



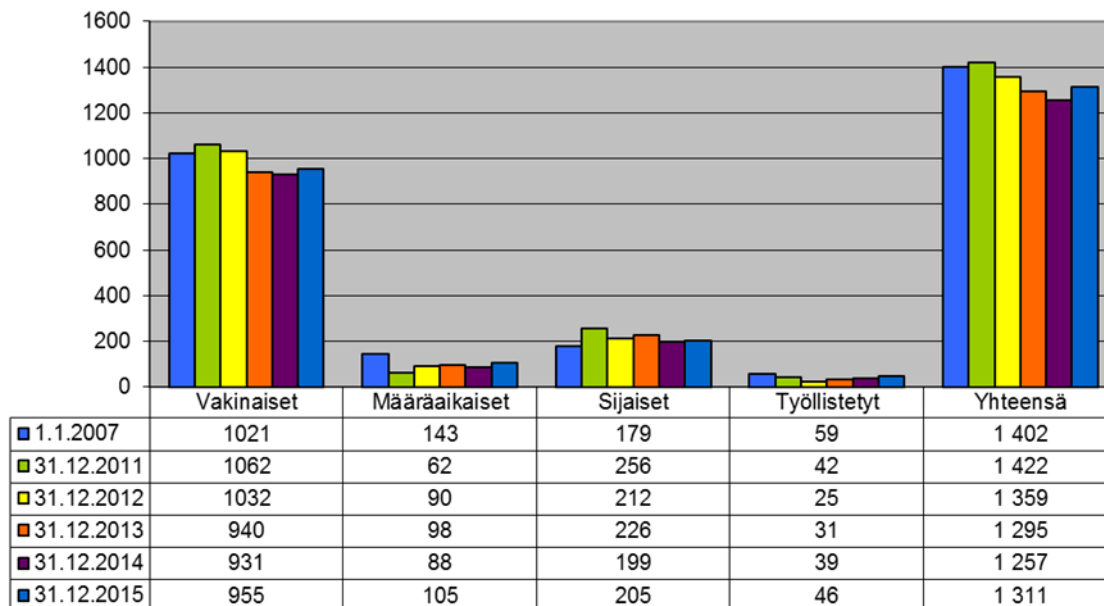
Yhteistyötoimikunta 31.3.2016

HENKILÖSTÖRAPORTTI

VUODESTA 2015

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä ja palvelusuhteen luonne 31.12.2015



Henkilöstön kokonaismäärä kasvoi 4,3 %:a (+ 54 henkilöä) verrattuna vuotta aiempaan tilanteeseen. Kyseessä on 31.12. poikkileikkaustilanne.

Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 24 henkilöllä (+ 2,58 %). Vuonna 2013 tapahtunut vakinaisen henkilöstön vähentyminen johtui pääosin siivous-, kiinteistöhoito- ja alueiden kunnossapitopalveluiden siirtymisestä Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:n tehtäväksi.

Palkkatuella palkattujen työllistettyjen lukumäärä lisääntyi työllistämistä koskevien linjausten johdosta 7 henkilöllä (+ 17,9 %) verrattuna vuotta aiempaan tilanteeseen. Työllisyyden edistämisen tukitoimenpiteenä palkkatuella palkattavien määrää on tavoite jatkossa selkeästi lisätä.

Sijaisten ja muiden määräaikaisten määrä kasvoi 23 henkilöllä (+ 8,0 %). Määräaikaisen henkilöstön lukumäärän lisäys johtuu muun muassa siitä, että osa varahenkilöstörekrytoinneista on tehty uutta keskitettyä toimintamallia käynnistettäessä määräaikaisina. Myös erilaiset hankerahoitukset vaikuttavat määräaikaisen henkilöstön lukumäärään. Jatkossa tulee arvioitavaksi, miten valmistautuminen valtakunnallisiin sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän uudistuksiin ja kuntien perustehtävän muuttumiseen huomioidaan tulevissa

rekrytoinneissa. Palvelujen järjestämisvastuumuutokset tulevat vaikuttamaan kunnissa merkittävästi lähivuosien henkilöstö- ja osaamistarpeisiin.

Varahenkilöstöjärjestelmän uudistamisella pyritään vaikuttamaan lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Arjen tuen palvelujen keskitetty varahenkilöstöyksikkö käynnistyi syksyllä 2015. Saatujen kokemusten perusteella arvioidaan vuonna 2016 toiminnan vakinaistamista arjen tuen vastuualueella sekä varahenkilöstöyksikön toiminnan laajentamista terveyspalveluihin.

Sijaistarpeeseen pyritään vaikuttamaan myös tehostamalla entisestään aktiivisen tuen toimintamallin käyttöä.

Kuva 2. Henkilöstömäärä

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	111	844	955	+ 2,58
Määräaikaiset	55	301	356	+ 9,20
- joista työllistettyjä	23	23	46	+ 17,90
Yhteensä	166	1145	1311	+ 4,30

Henkilötyövuosista on koottu tiedot vuodesta 2014 lähtien. Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstömäärää paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen tai osan vuotta työskennellyt henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaisuutta vastaavasti.

Kuva 3. Henkilötyövuodet 2015

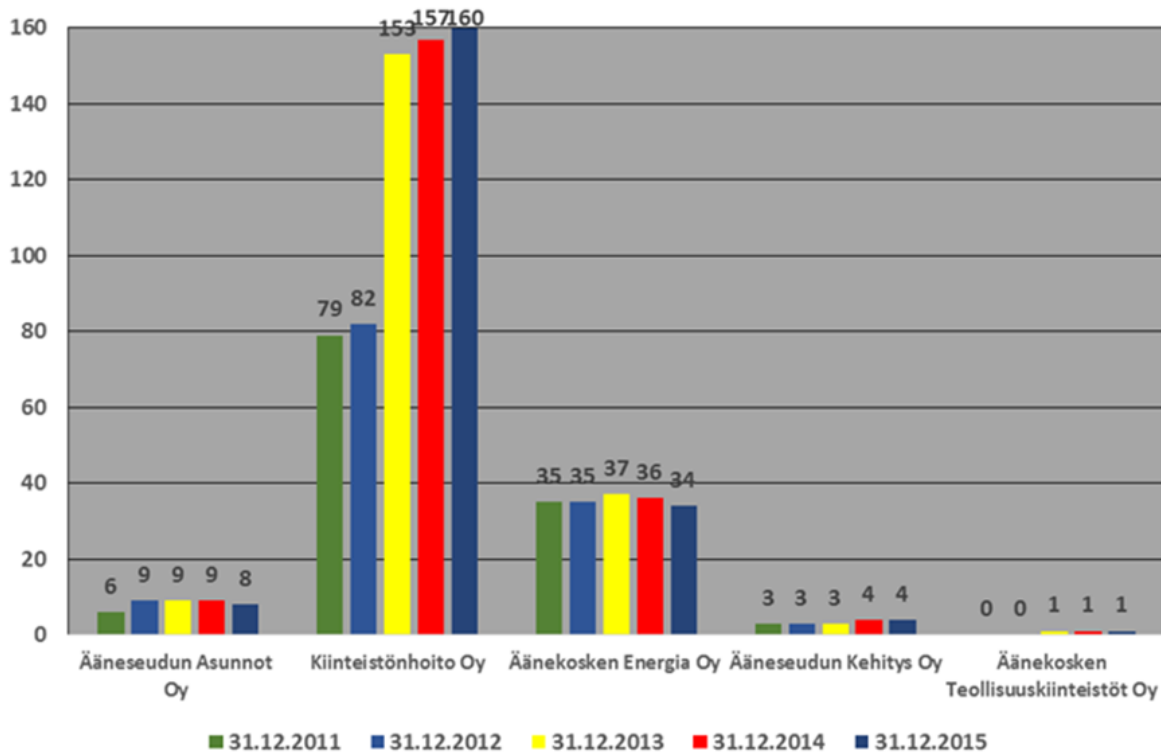
Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	166,40	1030,59	1196,99	
Yhteensä	166,40	1030,59	1196,99	+ 1,00

Henkilötyövuosien määrä lisääntyi suhteessa vähemmän kuin henkilöstön lukumäärä.

Vakinaiset virkojen ja toimien täytöt tapahtuvat täyttölupamenettelyn kautta. Täyttölupamenettelyn yhteydessä arvioidaan aina mahdollisuus jättää vakanssi täyttämättä tai järjestellä tehtävät sisäisesti uudelleen. Lähinnä tämä on kohdistunut ns. hallinnollisiin vakansseihin, toiminnallisiin ja rakenteellisiin uudelleenjärjestelyihin

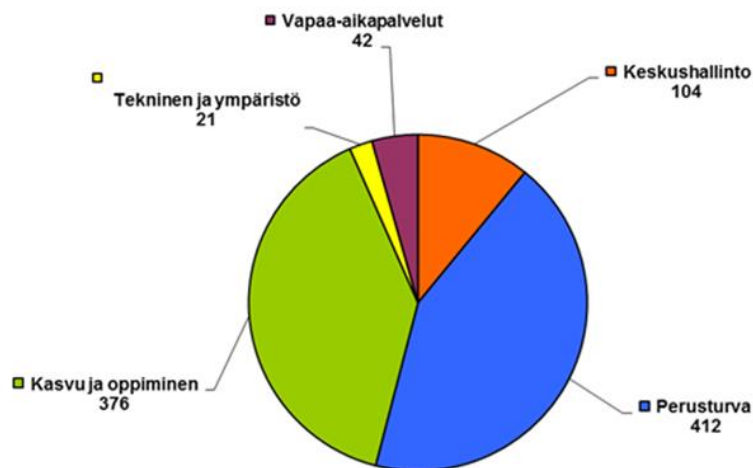
sekä vakauttamisohjelman mukaisiin toimenpiteisiin. Täyttölupamenettelystä sijaisuuksien osalta on luovuttu.

Kuva 4. Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärän kehitys v. 2011 - 2015



Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2015 yhteensä 207. Henkilöstömäärä on sama kuin edellisvuonna. Äänekosken Kiinteistönhoito Oy:n henkilöstömäärän kasvu vuonna 2013 johtui pääosin kaupungin teknisen toimialan toimintojen yhtiöittämisestä. Vastaavasti kaupungin teknisen toimialan henkilöstö vähentyi.

Kuva 5. Kaupungin vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2015



Kaupungin eri toimialat koostuvat seuraavista vastuualueista (suluissa vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2015):

Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (10), talous- ja tietotekniikkapalvelut (14), henkilöstöpalvelut (8), maankäyttö- ja tonttipalvelut (12) sekä ruokapalvelut (60).

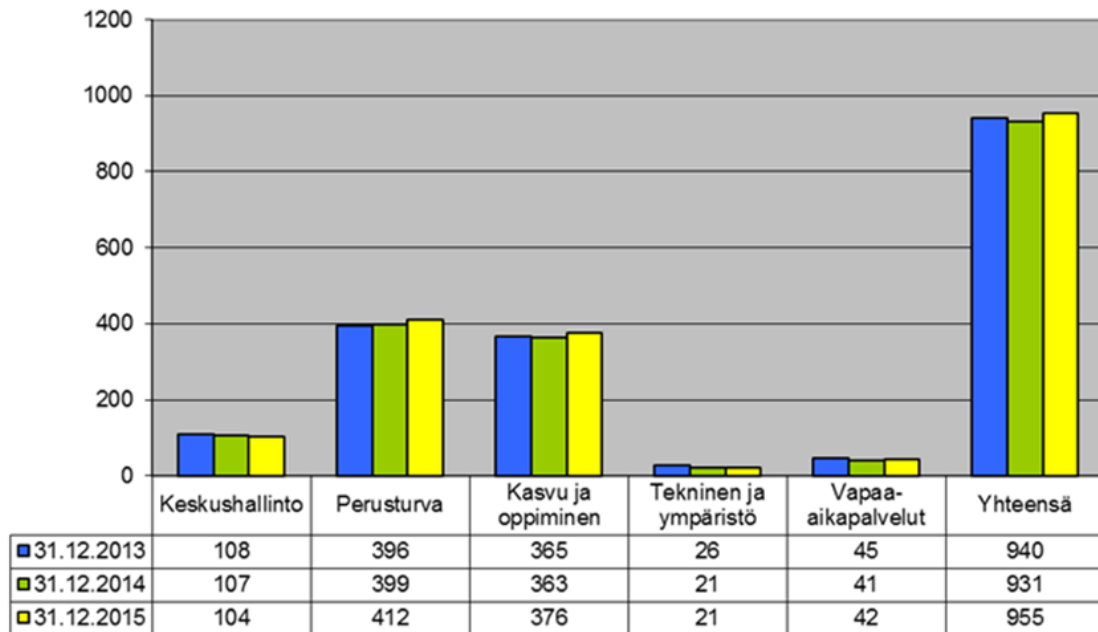
Perusturva jakautuu kolmeen eri vastuualueeseen: terveystalouteen (151), sosiaalityöhön ja työelämään kuntoutumisen palveluihin (28) sekä arjen tuen palveluihin (233).

Kasvun ja oppimisen toimialaan kuuluvat lasten ja perheiden palvelut (163), nuorisopalvelut (6) sekä opetuspalvelut (207).

Teknisellä ja ympäristötoimialalla työskenteli 21 vakinaista henkilöä.

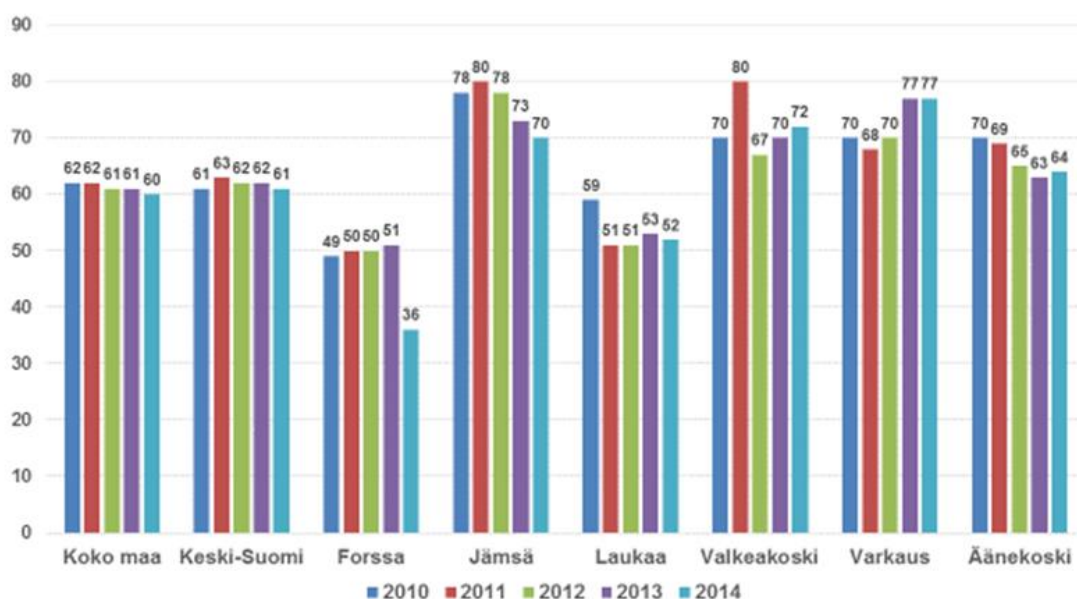
Vapaa-aikapalvelujen toimialalla oli 42 vakinaista henkilöä. Vapaa-aikapalvelujen toimiala jakaantuu liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Kulttuuritoimi sisältää museo- ja kirjastopalvelut sekä musiikkiopiston toiminnan.

Kuva 6. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset vuosina 2013 - 2015



Vertailtaessa eri kuntien henkilöstömäärää suhteessa asukasmäärään on huomioitava, että kunnat järjestävät palvelujaan hyvin eri tavoin ja se vaikuttaa merkittävästi kuntien palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärään (mm. terveydenhuollon kuntayhtymät, yhteistoiminta-alueet, ostopalvelujen käyttö). Äänekoski järjestää palvelut pääosin omana toimintana toisin kuin osa vertailukunnissa (esim. Forssa, Laukaa).

Kuva 7. Henkilökunnan lukumäärä 1000 asukasta kohti vuosina 2010 - 2014



Henkilöstörakenteen muuttamista jatkettiin edelleen: Vakanssien vapautuessa niitä on muutettu vastaamaan aiempaa paremmin muuttuneeseen tarpeeseen (mm. koulutus- ja osaamisvaateet, resurssin suuntaaminen toiseen tehtävään jne). Palvelu- ja henkilöstörakenteen uudelleen arviointi sekä uusien toimintatapojen käyttöönotto ovat edellytyksenä sille, että palvelut kyetään turvaamaan jatkossakin huomioiden taloudellinen tilanne. Toimiva henkilöstösuunnittelu on edellytyksenä onnistuneelle henkilöstörakenteen muutokselle.

Vuoden 2015 talousarvion yhteydessä perustettiin uusia vakinaisia kokoaikaisia vakansseja 19 ja osa-aikaisia vakansseja 5. Vastaavasti lakkautettiin 7 kokoaikaista vakanssia. Lisäksi tehtiin henkilöstörakenteen ja nimikkeiden muutoksia.

Uusia virkoja ja toimia perustettiin talousarvion yhteydessä seuraavasti:

- 6 lastentarhanopettajan tointa (Katvelan/ Kellosepän uusi päiväkoti)
- 3 päivähoitajan tointa (Katvelan/ Kellosepän uusi päiväkoti)
- 1 vastaavan koulukuraattorin toimi (2. asteen koulutus)
- 2 palveluohjaajan virkaa (kuntouttava työtoiminta, lapsiperheiden sosiaalityö)
- 2 sairaanhoitajan tointa (Tukipuu, kotisairaanhoito)
- 1 ohjaajan toimi (Kuntola)
- 4 hoitajan tointa (Kuntola, Tukipuu, Silkkivilla, kotihoito)
- 2 osa-aikaista 0,5 hoitajan tointa (Ruskovilla, Kuhnamo)
- 0,5 hoitajan toimi kotihoidossa muutettiin kokoaikaiseksi hoitajan toimeksi
- 0,5 puheterapeutin toimi muutettiin kokoaikaiseksi puheterapeutin toimeksi
- 0,6 osa-aikainen rahoitussihteerin toimi

Talousarvion yhteydessä lakkautettiin virkoja ja toimia seuraavasti:

- 6 vanhustyöntekijän tointa arjen tuen palveluissa (siivous siirtyi Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:n hoidettavaksi)
- 1 erityisluokanopettajan virka (E2 - ryhmän toiminta päättyi)

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön lisäksi palkattiin sijaisia vakinaisen henkilöstön poissaoloihin. Sijaisia oli 31.12.2015 palvelussuhteessa yhteensä 205. Sijaisten määrä oli lisääntynyt 3 % verrattuna vuoden 2014 lopun tilanteeseen. Määrällisesti eniten sijaisia on perusturvan toimialalla (n. 69 % sijaisista). Arjen tuen keskitetty varahenkilöstöyksikkö aloitti toimintansa asteittain syksyn 2015 aikana, jolloin rekrytoitiin henkilöstöä. Toiminnan vaikuttavuus mm. lyhytaikaiseen sijaistarpeeseen tulee arvioitavaksi vuoden 2016 aikana.

Kuva 8. Henkilöstörakenne toimialoittain 31.12.2015

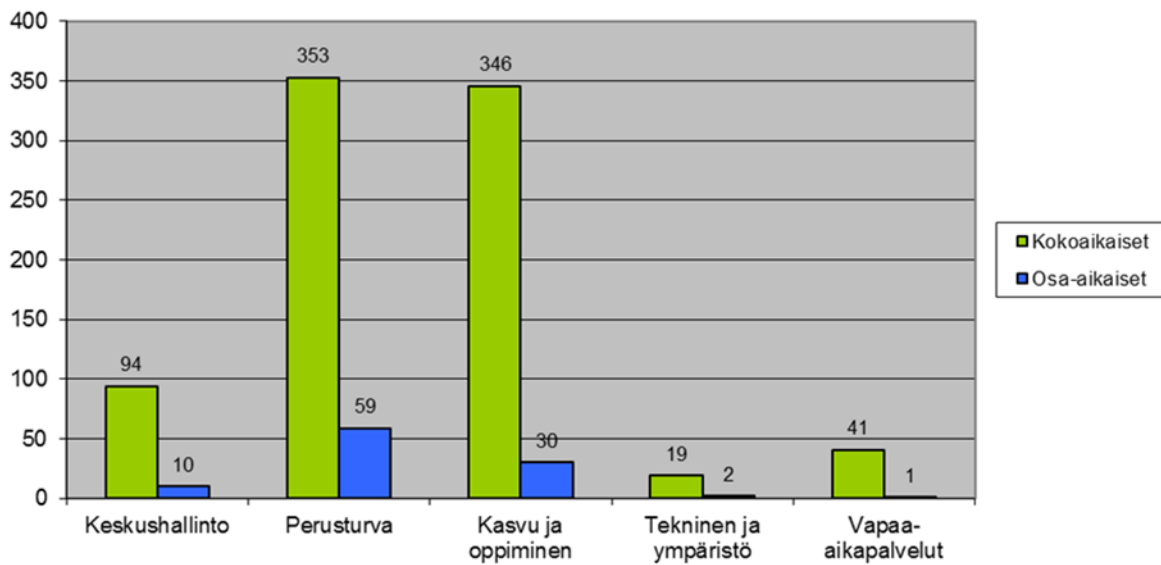
	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	104	1	14	3	122
Perusturva-toimiala	412	48	141	32	633
Kasvun ja opp. toimiala	376	47	44	9	476
Tekninen ja ymp. toimiala	21	3	2	-	26
Vapaa-aikapalv. toimiala	42	6	4	2	54
Yhteensä	955	105	205	46	1311

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2015 palvelussuhteessa olleista oli noin 72,8 %. Valtakunnallisesti vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2014 oli 78 % kuntien henkilöstöstä. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä on hieman lisääntynyt, mutta suhteellinen osuus on vähentynyt edellisestä vuodesta (74,1 % vuonna 2014).

Vakinaisesta henkilöstöstä 89,3 % työskenteli kokoaikaisessa palvelussuhteessa (853 henkilöä) ja 10,7 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa (102 henkilöä). Valtakunnallisesti kokoaikaisten osuus oli noin 80 % vuonna 2014. Äänekoskella on kokoaikaisia palvelussuhteita enemmän kuin valtakunnassa keskimäärin.

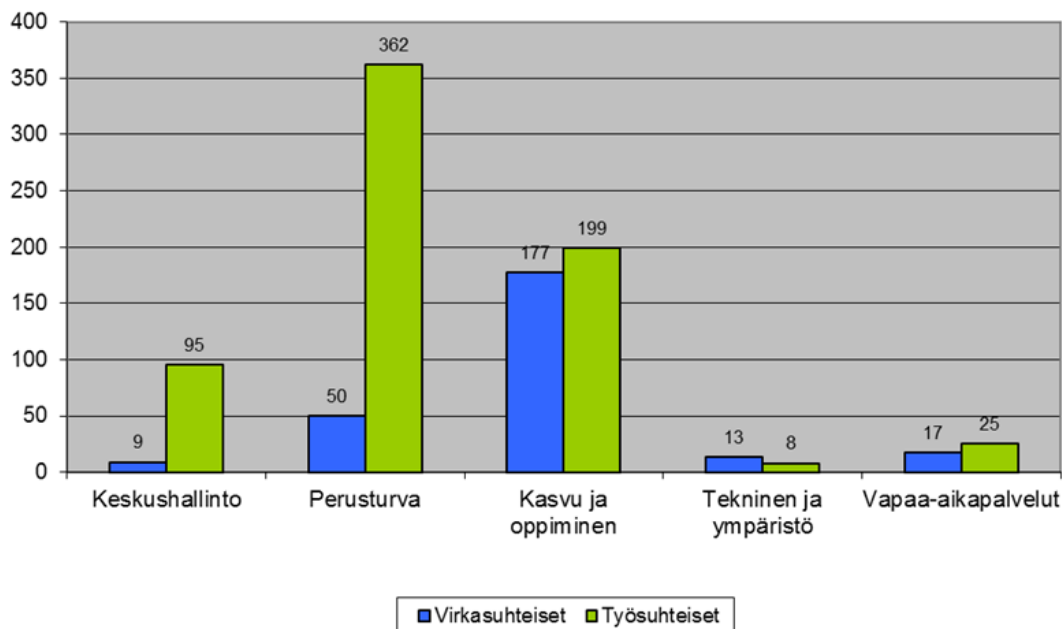
Osa-aikaisista 23 henkilöä käytti erilaisia määräaikaisia työaikajoustoja (osittainen hoitovapaa tai muu omasta pyynnöstä osa-aikainen virka-/työvapaa). Muut olivat osa-aikaisella eläkkeellä tai työskentelivät osa-aikaisessa virassa tai toimessa. Osa-aikaisista noin 53 % työskenteli perusturvan toimialalla.

Kuva 9. Vakinaisen henkilöstön koko- ja osa-aikaisuus toimialoittain 31.12.2015



Vakinaisesta henkilöstöstä 28 % työskenteli virkasuhteessa ja 72 % työsopimussuhteessa. Valtakunnallisesti virkasuhteisia oli 27 % ja työsopimussuhteisia 73 % vuonna 2014.

Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2015

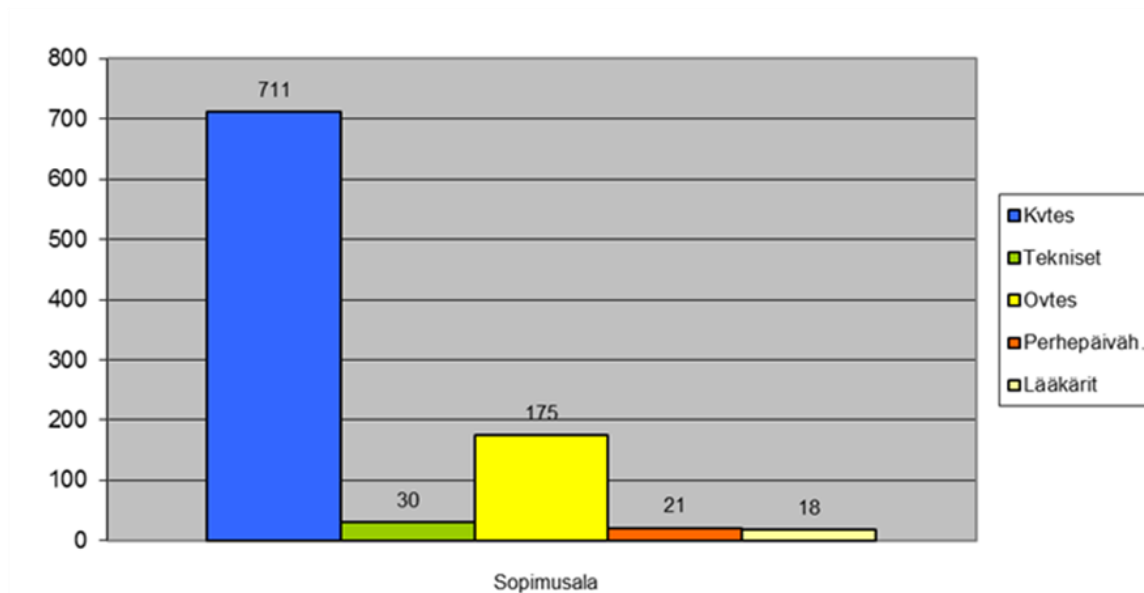


Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2015 olivat

- hoitaja	161 työntekijää
- sairaanhoitaja	71 työntekijää
- luokanopettaja	65 viranhaltijaa
- päivähoitaja	52 työntekijää
- lastentarhanopettaja	47 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori	42 viranhaltijaa

Vakinaisesta henkilöstöstä kuului Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin yli 74 %:a. Seuraavaksi eniten henkilöstöä kuului Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES:n piiriin (noin 18 %).

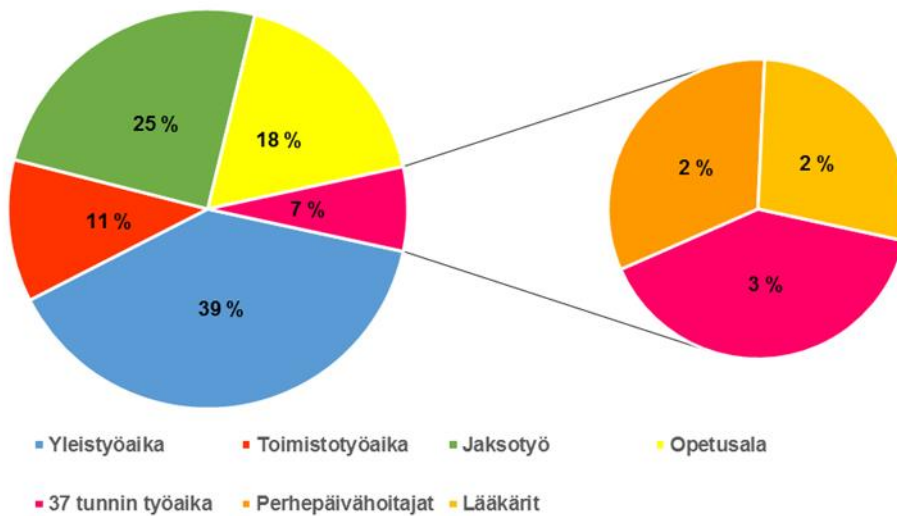
Kuva 11. Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2015



Vakituisesta henkilöstöstä 39 %:a työskentelee yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on keskimäärin 38,25 tuntia. Vastaavan mittaisen jaksotyöajan piiriin kuului 31.12.2015 yhteensä 25 %:a vakituisesta henkilöstöstä. Työaikamuotoja on viime vuosina yhtenäistetty KVTES:n mukaiseksi. Vuonna 2015 tehtiin päätös terveyspalveluissa sovellettavista KVTES:n mukaisista työaikamuodoista.

Opetusvelvollisuusaika oli käytössä 18 %:lla henkilöstöstä ja toimistotyöaika (keskimäärin 36,25 tuntia viikossa) 11 %:lla henkilöstöstä. Loput 7 %:a jakautuu erityisammattiryhmien työaikamuotoihin, joiden soveltamispiiriin kuuluvat mm. lääkärit, perhepäivähoitajat sekä 37 tunnin työajan osalta esimerkiksi psykologit ja sosiaalityöntekijät.

Kuva 12. Vakainainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2015

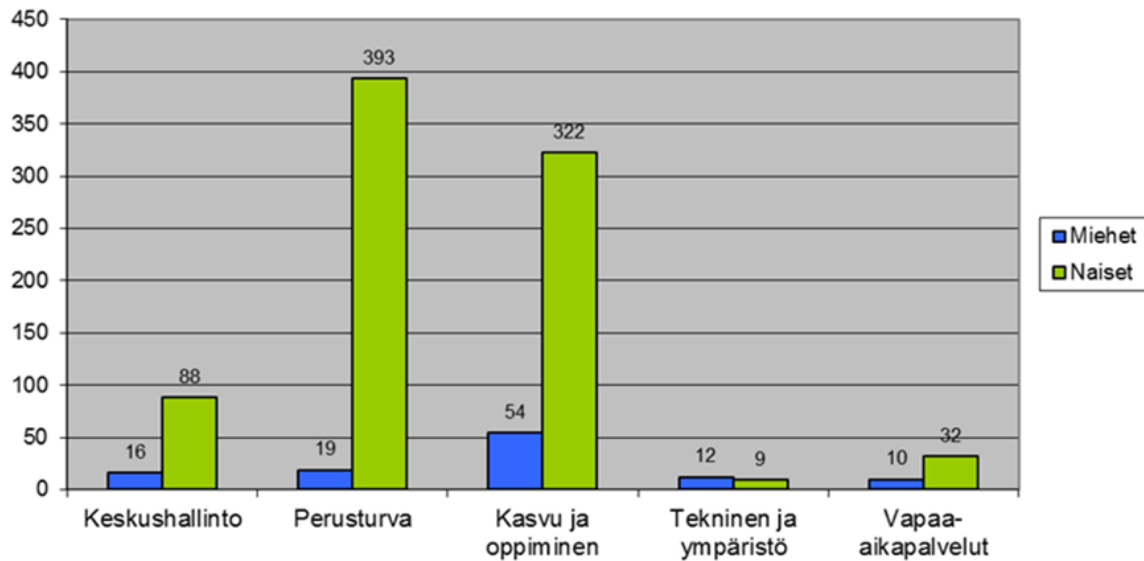


Valtakunnallisesti tarkasteltuna yleisin työaikamuoto on jaksotyö (34 %) ja toiseksi käytetyin on yleistyöaika (29 %). Virka- ja työehtosopimuksen mukaan kunta-alalla käytetään ensisijaisesti yleistyöaikaa, ellei työntekijän työtehtävien luonne edellytä jonkin muun työaikamuodon valitsemista esimerkiksi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

2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄ JA SUKUPUOLIRAKENNE

Vakinaisesta henkilöstöstä 88 % oli naisia (844 henkilöä) ja 12 % miehiä (111 henkilöä). Valtakunnallisesti kunnallisesta henkilöstöstä naisia oli 80 % ja miehiä 20 % vuonna 2014. Naisten hieman keskimääräistä suurempi osuus johtuu mm. teknisen toimialan toimintojen yhtiöittämisestä.

Kuva 13. Vakinaisen henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2015



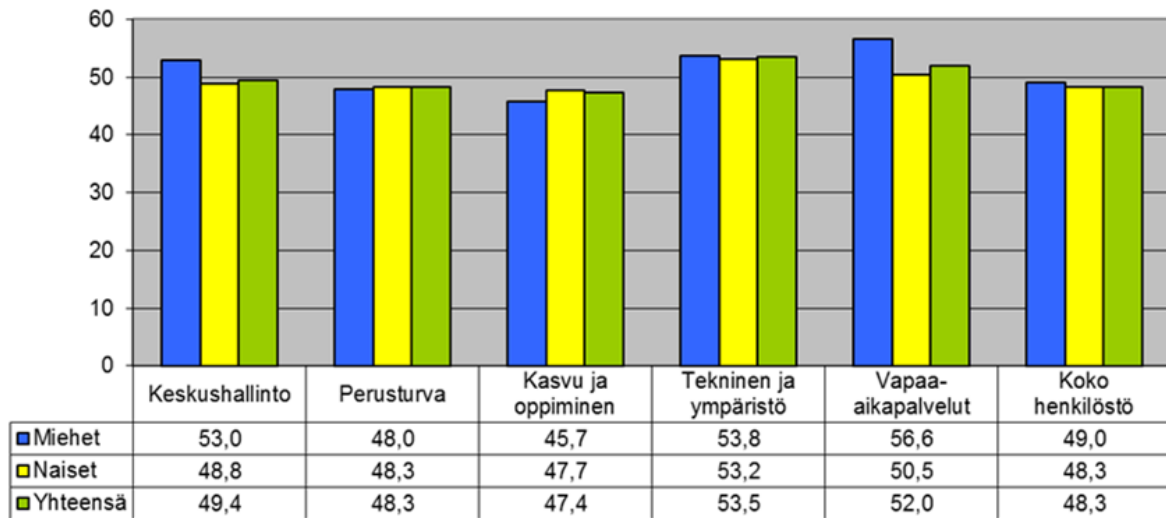
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,3 vuotta. Keski-ikä on pysynyt samana edellisvuodesta. Se on hieman valtakunnallista keski-ikää korkeampi. Yleisesti ottaen henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Kuva 14. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	36	3,77
30 – 39	156	16,34
40 – 49	262	27,43
50 – 59	397	41,57
60 – 64	98	10,26
65 ja yli	6	0,63
Yhteensä	955	100,00 %
Keski-ikä		48,3 vuotta

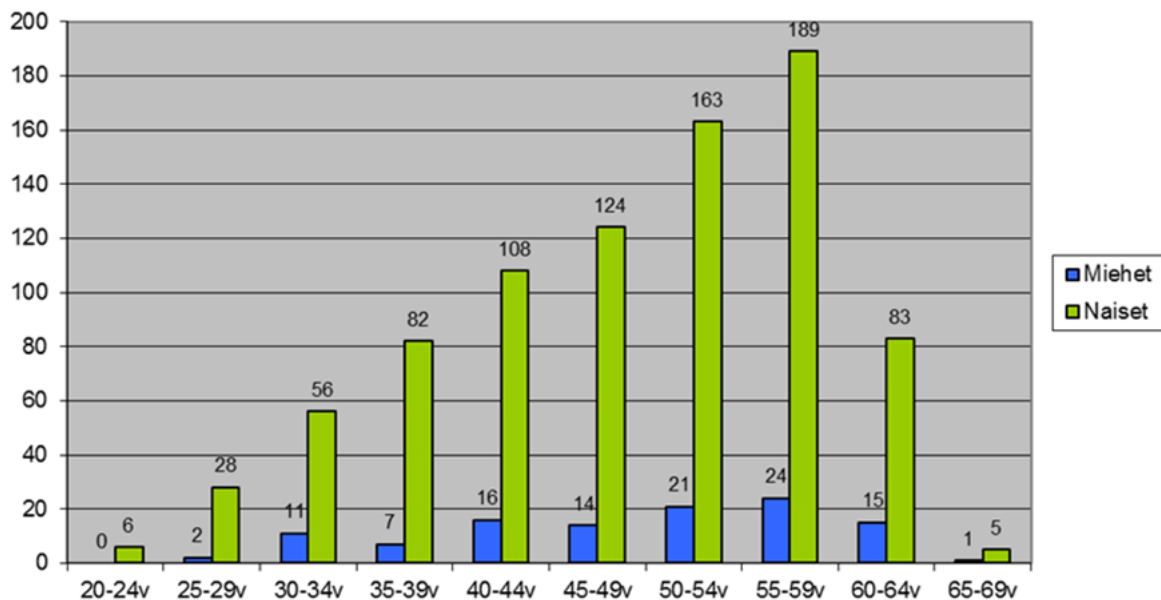
Vakituisen henkilöstön keski-ikä on alhaisin kasvun ja oppimisen toimialalla. Keski-ikä on korkein teknisen ja ympäristötoimialan sekä vapaa-aikatoimialan henkilöstöllä.

Kuva 15. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2015



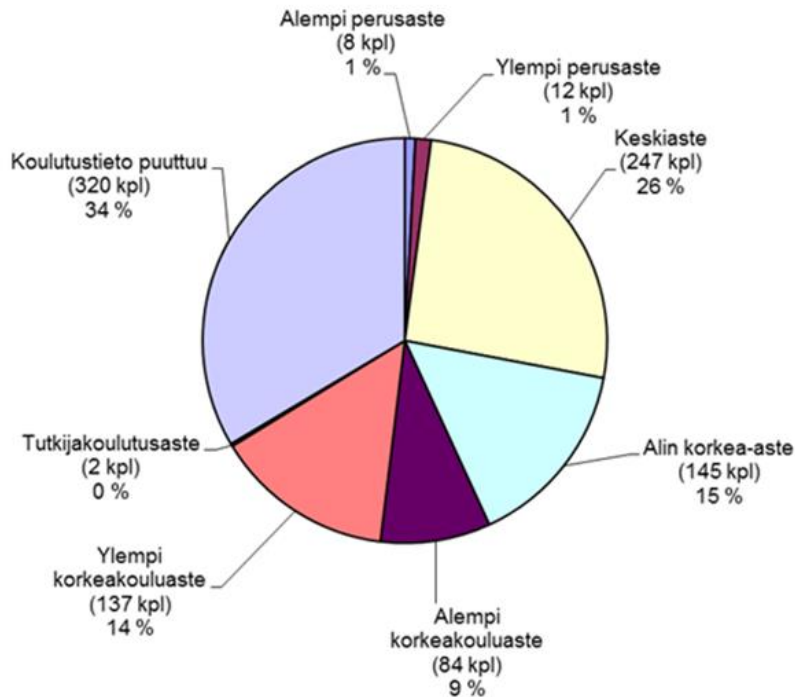
Valtakunnallisesti kaikkien kunta-alan työntekijöiden keski-ikä lokakuussa 2014 oli 45,7 vuotta (vakinaiset, määräaikaiset). Kuntien vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,8 vuotta.

Kuva 16. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2015



3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSTAUSTA

Kuva 17. Vakinaisen henkilöstön koulutusaste 31.12.2015



Niistä vakinaisista henkilöistä joiden koulutustiedot ovat käytettävissä, korkea-koulututkinnon on suorittanut 23 %. Alempi opistoasteen koulutus on 15 %:lla ja keskiasteen koulutus (ns. koulutason ammattikoulutus) on 26 %:lla. Vakinaisesta henkilöstöstä 2 %:lla ei ole ammatillista koulutusta.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuonna 2014 tuli voimaan laki taloudellisesta tuesta ammatillisen osaamiseen kehittämiseen. Lain voimaantuloon liittyen otettiin käyttöön osaamisen kehittämisen toimintamalli. Koulutussuunnitelmat koottiin koko kaupungin, toimialan ja vastuualueen tasolla. Vuonna 2015 osaamisen kehittämisen suunnitelma toteutettiin ensimmäisen kerran osana talousarvioprosessia (henkilöstösuunnitelma, osaamisen kehittämisen suunnitelma). Koulutuksen suunnittelun ja toteutuneen koulutuksen vaikuttavuuden merkitys korostuu tulevaisuudessa entistä enemmän.

Taloudellista tukea haettiin 1 641 koulutuspäivältä ja korvattu summa oli 29 723 euroa. Summa oli lähes 34,8 %:a suurempi kuin edellisvuonna. Korvattavaksi hyväksytään enintään 3 koulutuspäivää työntekijää kohden.

Työhön liittyvän koulutuksen osalta henkilöstöllä oli palkallisia koulutuspäiviä vuonna 2015 yhteensä 1560 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,6 koulutuspäivää/vuosi (1,5 koulutuspäivää vuonna 2014). Tämän lisäksi on paljon sellaisia koulutuksia, jotka toteutetaan osapäiväisenä. Nämä eivät kirjaudu poissaolotilastoihin. Palkalliset koulutuspäivät sisältävät työn edellyttämän koulutuksen, työhön liittyvän koulutuksen, luottamusmies- ja yhteistoimintakoulutuksen sekä muita työhön läheisesti liittyviä koulutuksia.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2015 yhteensä 197 400 € (vuonna 2014 koulutusmenot olivat 231 900 €). Vuodelle 2015 vahvistettiin säästöohjelma, jossa mm. talousarvioon varatut koulutusmäärärahat puolitettiin. Tämän vuoksi talousarvioon varatut koulutusmäärärahat ylittyivät (käyttö 116 %). Toimialat kuitenkin kattoivat ylityksen muilla säästöillä.

Suhteutettuna 31.12.2015 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2015 vakinaista henkilöä kohden 207 € (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista henkilöä kohden väheni edellisestä vuodesta 42 €/ henkilö (- 17 %). Lisäksi koulutusta toteutettiin erilaisten hankkeiden kautta, jolloin kustannukset kohdentuivat hankkeiden kustannuksiin.

Kuva 18. Kehityskeskustelun vuonna 2015 käyneet esimiehet toimialoittain

	Kyllä	Ei
Keskushallinto	55 %	45 %
Perusturva	67 %	33 %
Kasvu ja oppiminen	76 %	24 %
Muut	40 %	60 %
Yhteensä	66 %	34 %

Esimiehistä 66 % oli käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun vuoden 2015 aikana joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Mikäli kehityskeskustelua ei oltu käyty, syynä oli yleisimmin esimiehen vaihtuminen tai poissaolo vuoden aikana tai se, että kehityskeskustelut käydään joka toinen vuosi.

Kehityskeskustelujen sisältöä tulee edelleen kehittää. Kehityskeskustelulomake uudistettiin vuoden 2016 alussa. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino mm. osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja tunnistamisessa.

Esimiehiä on tuettu johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamiseen (JET - tutkinto) oppisopimuskoulutuksena. Vuoden 2015 lopussa neljäs ryhmä päätti kaksivuotisen tutkinnon (9 esimiestä).

Keväällä 2015 kuusi henkilöä päätti työhyvinvoinnin asiantuntijaksi oppisopimuskoulutuksen. Tavoitteena on vahvistaa työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää osaamista. Uusi koulutus käynnistyi vuoden 2016 alussa.

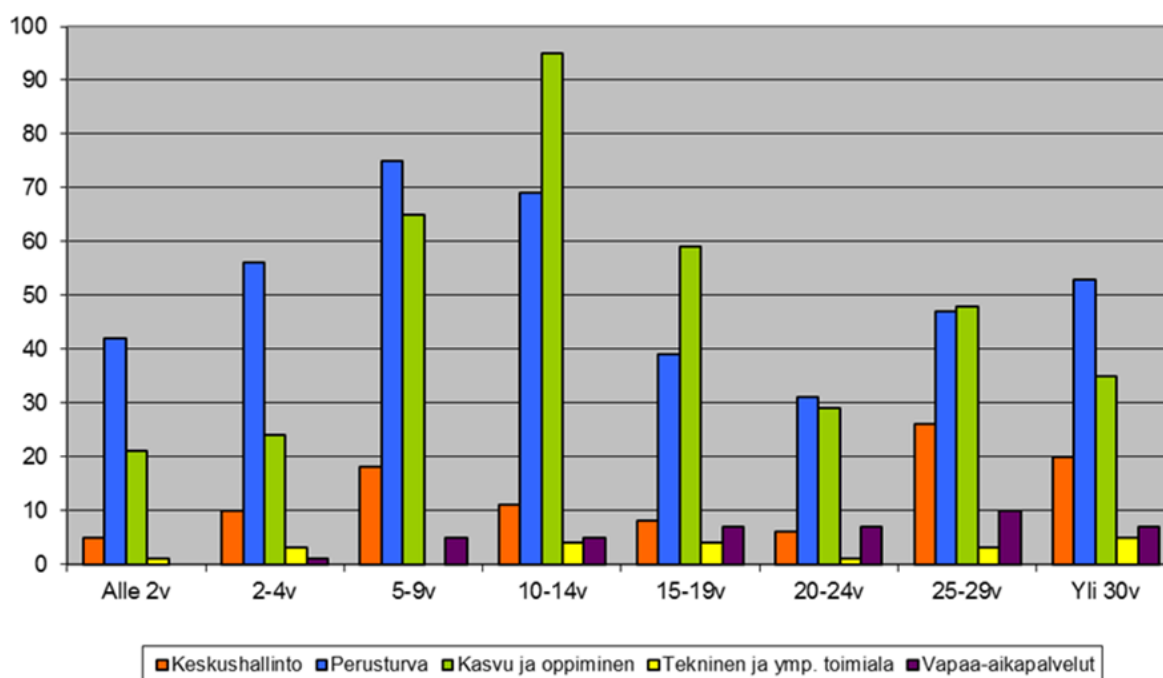
JETin ja työhyvinvoinnin asiantuntijakoulutuksen lisäksi muussa oppisopimuskoulutuksessa oli 31 vakinaista henkilöä. Heistä 10 suoritti tutkintoon johtavaa koulutusta ja 21 osallistui oppisopimuskoulutuksena omaan ammattialaansa liittyvään täydennyskoulutukseen. Määrä on lisääntynyt merkittävästi.

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

5. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

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

Kuva 19. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen yhdenjaksoisuus toimialoittain 31.12.2014



Yhtäjaksoisuus	Alle 2 v	2-4 v	5-9 v	10-14 v	15-19 v	20-24 v	25-29 v	yli 30 v
Yhteensä	69	94	163	184	117	74	134	120

Vakinaisesta henkilöstöstä 34 % on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa yli 20 vuotta (ennen vuotta 2007 Sumiaisten kunta, Suolahden kaupunki, Ääneseudun terveydenhuollon kuntayhtymä ja Äänekosken kaupunki on huomioitu samaksi työnantajaksi). Alle 10 vuotta saman työnantajan palveluksessa olleet työskentelevät pääosin perusturvan sekä kasvun ja oppimisen toimialoilla, joihin valtaosa uusista rekrytoinnista on kohdentunut.

Kuva 20. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2015

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	67	7,20
Päätyneet palvelussuhteet	41	4,40

Uutta henkilöstöä aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa vuoden 2015 aikana yhteensä 67. Määrä lisääntyi edellisestä vuodesta 12 henkilöllä. Uusien vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen palkattujen on vaihdellut vuosittain merkittävästi (pienimmillään 29/vuosi, enimmillään 70/vuosi).

Uusi henkilöstö sijoittui vuonna 2015 seuraavasti:

- keskushallinto yhteensä 3, josta
 - ruokapalvelut 2
 - hallintopalvelut 1
- perusturvatoimiala yhteensä 40, josta
 - terveystyöpalvelut 6
 - arjen tuen palvelut 34
- kasvun ja oppimisen toimiala yhteensä 24, josta
 - opetuspalvelut 3
 - lasten ja perheiden palvelut 20
 - nuorisopalvelut 1

Perusturvan toimialalla henkilöstöä rekrytoitiin pääosin arjen tuen palveluihin. Lasten ja perheiden palvelussa uudet vakinaiset työntekijät sijoittuivat pääosin uuteen Katvelan/ Kellosepän päiväkotiin.

Vakinaiset virat ja toimet olivat julkisesti haettavana. Uuteen terveyskeskuksen rekrytoitiin vuonna 2015 kaksi uutta vakinaista hammaslääkärinä ja yksi uusi vakinainen terveyskeskuslääkäri. Kiinnostus lääkäreiden sijaisuuksiin on myös lisääntynyt. Avoimia hammaslääkärin ja terveyskeskuslääkärin vakansseja on kuitenkin edelleen. Myös kotona työskentelevien perhepäivähoitajien saatavuus on vaikeutunut. Edellä mainittuihin tehtäviin on valtakunnallisesti vaikeaa rekrytoida henkilöstöä.

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

Rekrytointiin on pyritty etsimään entistä tehokkaampia rekrytointitapoja. Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Sähköiseen rekrytointiin siirryttäessä kaupungin rekrytointikäytännöt ajanmukaistettiin. Uutta terveyskeskusta ja terveydenhuollon toimintamallia pyritään hyödyntämään terveydenhuollon rekrytoinneissa. Terveyskeskuslääkäreiden ja hammaslääkäreiden rekrytoinnin edistämiseksi on lisäksi lokakuusta 2014 alkaen solmittu määräaikainen sopimus rekrytointipalvelun hankinnasta yksityiseltä palveluntuottajalta.

Henkilöstöä irtisanoutui yhteensä 19. Irtisanoutuneiden määrä oli lähes sama kuin edellisvuonna.

6. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

Vakinaista henkilöstöä siirtyi kokoaikaiselle eläkkeelle vuoden 2015 aikana yhteensä 22 henkilöä. Määrä on 40,0 %:a pienempi kuin vuonna 2014. Eläkkeistä suurin osa oli vanhuuseläkkeitä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä väheni edellisvuodesta merkittävästi (- 77,8 %).

Kuva 21. Eläköityminen vuonna 2015

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	20	63,8
Osa-aika-eläkkeen aloittaneet	4	61,3

Vakinainen henkilöstö siirtyi vuonna 2015 kokoaikaiselle eläkkeelle (vanhuus- ja työkyvyttömyyseläke) keskimäärin 63,4 - vuotiaana. Vuotta aiemmin eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61,5 - vuotiaana. Kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisikä nousi edellisvuoteen verrattuna lähes kahdella vuodella. Keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän muutos selittyy sillä, että vuonna 2015 eläkkeelle siirryttiin pääosin vanhuuseläkeperusteella. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta

vuonna 2015. Osa-aikaisille eläkkeille vuonna 2014 siirtyneiden keski-ikä oli 58,4 vuotta (osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä). Osa-aikaiselle eläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen eläkeikä laski edellisvuodesta 1,7 vuotta. Muutokseen johtuu siitä, että osa-aikaisista eläkkeistä 50 %:a oli osatyökyvyttömyyseläkkeitä.

Valtakunnallisesti Suomessa kunnallisen eläkelain piiriin kuuluvat työntekijät siirtyivät eläkkeelle vuonna 2015 keskimäärin 61,0 - vuotiaana. Äänekosken kaupungin osalta vastaava luku vuonna 2014 oli 59,9 vuotta. Tässä eläkkeellesiirtymisien laskennassa otetaan huomioon vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden lisäksi määräaikaiset kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle KuEL:n piiriin kuuluvat siirtyivät koko maassa vuonna 2015 keskimäärin 63,6 - vuotiaana. Äänekosken kaupungin henkilöstön osalta vastaava luku oli 63,8 vuotta. Eläketurvakeskuksen mukaan valtakunnallinen eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2015 oli 61,1 vuotta.

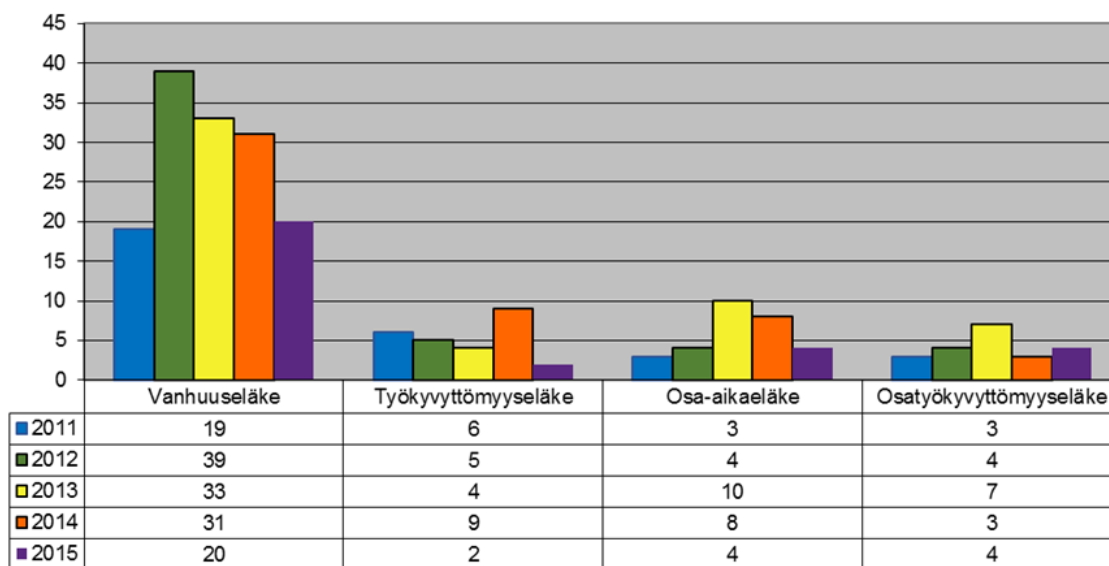
Osa-aikaeläkkeelle jäi vuoden 2015 aikana 4 ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 4 vakinaista henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä oli vuoden 2014 lopussa yhteensä 38 henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä olevien määrä pysyi samana kuin edellisvuonna. Vakituiseen henkilöstömäärään suhteutettuna osa-aikaiset eläkeratkaisut ovat yleisimpiä perusturvan (5,8 %) ja teknisen toimialan (9,5 %) henkilöstöllä.

Kuva 22. Osa-aikaisella eläkkeellä (osa-aikaeläke ja osatyökyvyttömyyseläke) olevien vakinaisten henkilöiden määrä toimialoittain vuonna 2015

	31.12.2015
Keskushallinto	3
Perusturva	24
Kasvu- ja oppiminen	9
Tekninen ja ympäristö	2
Vapaa-aikapalvelut	-
Yhteensä	38

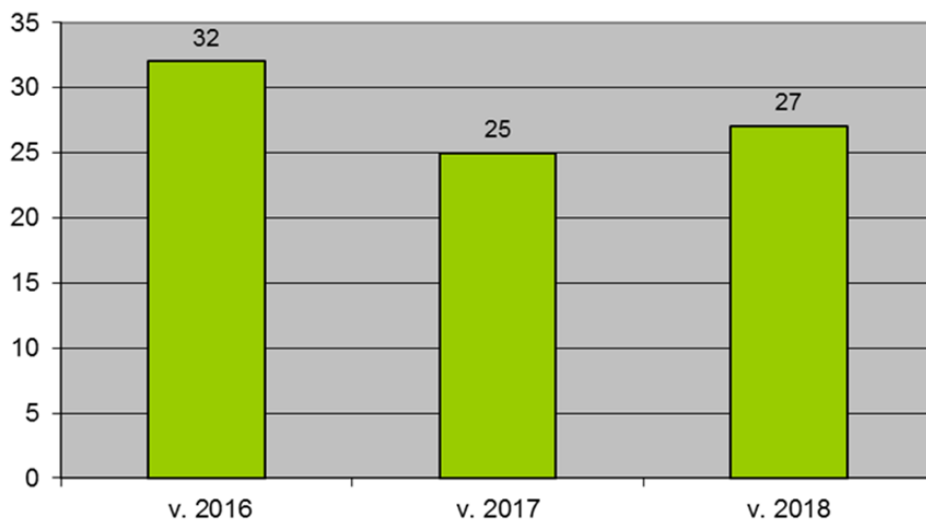
Lisäksi vuoden 2015 aikana oli määräaikaisella kuntoutustuella 4 työntekijää. Kuntoutustuella olevien määrä väheni yhdellä edellisvuodesta. Vuosittaista vaihtelua on paitsi kuntoutustuella olevien henkilöiden lukumäärässä, myös kuntoutustukijaksojen pituudessa.

Kuva 23. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2011 - 2015



Kolmen seuraavan vuoden kuluessa vanhuuseläkkeelle ennakoidaan siirtyvän 84 vakituista henkilöä (noin 9 %). Mahdollisuus yksilöllisen eläkeiän käyttöön 63 - 68 - vuotiaana vähentää ennusteen luotettavuutta. Opettajien osalta ennuste perustuu ikävuosien pohjalta tehtyyn ennusteeseen. Vuoden 2017 alusta tulee asteittain voimaan eläkeuudistus, joka 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. Eläkeuudistus tuo muutoksia eläkkeen alaikärajan lisäksi myös nykyisiin eläkevaihtoehtoihin ja uudistaa eläkkeisiin liittyvää käsitteistöä.

Kuva 24. Eläköitymisennuste vuosina 2016 - 2018 (vanhuuseläkeiän täyttyminen)



Kuva 25. Eläkemaksut (KuEL) vuonna 2015

	Maksut 1000 euroa	% - osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	414	1,04
Eläkemenoperusteinen maksu	3086	

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

Äänekosken kaupunki kuuluu ns. suurtyönantajiin, joka maksavat varhaiseläkemenoperusteisen maksun (ns. varhemaksun) todellisten kustannusten mukaan. Varhemaksun suuruuteen vaikuttaa vuosittainen satunnaisvaihtelu. Äänekosken kaupungin vuotuinen varhemaksu vuosina 2007 - 2015 on vaihdellut 304 000 eurosta 503 000 euroon. Kevan suurtyönantajille antaman budjetoitiohjeen mukaan työnantajien tuli vuonna 2015 varautua 1,02 %:n suuruiseen varhemaksuun KuEL-palkoista.

7. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Kuva 26. Henkilöstön poissaolot v. 2015 (kalenteripäivät syyn mukaan lajiteltuna).

Toimiala	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus- tuki	Perhe- vapaa	Lapsen sairaus	Koulutus	Opinto- vapaa	Vuorottelu- vapaa	Kuntoutus	Muu vapaa	Vuosiloma	Lomaraha- vapaa (LS)
Keskushallinto	1577	25	365	1061	39	40	1	764	155	5441	5884	0
Perusturva	9494	341	579	2999	269	945	1090	1273	396	9938	24027	60
Kasvu ja oppiminen	4968	358	0	3785	352	533	1183	1452	134	12744	11901	0
Tekninen ja ympäristö	414	0	0	0	2	32	4	0	0	392	1187	0
Vapaa-aikapalvelut	638	2	31	315	20	10	0	574	0	601	1856	0
Yhteensä	17091	726	975	8160	682	1560	2278	4063	685	29116	44855	60

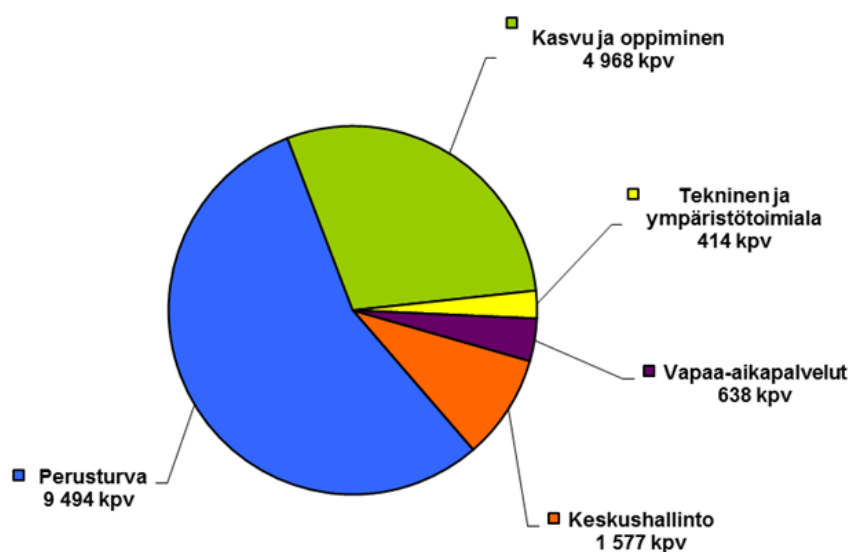
Lukuihin sisältyvät sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön poissaolopäivät (kalenteripäivinä). Muihin vapaisiin kuuluvat mm. palkaton yksityisasia sekä toisen viran/toimen hoito.

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä vuonna 2015 oli 17 091 kalenteripäivää. Vuonna 2014 sairauspäiviä oli 19 357, joten sairauspäivien määrä väheni edellisvuodesta 2266

kalenteripäivää (- 11,7 %). Sairauspoissaolopäivien vähenemistä voidaan pitää merkittävänä.

Vuoden jokaisena kalenteripäivänä sairaana oli noin 47 viranhaltijaa/ työntekijää. Sairastavuus oli 3,6 % palvelussuhteessa olevasta työvoimasta (vakinaiset, määräaikaisten, sijaiset). Vuotta aiemmin vastaava luku oli 4,2 % (- 0,6 %).

Kuva 27. Sairauspoissaolot toimialoittain vuonna 2015



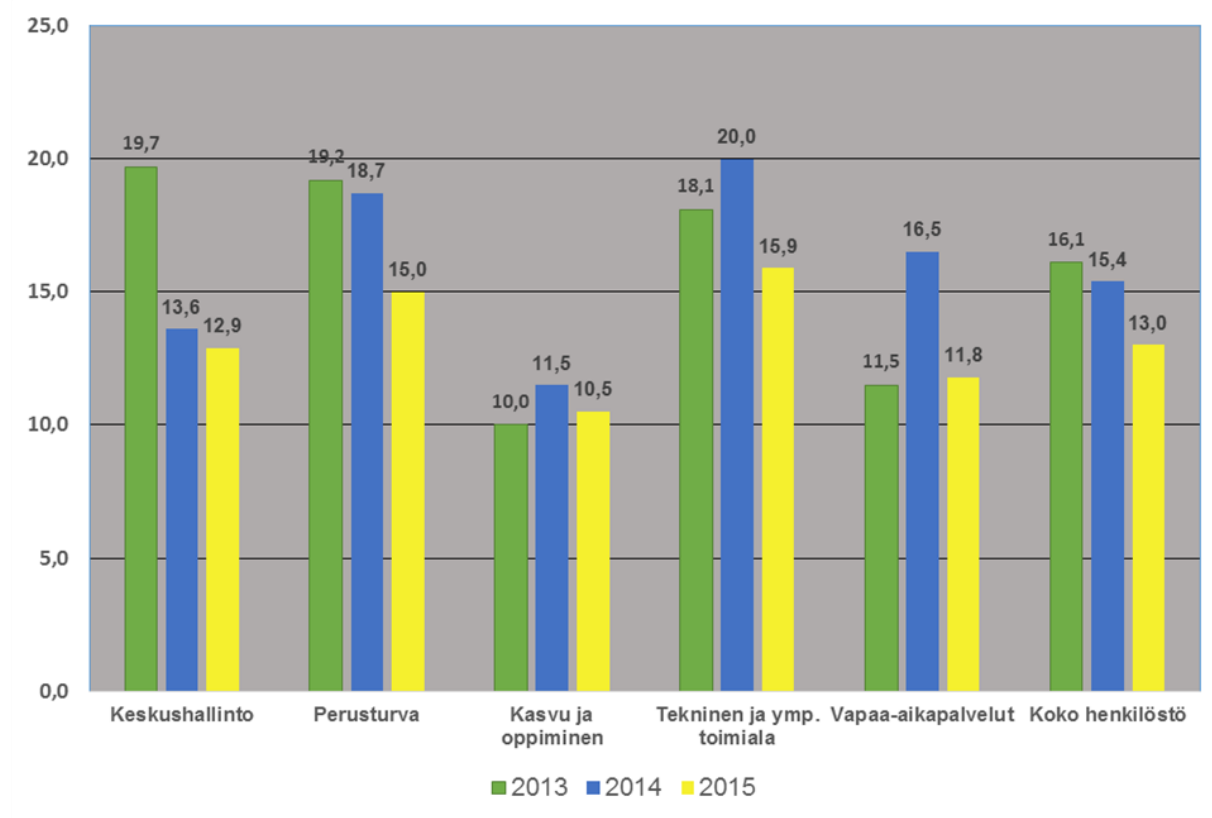
Kuva 28. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät työntekijää kohden vuosina 2014 - 2015 (kalenteripäivät)

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

Mikäli sairauspoissaolot suhteutetaan henkilöstömäärään (palvelussuhteessa 31.12.2015 olevien vakinaisten, määräaikaisten ja sijaisten lukumäärä), sairauspoissaoloja on keskimäärin 13,0 kalenteripäivää vuodessa. Määrä väheni merkittävästi

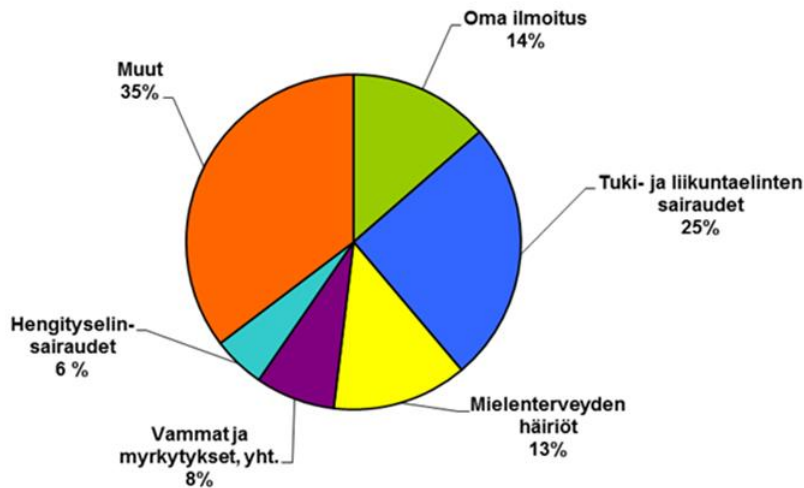
edellisvuodesta (15,4). Eniten sairauspoissaoloja on työntekijää kohden tarkasteluna perusturvatoimialalla sekä teknisellä ja ympäristötoimialalla. Keskimäärin alhaisin sairastavuus on edelleen kasvun ja oppimisen toimialalla. Perusturvatoimialalla ja opetuspalveluissa sairauspoissaaloista aiheutuu yleensä sijaistarve.

Kuva 29. Keskimääräisten sairauspoissaolopäivien kehitys työntekijää kohden vuosina 2013 - 2015 (kalenteripäivät)



Koko vuoden työssä olleesta vakinaisesta henkilöstöstä 113:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja (noin 12 %:lla vakinaisesta henkilöstöstä). Vuonna 2014 sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 184 henkilöllä. Suhteellinen osuus laski edellisvuoteen verrattuna.

Kuva 30. Sairauspoissaolot vuonna 2015 pääasiallisten syiden mukaan



Sairauspoissaoloista 14 % on vuonna 2015 ollut työntekijän/ viranhaltijan omalla ilmoituksella. Kyseessä ovat lyhyet 1 – 3 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Sairauspoissaolot omalla ilmoituksella lisääntyivät edellisvuodesta 1 %:lla. Muutoin suurimmat sairauspoissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (25 %), mielenterveyden häiriöt (13 %), erilaiset vammat ja myrkytykset (8 %) sekä hengityselinten sairaudet (6 %). Sairauspoissaolojen ryhmä muut (35 %) sisältää mm. seuraavia poissaolon syitä: hermoston sairaudet, verenkiertoelinten sairaudet, ruoansulatuselinten sairaudet, silmä- ja korvasairaudet, erilaiset kasvaimet sekä ihosairaudet.

Eniten sairauspoissaoloja aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (25 %). Edellisvuosien tavoin mielenterveyden häiriöt sairauspoissaolojen perusteena ovat vähentyneet merkittävästi (v. 2013 = 20 %, v. 2014 = 17 % ja vuonna 2015 = 13 %). Hengityselinten sairauksien osuus oli säilynyt edellisen vuoden tasolla.

Valtakunnallisesti kaksi yleisintä sairauspoissaolojen syytä ovat samat kuin Äänekoskella.

Painopiste on edelleen sairauspoissaolojen kautta syntyvien henkilöstömenojen kasvun hillinnässä työhyvinvointitoimenpiteiden avulla. Käytössä on ns. 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.

Tapaturmailmoituksia vakuutusyhtiö Pohjolalle tehtiin vuoden 2015 aikana yhteensä 95. Määrä kasvoi edellisestä vuodesta (+ 8). Työtapaturma-ilmoituksia oli 85 (+ 13) ja työmatkatapaturmailmoituksia 10 (- 5). Tapaturmailmoitus vakuutusyhtiölle tehdään aina riippumatta siitä, seuraako tapaturmasta akuutteja oireita tai poissaoloja. Samoin kuin edellisvuonna, ammattitautiepäilyjä / - ilmoituksia ei ollut lainkaan vuoden 2015 aikana.

Työtapaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 42 eri henkilöllä. Henkilömäärä kasvoi vuoden 2014 tilanteesta (+ 6). Poissaolopäivien kokonaismäärä kasvoi hieman edelliseen vuoteen verrattuna (+ 25 kalenteripäivää). Poissaolojen pituus vaihteli vuonna 2014 yhdestä päivästä pisimmillään noin 8 kuukauteen. Niissä tilanteissa, joissa työtapaturma aiheutti työstä poissaoloja, keskimääräisen poissaolon pituudeksi tuli 17 kalenteripäivää / henkilö (vuonna 2014 keskimäärin 20 päivää). Poikkeamaa vuosittaiseen vaihteluun voivat aiheuttaa mm. yksittäiset, vaikeat ja pitkäkestoiset työtapaturmat.

Kuntoutuksen vuoksi virkavapaalla tai työlomalla oli vuoden aikana 23 eri henkilöä, jotka osallistuivat yksittäisiin kuntoutuksiin.

Ammatillista kuntoutusta järjestettiin vuoden 2015 aikana kuudelle työntekijälle Kevan kautta. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä käytettiin työkokeilua.

8. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN TYÖKIERTO

Henkilöstöllä on mahdollisuus halutessaan ilmoittautua työkertoon ns. Mahdollisuuksien Markkinoille. Avoimeksi tuleviin työpaikkoihin tarjotaan vakinaiselle henkilöstölle usein työkiertomahdollisuuksia.

Vuoden 2015 aikana 35 vakinaista viranhaltijaa tai työntekijää siirtyi vakinaisesti toiseen tehtävään tai työyksikköön. Määrä vaihtelee vuosittain.

Lisäksi vuoden 2015 lopussa 63 vakinaista henkilöä oli määräaikaisesti työkierrossa (ns. sisäinen sijaisuus) muussa kuin omassa vakinaisessa virassaan tai toimessaan. Määrä on vähentynyt hieman edellisvuodesta, mutta se on edelleen kohtuullisen merkittävä osuus (noin 7 %) vakituisesta henkilöstöstä.

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

9. TYÖHYVINVOINTI

Keväällä 2015 kuusi henkilöä päätti työhyvinvoinnin asiantuntijaksi oppisopimuskoulutuksen. Tavoitteena oli vahvistaa työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää osaamista. Oppisopimuskoulutukseen osallistui työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstöpalveluiden edustajia sekä lähiesimiehiä. Uuden ryhmän käynnistyminen suunniteltiin vuoden 2015 lopussa ja ryhmä käynnistyi vuoden 2016 alussa.

Koulutukseen liittyen käynnistettiin työhyvinvointikortti - koulutukset esimiehille. Vuonna 2015 järjestettiin kaksi esimiesten koulutusryhmää. Kouluttajina toimivat työsuojeluvaltuutetut. Koulutukset jatkuvat vuonna 2016.

Työhyvinvointikysely henkilöstölle oli aiemmin tavoitteena toteuttaa valtuustokausittain eli joka neljäs vuosi. Edellinen koko henkilöstölle suunnattu kysely toteutettiin vuonna 2011 yhteistyössä Kevan kanssa. Vuonna 2015 päätettiin, että työhyvinvointikysely toteutetaan henkilöstölle vuosittain. Työhyvinvointikysely suunniteltiin vuoden 2015 lopussa ja toteutettiin uusimuotoisena ensimmäisen kerran vuoden 2016 alussa. Työhyvinvointikyselyn tulokset toimivat jatkossa henkilöstötuloskortin mittareina. Tuloksia hyödynnetään työyhteisöjen kehittämisessä.

Työsuojelun riskien ja vaarojen arviointi - kyselyn tuloksia hyödynnetään työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriaktiviteetteja tuetaan vuosittain noin 30 000 eurolla (uimahalli, kuntosali, liikuntaryhmät, elokuvat yms.).

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

10. TYÖTERVEYSPALVELUT

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

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

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2015 olivat noin 420 000 €, josta Kela korvaa työnantajalle noin puolet. Kustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta + 10 % (37 000

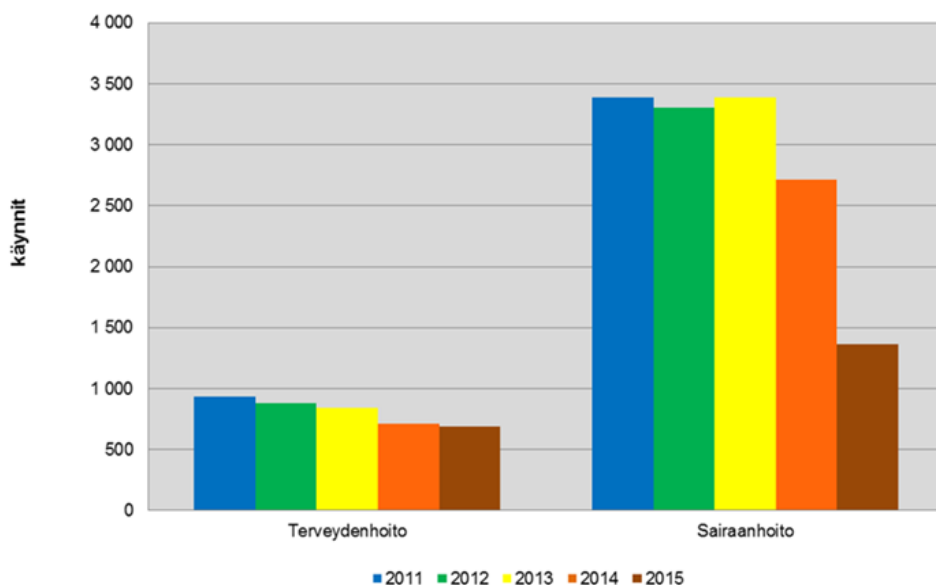
€). Kustannuksista n. 55 % aiheutui sairaanhoidon kustannuksista ja n. 45 % työterveyspalveluista. Kustannukset ovat muutaman viime vuoden aikana siirtyneet hieman aiempaa enemmän sairaanhoidosta työterveyspalveluihin. Työterveyshuollon yleismaksu työntekijää kohden on 32,40 €/vuosi/ työntekijä.

Kustannusten noususta huolimatta sairaanhoidon käynnit vähenivät 49 % vuodesta 2014 (-1352 käyntiä). Työterveyshuollon käynnit vähenivät 3,5 % (-25).

Työterveyshuolto toteutti vuoden 2015 aikana terveystarkastuksia (283), työkykyneuvotteluja (51), työpaikkaselvityksiä (62) ja työyhteisöselvityksiä. Myös terveystarkastusten määrä väheni edellisestä vuodesta -25 % (-96). Työkykyneuvottelujen määrä lisääntyi +30 % (+32).

Vuonna 2015 sisäilmakysely toteutettiin terveystarkastuksen ja neuvolan henkilöstölle ja oirekysely kaupungintalolla työskenteleville lasten ja perheiden palvelujen henkilöstölle. Lukion henkilöstölle toteutettiin suunnatut terveystarkastukset ja Asemakadun koulun henkilöstölle terveystarkastus liittyen sisäilmaongelmasta aiheutuvien terveyshaittojen selvitykseen.

Kuva 31. Työterveyspalvelujen käynnit vuosina 2011 - 2015



11. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimii henkilöstöpalvelusihteeri Heidi Kovanen. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2015 aikana yhdeksän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2015 työnantajan edustaja (henkilöstöjohtaja Arja-Leena Kriivarinmäki/ vs. kaupunginjohtaja Matti Tuononen) ja varapuheenjohtajana 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.

12. 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 toimi jätehuollon esimies Raimo Eklund. Työntekijöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna toimikaudella 2014 - 2017 toimii Hannu Penttinen ja toimihenkilöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna Anne Hakkarainen.

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 2015 kaksi kertaa ja sisäilmatyöryhmä kaksi kertaa. Lisäksi on perustettu sisäilmatyöryhmiä niihin kiinteistöihin, joissa on sisäilmaston laajempia epäpuhtausepäilyjä.

Terveyskeskukseen perustettiin oma turvallisuustyöryhmä.

Keskeisenä tavoitteena työsuojelutoimijoilla on työn turvallisuuden ja terveellisuuden sekä työhyvinvointitoiminnan ylläpito ja edistäminen Äänekosken kaupungissa.

Toiminnassa painottuivat sisäilmaan, ristiriitatilanteisiin työpaikoilla sekä enenevässä määrin vaara- ja uhkatilaisiin liittyvät asiat.

Vuoden 2015 aikana järjestettiin useita ensiapukoulutuksia. Työsuojeluvaltuutetut toimivat työhyvinvointikortti-kouluttajina esimiehille.

Riskien ja vaarojen arviointikyselyä on toteutettu sähköisenä. Se käsittää neljä kokonaisuutta, jotka ovat työympäristön vaarat ja riskit, fyysisen väkivallan hallintakeinojen tarkistaminen, työyhteisön toiminta sekä osaaminen. Kehittämistarvetta on erityisesti arviointikyselyn tulosten käsittelyssä.

13. HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenot vuonna 2015 olivat yhteensä 56,7 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot toteutuivat 97,4 %:sti verrattuna säästöohjelman mukaiseen talousarvioon (-1 498 000 euroa). Palkkamenot kasvoivat vuodesta 2014 noin 495 000 euroa (+ 1,2 %) ja henkilöstömenot yhteensä kasvoivat noin 1 138 000 euroa (+ 2 %).

Säästöistä noin 700 000 selittyy vakinaisten lääkärien palkkamenojen säästöllä (vakinaisia lääkäreitä ei saatu rekrytoitua) ja noin 470 000 euroa säästyneillä palkkatukimenoilla. Vuosilomaohjeistus uudistettiin syksyllä 2014 ja tämän johdosta kaupungin lomapalkkavelka sivukuluineen pieneni vuoden 2015 lopussa 262 000 eurolla.

Vuotta 2015 koski 1,4 miljoonan euron säästöohjelma. Säästöohjelmaan sisältyi mm. eräiden vakanssien täyttämättä jättäminen, vapaaehtoisten talkoovapaiden käyttö, vuosilomaohjeistuksen muuttaminen lomapalkkavelan pienentämiseksi sekä koulutus- ja matkakorvauksista säästäminen. Säästöohjelma kokonaisuutena toteutui.

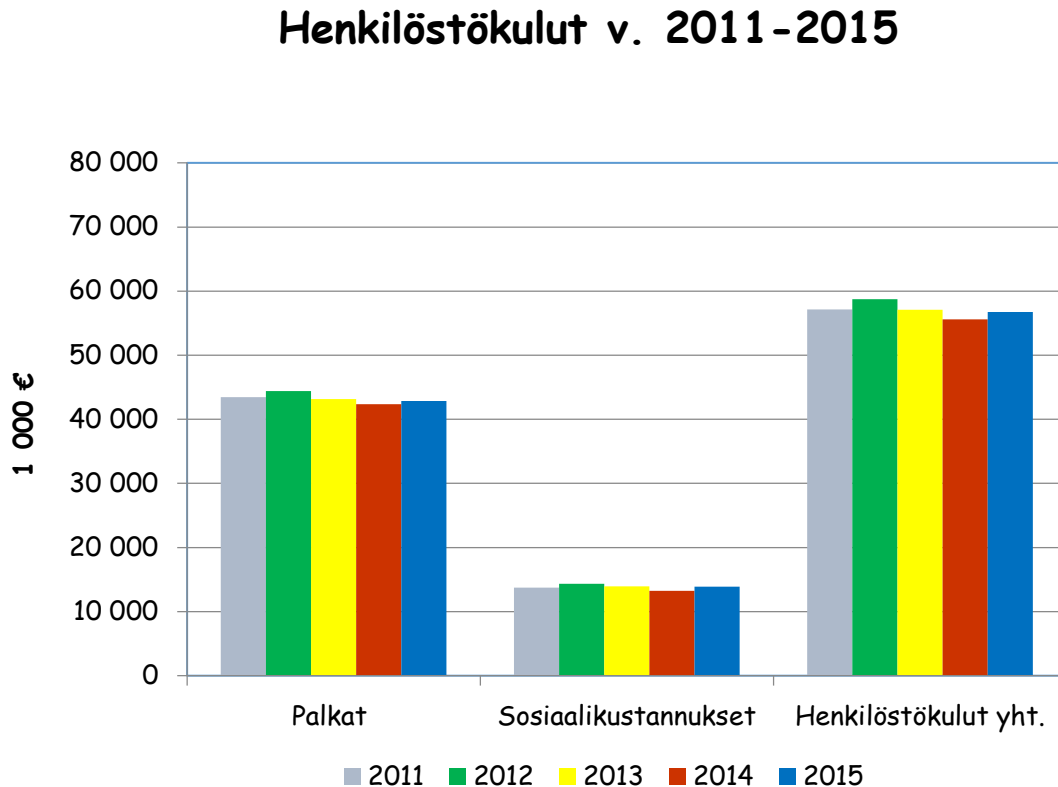
Kuva 32. Henkilöstömenot vuosina 2013 - 2015

Äänekosken kaupunki

Henkilöstökulut

	1 000 euroa	tp 2013	tp 2014	ta + lta 2015	tp 2015	tot - % 2015
4000 vakituiset		27 502	27 327	32 366	28 287	87,4 %
4001 tilapäiset		3 215	2 775	1 695	3 194	188,4 %
4002 lääkärit		1 213	1 133	1 882	1 346	71,5 %
4003 vak. varahenkilöstö		376	295	476	332	69,9 %
4005 erilliskorvaukset		3 491	3 420	3 700	3 593	97,1 %
4006 palkallisen sairausloman sijaiset		880	915	780	846	108,4 %
4007 vuosiloman sijaiset		1 516	1 526	1 326	1 511	113,9 %
4008 muiden palkallisten vapaiden sijaiset		528	661	236	717	303,7 %
4011 palkattomien vapaiden sijaiset		3 800	3 692		2 763	
4009 vakinaisen henkilöstön tuntipalkat		198				
4010 tilapäisen henkilöstön tuntipalkat						
4012 työllistettyjen palkat		668	876	1 075	714	66,4 %
4013 päivystyspalkat		80	66	130	74	56,9 %
4015 asiantuntijapalkat		13	15	22	4	18,4 %
4016 kokouspalkkiot		215	198	230	160	69,3 %
4018 Evo-palkat kouluttajille		11	3	14	20	148,9 %
4030 muut palkat		10	3		13	
4035 tuntipalkk. jaksoetukset		109				
4060 jaksotetut palkat ja palkkiot					-230	
4230 sairaskorvaus-, ym. korvaukset		-684	-536	-155	-477	308,0 %
Yhteensä		43 140	42 371	43 777	42 866	97,9 %
Henkilösivukulut		13 931	13 247	14 477	13 890	95,9 %
Yhteensä henkilöstökulut		57 071	55 618	58 254	56 756	97,4 %

Kuva 33. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2011 - 2015



Kaupunginvaltuusto hyväksyi toukokuussa 2015 uuden talouden vakauttamisen toimenpideohjelman vuosille 2016 - 2018.

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

14. AJANKOHTAISET HENKILÖSTÖASIAT

Kaupunginvaltuusto hyväksyi joulukuussa 2015 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 tulokortit. Tulokorttien laatiminen käynnistyi syksyllä 2015. Kullekin kriittiselle menestystekijälle määrillään mittarit, joilla toteutumista mitataan. Samalla määritellään keskeisiä toimenpiteitä menestystekijän saavuttamiseksi.

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn sisältö suunniteltiin vuoden 2015 lopussa siten, että kyselyn tulokset ovat hyödynnettävissä henkilöstötulokortin mittareina. Kysely toteutettiin nykymuotoisena vuoden 2016 alussa. Jatkossa kysely toteutetaan vuosittain ja sitä hyödynnetään työyhteisöjen kehittämisessä. Henkilöstötulokortin muita mittareita ovat mm. sairauspoissaolot ja kehityskeskustelujen toteutuminen.

Kaupunkistrategiaa täydentämään ja strategian toteuttamiseksi laaditaan erilliset toimeenpano-ohjelmat. Vuonna 2009 hyväksytyn henkilöstöstrategian uudistaminen uutta kaupunkistrategiaa tukevaksi henkilöstöohjelmaksi käynnistyy vuonna 2016.

Terveyspalveluissa otettiin käyttöön uudet toimitilat ja uusi toimintamalli kesällä 2014. Terveyspalveluille asetettiin toiminnallisia ja taloudellisia tavoitteita. Marraskuussa 2015 käynnistettiin toiminnan arviointia ja jatkokehittämistä varten terveyspalvelujen arviointiprojekti. Projektin tavoitteena on toiminnallinen kehittäminen ja säästöt. Projektissa huomioidaan rajapinnat arjen tuen palveluihin.

Yhtenäiskoulun valmistelua jatkettiin. Keskuskoulu, Mämmen koulu ja Koulunmäen koulu yhdistyvät 1.8.2016 alkaen yhtenäiskouluksi.

Sote - valmistelu jatkui. Tavoitteena on, että sosiaali- ja terveyspalvelut siirtyvät kunnilta itsehallintoalueille vuoden 2019 alussa. Muutokseen liittyvä lainsäädäntö tarkentuu kevään 2016 aikana. Palvelujen järjestämisvastuumuutokset ja kuntien perustetehtävän muuttuminen tulevat vaikuttamaan kunnissa merkittävästi lähivuosien henkilöstö- ja osaamistarpeisiin.

Vuoden 2015 työyhteisöksi valittiin ympäristönvalvonta (ympäristönsuojelu ja rakennusvalvonta). Vuoden 2015 työyhteisöä valittaessa painotettiin hyvää palvelua ja asiakaspalautetta. Valintaperusteissa todettiin, että biotuotetehtaan lupakäsittelyt ja lausunnot ovat työllistäneet ympäristönvalvontaa todella paljon. Henkilökunta on työskennellyt erittäin ammattitaitoisesti, sitoutuneesti ja joustavasti. He ovat saaneet palautetta erinomaisesta yhteistyöstä ja asiakaspalautteesta. Työyhteisön työilmapiiri on hyvä. Vuoden työyhteisö saa pienen kehittäispalkinnon, jonka he voivat harkintansa mukaan käyttää työyhteisön kehittämiseen ja henkilöstön virkistäytymiseen.

Työaikamuotoja on yhtenäistetty asteittain. Vuonna 2015 painopiste oli terveyspalvelujen työaikamuotojen yhtenäistämisessä.

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. Keskeiset henkilöstöprosessit kuvataan vuoden 2016 aikana IMS-järjestelmällä.

Raportointia kehitetään siten, että se aiempaa ajantasaisemmin tukee johtamista. Kevään 2016 aikana on määritelty ne keskeiset henkilöstöä kuvaavat asiat, joista raportoidaan kuukausittain. Kuukausittainen raportointi ao. henkilöstöasioista käynnistyy maaliskuusta 2016 alkaen.