



ÄÄNEKOSKEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

Yhteistyötoimikunta 16.3.2022

Kaupunginhallitus 27.3.2022

Kaupunginvaltuusto 12.6.2023

Sisällysluettelo

1 Strategiset painopisteet ja tavoitteiden toteutuminen.....	3
2 Organisaatio- ja henkilöstörakenne	5
2.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne	6
2.2 Rekrytointi ja palkkaus	13
3 Toimiva johto ja esihenkilötyö.....	16
4 Osaava ja motivoitunut henkilöstö.....	17
5 Hyvinvoiva henkilöstö.....	20
5.1 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi.....	21
5.2 Työterveyshuolto	22
5.3 Sairauspoissaolot	23
5.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	26
5.5 Työhyvinvoinnin edistäminen.....	27

1 Strategiset painopisteet ja tavoitteiden toteutuminen

Uusi osallistava kaupunkistrategia ”Ilmiömäinen Äänekoski 2028” hyväksyttiin maaliskuussa 2022. Strategian päätavoitteet ovat hyvä elämä, kestävä ympäristö ja vaikuttavat elinkeinot. Strategiaa toteutetaan ilmiötekoina. Kaupunkistrategiaa täydentämään ja strategian toimeenpanemiseksi valmisteltiin vuoden 2022 aikana toimeenpano-ohjelmia.

Yksi strategian toimeenpano-ohjelmista on vuoteen 2028 ulottuvat henkilöstöpoliittiset linjaukset, jotka hyväksyttiin marraskuussa 2022. Henkilöstöpoliittisissa linjauksissa määritellään Äänekoski-ilmiöön pohjautuvat tavoitteet henkilöstön ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen, osaamisen kehittämiseen sekä johtamiseen ja esihenkilötyöhön.

Tärkeimmät toimenpiteet on koottu kolmen kärkitavoitteen alle, jotka ovat

- hyvä työelämä
- kestävä työympäristö sekä
- sujuva ja vaikuttava työ

Tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan henkilöstöpoliittisissa linjauksissa esite-tyillä mittareilla (henkilöstökysely, terveysperusteiset poissaolot ja lähtövaihtuvuus). Henkilöstökysely uudistetaan vuonna 2023 vastaamaan uusien henkilöstöpoliittisten linjausten sisältöä.

Vuodelle 2022 vahvistetut tulokortit pohjautuivat aiempaan kaupunkistrategiaan. Kaupunkistrategiassa oli asetettu strategiset päämäärät näkökulmittain ja kullekin päämäärälle omat kriittiset menestystekijät. Henkilöstönäkökulmasta kriittisiä menestystekijöitä ovat olleet oikein mitoitettu, motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä toimiva johto ja esihenkilötyö.

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

Henkilöstötulokortin mittareina vuonna 2022 toimivat

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

TULOSKORTTI - HENKILÖSTÖ

Strateginen päämäärä					
Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö					
Kriittinen menestystekijä	Mittari(t)	Nykytaso (2021)	2022 (tavoite)	2022 (toteutuma)	Selite poikkeamasta
Oikein mitoitettu, motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	Kehitys- ja osaamiskeskustelujen toteutuminen	79 %	90 %	86 %	
	Henkilöstökysely (asteikko 1 - 5):				
	* osaaminen ja työolot	3,9	3,9	3,8	
	* työyhteisön toimivuus	4,0	4,0	4,0	
	* omat voimavarat	4,0	4,0	3,9	
	Sairauspoissaolot (pv/htv)	17,5	17,5	20,9	sos.- ja terveystoimi 24,4 kpv/htv, muut 18,4 kpv/htv
Keskeisiä toimenpiteitä menestystekijän saavuttamiseksi: Uuden kaupunkistrategian mukaiset henkilöstöpoliittiset linjaukset valmisteltu ja hyväksytty Henkilöstön tukeminen sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtyessä hyvinvointialueelle (hyvinvointialueelle siirtyvät, kaupungin palvelukseen jäävät) *Työkyvyn tukeminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa (Aktiivisen tuen toimintamallin uudistaminen, yhteistyöhanke Kevan kanssa, psykososiaalisen kuormituksen hallinta) *Työhyvinvoinnin edistäminen (Palkitseminen: ePassi-etuuden korottaminen ja laajennus vuodelle 2022, pikapalkitseminen teemoittain) Osaavan työvoiman saatavuus (rekrytointiprosessien ja menetelmien kehittäminen, omaehtoisen opiskelun tukeminen)					
Kriittinen menestystekijä	Mittari(t)	Nykytaso (2021)	2022 (tavoite)	2022 (toteutuma)	Selite poikkeamasta
Toimiva johto ja esihenkilötyö	Henkilöstökysely (1 - 5): Johtamisosio	3,9	3,8	3,8	
	Johdon itsearviointi	Tehty	Tehty	Tehty	
Keskeisiä toimenpiteitä menestystekijän saavuttamiseksi: Esimiestyön tukeminen muutosprosessissa (esihenkilöfoorumit/-webinaarit, työhyvinvointikorttikoulutukset, Kevan hanke v. 2021 - 2022) Strategisen henkilöstötiedon tuottaminen johtamisen tueksi (mm. Wpro, Populuksen raportit, työterveys huollon sähköiset raportit)					

Henkilöstökyselyn tulokset olivat tavoitearvoissa työyhteisön toimivuuden ja johtajuuden osalta. Osaamisen ja työolojen sekä omien voimavarojen osalta tulokset jäivät hieman tavoitteesta (- 0,1). Kyselyn tulokset olivat edelleen kokonaisuutena tarkasteltuna hyvällä tasolla huomioiden erityisesti vuoden 2022 aikana meneillään olleet merkittävät muutokset.

Henkilöstön sairauspoissaolot kasvoivat olennaisesti edellisvuoteen verrattuna (+ 3,4 kpv/htv). Kehityssuunta oli työterveyshuollosta saatujen tietojen mukaan valtakunnallinen. Sairauspoissaolosten määrään vaikuttivat edelleen poissaolokäytännöt, joiden mukaan vähäisilläkin hengitystieoireilla piti pysyä fyysisesti pois työpaikalta. Kuormittuneisuutta ovat lisänneet mm. pandemian pitkittyminen ja hyvinvointialueuudistukseen liittyvät muutokset. Rungas sairauspoissaolosten määrä ja sijaisten vaikea saatavuus haastoivat henkilöstön voimavaroja.

Kehityskeskustelujen toteutuminen jäi hieman tavoitteesta (90 %). Edellisvuoteen verrattuna luku (86 %) parani kuitenkin 7-prosenttiyksikköä.

Covid – 19 vaikutti vuonna 2022 sairauspoissaolosten ohella myös muutoin toimintojen järjestämiseen. Erityisesti alkuvuonna tähän liittyviä toimintakäytäntöjä muokattiin ja ohjeistuksia päivitettiin tilanteiden muuttuessa. Mm. tartuntatautilain 48 a §:n soveltaminen rajasi asiakas- tai potilastyössä toimivan henkilöstön vain rokotussuojan omaaviin työntekijöihin. Tällä säädöksellä oli vaikutusta henkilöstöjärjestelyihin.

Vuonna 2022 käytiin valtakunnallisia sopimusneuvotteluja. Sopimusratkaisua edelsivät erilaiset työtaistelutoimenpiteet (mm. ylityö- ja vuoronvaihtokiellot). Niillä oli merkittävä vaikutus palvelujen järjestämiseen.

Vuoden 2023 alussa toimintansa aloittaneen Keski-Suomen hyvinvointialueen valmistelua tehtiin laaja-alaisesti koko vuoden 2022 ajan. Muutos kosketti lähes kaikkia toimialoja ja työyhteisöjä. Kaupungin henkilöstöstä noin puolet siirtyi hyvinvointialueelle. Tämän lisäksi kaupungille jääviä toimintoja, palveluja ja tehtäviä järjesteltiin uudelleen. Muutosprosessi edellytti lukuisten yhteistoimintamenettelyn mukaisten neuvottelujen käymistä vuoden aikana.

Monet toiminnot edellyttävät jatkossa toimivien työnjako- ja yhteistyökäytäntöjen luomista kaupungin ja hyvinvointialueen välillä. Erityisesti tämä koskee sellaisia tehtäviä, joiden järjestämisessä molemmilla on tulevaisuudessa oma vastuu (mm. kuntalaisten hyvinvoinnin edistäminen, perhekeskustoiminta ja maahanmuuttajien tilanne). Kaupungin tehtävien ja toimintojen järjestely vastaamaan muuttunutta toimintaympäristöä jatkuu vuonna 2023. Tulevaisuudessa kunnille tulee myös uusia painopisteitä liittyen mm. vihreään siirtymään ja ilmastoasioihin.

Hyvinvointialueuudistus vaikuttaa merkittävästi kaupungin talouteen tulevina vuosina. Talouden vakauttamistoimien valmistelu on käynnistymässä keväällä 2023.

Äänekosken kaupunki on mukana valtakunnallisessa työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa. Kokeilussa tavoitellaan vahvempaa vaikuttavuutta työllisyyden edistämisessä sovittamalla yhteen valtion ja kuntien resursseja, osaamista ja palveluja. Kokeilun aikana osa te – toimistojen tehtävistä on kunnilla. TE2024 uudistus on seuraava kuntien toimintaan merkittävästi vaikuttava muutos. Vuoden 2023 aikana ratkaistaan, miten kunnille siirtyvät tehtävät järjestetään Keski-Suomessa 1.1.2025 alkaen.

2 Organisaatio- ja henkilöstörakenne

Keskushallinto

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

Toimialat ja lautakunnat

Kaupungin organisaatio muodostuu neljästä toimialasta ja näitä johtavista lautakunnista.

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

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

Opetus- ja kasvatustoimea johtaa opetus- ja kasvatyslautakunta. Esittelijänä toimii opetus- ja kasvatusjohtaja.

Kulttuuri- ja liikuntatoimea johtaa kulttuuri- ja liikuntalautakunta. Esittelijänä toimii kulttuuri- ja liikuntajohtaja.

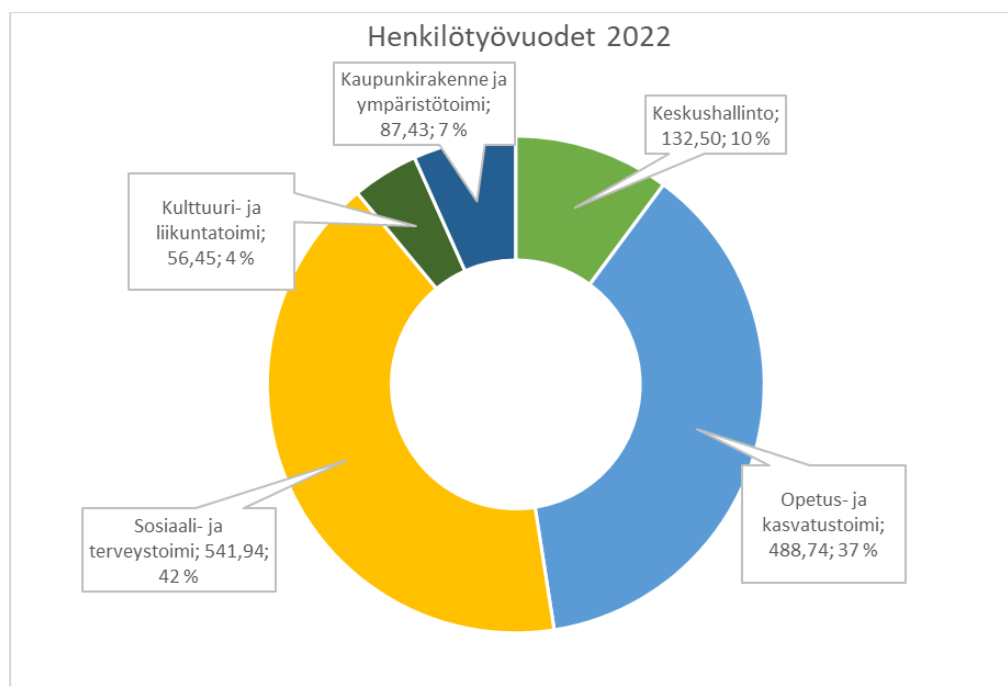
2.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

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

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

Henkilötyövuodet (HTV)

Vuonna 2022 henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 1307,06. Sosiaali- ja terveystoimi (42%) sekä opetus- ja kasvatustoimi (37 %) muodostivat suurimman osuuden kaupungin henkilötyövuosista. Muutos edellisvuoteen verrattuna oli + 24,45 henkilötyövuotta (+ 1,91 %). Muutoksen taustalla on mm. vakituisen henkilöstön määrän kasvu. Lisäksi määräaikainen henkilöstö on lisääntynyt mm. hankelyöntekijöiden osalta.



Henkilöstömäärä ja palvelusuhteen luonne

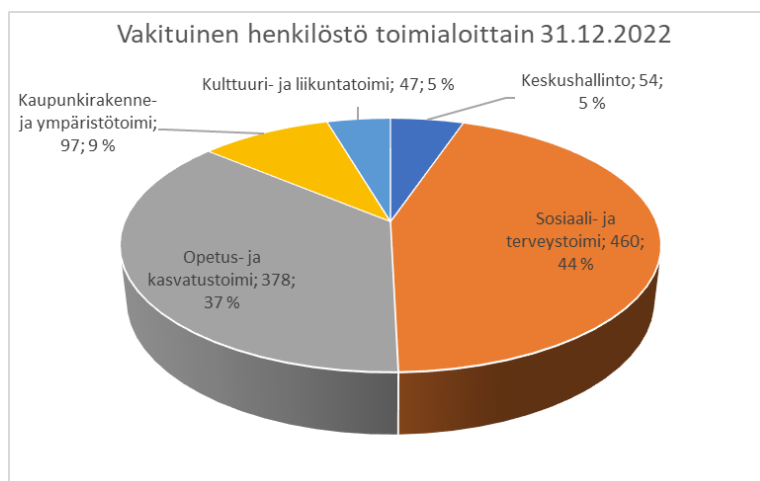
Äänekosken kaupungin palveluksessa oli 31.12.2022 päätoimisesti yhteensä 1 434 henkilöä. Heistä vakituisia oli yhteensä 1 036. Määräaikaisia ja sijaisia oli yhteensä 350 ja palkkatuella työllistettyjä yhteensä 48.

Henkilöstömäärä 31.12.2022 sisältää kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärän tilastointipäivänä. Henkilöstömäärä oli 40 henkilöä enemmän (+ 2,87 %) kuin vuotta aikaisemmin vastaavana ajankohtana. Poikkileikkauspäivänä 31.12.2022 oli 41 vakituista työntekijää enemmän (+ 4,12 %) kuin vuotta aiemmin vastaavana ajankohtana. Vakituisten henkilöstön määrään vaikutti mm. joulukuussa toteutettu liikkeenluovutus Kiinteistönhoito Oy:ltä, jossa kaupungille siirtyi 19 vakituista sosiaali- ja terveydenhuollon tukipalvelutehtävien työntekijää. Määräaikaisen henkilöstön määrässä muutos oli yhteensä + 13 henkilöä (+ 3,86 %). Palkkatuella työllistettyjä oli 14 henkilöä vähemmän (- 22,58 %) kuin vastaavaan aikaan edellisvuonna.

Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2022				
	Vakituiset	Määräaikaiset ja sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	54	20	47	121
Sosiaali- ja terveystoimi	460	149	-	609
Opetus- ja kasvatustoimi	378	159	-	537
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	97	14	-	111
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	47	8	1	56
Yhteensä	1 036	350	48	1 434

Vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli tilastointipäivänä yhteensä 1 036 henkilöä, mikä on 41 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan. Yhteensä 22 Kiinteistönhoidon työntekijää siirtyi joulukuussa 2022 Äänekosken kaupungin palvelukseen. Heistä 19 oli vakituisia. Työtehtävät kohdentuivat sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin, joten ko. henkilöstö siirtyi vuodenvaihteessa hyvinvointialueen palvelukseen.

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2022 palvelussuhteessa olleista oli 72,25 %.



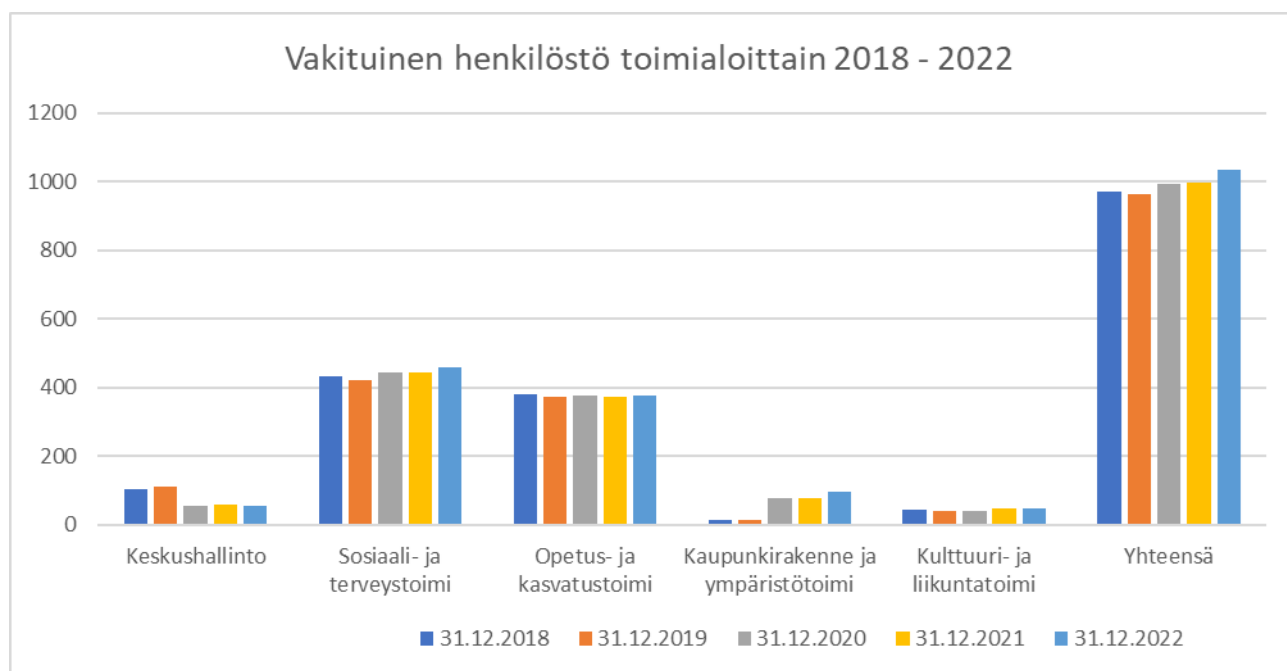
Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (11), talous-, tietohallinto- ja liikennepalvelut (11), henkilöstöpalvelut (ml. kokoaikainen työsuojelu- ja työmarkkinatoiminta) (10), maankäyttö- ja tonttipalvelut (8) sekä elinkeino- ja työllisyyspalvelut (14).

Sosiaali- ja terveystoimi jakautuu kolmeen vastuualueeseen: Terveyspalveluihin (148), arjen tuen palveluihin (283) sekä sosiaalityön ja työelämään kuntoutumisen palveluihin (29). Henkilöstöraportin tilastoissa ko. toimialan hallinto on yhdistetty sosiaalityön palveluihin.

Opetus- ja kasvatustoimeen kuuluvat lasten, nuorten ja perheiden palvelut (176) sekä opetuspalvelut (202).

Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi jakautuu henkilöstöraportissa ruokapalveluihin (63) sekä muuhun kaupunkirakenne- ja ympäristötoimeen (34).

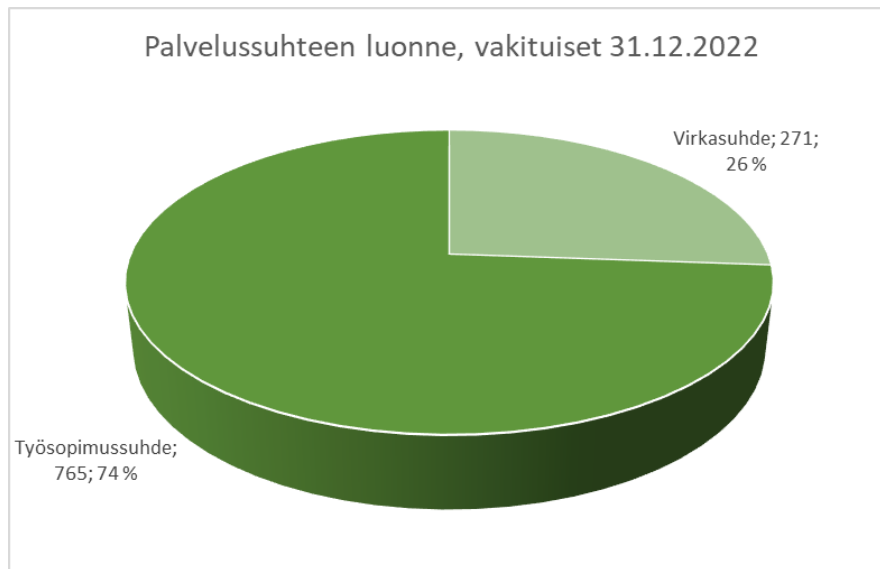
Kulttuuri- ja liikuntatoimessa oli 47 vakinaista henkilöä, jotka työskentelevät toimialan hallinnossa, museo- ja kirjastopalveluissa, musiikkiopistossa (yht. 34) sekä liikuntapalvelujen tehtävissä (13).



Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2022 olivat

- hoitaja 214 työntekijää
- sairaanhoitaja 74 työntekijää
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 66 työntekijää
- luokanopettaja 62 viranhaltijaa
- varhaiskasvatuksen opettaja 53 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori 40 viranhaltijaa.

Vakituisesta henkilöstöstä 26 %:a on virkasuhteisia ja 74 %:a työsopimussuhteisia.



Talousarvioon sisältyneet henkilöstömäärän muutokset

Vuoden 2022 talousarvioon sisältyi 9,5 vakinaisen viran/toimen perustaminen. Henkilöstöresursien kasvu johtui pääosin arjen tuen henkilöstölisäyksistä sekä hanketyön resurssien lisääntymisestä erityisesti opetuksen ja kasvatuksen toimialalla sekä työllisyyspalveluissa.

Vakinaiset henkilöstölisäykset kohdentuivat pääosin sosiaali- ja terveystoimeen, jonne perustettiin 5,5 uutta vakanssia. Opetus- ja kasvatustoimeen sekä liikunta- ja kulttuuritoimeen tuli molempiin yhden vakanssin lisäys. Lisäksi kaupunkirakenne- ja ympäristötoimeen (ruokapalveluihin) perustettiin 2 osa-aikaista tointa.

Talousarvion yhteydessä lakkautettiin 5 virkaa/tointa (sosiaali- ja terveystoimi 3, opetus- ja kasvatustoimi 1 sekä kulttuuri- ja liikuntatoimi 1).

Talousarvion 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.

Lisäksi vuoden 2022 aikana vakinaistettiin ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta ja perustettiin vastaavan ohjaajan virka ja kaksi ohjaajan tointa.

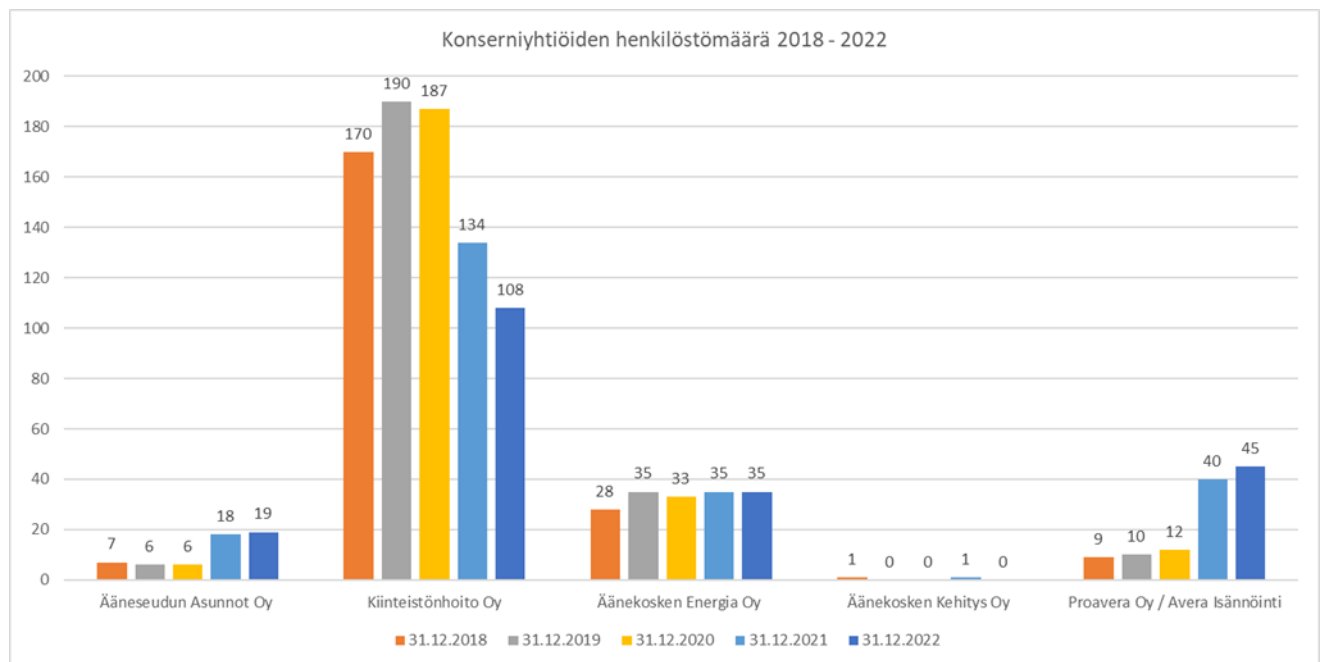
Vuoden 2022 henkilöstösuunnittelussa korostui hyvinvointialueen valmistelu ja sen aiheuttamat muutokset toiminnoissa, tehtäväjärjestelyissä ja henkilöstömäärässä. Yhteistyössä toimialojen kanssa pyrittiin mahdollisimman hyvään ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun muutos huomioiden (hyvinvointialueelle siirtyvät, kaupungin palvelukseen jäävät).

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

suunnata henkilöstöresursseja kasvaviin palvelutarpeisiin. Täyttöluvista huomioitiin hyvinvointialueuudistus.

Kaupunkikonserniin kuuluva henkilöstö

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



Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2022 yhteensä 207. Kaupunginvaltuusto päätti 9.11.2020 omistajapoliittisista linjauksista koskien Äänekosken Kiinteistönhoito Oy:tä, Proavera Oy:tä ja Ääneseudun Asunnot Oy:tä. Lisäksi joulukuussa 2022 Kiinteistönhoito Oy:n palveluksesta siirtyi liikkeenluovutuksena Äänekosken kaupungin sosiaali- ja terveystoimeen yhteensä 22 työntekijää. Heistä 19 työntekijää oli vakituisia.

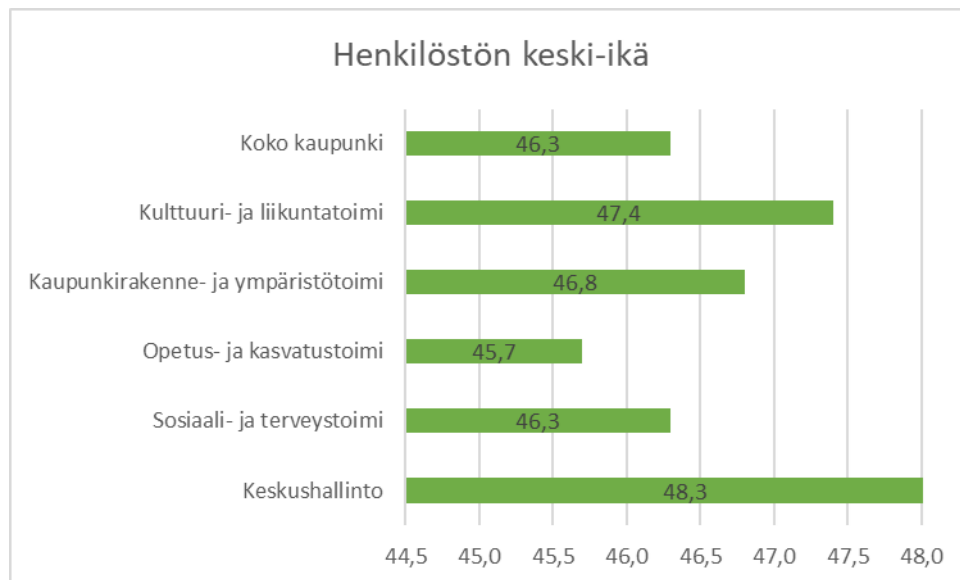
Kaupungin henkilöstömäärään vaikuttavat muutokset

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

Hyvinvointialueen valmistelu käynnistyi syksyllä 2021. Muutokseen liittyvää työtä tehtiin laaja-alaisesti koko kalenterivuoden 2022 ajan. Hyvinvointialueelle siirtyi 672 henkilön virka-/työsuhteet, mikä oli noin 47 % Äänekosken kaupungin vuodenvaihteen henkilöstöstä. Muutos vaikuttaa merkittävästi kaupungin toimintoihin ja henkilöstörakenteeseen.

Ikäjakauma

Kaikkien palvelussuhteessa 31.12.2022 olevien keski-ikä oli 46,3 vuotta. Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön keski-ikä oli alin opetus- ja kasvatustoimessa (45,7 vuotta) ja korkein keskushallinnossa (48,3 vuotta).



Palvelussuhteessa 31.12.2022 olleesta henkilöstöstä noin 30 %:a oli alle 40-vuotiaita. Ikärakenteeltaan suurimmat ryhmät 5 vuoden välein tarkasteltuna olivat 55 – 59 -vuotiaat ja 60 – 64 -vuotiaat.

Palvelussuhteessa 31.12.2022 olevan henkilöstön ikäjakauma		
Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	158	11,02
30 – 34	116	8,09
35 – 39	158	11,02
40 – 44	178	12,41
45 – 49	187	13,04
50 – 54	198	13,81
55 – 59	211	14,71
60 – 64	213	14,85
65 ja yli	15	1,05
Yhteensä	1 434	100,00 %
Keski-ikä		46,3 vuotta

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 48,3 vuotta. Keski-ikä on laskenut hieman edellisvuoteen verrattuna (48,5 vuotta vuonna 2021).

Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2022		
Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	60	5,79
30 – 34	69	6,66
35 – 39	111	10,71
40 – 44	128	12,36
45 – 49	144	13,90
50 – 54	166	16,02
55 – 59	179	17,28
60 – 64	178	17,18
65 ja yli	1	0,10
Yhteensä	1 036	100,00 %
Keski-ikä		48,3 vuotta

Sopimusalat ja työaikamuodot

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

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

Kevään 2022 aikana käytiin kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia koskevia sopimusneuvotteluja. Uusi sopimuskausi on 3-vuotinen, ajalle 1.5.2022–30.4.2025. Aiempi sopimuskausi päättyi 28.2.2022, jonka jälkeen oli useita työtaistelutoimia (mm. ylityö- ja vuoronvaihtokieltoja). Neuvottelutulos saavutettiin vaiheittain; ensimmäisessä vaiheessa JUKOn ja JAUn kanssa ja myöhemmin Sote ry:n kanssa. Sopimustilanteen keskeneräisyys vaikutti palvelutoimintojen järjestämiseen merkittävästi.

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

Käytössä on uusi sähköinen työajanseurantajärjestelmä. Sen käyttäjinä ovat ne henkilöt, joihin sovelletaan liukuvaa työaika (yleistyöaika, toimistotyöaika ja 37,75 viikkotunnin työaika). Käyttöön oton yhteydessä uudistettiin liukuvan työajan ohjeistus.

Etätöön käyttö on laajentunut korona-ajan myötä. Kaupungin etätööhjeistusta on uudistettu ns. hybridimallin mukaiseksi.

2.2 Rekrytointi ja palkkaus

Maksetut palkat ja palkkiot

Henkilöstömenot vuonna 2022 olivat yhteensä 65,9 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot sivukului-
neen kasvoivat vuodesta 2021 noin 2,3 miljoonaa euroa (+ 3,6 %). Palkat korottuivat valtakunnal-
listen sopimuskorotusten mukaisesti 2 % 1.6.2022 alkaen ja 0,5 % 1.10.2022 alkaen. Kustannuksia
lisäsi myös perhevapaaudistus.

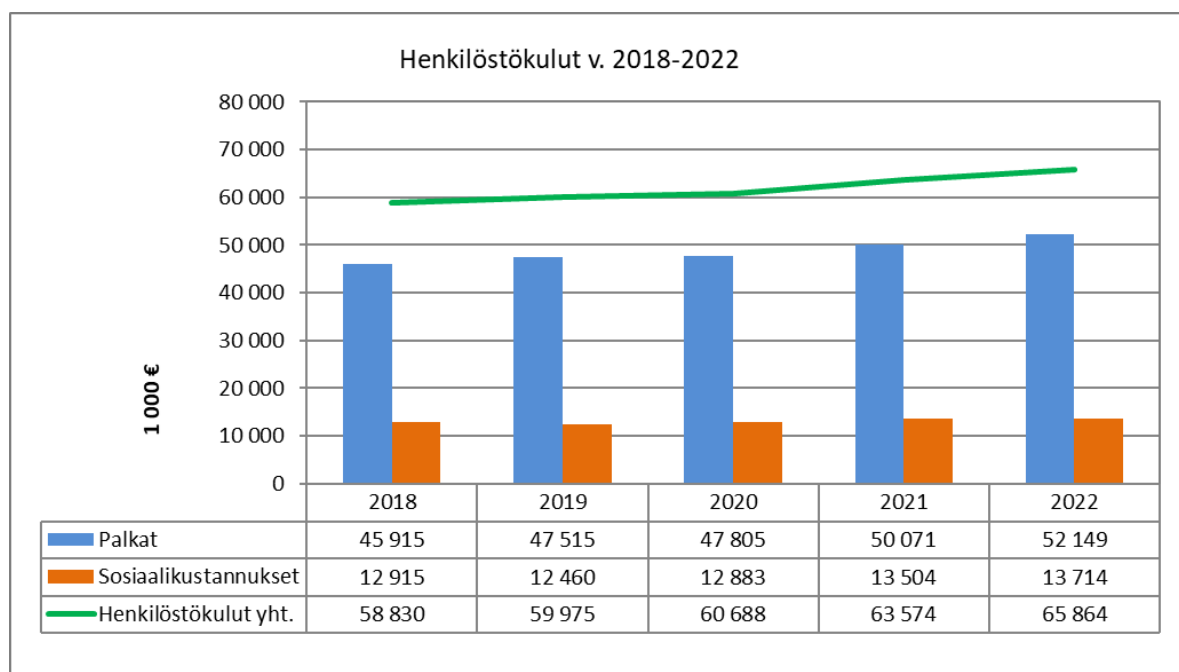
Henkilöstömenot toteutuivat 99,8 %:sti verrattuna talousarvioon ja lisätalousarvioon. Palkkame-
nojen toteuma oli 100,2 % ja henkilöstösivukulujen 98,1 %.

Lisäksi henkilöstökustannuksia on kirjattu 258 500 euroa ns. koronakustannuspaikalle.

Hankkeiden palkkakustannukset budjetoidaan nettomääräisinä.

Osana valtakunnallista sopimusratkaisua on sovittu SOTE – sopimuksen henkilöstölle maksetta-
vasta kertapalkkiosta. Kertapalkkion soveltamisen piirissä olivat mm. kotihoidon palveluissa, van-
husten tehostetussa palveluasumisessa ja vanhusten pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä
toimineet henkilöt. Kertapalkkiota sovelletaan myös niihin työntekijöihin, jotka olivat KVTES – so-
pimusosalta siirrettynä soveltamisalan mukaisiin tehtäviin.

Kertapalkkion suuruus on 600 euroa ja se maksetaan maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.
Kertapalkkion kustannuksista vastaa kaupunki ja kustannukset kirjautuvat vuodelle 2022. Äänekos-
ken osalta kertapalkkion kustannukset ovat lähes 200 000 euroa. Kustannuksiin ei oltu varauduttu
vuoden 2022 talousarviossa.



Henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointi ja saatavuus

Uudessa vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2022 yhteensä 133 henkilöä. Heistä 19 oli joulukuussa 2022 Kiinteistönhoito Oy:ltä liikkeenluovutuksena siirtynyttä henkilöstöä. Tämän vuoksi tulovaihtuvuus kasvoi jonkin verran edellisvuodesta (+ 1,41 %-yksikköä). Lähtövaihtuvuus laski hieman, ollen kuitenkin lähellä edellisvuoden tasoa (- 0,39 %-yksikköä).

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2022		
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	133	13,37
Päättäneet palvelussuhteet	94	9,45

Rekrytoinnit ovat vaikeutuneet monissa tehtävissä. Hakijoiden määrä avoinna oleviin virkoihin ja toimiin on vähentynyt. Sama ilmiö näkyy valtakunnallisesti.

Myös sijaisten saatavuus on vaikeutunut. Rekrytointihaasteeseen on pyritty vastaamaan mm. lähihoitajien oppisopimuskoulutuksella. Vuonna 2022 meneillään oli kaksi oppisopimusryhmää, joista toinen päättyi vuoden 2022 lopussa ja toinen jatkuu hyvinvointialueella vuonna 2023.

Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Rekrytointikäytäntöjä on pyritty edelleen kehittämään vastaamaan uudenlaisia rekrytointihaasteita. Sosiaalisen median kanavat ovat tulleet keskeiseksi osaksi rekrytointiviestintää. Vuonna 2022 on otettu käyttöön rekryvideot, joita uudistetaan tarpeen mukaan. Lisäksi on valmisteltu KuntaRekryn Urasivuston käyttöönotto, joka toteutui vuoden 2023 alussa. UraSivuston avulla voidaan tuoda esille monipuolisesti työnantajakuva.

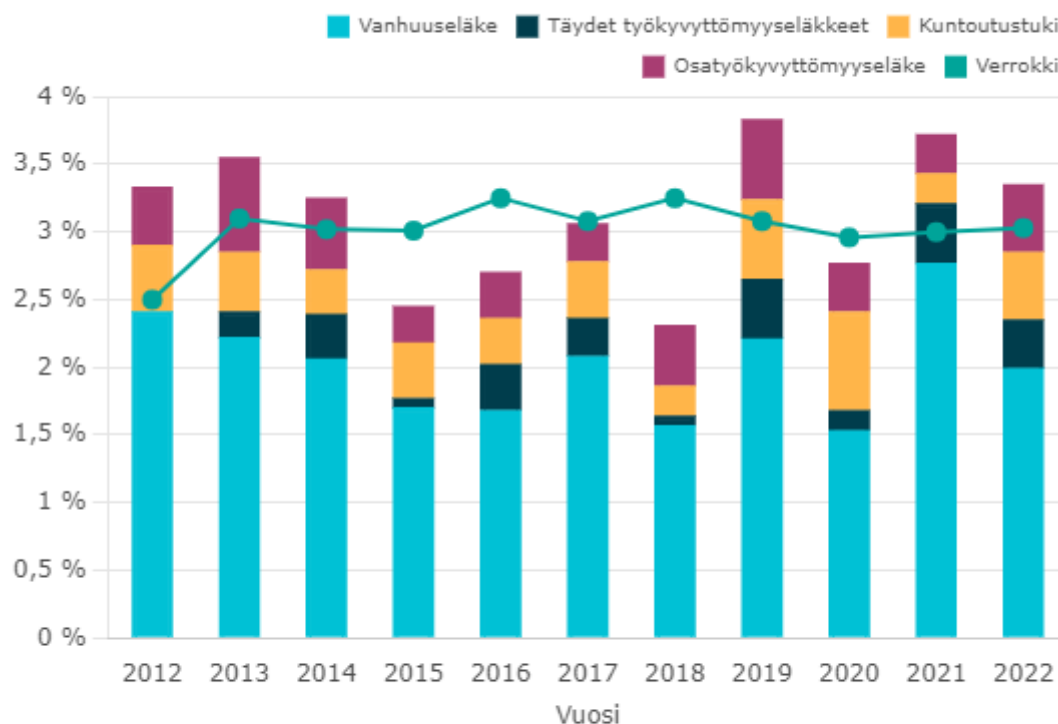
Äänekosken kaupunki työllistää vuosittain kaikki halukkaat 9 – luokan päättävät nuoret 2 viikon työsuhteisiin. Lisäksi palkataan jonkin verran vanhempia nuoria. Vuonna 2022 kesätyöntekijöinä oli 114 peruskoulun päättäneitä ja noin 20 vanhempaa nuorta. Lisäksi nuorten kesätyöpaikkoja mahdollistetaan yrittäjyysseteleillä ja yrityksille myönnettävillä kesätyöseteleillä. Kaupungin tarjoamia työtehtäviä ja kaupunkia työnantajana tehdään näin tutuksi nuorille.

Eläköityminen

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

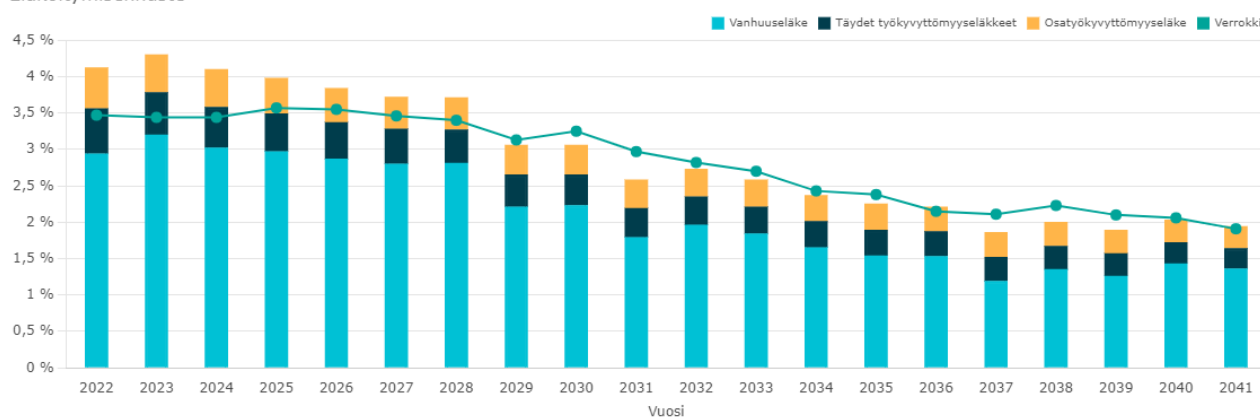
Eläkkeiden alkavuus -grafiikka kuvaa uusien alkaneiden eläketapahtumien osuutta suhteutettuna koko henkilöstöön. Vuonna 2022 vanhuuseläkkeitä alkoi merkittävästi vähemmän kuin edellisvuonna. Terveysperusteisten uusien eläkeratkaisujen yhteismäärä puolestaan kasvoi hieman edellisvuoteen verrattuna.

Eläkkeiden alkavuus

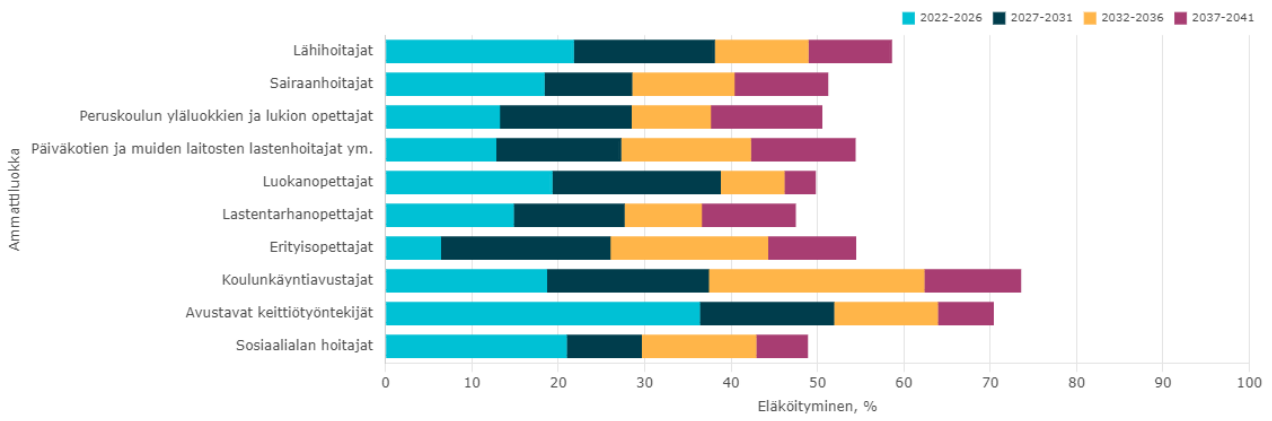


Eläke-ennusteiden perusteella vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle näyttäisi siirtyvän enemmän henkilöitä kuin vuonna 2022. Vuosien 2024 – 2026 osalta vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrän ennakoidaan hieman laskevan vuoden 2023 tasosta.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



3 Toimiva johto ja esihenkilötyö

Vuosina 2021 – 2022 toteutettiin yhteistyöhanke Kevan kanssa (Mielenterveyden tuen hoitopolut). Hankkeen tavoitteena oli kehittää mielen hyvinvointia tukevia toimintakäytäntöjä osana aktiivisen tuen toimintamallia. Sen tuotoksena uudistettiin Äänekosken kaupungin aktiivisen tuen toimintamalli. Hankkeen aikana esihenkilöille järjestettiin valmennusta Mielen hyvinvoinnin huomiomisesta osana työkyvyn tukea sekä Aktiivisen tuen toimintamallin käytöstä.

Esihenkilöille järjestetään säännöllisesti esihenkilöfoorumeita, joiden sisältö määritellään ajankohdastaisten tarpeiden perusteella. Vuonna 2022 esihenkilöille järjestettiin valmennusta mm. työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisesta muutostilanteessa.

Työhyvinvointikorttikoulutuksia toteutettiin vuonna 2022 kahdelle esihenkilöryhmälle (2 iltapäivää/ryhmä).

Kaupungin esihenkilöt ovat pääsääntöisesti suorittaneet johtamisen erikoisammattitutkinnon. Vuonna 2022 valmisteltiin uuden johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoryhmän (JYET) käynnistyminen. Siihen osallistuu 11 kaupungin esihenkilöä, jotka eivät vielä ole suorittaneet kyseistä tutkintoa. Tutkinnon suorittaminen käynnistyi vuoden 2023 alussa ja jatkuu kesään 2024 saakka. Koulutus toteutetaan oppisopimuskoulutuksena. Kaikille tutkintoa suorittaneille nimitetään mentoriksi kokeneempi esihenkilö. Kehittämishankkeita suunnitellaan paitsi yksilön, myös laajemmin toimintojen kehittämisen näkökulmasta.

Tiedolla johtamiseen on käytettävissä mm. HR – järjestelmän raportit, työterveyshuollon raportit sekä työsuojelun Wpro-raportit. Lisäksi vuoden 2022 aikana valmisteltiin HR – kuntapulssin käyttöönottoa, joka ohjelmistotoimittajasta johtuen ei ollut vielä toteutettavissa. Vuodelle 2023 on valmisteltu käyttöön otettavaksi esihenkilökompassi työkykyjohtamisen tueksi.

Hyvinvointialueelle siirtyville esihenkilöille järjestettiin hyvinvointialueen toimesta säännöllisesti infoja koko kalenterivuoden 2022 ajan. Lisäksi hyvinvointialue käynnisti ko. esihenkilöiden

viikoittaiset perehdytykset syksyllä 2022. Infoihin ja perehdytystilaisuuksiin oli mahdollista osallistua myös niiden esihenkilöiden, joiden toiminnoista ja henkilöstöstä osa siirtyi hyvinvointialueelle.

Henkilöstökyselyssä johtamisosion tulos (3,8) palasi vuoden 2020 tasolle. Se täytti tulokortin tavoitteen ja oli kuitenkin hyvä huomioiden vuoden 2022 aikana meneillään olleet merkittävät muutokset.

4 Osaava ja motivoitunut henkilöstö

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

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

Perehdyttäminen ja työhönopastus

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

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

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella erityisesti työyksikkökohtaista perehdyttämistä tulee edelleen tehostaa ja varmistaa uusien työntekijöiden riittävä työhönopastus.

Koulutuspäivät

Henkilöstöllä oli palkallisia (Populus-palkkoihin tallennettuja) työhön liittyviä koulutuspäiviä vuonna 2022 yhteensä 1 104 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,1 koulutuspäivää/vuosi (0,7 koulutuspäivää vuonna 2021). Tämän lisäksi on paljon koulutuksia, jotka toteutetaan osapäiväisenä. Nämä eivät kirjaudu tilastoihin. Palkalliset koulutuspäivät sisältävät työn edellyttämän koulutuksen, työhön liittyvän koulutuksen, luottamusmies- ja yhteistoimintakoulutuksen sekä muita työhön läheisesti liittyviä koulutuksia.

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

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2022 yhteensä noin 166 000 euroa (vuonna 2021 koulutusmenot olivat 122 000 euroa). Määrärahan käyttö kasvoi edellisvuodesta noin 44 000 euroa. Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 56,5 %. Määrärahojen käyttö vaihteli merkittävästi toimialoittain, esimerkiksi opetus- ja kasvatustoimessa käytettiin koulutukseen noin 76,5 %

varatuista määrärahoista. Koronapandemia heijastui edelleen jonkin verran vuoden 2022 koulutuksiin niin toteutuksen kuin suunnittelunkin osalta. Etäyhteyksin tapahtuvat koulutukset ovat usein osapäivän koulutuksia, jolloin niitä ei välttämättä tilastoida koulutuspäiviin. Koulutuskustannuksiin ne kuitenkin kirjautuvat. Koulutusta toteutetaan vuosittain myös erilaisten hankkeiden kautta, jolloin kustannukset kohdentuvat hankkeiden kustannuksiin.

Suhteutettuna 31.12.2022 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2022 vakinaista henkilöä kohden noin 160 euroa (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista työntekijää kohden kasvoi edellisestä vuodesta 37 euroa/henkilö (+ 30 %).

Kehitys- ja osaamiskeskustelut

Esihenkilöistä 86 % on käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun vuoden 2022 aikana joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 79 %. Tavoitteena oli, että 90 % esihenkilöistä käy kehityskeskustelun henkilöstönsä kanssa.

Kehityskeskustelujen toteutuminen vuonna 2022		
	Kyllä	Ei
Keskushallinto	83 %	17 %
Sosiaali- ja terveystoimi	92 %	8 %
Opetus- ja kasvatustoimi	80 %	20 %
Muut	90 %	10 %
Yhteensä	86 %	14 %

Kehityskeskustelujen sisältöä on kehitetty viime vuosina ja keskusteluihin on tuotu muutamia uusia, vaihtoehtoisia toteuttamistapoja. 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, perehdyttämistä sekä esihenkilön antamaa palautetta odotetaan nykyistä enemmän. Kehityskeskustelujen sisältöä tulee edelleen kehittää, jotta näihin odotuksiin voidaan paremmin vastata. Toisaalta työhyvinvointikyselyssä työntekijät itse arvioivat, että heidän osaamisensa nykyisten työtehtävien hoitamiseen on hyvää (asteikolla 1-5 arvosana 4,2).

Tiedotus ja viestintä

Vuonna 2022 otettiin käyttöön säännöllisesti julkaistavat koko henkilöstölle kohdennetut uutiskirjeet. Viestintäohje ja sosiaalisen median ohje uudistettiin vuoden aikana.

Henkilöstökyselyn mukaan työyhteisöjen tiedottamista toivotaan edelleen kehitettävän.

Osaamisen varmistaminen oppisopimuskoulutusten kautta

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

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

Oppisopimusta hyödynnetään myös palkkatuella työllistettyjen henkilöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Omaehtoisen koulutuksen tukeminen

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

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

Vuonna 2022 käynnistyi kasvatustieteen perusopinnot suorittava ryhmä, johon osallistui kaupungin varhaiskasvatuksen lastenhoitajia sekä muutamia koulunkäynninohjaajia. Tavoitteena on tukea henkilöstöä kasvatustieteen korkeakouluopinnot suorittamisessa.

Työkierto ja sisäiset sijaisuudet

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

Vuoden 2022 aikana yhteensä 37 vakituista viran- tai toimenhaltijaa siirtyi pysyvästi toiseen virkaan tai toimeen. Avoimet vakanssit ovat olleet julkisesti haettavina. Tilanteessa, jossa vakituinen työntekijä on valittu toiseen avoimena olleeseen tehtävään, vapautuu uusia vakansseja täytettäväksi.

Henkilöstön työkierto työtehtävästä tai työyksiköstä toiseen on yksi keino osaamisen kehittämiseen. Tilastointipäivänä 31.12.2022 yhteensä 52 työntekijää toimi määräaikaisesti muussa kuin vakituisessa työssään. Näitä ns. sisäisiä sijaisuuksia toteutettiin eniten opetus- ja kasvatustoimen sekä sosiaali- ja terveystoimen toimialoilla.

5 Hyvinvoiva henkilöstö

Vuodelle 2022 henkilöstön osalta keskeisiä painopisteitä ovat olleet henkilöstön tukeminen sosi-aali- ja terveyspalvelujen siirtyessä hyvinvointialueelle 1.1.2023 (hyvinvointialueelle siirtyvät, kau-pungin palvelukseen jäävät) ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta. Keskeistä on työkyvyn tuke-minen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sekä osana Mielenterveyden tuen hoitopolut – yh-teistyöhanketta Kevan kanssa.

Vuosina 2021 – 2022 toteutettiin yhteistyöhanke Kevan kanssa (Mielenterveyden tuen hoitopo-lut). Hankkeen tavoitteena oli kehittää mielen hyvinvointia tukevia toimintakäytäntöjä osana aktii-visen tuen toimintamallia. Hanke päättyi maaliskuussa 2022. Sen tuotoksena uudistettiin Äänekos-ken kaupungin aktiivisen tuen toimintamalli. Esihenkilöille ja henkilöstölle järjestettiin em. ai-heesta omat webinaarit, joissa käytiin läpi uudistettua aktiivisen tuen toimintamallia. Painotus oli erityisesti ennakoivissa toimissa ja puheeksiotossa.

Työterveyshuollon yhteistyökäytäntöjä on kehitetty ja vakiinnutettu yhteistyössä Mehiläisen kanssa.

Työhyvinvointikyselyn tulokset

Koko henkilöstöä koskeva työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain. Kyselyn tulosten perus-teella seurataan työhyvinvoinnin kehitystä, työhyvinvoinnin kehittämiseksi tehtyjen toimenpitei-den vaikutusta sekä henkilöstötuloskortin tavoitteiden toteutumista.

Vuonna 2022 kysely toteutettiin joulukuussa, jolloin myös hyvinvointialueelle 1.1.2023 siirtynyt henkilöstö osallistui kyselyyn. Kysely lähetettiin kaikille vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille (yhteensä 1 305 henkilölle). Kyselyyn vastasi 972 henkilöä eli vastausprosentti oli 74,5 % (edelli-senä vuonna 76,9 %).

Työhyvinvointikysely koostui seuraavista teemoista: Osaaminen ja työolot, työyhteisön toimivuus, omat voimavarat ja johtaminen. Lisäksi kyselyssä oli avoin kysymys liittyen työhyvinvointiin.

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

Koko kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset (keskiarvopistemäärä 1 - 5)

	v. 2020	v. 2021	v. 2022
- osaaminen ja työolot	3,9	3,9	3,8
- työyhteisön toimivuus	4,0	4,0	4,0
- omat voimavarat	4,0	4,0	3,9
- johtaminen	3,8	3,9	3,8

Koko kaupungin tasolla tulos tavoite täyttyi työyhteisön toimivuuden (4,0) ja johtamisen (3,8) osalta. Osaamisen ja työolojen (3,8) sekä omien voimavarojen (3,9) osalta tulokset jäivät hieman

tavoitteesta. Kyselyn tulokset olivat edelleen kokonaisuutena tarkasteltuna hyvällä tasolla huomioiden erityisesti vuoden 2022 aikana meneillään olleet merkittävät muutokset.

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

Työyksikkökohtainen raportti käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja tulosten pohjalta valitaan yhdestä kolmeen keskeistä kehittämistoimenpidettä, joilla työhyvinvointia edistetään ko. työyksikössä.

Henkilöstökysely uudistetaan vuonna 2023 vastaamaan uusien henkilöstöpoliittisten linjausten sisältöä.

5.1 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi

Äänekosken kaupungin aktiivisen tuen toimintamalli päivitettiin vuoden 2022 aikana. Toimintamallissa kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota työkykyä edistäviin toimenpiteisiin ennakkoivasti jo ennen kuin tilanne on vaatinut mahdollisia sairauspoissaoloja. Toimintamalliin on koottu työvälineitä varhaisen ja aktiivisen tuen toteuttamiseksi. Toimintamallin vaikuttavuutta edistää se, että kukin toimija tunnistaa oman roolinsa ja vastuun työkyvyn edistämisessä ja tukemisessa. Nämä vastuut on kirjattu uuteen toimintamalliin. Toimintamallia on käyty syksyllä 2022 läpi sekä esihenkilöiden että henkilöstön kanssa heille järjestetyissä webinaareissa.

Toimintamalli sisältää edelleen yhtenäiset toimintakäytännöt sairauspoissaolotilanteita varten. Tavoitteena on aktiivisesti, mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tukea työkykyä ja vaikuttaa niihin seikkoihin, jotka heikentävät työkykyä. Aktiivisen tuen toimintamalli sisältää tiedot mm. tilapäisen työjärjestelyn käytöstä sekä muista toimenpiteistä, joiden avulla voidaan tukea työssä jatkamista. Aktiivisen tuen toimintamalliin liittyy myös päihdeohjelma, joka on päivitetty.

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

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

HR-järjestelmään oli tehty vuonna 2022 päätökset tilapäisestä työjärjestelystä yhteensä 334 kalenteripäivän osalta. Vuonna 2021 vastaava luku oli 398 kalenteripäivää.

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

Etätyötä on voitu käyttää niissä työtehtävissä, joissa se on ollut palvelutoiminnan toteuttamisen kannalta mahdollista. Etätyö perustuu työnantajan ja työntekijän vapaaehtoiseen sopimukseen ja luottamukseen. Etätyöstä päätettäessä otetaan huomioon työn luonne sekä työntekijän mahdollisuudet selvittää etätyönä suoritettavista tehtävistä. Etätyömahdollisuutta hyödynnettiin myös osana tilapäistä työjärjestelyä. Etätyössä sovelletaan ns. hybridimallia. Etätyö on muodostunut osaksi tavanomaisia työjärjestelyitä tehtävissä, joihin etätyö palvelutoiminnan luonne huomioon ottaen soveltuu.

Sairauspoissaolotilastojen perusteella myös vuonna 2022 painopistealueena ovat olleet edelleen muun muassa TULE-terveyden edistäminen työpaikoilla, psykososiaalisen kuormituksen hallinta sekä aktiivisen tuen toimintamallin käyttö painottuen ennakoiviin toimenpiteisiin. Näihin liittyviä yhteistyökäytäntöjä ja toimintamalleja on kehitetty yhdessä työterveyshuollon kanssa toimintasuunnitelman laadinnan yhteydessä. Työterveyshuolto on keskeinen yhteistyötaho henkilöstön työkykyisyyden edistämisessä.

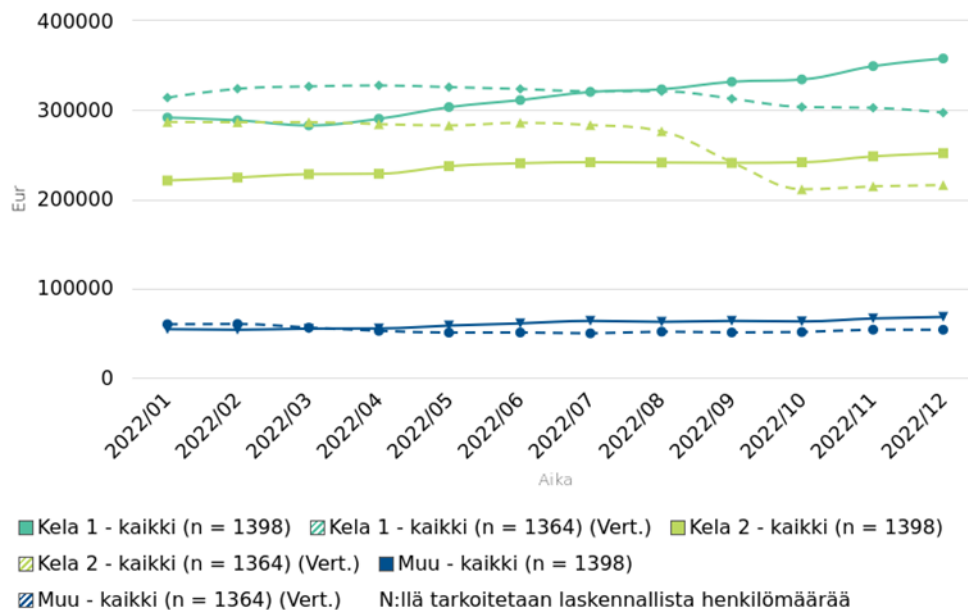
Henkilöstölle järjestettiin vuonna 2022 ergonomiakatsauksia (webinaareja), joiden teemat liittyivät liikkumiseen, aivotyöhön, äänihuoltoon sekä palautumiseen/uneen. Webinaarit ovat tallenteena työyksiköiden käytettävissä.

5.2 Työterveyshuolto

Työterveysyhteistyö Mehiläisen kanssa on alkanut 1.1.2020. Sopimus työterveyspalveluista oli tehty vuosille 2020 – 2022. Keväällä 2022 päätettiin käyttää sopimukseen sisältyvää optiota, joka kattaa vuodet 2023 – 2024.

Työterveyspalveluina järjestetään sekä lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä työterveyspalveluita että sairaanhoitoa. Vuosille 2020 – 2022 on laadittu toimintasuunnitelma, johon on linjattu keskeiset työterveysyhteistyön tavoitteet ja toimintamallit. Toimintasuunnitelmaa tarkistetaan ja päivitetään vuosittain. Vuosille 2023 – 2024 ajoittuva toimintasuunnitelma on laadittu joulukuussa 2022.

Työterveyshuollon kustannukset Mehiläisen raportoinnin mukaan olivat vuonna 2022 noin 611 000 euroa, josta Kela korvaa työnantajalle noin puolet (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja sairaanhoito). Kustannuksista 59 % aiheutui työterveyspalveluista ja 41 % sairaanhoidon kustannuksista. Lisäksi muiden työterveyshuollon kustannusten (ei korvattavien) euromäärä oli vuonna 2022 yhteensä noin 54 000 euroa. Summa koostui mm. Omatyöterveys-puhelinpalvelun kuluista, jonka kautta toteutetaan esimerkiksi hoidon tarpeen arviointia.



Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat noin 105 000 euroa (+ 18,7%) edellisvuoteen verrattuna. Kasvua tapahtui kaikkien osa-alueiden osalta (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, sairaanhoito ja muut työterveyshuollon kustannukset). Eniten menot kasvoivat (+ 20,65 %) ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa (Kela I), johon kuuluvat työpaikalla tehtävät työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, ohjaus ja neuvonta, ensiapuvalmiudesta huolehtiminen sekä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen (työkyvyn tuki).

Vuonna 2022 valmisteltiin digipalveluiden käyttöönotto vuoden 2023 alusta lukien. Lisäksi on valmisteltu esihenkilökompassin käyttöönotto vuodelle 2023. Esihenkilökompassi on työväline, jolla tehostetaan työkykyjohtamista. Poissaolotietojen perusteella esihenkilöt saavat hälytteet aktiivisen tuen toimintamallin mukaisten keskustelujen aloittamiseksi. Keskustelumistiöt tallentuvat ohjelmistoon ja ne ovat työntekijän luvalla myös työterveyshuollon käytettävissä.

5.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloihin huomioidaan työntekijöiden omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvat poissaolot. Raportointia on uudistettu vuodesta 2021 alkaen. Ennen vuotta 2021 työntekijän sairauteen perustuneet ja työtapaturmista johtuneet poissaolot raportointiin vielä erikseen. Muutoksen taustalla on valtakunnallinen suositus, jonka myötä raportointi yhtenäistetään vuodesta 2022 lukien.

Sairauspoissaolojen (ml. työtapaturmat) määrä vuonna 2022 oli yhteensä 27 315 kalenteripäivää. Henkilöstömäärään suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 20,9

kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloja oli sosiaali- ja terveystoimessa keskimäärin 24,4 kalenteripäivää/henkilötyövuosi ja muilla toimialoilla yhteensä keskimäärin 18,4 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Kalenterivuoden 2022 sairauspoissaoloprosentti oli 7,6 %. Sairauspoissaolosten määrä nousi edellisvuoteen verrattuna 3,4 kalenteripäivää/henkilötyövuosi.

Sairauspoissaolot keskimäärin (kpv/htv) vuosina 2020 - 2022			
Toimiala	Kalenteripäivät 2020	Kalenteripäivät 2021 ^{*)}	Kalenteripäivät 2022 ^{*)}
Keskushallinto	11,5	15,2	17,6
Sosiaali- ja terveystoimi	23,1	19,5	24,4
Opetus- ja kasvatustoimi	16,9	16,8	18,8
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	17,6	16,6	17,8
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	18,1	10,1	18,0
Koko henkilöstö	19,4	17,5	20,9

^{*)} Kalenterivuosien 2021 ja 2022 luvut sisältävät sekä sairauden että työtapaturman aiheuttamat poissaolot.

Sairauspoissaaloista suurin osa koostuu sellaisista kerralla myönnettyistä jaksoista, joiden kesto on 1 – 29 kalenteripäivää (yhteensä noin 85 % sairauspoissaaloista). Näistä peräkkäin myönnettyistä jaksoista voi muodostua pidempiä yhtäjaksoisia poissaoloja.

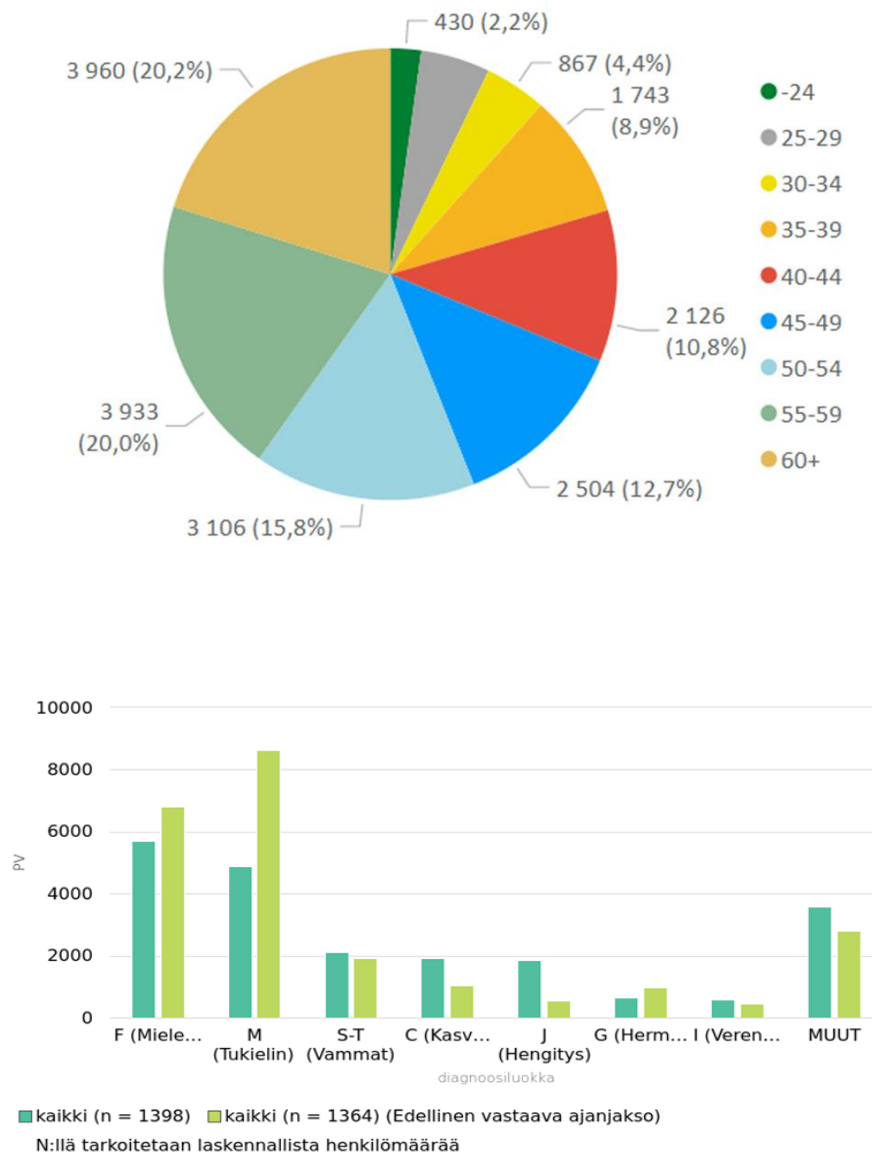
Sairauspoissaolot yhteensä (ml. työtapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivinä
1 – 7 kpv	14 384	84
8 – 29 kpv	8 410	261
30 – 59 kpv	2 667	224
60 – 89 kpv	654	279
90 – 179 kpv	352	-
yli 180 kpv	-	-

Sairauspoissaolot keskimäärin (kpv/htv)	20,9
Sairauspoissaolo -%	7,6
0 päivää sairastaneet (%:a henkilöstöstä)	13,4

Vuonna 2022 sairauspoissaaloista 27,1 % toteutui esihenkilön luvalla. Osuus kasvoi merkittävästi edellisvuodesta. Kyseessä ovat lyhyet 1 – 5 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Epidemia-aikoina sairauspoissaolo esihenkilön luvalla voi olla enintään 9 kalenteripäivää. Lyhytaikaisten poissaolosten lisääntyminen näyttäytyi myös siinä, että sellaisten henkilöiden osuus, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja väheni huomattavasti (0 päivää sairastaneita 13,4 % vuonna 2022 ja 33,1 % vuonna 2021).

Vuonna 2022 sairauspoissaoloihin sisältyi merkittävä määrä covid-19 -tartuntoihin tai muihin hengitystiesairauksiin liittyviä työkyvyttömyysaikoja. Pandemian pitkittyminen kuormitti henkilöstöä.

Työterveyshuollon raportit osoittavat, että terveydenhoitajan tai lääkärintodistuksen perusteella myönnettyistä sairauspoissaoloista 56 % on sellaisia, joissa työntekijä on iältään 50-vuotias tai sitä vanhempi. Raportti ei sisällä esihenkilön luvalla toteutuneita sairauspoissaoloja. Merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet.



Työtapaturmat

Lakisääteinen työtapaturmavakuutus oli If Vahinkovakuutusyhtiössä. Vakuutusyhtiölle lähetettyjä tapaturmailmoituksia oli vuonna 2022 yhteensä 62 kappaletta. Työtapaturma-ilmoituksia oli 55 ja työmatkatapaturmailmoituksia 7. Tapaturmailmoitus on toimitettu vakuutusyhtiölle käsiteltäväksi niissä tilanteissa, joissa tapaturmasta on aiheutunut kustannuksia tai poissaoloja. Tapaturmailmoituskäytäntö on uudistunut Wpron käyttöönotton myötä.

Työtapaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 23 eri henkilöllä. Työtapaturmista aiheutuvien poissaolojen kesto henkilöä kohden vaihteli merkittävästi. Vuonna 2022 keskimääräinen poissaolon kesto oli 16 kalenteripäivää työtapaturman vuoksi poissaollutta työntekijää kohden (keskimääräinen poissaolon kesto edellisvuonna 17 kpv/hlö).

Työsuojelu on ottanut käyttöön uusia työmenetelmiä työtapaturmien vähentämiseksi, esimerkiksi turvallisuuskävelyt. Työmenetelmiä työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi kehitetään edelleen. Käytössä on sähköinen työturvallisuusjärjestelmä WPro mm. riskien ja vaarojen arviointiin sekä vaara- ja vahinkotapahtumien ilmoittamiseen.

5.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstöasiantuntija. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana seitsemän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2022 henkilöstön edustaja pääluottamusmies Oskari Kivelä ja varapuheenjohtajana työnantajan edustaja kaupunginjohtaja Matti Tuononen.

Yhteistyötoimikunta käsitteli niitä merkittäviä toiminnallisia muutoksia, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan sekä erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita. Vuonna 2022 hyvinvointialueuudistukseen liittyvä yhteistoimintamenettely oli säännöllisesti esillä yhteistyötoiminnan kokouksissa.

Työsuojelun nykyinen toimikausi on 1.1.2022 – 31.12.2025. Työsuojeluvaalit toimikaudelle 2022 – 2025 järjestettiin syksyllä 2021. Uudet työsuojelutoimijat aloittivat 1.1.2022.

Äänekosken kaupungin työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2022-2025 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 12.4.2022. Nelivuotiskaudelle laaditun toimintaohjelman ohella työsuojelutoimintaa ohjaa työsuojelujaoksen vuosittain valmisteleva työsuojelun toimintasuunnitelma, jonka hyväksyy yhteistyötoimikunta. Työsuojelun toimintasuunnitelman toteutumista seurataan työsuojelujaoksessa ja yhteistyötoimikunnassa. Työsuojelutoiminnasta laaditaan vuosittain myös toimintakertomus.

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

Päätoimisena työsuojelupäällikkönä toimi osastonhoitaja Anne Hakkarainen. Työntekijöitä edustava päätoiminen työsuojeluvaltuutettu oli vuonna 2022 Saara Honkonen. Toimihenkilöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna toimi Mia Irtamo.

Työsuojelujaokseen kuuluvat työsuojeluvaltuutetut, 1. varavaltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Lisäksi pysyviksi asiantuntijoiksi on kutsuttu työterveyshuollon ja kaupunkirakennepalvelujen edustajat. Kaupungissa toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä. Työsuojelujaos kokoontui vuonna 2022 kaksitoista kertaa ja sisäilmatyöryhmä kuusi kertaa.

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

Vuonna 2022 työsuojelun painopistealueena oli psykososiaalisen kuormituksen ehkäisy ja hallinta sekä työväkivallan ja sen uhkan ehkäisemisen ja hallinnan tukeminen.

Vuoden 2022 aikana kaikilla kaupungin työpaikoilla on ohjeistettu käymään läpi kaupungin päivitetty ohjeet ”Hyvän työkäyttäytyminen -pelisäännöt”, ”Hyvä ja vastuullinen työkäyttäytyminen” sekä ”Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi”.

Esihenkilöille pidettiin marraskuussa 2022 webinaari työnantajan ja esihenkilön työsuojeluvastuista.

5.5 Työhyvinvoinnin edistäminen

Talousarvioon 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 on ollut positiivista.

Uudistettu henkilöstön palkitsemiskokonaisuus on käytössä. Uudistamistyössä hyödynnettiin henkilöstölle tehdyn kyselyn tuloksia. Palkitsemisen kokonaisuus sisältää elementtejä, joiden avulla pyritään lisäämään henkilöstön työhyvinvointia. Siitä laadittiin asiakirja, jonka liitteeseen päivitetään vuosittain voimassa olevat henkilöstöetuudet. Uudistuksen yhteydessä osa aiemmista palkitsemismuodoista poistui käytöstä ja tilalle valikoitui uusia palkitsemisen elementtejä.

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

Vuonna 2022 Äänekosken kotihoidossa toteutettiin pilottikokeilu kannustavasta palkkauksesta henkilöstön saatavuuden parantamiseksi ja työssä olevan henkilöstön tukemiseksi. Kokeilun tavoitteena oli mm. asiakastyön laadun parantaminen ajantasaisilla hoito- ja palvelusuunnitelmilla, työajan kohdentuminen asiakastyöhön sovitusti sekä asiakastyytyväisyys. Kertapalkkiolla huomioitiin niitä työntekijöitä, jotka kotihoidon pilottikokeilun aikana saavuttivat hyvät tulokset asetettujen tavoitteiden osalta. Kannustavan palkkauksen pilotoinnin kautta saatiin kokemusta, jota voitiin välittää hyvinvointialueen käyttöön.

Pikapalkitsemisen teemana oli työhyvinvointia edistäneet toimet työpaikoilla. Työntekijät saivat ilmiäntä hyväksi kokemiaan käytäntöjä.

Kesällä 2022 työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua yhteen valitsemaansa kulttuuritapahtumaan (kesäteatterinäytös tai musiikitapahtuma).

Kaupungin henkilöstölle järjestettiin marraskuussa 2022 kaksi samansisältöistä henkilöstöjuhlaa, jonka tarkoituksena oli huomioida henkilöstöä ennen kuin kaupungin toiminta ja henkilöstömäärä merkittävästi muuttui 1.1.2023 alkaen.