



ÄÄNEKOSKI

Tulevaisuus asuu täällä



ÄÄNEKOSKEN KAUPUNGIN

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2023

Yhteistyötoimikunta 12.3.2024

Kaupunginhallitus 25.3.2024

Kaupunginvaltuusto 10.6.2024

Sisällysluettelo

1 Strategiset painopisteet ja tavoitteiden toteutuminen.....	3
2 Organisaatio- ja henkilöstörakenne	4
2.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
2.2 Rekrytointi ja palkkaus	11
3 Toimiva johto ja esihenkilötyö.....	14
4 Osaava ja motivoitunut henkilöstö.....	15
5 Hyvinvoiva henkilöstö.....	17
5.1 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi.....	19
5.2 Työterveyshuolto.....	20
5.3 Sairauspoissaolot.....	21
5.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	24
5.5 Työhyvinvoinnin edistäminen.....	25

1 Strategiset painopisteet ja tavoitteiden toteutuminen

”Ilmiömäinen Äänekoski 2028” on osallistava kaupunkistrategia. Strategian päätavoitteet ovat hyvä elämä, kestävä ympäristö ja vaikuttavat elinkeinot. Strategiaa toteutetaan ilmiötekoina. Kaupunkistrategiaa täydentämään ja strategian toimeenpanemiseksi on vahvistettu toimeenpano-ohjelmia.

Yksi strategian toimeenpano-ohjelmista on vuoteen 2028 ulottuvat henkilöstöpoliittiset linjaukset. Henkilöstöpoliittisissa linjauksissa määritellään Äänekoski-ilmiöön pohjautuvat tavoitteet henkilöstön ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen, osaavan työvoiman saatavuuteen (veto- ja pito-voima), osaamisen kehittämiseen sekä johtamiseen ja esihenkilötyöhön. Myös työkyvyn tukeminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa korostuu erityisesti psykososiaalisen kuormituksen osalta.

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 esiteyllä mittareilla (henkilöstökysely, terveysperusteiset poissaolot ja lähtövaihtuvuus). Henkilöstökysely uudistettiin vuonna 2023 vastaamaan uusien henkilöstöpoliittisten linjausten sisältöä.

Uudistettu henkilöstökysely toteutettiin tammikuussa 2024. Kyselyn teemoina olivat edellä mainitut kolme kärkitavoitetta sekä neljäntenä teemana esihenkilötyö ja johtaminen. Kyselyn tulokset olivat kokonaisuutena tarkasteltuna erittäin hyvällä tasolla. Koska kysely toteutettiin nykymuodossa ensimmäistä kertaa, vertailukohdetta aiempiin vuosiin ei ole. Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen koko kaupungin tuloksissa vuonna 2023 painottuu opetuksen ja kasvatuksen toimiala. Toimialan osuus vastaajista on 69,9 %.

Sairauspoissaolojen määrä väheni vuonna 2023. Henkilöstömäärään suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,6 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Henkilöstön sairauspoissaolot vähenivät selvästi edellisvuoteen verrattuna (-4,3 kpv/htv). Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli sote-henkilöstöllä 24,4 kpv/htv ja muulla henkilöstöllä 18,4 kpv/htv. Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee kuitenkin paljon vuoden aikana ja erityisesti infektioaikoina sairauspoissaolojen määrä lisääntyy ja lyhytaikaisten sijaisten vaikea saatavuus haastaa henkilöstön voimavaroja.

Henkilöstön saatavuuden (vetovoiman) lisäksi tärkeää on myös pito-voima. Lähtövaihtuvuus vuonna 2024 oli 8,28 %. Se pieneni edellisvuodesta -1,17 %. Toisaalta luku ei ole suoraan vertailukelpoinen, koska vuonna 2022 erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön lähtövaihtuvuus oli suurta. Vuonna 2023 tulo- ja lähtövaihtuvuus olivat tasapainossa. Vaihtuvuutta pidetään yleisesti hyvänä, mikäli se on 5 – 10 %. Henkilöstökyselyssä kysyttiin ensimmäisen kerran, kuinka todennäköisesti suosittelisit nykyistä työnantajaa tuttavillesi. Asteikolla 1-10 keskiarvoksi tuli 8,4. Suositteluindeksinä (NPS) luku on 45. Suositteluindeksi ilmoitetaan lukuvälillä -100 - +100. Mikäli NPS – indeksi on 30 tai enemmän, tulosta voidaan pitää erittäin hyvänä.

Hyvinvointialueiden toiminta käynnistyi 1.1.2023. Muutoksella on ollut merkittävä vaikutus kaupungin toimintoihin ja henkilöstörakenteeseen. Kaupungin henkilöstöstä lähes puolet siirtyi hyvinvointialueelle. Tämän lisäksi kaupungille jääviä toimintoja, palveluja ja tehtäviä sopeutettiin ja järjestettiin uudelleen vastaamaan muuttunutta toimintaympäristöä. Kaupungin toiminnassa korostui hyvinvoinnin ja elinvoimaisuuden edistäminen sekä kaupungin ja hyvinvointialueen yhteistyökumppanuuksien ja rajapintojen rakentaminen (mm. kotouttaminen, perhekeskustoiminta, oppilashuolto ja hyvinvoinnin edistäminen). Tulevaisuudessa kunnille tulee myös uusia painopisteitä liittyen mm. vihreään siirtymään ja ilmastoasioihin.

Vuonna 2023 käynnistyi TE2024 – uudistuksen valmistelu. Vuoden 2023 aikana käytiin yhteistointaneuvottelut koskien työllisyysalueiden muodostamista. Äänekosken kaupunki tulee toimimaan Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen vastuukuntana 1.1.2025 alkaen. Kaupungin palvelukseen tulee siirtymään liikkeen luovutuksena arviolta noin 60 henkilöä valtion palveluksesta. Muutoksen valmistelu jatkuu tiiviisti vuoden 2024 aikana. Muutoksen valmistelun ohessa työllisyyden edistämisen kuntakokeilu jatkuu vuoden 2024 loppuun saakka.

Talouden vakauttamistoimien valmistelu käynnistyi vuonna 2023 ja vakauttamisohjelma hyväksyttiin joulukuussa 2023. Talouden tasapainottamistarve on noin 4,5 miljoonaa euroa. Talouden vakauttamisen toimenpiteet vaikuttavat henkilöstöön monella eri tavalla, mm. henkilöstömäärään, työtehtävien sisältöön ja työpaikan sijaintiin. Vakauttamisohjelma ei sisällä vakinaisen henkilöstön irtisanomisia, mutta määräaikaisten ja sijaisten rekrytointiin talouden vakauttamisella on vaikutusta. Poikkeuksena on hanketyö, jonka osuus on edelleen merkittävä opetuksen ja kasvatuksen toimialalla. Talouden vakauttamisen toimenpiteinä mm. vähennetään koulutuskustannuksia, matka- ja majoituskustannuksia, sisäisiä ateriapalveluja, lahjoja ja merkkipäivähuomioimisia sekä sijaiskustannuksia. Lisäksi lomapalkkavelkaan kohdentuu säästötavoite.

Talouden vakauttamistoimet käynnistyivät osin jo syksyllä 2023 ja vaikuttivat loppuvuoden 2023 toimintaan ja talouteen. Säästötoimet kohdentuivat mm. määräaikaisen henkilöstön ja sijaisten palkkaamiseen, uusiin palkkatukityösuhteisiin, koulutukseen osallistumiseen ja hankinnoista pidättyymiseen.

Kaupunginhallitus perusti kesäkuussa 2023 työryhmän valmistelemaan kaupungin toimiala- ja luottamushenkilöorganisaatioon tehtäviä muutoksia. Työryhmän esitys valmistui vuoden 2023 loppuun mennessä. Päätökset mahdollisista muutoksista tehdään vuoden 2024 aikana.

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 kolmesta toimialasta ja näitä johtavista lautakunnista.

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

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

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

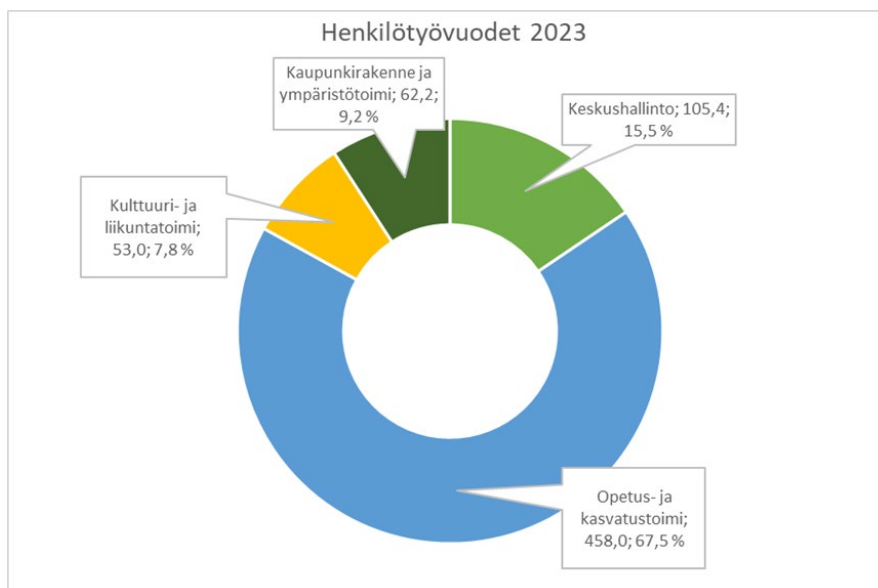
2.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

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 2023 henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 678,6. Opetus- ja kasvatustoimi (67,5 %) muodosti selkeästi suurimman osuuden kaupungin henkilötyövuosista.



Henkilöstömäärä ja palvelusuhteen luonne

Äänekosken kaupungin palveluksessa oli 31.12.2023 päätoimisesti yhteensä 697 henkilöä. Heistä vakituisia oli yhteensä 507. Määräaikaista ja sijaisia oli yhteensä 152 ja palkkatuella työllistettyjä yhteensä 38.

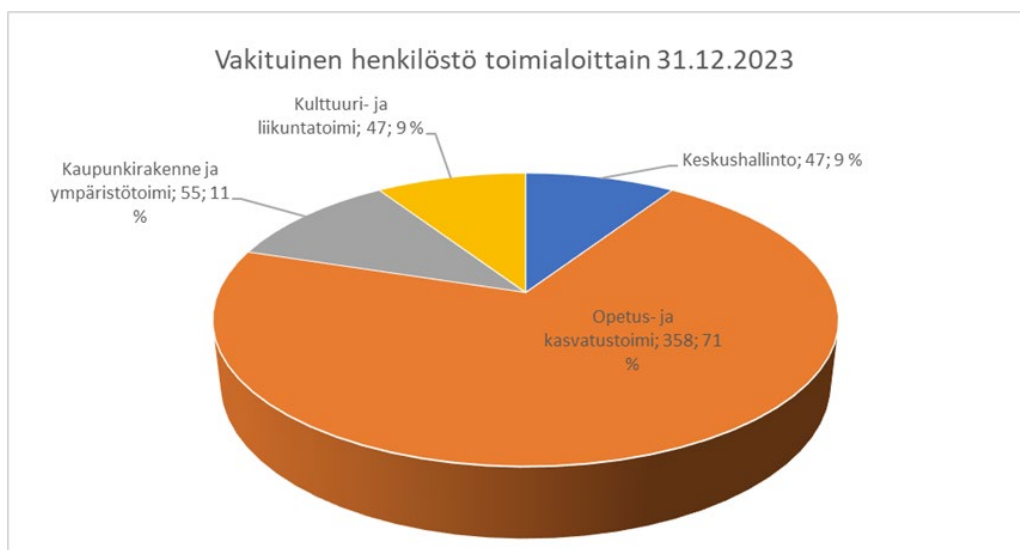
Henkilöstömäärä 31.12.2023 sisältää palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärän tilastointipäivänä.

Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2023				
	Vakituiset	Määräaikaiset ja sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	47	8	35	90
Opetus- ja kasvatustoimi	358	124	1	483
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	55	11	2	68
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	47	9	-	56
Yhteensä	507	152	38	697

Vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli tilastointipäivänä yhteensä 507 henkilöä. Henkilöstömäärissä tapahtui merkittävä muutos edellisvuoteen verrattuna, kun hyvinvointialueiden aloitettua 1.1.2023 lähes 50 % kaupungin henkilöstöstä siirtyi liikkeen luovutuksena uuden työnantajan palvelukseen. Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2022 oli 1 434 henkilöä, joista vakituisia oli 1 036 henkilöä.

Syksyllä 2023 käynnistyivät talouden vakauttamistoimenpiteet. Niiden vaikutuksesta määräaikaisen henkilöstön ja työllistettyjen rekrytointia vähennettiin loppuvuonna 2023. Tämä vaikutti henkilöstömäärään 31.12.2023.

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2023 palvelussuhteessa olleista oli 72,74 %. Vuotta aiemmin vakinaisten osuus oli 72,25 %.

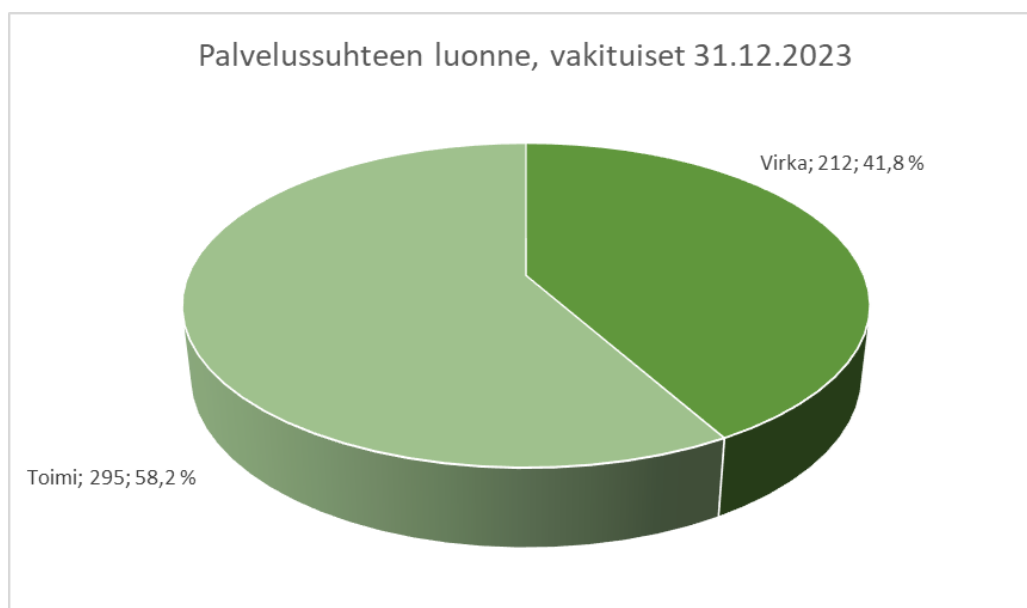


Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (10), talous-, tietohallinto- ja liikennepalvelut (11), henkilöstöpalvelut (5), maankäyttö- ja tonttipalvelut (10) sekä elinkeino- ja työllisyyspalvelut (11).

Opetus- ja kasvatustoimeen kuuluvat lasten, nuorten ja perheiden palvelut (162) sekä opetuspalvelut (196).

Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi jakautuu henkilöstöraportissa ruokapalveluihin (38) sekä muuhun kaupunkirakenne- ja ympäristötoimeen (17).

Kulttuuri- ja liikuntatoimessa oli 47 vakinaista henkilöä, jotka työskentelevät toimialan hallinnossa, museo- ja kirjastopalveluissa, musiikkiopistossa (yht. 35) sekä liikuntapalvelujen tehtävissä (12).



Vakituisesta henkilöstöstä 41,8 %:a oli virkasuhteisia ja 58,2 %:a työsopimussuhteisia.

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2023 olivat

- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 71 työntekijää
- luokanopettaja 61 viranhaltijaa
- varhaiskasvatuksen opettaja 59 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori 35 viranhaltijaa
- koulunkäynninohjaaja 29 työntekijää.

Talousarvioon sisältyneet henkilöstömäärän muutokset

Henkilöstöresurssit vähenivät vuoden 2023 talousarviossa 606,5 htv verrattuna vuoden 2022 talousarvioon. Henkilöstöresurssien väheneminen johtui pääosin hyvinvointialueudistuksesta. Talousarvion yhteydessä lakkautettiin yhteensä 551,5 virkaa/tointa (hyvinvointialue 545,5 ja muut 6). Henkilöstöresursseja vähensi myös sosiaali- ja terveystalouksissa ja niihin liittyvissä tukipalveluissa työskennelleen määräaikaisen henkilöstön väheneminen.

Vuoden 2023 talousarvioon sisältyi 6 vakinaisen viran/toimen perustaminen (opetus- ja kasvatusta 5, ruokapalvelut 1). Lisäksi ruokapalveluissa lakkautettiin kokoaikainen toimi ja perustettiin kaksi osa-aikaista tointa.

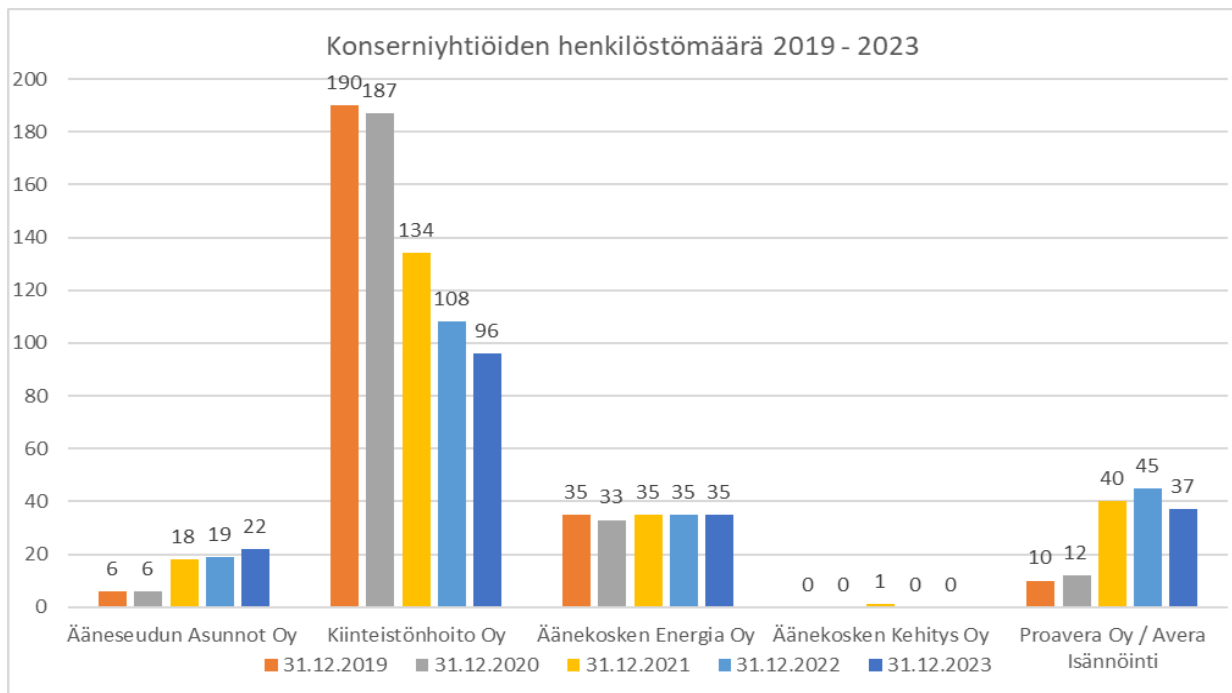
Talousarvion henkilöstösuunnitelma sisälsi lisäksi henkilöstörakenteen muutoksia ja nimikemuutoksia. Tässä yhteydessä joitakin vakituisia virkoja ja toimia lakkautettiin ja niiden tilalle perustettiin kyseisille toimialoille vastaava määrä vakansseja uusiin tehtäviin.

Vuoden 2023 henkilöstösuunnittelussa korostui hyvinvointialueen toiminnan käynnistymisen vaikutukset toimintoihin, tehtäväjärjestelyihin ja henkilöstömäärään. Yhteistyössä toimialojen kanssa pyrittiin mahdollisimman hyvään ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun muutosten huomioiden (hyvinvointialueelle siirtyvät, kaupungin palvelukseen jäävät). Vuoden 2023 kuluessa henkilöstösuunnitteluun vaikutti talouden vakauttamisohjelma ja siihen sisältyvät toimenpiteet.

Vakinaiset vakanssit täytetään täyttölupamenettelyn kautta. Vakanssien vapautuessa arvioidaan aina, voidaanko tehtävä järjestellä sisäisesti, onko tarpeen muuttaa henkilöstörakennetta ja/tai suunnata henkilöstöresursseja kasvaviin palvelutarpeisiin. Myös talouden vakauttamisohjelma tulee huomioitavaksi vakanssien täytöstä päätettäessä.

Kaupunkikonserniin kuuluva henkilöstö

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



Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2023 yhteensä 190. Henkilöstömäärissä näkyy vuonna 2020 tehty omistajapoliittinen linjaus koskien Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:tä, Proavera Oy:tä ja Ääneseudun Asunnot Oy:tä sekä vuonna 2022 tapahtunut liikkeen luovutus Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:ltä Äänekosken kaupungille (sote-kiinteistöjen tukipalvelut).

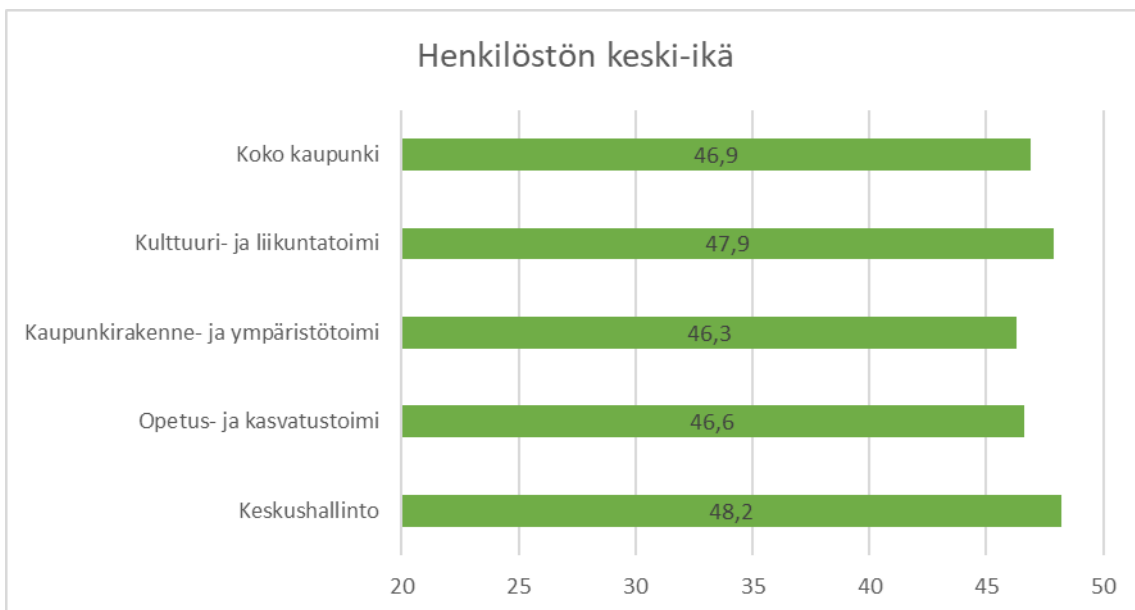
Valtakunnallisten uudistusten vaikutus henkilöstömäärään

Hyvinvointialueiden toiminta käynnistyi 1.1.2023. Sille kuuluu sosiaali- ja terveystalvelujen sekä pelastustoimen ja ensihoidon palvelujen järjestämistä vastuu. Äänekosken kaupungin osalta hyvinvointialueelle siirtyi tammikuun 2023 alusta lukien 672 henkilön virka-/työsuhteet, mikä oli noin 47 % Äänekosken kaupungin vuodenvaihteen (31.12.2022) henkilöstöstä. Muutoksella on ollut merkittävä vaikutus kaupungin toimintoihin ja henkilöstörakenteeseen.

Vuonna 2023 käynnistyi TE2024 – uudistuksen valmistelu. Äänekosken kaupunki toimii Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen vastuukuntana 1.1.2025 alkaen. Kaupungin palvelukseen tulee siirtymään liikkeen luovutuksena arviolta noin 60 henkilöä valtion palveluksesta.

Ikäjakauma

Kaikkien palvelussuhteissa 31.12.2023 olevien keski-ikä oli 46,9 vuotta. Vuotta aiemmin koko palvelussuhteissa olevan henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta. Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön keski-ikä oli alin kaupunkirakenne- ja ympäristötoimissa (46,3 vuotta) ja korkein keskushallinnossa (48,2 vuotta).



Palvelussuhteissa 31.12.2023 olleesta henkilöstöstä 27,5 %:a oli alle 40-vuotiaita. Ikärakenteeltaan suurimmat ryhmät 5 vuoden välein tarkasteltuna olivat 45 – 49 -vuotiaat, 55 – 59 -vuotiaat ja 60 – 64 -vuotiaat.

Palvelussuhteessa 31.12.2023 olevan henkilöstön ikäjakauma		
Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	49	7,03
30 – 34	64	9,18
35 – 39	79	11,33
40 – 44	88	12,63
45 – 49	108	15,50
50 – 54	87	12,48
55 – 59	109	15,64
60 – 64	110	15,78
65 ja yli	3	0,43
Yhteensä	697	100,00 %
Keski-ikä		46,9 vuotta

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,0 vuotta. Keski-ikä on noussut hieman edellisvuoteen verrattuna (48,3 vuotta vuonna 2022).

Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023		
Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	15	2,96
30 – 34	29	5,72
35 – 39	52	10,26
40 – 44	74	14,60
45 – 49	80	15,78
50 – 54	72	14,20
55 – 59	94	18,54
60 – 64	89	17,55
65 ja yli	2	0,39
Yhteensä	507	100,00 %
Keski-ikä		49,0 vuotta

Sopimusalat ja työaikamuodot

Äänekosken kaupungin palveluksessa olevaa henkilöstöä on kolmen eri virka- ja työehtosopimuksen piirissä: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) sekä Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS). Omassa kodissa työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan KVTES:n liitettä 12. Nykyinen sopimuskausi on 3-vuotinen, ajalle 1.5.2022–30.4.2025.

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). Yleisimmät käytössä olevat työaikamuodot olivat yleistyöaika ja toimistotyöaika.

Käytössä on sähköinen työajanseurantajärjestelmä. Sen käyttäjinä ovat ne henkilöt, joihin sovelletaan liukuvaa työaika (yleistyöaika tai toimistotyöaika). Sähköisen työajanseurantajärjestelmän käytön tueksi on olemassa erillinen liukuvan työajan ohjeistus.

Etätöiden käyttö on vakiintunut osaksi työaikakäytäntöjä. Kaupungin etätöohjeistusta on uudistettu ns. hybridimallin mukaiseksi. Työntekijän säännöllisestä työajasta voi olla etätöitä enintään 50

prosenttia. Etätyöjärjestelyistä sovittaessa huomioidaan työn luonne sekä asiakaspalvelun sujuvuus.

2.2 Rekrytointi ja palkkaus

Maksetut palkat ja palkkiot

Vuoden 2023 henkilöstömenot olivat 34,7 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot sivukuluineen vähenivät vuodesta 2022 yhteensä 31,2 miljoonaa johtuen hyvinvointialueuudistuksesta (-47,3 %)

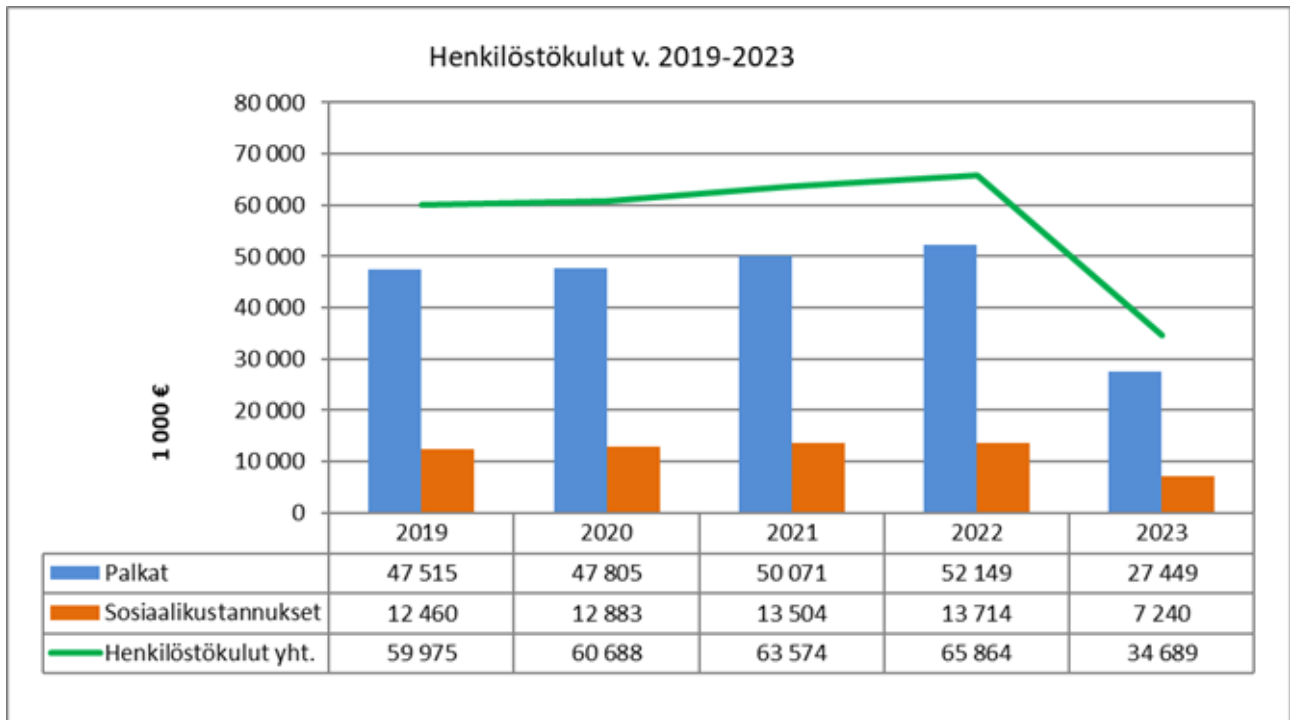
Kunta-alan valtakunnallisessa palkkaratkaisussa oli sovittu 1.6.2023 alkaen sopimusalaista riippuen 2,92 - 3,1 % sopimuskorotukset. Sopimusratkaisuun sisältyi yleiskorotusten ja paikallisten järjestelyerien lisäksi useamman vuoden mittainen kehittämisohjelmaerä. Lisäksi sopimusratkaisussa palkankorotukset oli sidottu eräiden yksityisten alojen palkkaratkaisuihin (ns. perälauta). Kun näiden alojen palkkaratkaisut keväällä 2023 varmistuivat, se korotti kunnallisten alojen palkkoja 1.6.2023 alkaen +1 %:lla alkuperäisestä. Lisäksi perälaudan yhteydessä sovittiin tehtävästä riippuen 467 – 617 euron kertaerän maksamisesta kunta-alan henkilöstölle kesäkuussa 2023. Ns. perälautamallin aiheuttamiin palkankorotuksiin ei oltu varauduttu vuoden 2023 talousarviossa, joten em. syistä lisätalousarviossa myönnettiin henkilöstökuluihin lisämäärärahaa 347 200 euroa.

Henkilöstömenot toteutuivat 98,3 %:sti verrattuna talousarvioon ja lisätalousarvioon. Palkkameinojen toteuma oli 98,9 % ja henkilöstösivukulujen 95,9 %.

Eläkemenoperusteinen maksu muuttui vuonna 2023 tasausmaksuksi. Eläkemenoperusteisella maksulla oli ollut yhteys ao. työnantajan palveluksesta eläkkeelle jääneiden ennen vuonna 2005 kertyneiden eläkkeiden määrään ja se oli sisältynyt talousarviossa henkilöstösivukuluihin. Tasausmaksu vahvistetaan kuntien ja hyvinvointialueiden verorahoituksen suhteessa. Kevan tasausmaksu vuonna 2023 oli 1,2 miljoonaa euroa ja sille oli varattu erillinen talousarviomääräraha.

Osana valtakunnallista sopimusratkaisua oli sovittu SOTE – sopimuksen henkilöstölle maksettavasta kertapalkkiosta. Kertapalkkion soveltamisen piirissä olivat mm. kotihoidon palveluissa, vanhusten tehostetussa palveluasumisessa ja vanhusten pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä toimineet henkilöt. Kertapalkkiota sovellettiin myös niihin työntekijöihin, jotka olivat KVTES – sopimusosalta siirrettynä soveltamisalan mukaisiin tehtäviin.

Kertapalkkion suuruus oli 600 euroa ja se maksettiin maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. Kertapalkkion kustannuksista vastasi kaupunki ja kustannukset kirjautuivat vuodelle 2022. Äänekosken osalta kertapalkkion kustannukset olivat lähes 200 000 euroa.



Henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointi ja saatavuus

Uudessa vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2023 yhteensä 45 henkilöä. Päättyneitä vakituisia palvelussuhteita oli vastaavalla ajanjaksolla yhteensä 42. Henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus oli 8,58 %. Alla olevassa taulukossa on esitetty vaihtuvuus erikseen alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden osalta.

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2023		
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	45	8,88
Päättyneet palvelussuhteet	42	8,28

Rekrytointitilanne on yleisesti parantunut ja pääosaan haettavista viroista ja toimista on ollut hakijoita aiempaa enemmän. Rekrytointihaasteita on kuitenkin edelleen eräissä ammattiryhmissä ja asiantuntijatehtävissä. Vaikka rekrytointi vakinaisiin tehtäviin on helpottunut, lyhytaikaisten sijaiten saatavuus on edelleen haastavaa.

Rekrytointitilanteeseen heijastuu valtakunnallinen tilanne. Kilpailtaessa ammattitaitoisesta ja osaavasta henkilöstöstä myös työnantajamaie ja mielikuva työnantajasta vaikuttaa. Äänekosken kaupunki ja sen viranhaltijat ovat saaneet vuonna 2023 poikkeuksellisen paljon ulkopuolista tunnusta: Varhaiskasvatuksen opettajien liitto (VOL) myönsi Vuoden 2023 varhaiskasvatuskunta tunnustuksen Äänekosken kaupungille. Äänekosken erityisiksi ansioiksi katsottiin, että kaupunki on esimerkillisesti lähtenyt kehittämään varhaiskasvatusta ja päiväkotien henkilöstön koulutustasoa. Vuoden 2023 valtakunnalliseksi ympäristönsuojeluviranhaltijaksi valittiin Äänekosken kaupungin ympäristötarkastaja ja Keski-Suomen vuoden yrittäjäyyskasvattaja 2023 palkinto myönnettiin kaupungin yrittäjäyyskasvatuksen vastuuopettajalle.

Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Rekrytointikäytäntöjä on pyritty edelleen kehittämään. Sosiaalisen median kanavat ovat tulleet keskeiseksi osaksi rekrytointiviestintää. Vuonna 2023 otettiin käyttöön KuntaRekryn Urasivusto. UraSivuston avulla voidaan tuoda esille monipuolisesti työnantajakuva. Myös rekryvideot ovat käytössä ja niitä uudistetaan tarpeen mukaan.

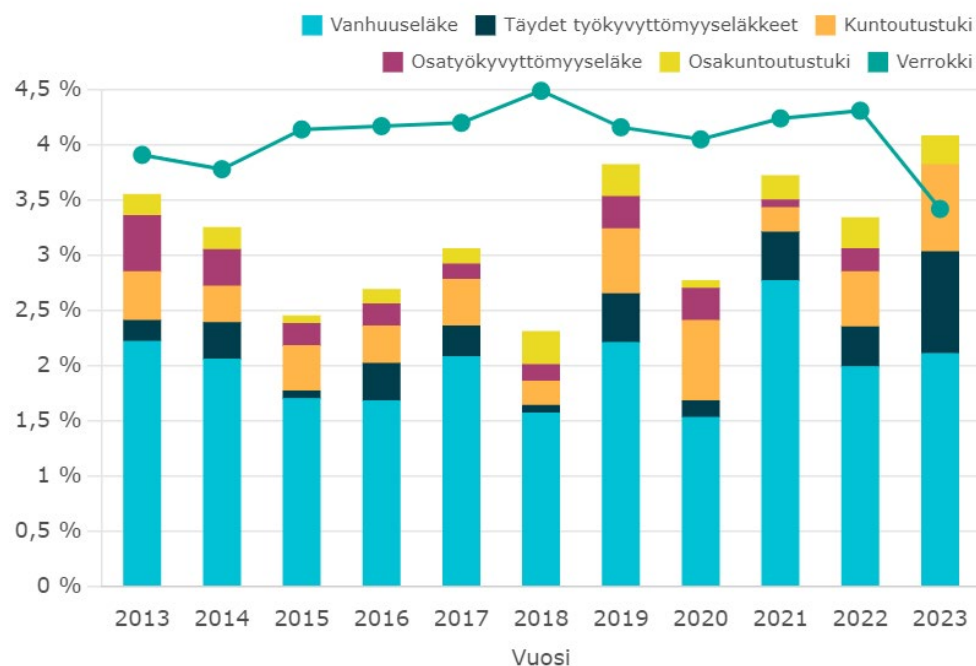
Äänekosken kaupunki työllistää vuosittain kaikki halukkaat 9 – luokan päättävät nuoret 2 viikon työsuhteisiin. Lisäksi palkataan jonkin verran vanhempia nuoria. Vuonna 2023 kesätyöntekijöinä oli 108 peruskoulun päättänyttä ja noin 25 vanhempaa nuorta. Lisäksi nuorten kesätyöpaikkoja mahdollistetaan yrittäjyysseteleillä ja yrityksille myönnettävillä kesätyöseteleillä. Kaupungin 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.

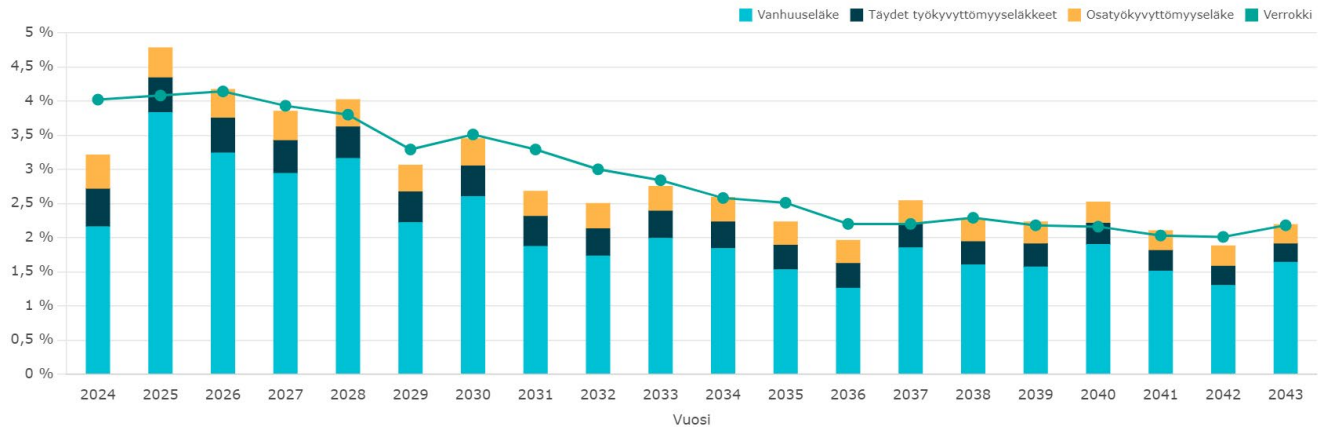
Eläkkeiden alkavuus -graafikka kuvaa uusien alkaneiden eläketapahtumien osuutta suhteutettuna koko henkilöstöön. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeitä alkoi suhteessa lähes saman verran kuin edellisvuonna. Terveysperusteisten uusien eläkeratkaisujen yhteismäärä puolestaan kasvoi jonkin verran edellisvuoteen verrattuna.

Eläkkeiden alkavuus

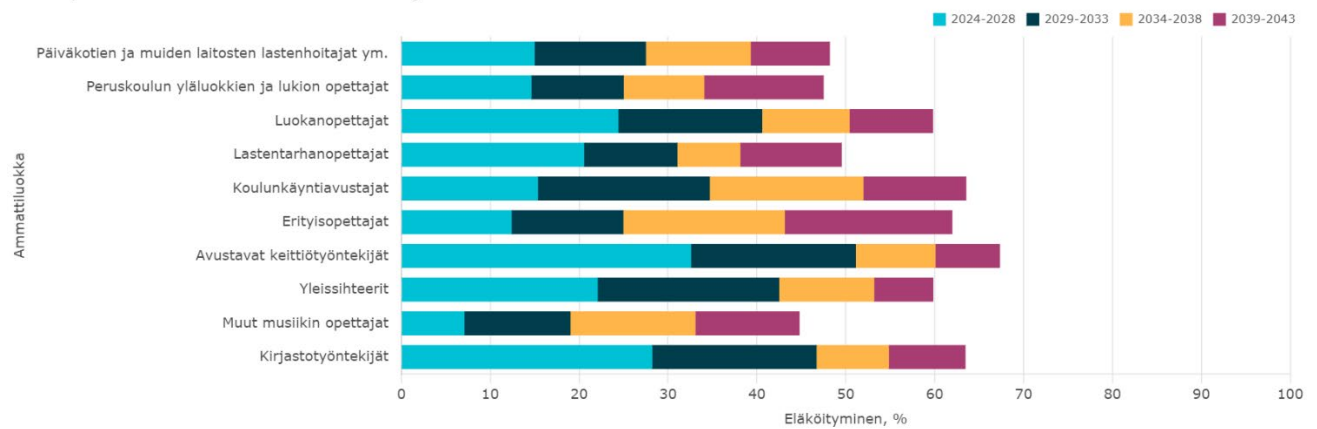


Eläke-ennusteiden perusteella eläkkeelle siirtyvien osuus kasvaisi merkittävästi vuonna 2025. Suhteutettuna ammattialojen henkilöstömääriin vuosina 2024 – 2028 eläköityminen olisi suurinta ruokapalveluhenkilöstön, kirjastotyöntekijöiden ja luokanopettajien osalta.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



3 Toimiva johto ja esihenkilötyö

Esihenkilöille järjestetään esihenkilöfoorumeita, joiden sisältö määritellään ajankohtaisten tarpeiden perusteella. Vuonna 2023 aiheet painoutuivat työkykyjohtamiseen ja työterveysyhteistyöhön.

Kaupungin esihenkilöt ovat pääsääntöisesti suorittaneet johtamisen erikoisammattitutkinnon. Vuoden 2023 alussa käynnistyi uusi johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoryhmä (JYET). Siihen osallistuu 10 kaupungin esihenkilöä, jotka eivät ole vielä suorittaneet kyseistä tutkintoa. Koulutus jatkuu kesään 2024 saakka ja se toteutetaan oppisopimuskoulutuksena. Kaikille tutkintoa suorittaneille on nimetty 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. Keväällä 2023 otettiin käyttöön esihenkilökompassi työkykyjohtamisen tueksi. Lisäksi valmisteltiin HR – kuntapulssin käyttöönottoa vuodelle 2024.

Hyvän hallinnon ja johtamistavan ohje sekä eettiset toimintaperiaatteet vahvistettiin vuonna 2023.

Henkilöstökyselyssä johtamisosion tulos oli koko kaupungin osalta 4,2 (asteikko 1-5), joka on erittäin hyvä.

4 Osaava ja motivoitunut henkilöstö

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

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

Perehdyttäminen ja työhönopastus

Äänekosken kaupungilla on käytössä koko henkilöstölle tarkoitettu yhteinen (yleinen) sähköinen perehdytysohjelma. Yleisen perehdytyksen koulutusosio on tarkoitettu kaikille uusille viranhaltijoille ja työntekijöille. Lisäksi toimialoilla on mahdollisuus koota ohjelmaan omat perehdytysosiot.

Kukin työyhteisö huolehtii esihenkilön johdolla uuden työntekijän työhönopastuksesta ja kyseen työtehtävään liittyen asioiden perehdyttämisestä.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella erityisesti työyksikkökohtaista perehdyttämistä tulee edelleen tehostaa ja varmistaa toisaalta uusien työntekijöiden riittävä työhönopastus, toisaalta perehdytys muuttuviin työtehtäviin. Perehdytyksen osalta myös dokumentoinnin merkitykseen on tärkeää kiinnittää huomiota.

Koulutuspäivät

Henkilöstöllä oli palkallisia (Populus-palkkoihin tallennettuja) työhön liittyviä koulutuspäiviä vuonna 2023 yhteensä 787 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,6 koulutuspäivää/vuosi (1,1 koulutuspäivää vuonna 2022). 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 yleistyneet ja muodostuneet merkittäväksi kouluttautumiskäytännöksi parin viime vuoden aikana. Nämä koulutuksiin osallistumiset eivät näy koulutustiedoissa.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2023 yhteensä noin 104 000 euroa (166 000 euroa vuonna 2022). Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 46,6 %. 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. Osana talouden vakauttamista koulutuksiin osallistumista vähennettiin syksyn 2023 aikana.

Suhteutettuna 31.12.2023 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2023 vakinaista henkilöä kohden noin 205 euroa (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista työntekijää kohden kasvoi edellisestä vuodesta 45 euroa/henkilö (+28 %).

Kehitys- ja osaamiskeskustelut

Henkilöstökyselyyn vastanneista 90,5 % ilmoitti käyvänsä vuosittain esihenkilönsä kanssa suunnitellun kehityskeskustelun (henkilökohtaisen tai tiimikeskustelun). Vuotta aiemmin esihenkilöistä 86 % oli käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Henkilöstökyselyyn vastaavat myös määräaikaiset työntekijät, joten kehityskeskustelujen toteutumisosenttia voidaan pitää hyvänä.

Kehityskeskustelun käyneet vuonna 2023	
Keskushallinto	89,1 %
Opetus ja kasvatus	89,4 %
Kaupunkirakenne ja ympäristö	93,1 %
Kulttuuri ja liikunta	97,8%
Yhteensä	90,5 %

Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino muun muassa osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja tunnistamisessa. Samalla voidaan tehdä myös työntekijäkohtaista suunnittelua toimintakauden koulutustarpeiden osalta.

Henkilöstökyselyn mukaan työntekijät kokivat osaamisensa sopivaksi suhteessa työn vaatimukseen (4,3 asteikolla 1-5). Suurin osa henkilöstöstä oli viimeisen vuoden aikana kehittänyt omaa osaamistaan (4,1).

Johdon itsearvioinnissa kehittämiskohteeksi vuodelle 2024 valikoitui henkilöstöosaamisen johtaminen ja kehittäminen. Tässä yhteydessä tulee arvioitavaksi mm. tulevaisuuden osaamistarpeet, olemassa olevan osaamisen kartoitukset, niiden dokumentointi ja hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä.

Tiedotus ja viestintä

Vuonna 2023 on julkaistu säännöllisesti koko henkilöstölle kohdennettuja uutiskirjeitä (6). Palaute uutiskirjeistä on ollut positiivista. Viestinnän tueksi on viestintäohje sekä sosiaalisen median ohje.

Henkilöstökyselyn mukaan työyhteisöjen tiedottamista toivotaan edelleen kehitettävän. Toisaalta kyselyn mukaan henkilöstö ei kaikissa työyksiköissä ja työtehtävissä käytä aktiivisesti työnantajan sisäistä tiedotuskanavaa (intra).

Osaamisen varmistaminen oppisopimuskoulutusten kautta

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

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.

Vuosina 2022 - 2023 kasvatustieteen perusopinnot suoritti ryhmä, johon osallistui kaupungin varhaiskasvatuksen lastenhoitajia sekä muutamia koulunkäynninohjaajia. Koulutus toteutettiin monimuoto-opiskeluna ja se kesti työn ohessa noin vuoden. Tavoitteena on tukea henkilöstöä kasvatustieteen korkeakouluopintojen 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 työkierrosta saatavia tuloksia ja hyötyjä.

Vuoden 2023 aikana yhteensä 15 vakituista viran- tai toimenhaltijaa siirtyi pysyvästi toiseen virkaan tai toimeen. Avoimet vakanssit ovat olleet julkisesti haettavina. Lisäksi tilastointipäivänä 31.12.2023 yhteensä 40 työntekijää toimi määräaikaisesti muussa kuin vakituisessa työssään.

5 Hyvinvoiva henkilöstö

Vuodelle 2023 henkilöstön osalta keskeisiä painopisteitä ovat olleet henkilöstön tukeminen muutostilanteessa (hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä kaupungin palvelukseen jääneet) ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta.

Työterveyshuollon yhteistyökäytäntöjä on kehitetty ja vakiinnutettu yhteistyössä Mehiläisen kanssa.

Henkilöstökyselyn mukaan työntekijät itse arvioivat työhyvinvointinsa hyväksi (4,1 asteikolla 1-5).

Työhyvinvointikyselyn tulokset

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

Henkilöstökysely uudistettiin vuonna 2023 vastaamaan uusien henkilöstöpoliittisten linjausten sisältöä. Henkilöstökyselyn uudistamiseen osallistuivat pääluottamusmiehet, työsuojelun edustajat, esihenkilöitä eri toimialoilta sekä henkilöstöpalvelut.

Vuoden 2023 kysely toteutettiin tammikuussa 2024. Kysely lähetettiin kaikille vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille (yhteensä 672 henkilölle). Kyselyyn vastasi 549 henkilöä eli vastausprosentti oli 81,7 % (edellisenä vuonna 74,5 %).

Työhyvinvointikysely koostui seuraavista teemoista: Hyvä työelämä, kestävä työympäristö, sujuva ja vaikuttava työ sekä esihenkilötyö ja johtaminen. Jokaiseen osa-alueeseen sisältyi työntekijä-, työyhteisö- ja koko kaupungin tason kysymyksiä. Kussakin teemassa oli myös avoin kysymys. Lisäksi kyselyssä oli muutamia erilliskysymyksiä.

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

Koko kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset (keskiarvopistemäärä asteikolla 1 - 5)

	v. 2023
- Hyvä työelämä	3,9
- Kestävä työympäristö	4,2
- Sujuva ja vaikuttava työ	4,2
- Esihenkilötyö ja johtaminen	4,2

Kyselyn tulokset olivat kokonaisuutena tarkasteltuna erittäin hyvällä tasolla. Koska kysely toteutettiin nykymuodossa ensimmäistä kertaa, vertailukohdetta aiempiin vuosiin ei ole. Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen koko kaupungin tuloksissa vuonna 2023 painottuu opetuksen ja kasvatuksen toimiala. Heidän osuutensa vastaajista on 69,9 %.

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.

5.1 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi

Äänekosken kaupungin aktiivisen tuen toimintamalli on uudistettu vuonna 2022. Toimintamallissa kiinnitetään huomiota työkykyä edistäviin toimenpiteisiin ennakoivasti 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 edistämiseksi ja tukemisessa. Nämä vastuut on kirjattu nykyiseen toimintamalliin. Toimintamallia on päivitetty vuoden 2023 aikana keskeisten uudistusten osalta, joita ovat olleet esimerkiksi esihenkilökompassin käyttöönotto ja osasairauspäivärahaa koskeneet muutokset.

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

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

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

HR-järjestelmään oli tehty vuonna 2023 päätökset tilapäisestä työjärjestelystä yhteensä 152 kalenteripäivän osalta.

Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla voi tulla sovellettavaksi pääsääntöisesti 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.

Sairauspoissaolotilastoihin perustuen vuonna 2023 painopistealueena ovat olleet edelleen 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 2023 ergonomiakatsaus näyttöpäätetyöstä. Tämä ja aiempien ergonomiakatsausten webinaaritallenteet ovat työyksiköiden käytettävissä. Edelliset teemat ovat liittyneet liikkumiseen, aivotyöhön, äänihuoltoon sekä palautumiseen/uneen.

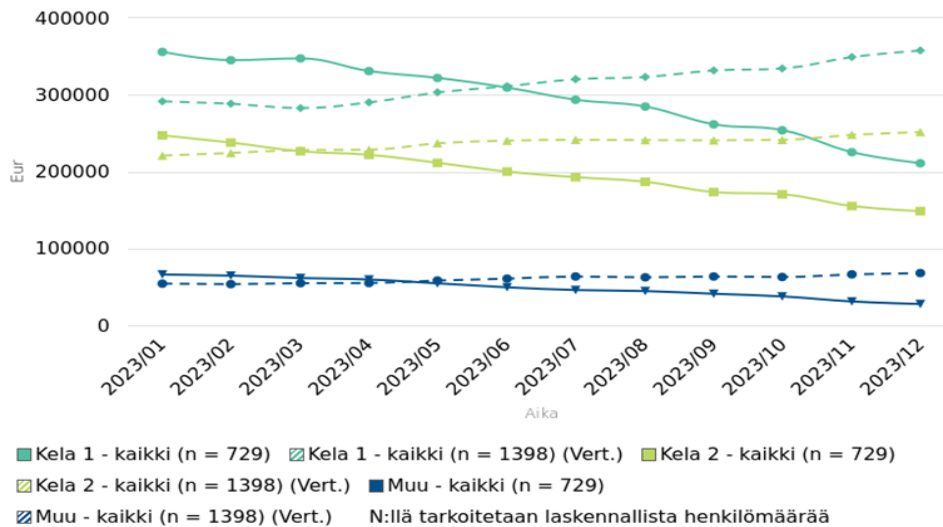
Henkilöstökyselystä voi tehdä johtopäätöksen, että aktiivisen tuen toimintamallia tulee pitää säännöllisesti esillä työpaikoilla, jotta sen sisältämät mahdollisuudet, eri osapuolten vastuut työkyvyn ylläpitämisessä sekä käytettävissä olevat toimenpiteet työkyvyn tuen tilanteissa olisivat henkilöstölle tuttuja.

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 2023 – 2024 on laadittu toimintasuunnitelma joulukuussa 2022. Toimintasuunnitelmaan on linjattu keskeiset työterveysyhteistyön tavoitteet ja toimintamallit. Toimintasuunnitelmaa on päivitetty joulukuussa 2023.

Työterveyshuollon kustannukset Mehiläisen raportoinnin mukaan olivat vuonna 2023 noin 360 000 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 2023 yhteensä noin 27 500 euroa. Summa koostui mm. KANTA-maksuista sekä Omatyöterveyspuhelinpalvelun kuluista.



Henkilöstömäärään suhteutettuna työterveyshuollon työntekijäkohtaiset kokonaiskustannukset kasvoivat edellisvuoteen verrattuna noin 11,8 %. Kasvu tapahtui sekä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että sairaanhoidon osalta. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon (Kela I) kuuluvat työpaikalla tehtävät työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, ohjaus ja neuvonta, ensiapuvalmiudesta huolehtiminen sekä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen (työkyvyn tuki). Tavoitteena on kasvattaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuutta suhteessa sairaanhoidon kustannuksiin. Vuonna 2023 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista oli 59 %. Tilanne vastasi edellisvuoden tasoa.

Vuoden 2023 alusta toteutettiin työterveyshuollon digipalveluiden käyttöönotto (digiklinikan työterveysasema). Esihenkilökompassi otettiin käyttöön huhtikuusta 2023 alkaen. Esihenkilökompassi on työväline, jolla tehostetaan työkykyjohtamista. Poissaolotietojen perusteella esihenkilöt saavat hälytykset aktiivisen tuen toimintamallin mukaisten keskustelujen aloittamiseksi. Keskustelumuis-tiot tallentuvat ohjelmistoon ja ne ovat työntekijän luvalla myös työterveyshuollon käytettävissä.

5.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloihin huomioidaan työntekijöiden omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Äänekosken kaupunki käyttää sairauspoissaolosten tilastoinnissa kahta eri raportointijärjestelmää: Palkanlaskenta-ohjelma Populusta ja HR-Kuntapulssia. Populuksessa jokainen sairauspoissaolopäivä tilastoidaan yhtenä kalenteripäivänä. HR-Kuntapulssi tilastoi osa-aikaisen työntekijän poissaolot osapäivinä (esim. 50 % työaikaa tekevällä yksi poissaolopäivä on 0,5 kalenteripäivää). Raportoitaessa sairauspoissaolosten määrää suhteessa henkilötyövuosiin, HR-Kuntapulssin raporttityyppi on tarkempi.

Sairauspoissaolosten (ml. työtapaturmat) määrä vuonna 2023 oli Populuksessa yhteensä 11 979 kalenteripäivää ja HR-kuntapulssissa yhteensä 11 249. Henkilöstömäärään suhteutettuna

sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,6 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Kalenterivuoden 2023 sairauspoissaoloprosentti oli 4,35 %.

Toimiala	Kalenteripäivät 2023
Keskushallinto	20,3
Opetus- ja kasvatustoimi	17,3
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	13,8
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	6,4
Koko henkilöstö	16,6

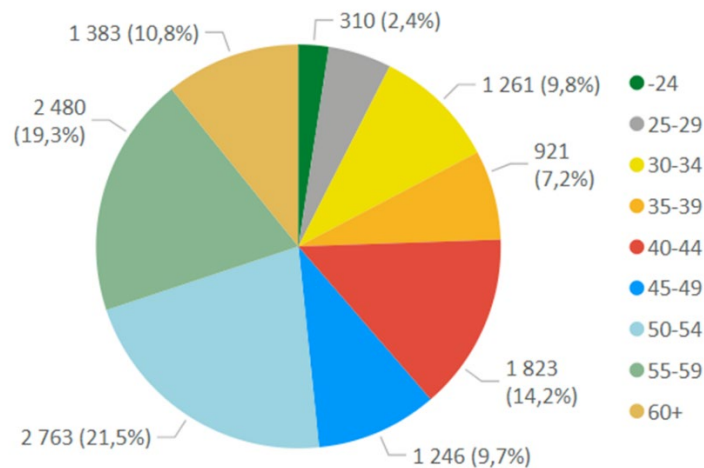
Sairauspoissaoloista suurin osa koostuu sellaisista kerralla myönnettyistä jaksoista, joiden kesto on 1 – 29 kalenteripäivää (yhteensä noin 79 % sairauspoissaoloista). Näistä peräkkäin myönnettyistä jaksoista voi muodostua pidempiä yhtäjaksoisia poissaoloja.

Sairauspoissaolot yhteensä (ml. työtapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivinä
1 – 7 kpv	5 498	73
8 – 29 kpv	3 804	84
30 – 59 kpv	1 345	65
60 – 89 kpv	422	136
90 – 179 kpv	428	124
yli 180 kpv	-	-

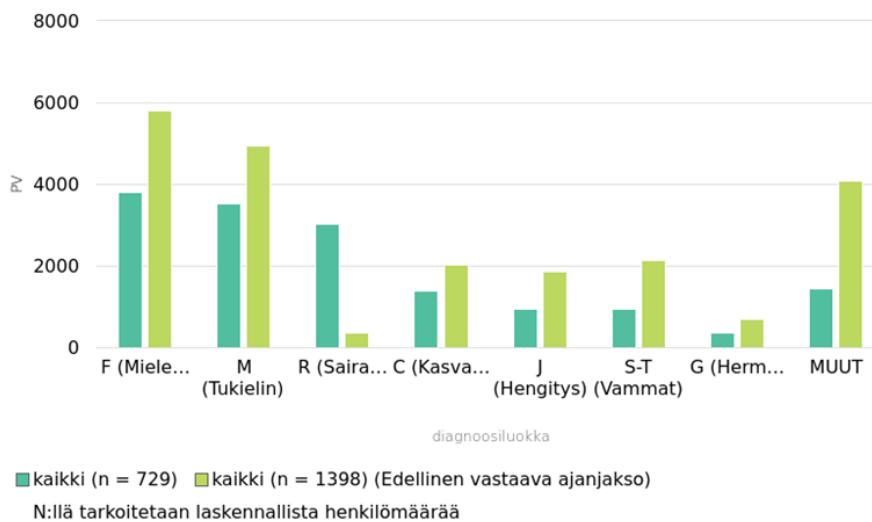
Sairauspoissaolot keskimäärin (kpv/htv)	16,6
Sairauspoissaolo -%	4,35
0 päivää sairastaneet (%:a henkilöstöstä)	25,6

Vuonna 2023 sairauspoissaoloista 27,3 % toteutui esihenkilön luvalla. Osuus oli lähes sama kuin edellisvuonna (27,1 % vuonna 2022). Kyseessä ovat lyhyet 1 – 5 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Epidemia-aikoina sairauspoissaolo esihenkilön luvalla hengitystieoireiden vuoksi voi olla enintään 9 kalenteripäivää. Työterveyshuollon tilastojen mukaan sellaisten henkilöiden osuus, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja oli 25,6 %.

Työterveyshuollon raportit osoittavat, että sairauspoissaoloista 51,6 % on sellaisia, joissa työntekijä on iältään 50-vuotias tai sitä vanhempi. Raportit sisältävät myös esihenkilön luvalla myönnettyt sairauspoissaolot.



Vuonna 2023 otettiin käyttöön Mehiläisen Esihenkilökompassi, jonka myötä myös esihenkilön luvalla myönnetyt sairauspoissaolot sisältyvät työterveyshuollon tilastoihin. Merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työterveyshuollon tilastojen mukaan mielenterveyden häiriöihin liittyneiden työkyvyttömyyksien osuus laski hie- man edellisvuoteen verrattuna. Esihenkilön luvalla myönnetyt poissaolot kirjautuvat sairauden oi- reisiin (R).



Työtaturmat

Lakisääteinen työtaturmavakuutus oli If Vahinkovakuutusyhtiössä. Vakuutusyhtiölle lähetettyjä tapaturmailmoituksia oli vuonna 2023 yhteensä 36 kappaletta. Näistä työmatkalla sattuneita tapaturmia oli yhteensä 11. Tapaturmailmoitus on toimitettu vakuutusyhtiölle käsiteltäväksi niissä ti- lanteissa, joissa tapaturmasta on aiheutunut kustannuksia tai poissaoloja.

Työtapaturmista (ml. työmatkataturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 18 eri henkilöllä. Poissaolojen pituus henkilöä kohden vaihteli merkittävästi. Vuonna 2023 keskimääräinen poissaolon kesto oli 32 kalenteripäivää työtaturman vuoksi poissaollutta työntekijää kohden (vastaava luku edellisvuonna 16 kpv/hlö).

Työsuojelu on vuonna 2023 nostanut esille toimintakäytäntöjä ja työmenetelmiä työtaturmien ennaltaehkäisemiseksi. 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 ja henkilöstöjohtaja sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstöasiantuntija. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana seitsemän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2023 työnantajan edustaja kaupunginjohtaja Matti Tuononen ja varapuheenjohtajana henkilöstön edustaja pääluottamusmies Mirja Hallikainen.

Yhteistyötoimikunta käsitteli niitä merkittäviä toiminnallisia muutoksia, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan sekä erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita. Vuonna 2023 mm. TE2024-uudistukseen liittyvä yhteistoimintamenettely sekä Äänekosken kaupungin talouden vakauttaminen ja siihen liittyvät toimenpiteet olivat 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. Hyvinvointialueiden toiminnan käynnistyessä 1.1.2023 osa Äänekosken kaupungin toimikaudelle 2022 – 2025 valituista työsuojelutoimijoista siirtyi liikkeen luovutuksena kaupungin palveluksesta hyvinvointialueen palvelukseen. Heidän toimikautensa Äänekosken kaupungin työsuojelutoimijoina päättyi 31.12.2022. Työsuojelun täydennysvaalit järjestettiin vuoden 2023 alussa ja yhteistoimintahenkilöstöä täydennettiin vuoden 2023 aikana.

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.

Työsuojelupäällikön tehtävää on 1.1.2023 alkaen hoitanut oman virkansa ohessa henkilöstöjohtaja. Työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu on edustanut kaikkia työntekijöitä ja hoitanut tehtävää osa-aikaisena vuonna 2023. Ajankäyttö työsuojeluvaltuutetun tehtävään oli 50% ajalla

1.1.-31.7.2023 ja 60% 1.8.2023 alkaen. Toimihenkilöitä (esihenkilöitä) edustava työsuojeluvaltuutettu on hoitanut tehtävää oman virkansa ohessa.

Työsuojelujaokseen kuuluvat työsuojeluvaltuutetut, 1. varavaltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Lisäksi pysyviksi asiantuntijoiksi on kutsuttu työterveyshuollon ja kaupunkirakennepalvelujen edustajat. Kaupungissa toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä. Työsuojelujaos kokoontui vuonna 2023 kahdeksan kertaa ja sisäilmatyöryhmä viisi kertaa.

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

Vuonna 2023 työsuojelun painopistealueena oli psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy ja hallinta, huomioiden mm. muutosvaiheen tuki työyhteisöille ja esihenkilöille sekä työpaikkojen hyvien toimintakäytäntöjen edistäminen uhkatilanteiden ennakoinnissa ja hallinnassa.

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.

Äänekosken kaupungin palkitsemisen kokonaisuus sisältää edellä mainitun tyhyrahan lisäksi myös muita erilaisia elementtejä, joiden avulla pyritään lisäämään henkilöstön työhyvinvointia. Henkilöstöetuudet ovat koottuna intrassa ja tietoja päivitetään vuosittain vastaamaan mm. kulloinkin käytettävissä olevia vaihtoehtoja.

Henkilöstöetuutena on käytössä ePassi, jossa työnantajan osuus vuonna 2023 oli 250 euroa ja työntekijän omavastuu 50 euroa. Etuutta voidaan käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Henkilöstöltä saadun palautteen perusteella työnantajan panostusta henkilöstön hyvinvointiin on pidetty merkityksellisenä.

Kesällä 2023 työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua yhteen valitsemaansa kulttuuritapahtumaan (kesäteatterinäytös tai musiikkitapahtuma).