi sähköinen työturvallisuusjärjestelmä WPro mm. riskien ja vaarojen arviointiin sekä vaara- ja vahinkotapahtumien ilmoittamiseen.

Työtapaturmien vähentämiseksi varattiin vuodelle 2019 määrärahaa nasta-/ kitkakenkien hankintaan, jotta liukastumisesta aiheutuvia tapaturmia voitaisiin ennaltaehkäistä. Etuutta käytti yhteensä 487 henkilöä. Hankinnan vaikutuksia työ- ja työmatkatapaturmiin (liukastumiset) seurataan työsuojelun toimesta.

7.3 Kuntoutukset

Kuntoutuksen vuoksi virkavapaalla tai työlomalla oli vuoden aikana 11 eri henkilöä. He osallistuivat yksittäisiin kuntoutuksiin. Kyseessä on yleensä työterveyshuollon suosittelema, Kelan tukema kuntoutus (esimerkiksi KIILA-kuntoutus). Osallistujien määrä on 1,14 % vakituisesta henkilöstöstä.

Vuonna 2019 käytettiin aiempien vuosien tapaan myös Kevan ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Etuuden piirissä oli vuonna 2019 muutama työntekijä. Ammatillisen kuntoutuksen avulla toteutettiin työkokeiluja tai uudelleenkoulutusta.

7.4 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 toimintamalliin päivitettiin mm. tiedot tilapäisen työjärjestelyn käytöstä.

Tilapäinen työjärjestely (korvaava työ) on ollut käytössä 1.1.2019 alkaen. 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 määritelty 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 kalenterivuosittain. Tilapäisen työjärjestelyn aikana työaika ja palkkaus vastaavat työntekijän normaalia, säännöllistä työaikaa ja palkkausta. Vertailu tapahtuu tilapäisen työjärjestelyn alkamisajankohtaan. Tilapäistä työjärjestelyä oli tilaston mukaan vuonna 2019 yhteensä 642 kalenteripäivää. Kaikista tällaisista järjestelyistä ei ole tehty kuitenkaan päätöstä, joten todellisuudessa tilapäistä työjärjestelyä on käytettyä tilastotietoa laajemmin.

Sairauspoissaolokäytäntöjä koskeva uusi ohjeistus käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 27.5.2019. Ohjeistus tuli voimaan 18.6.2019. Tässä yhteydessä laajennettiin mm. sairauspoissaolo esimiehen luvalla sovellettavasti enintään 5 kalenteripäivään saakka, kun se oli aiemmin mahdollista enintään 3 kalenteripäivän ajan.

Vuonna 2019 toteutettiin myös vuoden mittainen etätyökokeilu. Etätyö on voinut olla osittaista, satunnaista tai kertaluonteista. Etätyö perustuu työnantajan ja työntekijän vapaaehtoiseen sopimukseen ja luottamukseen. Etätyöstä päätettäessä otetaan huomioon työn luonne sekä työntekijän mahdollisuudet selvitä etätyönä suoritettavista tehtävistä. Etätyömahdollisuutta on hyödynnetty myös osana tilapäistä työjärjestelyä. Etätyökokeilu nykymuodossaan päättyi 31.12.2019. Vuodelle 2020 päivitetään etätyöohjeet saatujen kokemusten perusteella.

Keväällä 2019 järjestettiin tarjouskilpailu työkykyjohtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeen toteuttamiseksi ulkopuolisen asiantuntijatahon kanssa. Yhteistyötahoksi valikoitui Verve. Hankkeelle haettiin myös Kevan työelämän kehittämisrahaa, mutta päätös oli kielteinen. Hanke käynnistyi 29.10.2019 ja jatkuu vuoden 2020 loppuun. Valmennukseen osallistuvat kaikki kaupungin esimiehet. Hankkeen tarkoituksena on, että sen päättyessä esimiehillä on käytössä yhteinen työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisen työkalupakki. Myös sairauspoissaolojen hallinta ja myönteiset vaikutukset työhyvinvointikyselyn tuloksiin ovat keskeinen osa hankkeen tavoitteita. Hankkeeseen sisältyy kaikille esimiehille yhteinen valmennus sekä em. työkalujen pilotointi kahdessa työyksikössä (terveyskeskussairaala ja lukio).

Sairauspoissaolojen määrä väheni vuoden takaisesta kaikilla muilla toimialoilla paitsi kasvun ja oppimisen toimialalla, jossa kasvua oli 0,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Kasvu aiheutui lasten ja perheiden palveluiden sairauspoissaolojen kasvusta. Opetuspalveluissa sairauspoissaolojen määrä laski. Sairauspoissaolotilastojen perusteella asetetaan toimenpidetavoitteet vuodelle 2020. Painopistealueina tulevat olemaan edelleen muun muassa TULE-terveyden edistäminen työpaikoilla, psykososiaalisen kuormituksen hallinta sekä aktiivisen tuen toimintamallin käytön vakiinnuttaminen. Vuodelle 2020 tulee ajoittumaan myös työterveyshuoltopalveluiden uudelleen järjestely ja yhteistyökäytäntöjen luominen uuden työterveystoimijan kanssa. Työterveyshuolto on keskeinen yhteistyötaho henkilöstön työkykyisyyden edistämisessä.

9 Vakinaisen henkilöstön työkierto

Henkilöstöllä on mahdollisuus ilmoittautua halutessaan työkertoon. Myös avoimeksi tuleviin toimiin tarjotaan työkiertomahdollisuuksia.

Vuoden 2019 aikana 65 vakinaista viranhaltijaa tai työtekijää siirtyi vakinaisesti toiseen tehtävään tai työyksikköön. Määrä vaihtelee vuosittain. Vuoden 2019 tavanomaista suuremman lukumäärän taustalla ovat mm. uusien toimintojen ja toimitilojen käyttöönotot (esim. ateriapalvelukeskus Lipstikka ja Koulunmäen yhtenäiskoulu).

Vuoden 2019 lopussa 59 vakinaista henkilöä oli määräaikaisesti työkierrossa (ns. sisäinen sijaisuus) muussa kuin omassa vakinaisessa virassaan tai toimessaan. Määrä on vähentynyt edellisvuodesta (- 21 henkilöä). Työkierrossa olevan henkilöstön määrä vakituisesta henkilöstöstä oli 6,13 %.

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

10 Palkkakartoitus

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

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka		Palkkaero	Varsinainen palkka		Palkkaero
Sopimus	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
KVTES	966	79	2208,84	2133,9	3,4 %	2361,12	2240,03	5,1 %
OVTES	172	56	2831,12	2855,98	-0,9 %	3517,4	3681,32	-4,7 %
TS	11	24	2790,45	2891,9	-3,6 %	3133,28	3304,29	-5,5 %
LS	13	11	4589,88	4653,11	-1,4 %	6083,23	5959,64	2,0 %

Kuva 28. Palkkakartoitus 31.12.2019 (koko henkilöstö)

Palkkakartoitus on tehty 31.12.2019 tilanteen mukaisena. Se käsittää koko palkkaa saavan päätoimisen henkilöstön em. tilastointipäivänä. Palkkaeroa on tarkasteltu sen mukaisesti, mikä se on naisten ja miesten tehtäväkohtaisen ja varsinaisen palkan osalta. Päätoimisella palvelussuhteella tarkoitetaan opetusalalla vähintään 16 tunnin viikkotyöaikaa ja muilla sopimusaloilla vähintään 19 tunnin viikkotyöaikaa.

Naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin vaikuttaa merkittävimmin osa-aikaisten virka- ja työvapaiden käyttö. Naiset käyttävät enemmän osittaista hoitovapaata sekä harkinnanvaraisia osittaisia työvapaita kuin miehet. Myös osa-aikaiset eläkeratkaisut koskevat pääosin naisia. Lisäksi on huomioitavaa, että palkkakartoituksessa ovat mukana myös palkkatuella työllistetyt. He työskentelevät pääasiassa osa-aikaisissa työsuhteissa. Erilaiset tilastoon heijastuvat vuotuiset vaikutukset näkyvät korostuneemmin pienillä sopimusaloilla, jossa yksittäisetkin tilanteet heijastuvat merkittävästi tilastoon.

Samanarvoisesta työstä maksetaan kaikille työntekijöille palkkaa samoilla perusteilla (tehtävän vaativuus ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi). Palkkauksen periaatteita käsitellään yhteistoiminnassa työn vaativuuden arvioinnin ohjausryhmässä. Käsiteltäviä asioita ovat muun muassa työn vaativuuden arviointi eri sopimusaloilla ja palkkaryhmissä sekä henkilökohtaisen lisän myöntämisen periaatteet.

11 Työhyvinvointi

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 1 231 henkilöä). Kyselyyn vastasi 945 henkilöä eli vastausprosentti oli 76,8 % (edellisenä vuonna 78,2 %).

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. 2017	v. 2018	v. 2019
- osaaminen ja työolot	3,8	3,9	3,8
- työyhteisön toimivuus	3,9	4,0	4,0
- omat voimavarat	4,0	4,0	4,0
- johtaminen	3,7	3,8	3,7

Koko kaupungin tasolla osaamisen ja työolojen sekä johtamisen osalta palattiin vuoden 2017 tasolle. Tavoitteena oli edetä osaamisen ja työolojen osalta sekä säilyttää johtamisen osalta vuoden 2018 tilanne. Omien voimavarojen osalta tilanne säilyi ennallaan (4,0). Tavoitetasona oli 4,1. Omien voimavarojen (työkyky, voimavarat muutoksiin sekä työtyytyväisyys) koettiin kuitenkin olevan edelleen hyvällä tasolla. Työyhteisön toimivuus koettiin hyväksi ja tältä osin tavoite toteutui.

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 työyksikköjen yhteinen tavoite vuodelle 2020 on vastuullisen työkäyttäytymisen edistäminen sekä häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen puuttuminen.

Työhyvinvointikyselyn pohjalta valitaan myös koko kaupungin kehittämiskohteita. Vuoden 2018 kyselyn perusteella kehittämisen kohteeksi nousi perehdyttäminen, osaamisen säännöllinen arviointi, tiedonkulku ja esimiehen palaute. Vuodelle 2019 asetettiin tavoitteeksi ottaa käyttöön sähköinen koko kaupungin henkilöstöä koskeva yleinen perehdytysohjelma. Tämä toteutui lokakuussa. Vastaava perehdytysohjelma laaditaan myös esimiestyössä toimiville. Lisäksi toimialoilla on mahdollisuus suunnitella samaan tietojärjestelmään omia toimialakohtaisia perehdytysohjelmia.

Johtamisen tueksi käynnistyi syksyllä 2019 esimiesvalmennus, jonka avulla pyritään antamaan esimiehille konkreettisia työvälineitä työhyvinvoinnin edistämiseen ja työkykyjohtamiseen. Valmennuksessa on tavoitteena huomioida mm. niitä asioita, joissa henkilöstökyselyn perusteella on eniten kehitettävää (mm. esimiehen palaute).

Henkilöstön omaehtoisen liikunta- ja kulttuuriaktiviteettien tukeminen uudistettiin syksyllä 2017, jolloin otettiin käyttöön ePassi-palvelu. Kyseessä on mobiilimaksuväline liikunta- ja kulttuurietuuksien käyttäjille. Kalenterivuosi 2018 oli ensimmäinen, jolloin ePassi oli käytössä koko kalenterivuoden ajan. Etuutta käytti tällöin kaikkiaan 443 työntekijää. Liikuntaharrastuksiin käytettiin 78,66 % etuussummasta ja kulttuuriharrastuksiin 21,34 %. Vuonna 2019 käyttäjien määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna 22,80 % (yhteensä 544 henkilöä). Liikuntapalveluihin käytettiin 77,01 % ja kulttuuriharrastusten osuus oli 22,99 %.

Äänekosken kaupunki muistaa henkilöstöään 50 - ja 60 – vuotispäivinä, eläkkeelle siirryttäessä sekä palvelusvuosien perusteella (20, 30 ja 40 vuoden palvelu samalla työnantajalla). Lisäksi henkilöstölle toteutettiin jouluruokailu ja tarjottiin etuus paikalliseen teatteri- ja rallitapahtumaan.

Vuoden 2019 talousarviossa varattiin 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.

12 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2018 – 2022.

Työterveyspalvelut järjestettiin vielä vuonna 2019 siirtymäajan puitteissa kaupungin omana toimintana. Työterveyspalveluina järjestettiin sekä lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä työterveyspalveluita että sairaanhoitoa.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2019 olivat noin 502 000, josta Kela korvaa työnantajalla noin puolet. Kustannuksista 54 % aiheutui sairaanhoidon kustannuksista ja 46 % työterveyspalveluista. Työterveyshuollon yleismaksu työntekijää kohden on 39 euroa/vuosi/ työntekijä.

Työterveyspalvelujen uudelleenjärjestelyä koskevat selvittelyt aloitettiin maakunnallisesti ja yhteistyössä Kevan kanssa vuonna 2018. Selvittelyt jatkuivat alkuvuodesta 2019. Maaliskuussa 2019 päädyttiin siihen, että työterveyspalvelut hankitaan julkisen hankinnan kautta. Keväällä 2019 järjestettiin lainsäädännön mukainen tarjouskilpailu. Määräaika tarjousten jättämiselle oli 5.6.2019. Määräaikaan mennessä saapui kolme tarjousta. Suoritetun hinta- ja laatuvertailun perusteella Mehiläinen Oy:n tarjous oli kokonaistaloudellisesti edullisin. Kaupunginhallitus teki asiasta hankintapäätöksen 17.6.2019.

Yhteistyö uuden työterveystoimijan kanssa alkaa 1.1.2020. Syksyn 2019 aikana valmisteltiin yhteistyön käynnistymistä ja liikkeen luovutusta.

13 Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstöasiantuntija. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2019 aikana seitsemän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2019 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.

14 Työsuojelu

Työsuojelun nykyinen toimikausi on 1.1.2018 – 31.12.2021. Työsuojelun toimintaohjelma vuoteen 2021 hyväksyttiin maaliskuussa 2019.

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

Työsuojelupäällikkönä toimi osastonhoitaja Anne Hakkarainen. Ajalla 1.1. – 31.7.2019 hänen työajastaan oli resursoituna 60 %:a työsuojelupäällikön tehtäviin. Elokuun alusta lukien Anne Hakkarainen on toiminut päätoimisena työhyvinvointikoordinaattorina. Tehtävä on määräaikainen ja se sisältää työsuojelupäällikön tehtävät. Työntekijöitä edustavana päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna toimi Anna Laakso. Toimihenkilöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna toimi Mia Irtamo.

Työsuojelujaokseen kuuluvat työsuojeluvaltuutetut, 1. varavaltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Lisäksi pysyväksi asiantuntijaksi on kutsuttu työterveyshuollon ja teknisen toimialan edustajat. Kaupungissa toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä. Sisäilmatyöryhmän toimintamalli päivitettiin vuoden 2018 loppupuolella. Työsuojelujaos kokoontui vuonna 2019 yhdeksän kertaa ja sisäilmatyöryhmä neljä kertaa.

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.

Vuoden 2019 aikana työsuojeluhenkilöstö on osallistunut kaupungin päihdeohjelman ja yhteisen perehdytysohjelman valmisteluun. Vuoden aikana on aloitettu myös ohjeistuksen valmistelu uhka- ja väkivaltatilanteiden hallintaan ja yksintyöskentelyyn.

Työsuojelun toiminnasta laaditaan vuosittain erillinen toimintakertomus.

15 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot vuonna 2019 olivat yhteensä 60,0 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot sivukuluineen kasvoivat vuodesta 2018 noin 1,1 miljoonaa euroa (+1,9 %).

Henkilöstömenot toteutuivat 99,1 %:sti verrattuna talousarvioon ja lisätalousarvioon. Palkkamenojen toteuma oli 100,6 % ja henkilöstösivukulujen 93,7 %. Talousarvio oli laadittu huomioiden valtakunnalliset sopimuskorotukset vuonna 2019.

	2015	2016	2017	2018	2019
Palkat	42866	44362	44351	45915	47515
Sosiaalikustannukset	13890	14289	13389	12915	12460
Henkilöstökulut yht.	56756	58651	57740	58830	59975

Kuva 29. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2015 – 2019

	1 000 euroa	tp 2017	tp 2018	ta + lta 2019	tp 2019	tot -% 2019
4000	vakituiset	28 601	29 026	35 264	29 642	84,1 %
4001	tilapäiset	3 628	4 505	2 487	4 850	195,0 %
4002	lääkärit	1 260	1 099	2 048	1 188	58,0 %
4003	vak. varahenkilöstö	147	161	232	201	86,5 %
4005	erilliskorvaukset	3 545	3 816	3 727	3 905	104,8 %
4006	palkallisen sairausloman sijaiset	705	809	418	739	177,1 %
4007	vuosiloman sijaiset	1 487	1 457	1 483	1 717	115,8 %
4008	muiden palkallisten vapaiden sijaiset	592	673	179	634	354,9 %
4011	palkattomien vapaiden sijaiset	3 264	3 630		3 634	
4012	työllistettyjen palkat	1 400	1 120	1 197	1 273	106,4 %
4013	päivystyspalkat	79	71	135	65	48,0 %
4015	asiantuntijapalkat	3	4	13	3	21,4 %
4016	kokouspalkkiot	210	263	282	273	96,8 %
4018	Evo-palkat kouluttajille	6	15	13	17	127,2 %
4030	muut palkat	15	9		7	
4035	tuntipalkk. jaksotukset					
4060	jaksotetut palkat ja palkkiot	5				
4230	sairasvakuutus-, ym. korvaukset	-596	-743	-237	-633	267,0 %
	Yhteensä	**44 351**	**45 915**	**47 239**	**47 515**	**100,6 %**
	Henkilösivukulut	**13 389**	**12 915**	**13 292**	**12 460**	**93,7 %**
	Yhteensä henkilöstökulut	**57 740**	**58 830**	**60 531**	**59 975**	**99,1 %**

Kuva 30. Henkilöstömenot vuosina 2017 – 2019.

16 Keskeiset tunnusluvut

Henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut			
Vertailu vuosittain	**2017**	**2018**	**2019**
Henkilöstömäärä 31.12.			
Vakituiset	970	971	963
Määräaikaiset (ml. sijaisuudet)	302	338	346
Työllistetyt	69	50	74
Yhteensä	1 341	1 359	1 383
Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä (%)	22,52	24,87	25,02

Henkilötyövuodet			
Yhteensä	1 241,15	1 257,66	1 278,90

Palvelussuhteen kokoaikaisuus 31.12.			
Kokoaikaiset vakituiset			853
Kokoaikaiset määräaikaiset (kaikki ryhmät)			325
Osa-aikaiset vakituiset			110
Osa-aikaiset määräaikaiset (kaikki ryhmät)			95
Osa-aikaisten osuus kaikista palvelussuhteista			14,82

Tehty vuosityöaika (työpäivinä)			
Muu henkilöstö		222 973	228 211
Opettajat		41 339	42 892

Vakituisen henkilöstön keski-ikä	48,5	48,8	48,7

Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä 31.12.	88,87	88,98	88,68

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet (lkm. Kevan tilasto)	30	21	30

Koulutuspäivien lukumäärä (kalenteripäivinä)	1 356	1 762	1 621

Sairauspoissaolot			
Yhteensä (kalenteripäivää)	21 459	23 972	22 233
Kalenteripäivää/henkilötyövuosi	17,6	19,1	17,4
Sairauspoissaoloprosentti	6,35	6,95	6,38
Suht. osuus (%) vakituisista, jolla ei sair.poissaoloja	16,8	18,0	21,7

Työtapaturmat, kpl	82	109	80
Työmatkatapaturmat, kpl	29	20	13

Työterveyshuollon kustannukset (brutto)	410 633	556 000	502 000
Henkilöstömenot, yht. 1 000 € (tilinpäätöstieto)	57 740	58 830	60 000