



# ÄÄNEKOSKEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

Yhteistyötoimikunta 11.3.2025

Kaupunginhallitus 31.3.2025

Kaupunginvaltuusto 9.6.2025

## 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.....	13
4 Osaava ja motivoitunut henkilöstö.....	14
5 Hyvinvoiva henkilöstö.....	16
5.1 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi.....	17
5.2 Työterveyshuolto.....	19
5.3 Sairauspoissaolot.....	20
5.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	22
5.5 Työhyvinvoinnin edistäminen.....	23

# 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.

Vuoden 2024 henkilöstökysely toteutettiin tammikuussa 2025. Kyselyn teemoina olivat edellä mainitut kolme kärkitavoitetta sekä neljäntenä teemana esihenkilötyö ja johtaminen. Kyselyn tulokset olivat kokonaisuutena tarkasteltuna erittäin hyvällä tasolla. Hyvän työelämän, kestävä työympäristön sekä sujuvan ja vaikuttavan työn teemojen osalta vastaustulos säilyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Esihenkilötyön ja johtamisen kokonaisuutta mittaavien vastausten tulos laski hieman (-0,1), mutta kokonaistulos oli edelleen korkealla tasolla (4,1). Koko kaupungin tuloksissa painottuu opetuksen ja kasvatuksen toimiala. Toimialan osuus vastaajista oli 65,2 %.

Sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi vuonna 2024. Henkilöstömäärään suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 12,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (muutos edellisvuoteen verrattuna -4,1 kpv/htv). Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjattu tavoite toteutui selkeästi. Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee paljon kalenterivuoden aikana. Erityisesti infektioaikoina sairauspoissaolot lisääntyvät ja lyhytaikaisten sijaisten vaikea saatavuus haastaa henkilöstön voimavaroja.

Henkilöstön saatavuuden (vetovoiman) lisäksi tärkeää on myös pito-voima. Lähtövaihtuvuus vuonna 2024 oli 5,8 %. Muutos edellisvuoteen oli -2,5 %-yksikköä. Vuonna 2024 tulovaihtuvuus oli 4,8 %. Vaihtuvuutta pidetään yleisesti hyvänä, mikäli se on 5 – 10 %. Vuosittain toteutettavassa henkilöstökyselyssä kysytään, kuinka todennäköisesti vastaaja suosittelisi nykyistä työnantajaa tuttavalleen. Vuoden 2024 kyselyssä vastausten keskiarvo oli 8,3 asteikolla 1-10. Suositteluindeksinä (NPS) luku on 41. Suositteluindeksi ilmoitetaan lukuvälillä -100 - +100. Mikäli NPS – indeksi on 30 tai enemmän, tulosta voidaan pitää erittäin hyvänä. Henkilöstökyselyssä kysyttiin lisäksi sitä,

haluaisiko vastaaja olla myös vuoden kuluttua nykyisen työnantajan palveluksessa (pl. eläkeiän täyttyminen). Vastausten keskiarvo oli 4,5 mitattuna asteikolla 1 – 5. Tulos osoittaa vastausten perusteella korkeaa pitovoimaa.

TE2024 – uudistuksen valmistelu käynnistyi vuonna 2023. Muutoksen valmistelua jatkettiin tiiviisti vuonna 2024. Muutoksen valmistelun ohessa työllisyyden edistämisen kuntakokeilu oli voimassa vuoden 2024 loppuun saakka. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen toiminta käynnistyi 1.1.2025. Äänekosken kaupunki toimii työllisyysalueen vastuukuntana.

Kaupunginvaltuusto perusti työllisyysaluejohtajan viran 10.6.2024. Virka täytettiin marras-joulukuun ajaksi määräaikaisena ja vakituisesti 1.1.2025 alkaen.

Kaupunginhallitus perusti marraskuussa 2024 yhteensä 66 virkaa työllisyysalueen tehtäviin 1.1.2025 alkaen. Kaupungin palvelukseen siirtyi vuodenvaihteessa liikkeen luovutuksena noin 60 henkilöä valtion palveluksesta.

## 2 Organisaatio- ja henkilöstörakenne

### **Keskushallinto**

Äänekosken kaupunginhallituksen alaisuudessa toimii kaupungin keskushallinto. Keskushallinto vastaa koko kaupungin ja kaupunkikonsernin keskitetyistä palveluista, kuten hallinnosta ja hallinnon tuesta, viestinnästä, maankäytön suunnittelusta, kaavoituspalveluista, talouspalveluista, tietohallintopalveluista, hankintapalveluista, laki- ja sopimusasioista, henkilöstöpalveluista ja vaalien järjestämisestä.

Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalue on aloittanut toimintansa vuoden 2025 alusta, kun työllisyyspalveluiden järjestämisvastuu siirtyi valtiolta kunnille. Työllisyysaluelautakunta käyttää yhteistoiminta-alueen päätösvaltaa ja toimii työllisyysalueen työvoimaviranomaisena. Lautakunnan esittelijänä toimii työllisyysaluejohtaja.

### **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.

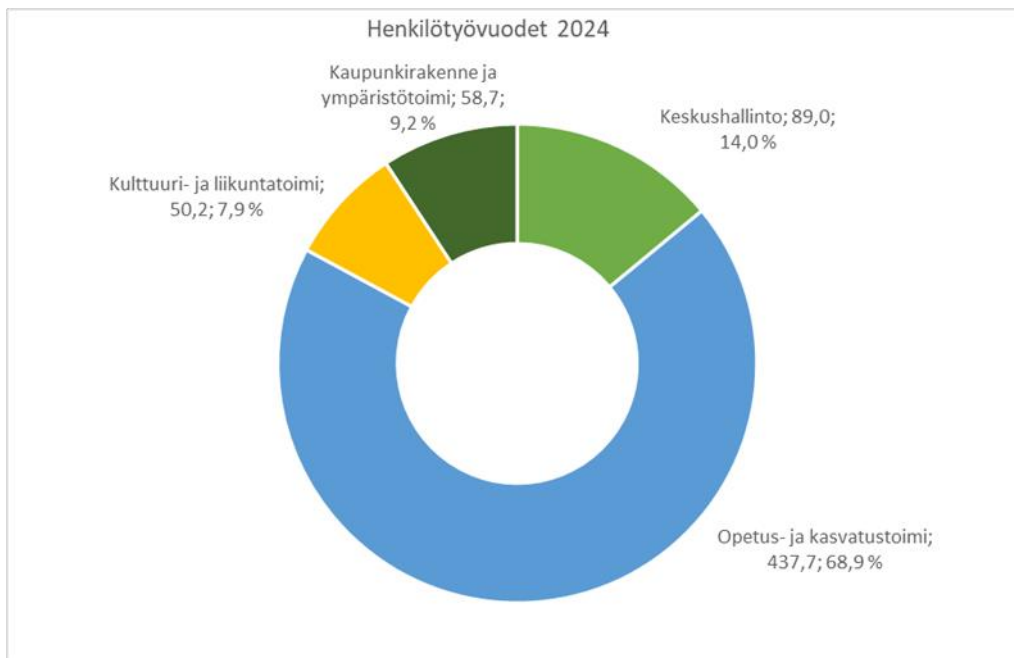
## 2.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

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 2024 henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 635,6. Opetus- ja kasvatustoimi (68,9 %) muodosti selkeästi suurimman osuuden kaupungin henkilötyövuosista.



### Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne

Äänekosken kaupungin palveluksessa oli 31.12.2024 päätoimisesti yhteensä 648 henkilöä. Heistä vakituisia oli yhteensä 501. Määräaikaisia ja sijaisia oli yhteensä 136 ja palkkatuella työllistettyjä yhteensä 11.

Henkilöstömäärä 31.12.2024 sisältää palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärän tilastointipäivänä.

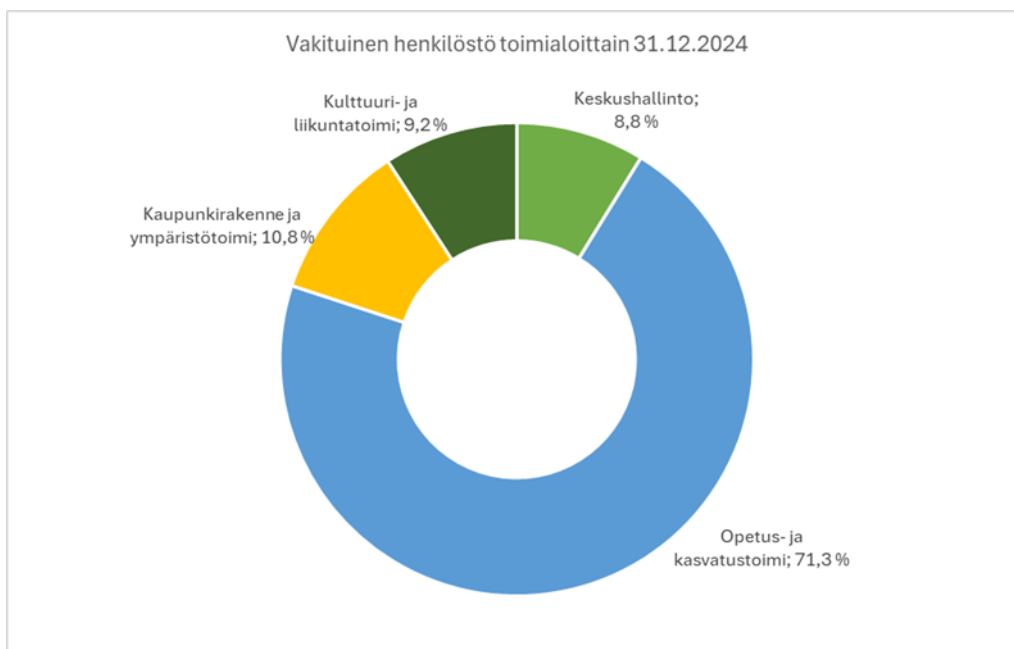


Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2024				
	Vakituiset	Määräaikaiset ja sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	44	16	11	71
Opetus- ja kasvatustoimi	357	102	-	459
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	54	11	-	65
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	46	7	-	53
Yhteensä	501	136	11	648

Vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli tilastointipäivänä yhteensä 501 henkilöä. Määrä säilyi lähes ennallaan edellisvuoteen verrattuna (507 vuonna 2023).

Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli vuoden 2024 lopussa merkittävästi pienempi kuin edellisvuonna. Määräaikaisen henkilöstön lukumäärän muutos kohdentui erityisesti opetus- ja kasvatustoimeen. Muutokseen vaikutti pääosin hankerahoituksen väheneminen syyskaudesta 2024 alkaen. Palkkatukityöllistäminen päättyi loppuvuonna 2024. Vuodenvaihteessa voimassa oli vain yksittäisiä alkuvuoteen 2025 ulottuvia palkkatukeen perustuvia työsuhteita. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalue aloitti toimintansa 1.1.2025. Kokonaisuudessa määräaikaisten ja työllistettyjen lukumääriin heijastuivat myös syksyllä 2023 käynnistyneet talouden vakauttamistoimenpiteet, joiden myötä määräaikaisen henkilöstön ja työllistettyjen rekrytointeja vähennettiin loppuvuodesta 2023 alkaen.

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2024 palvelussuhteessa olleista oli 77,3 %. Vuotta aiemmin vakinaisten osuus oli 72,7 %.

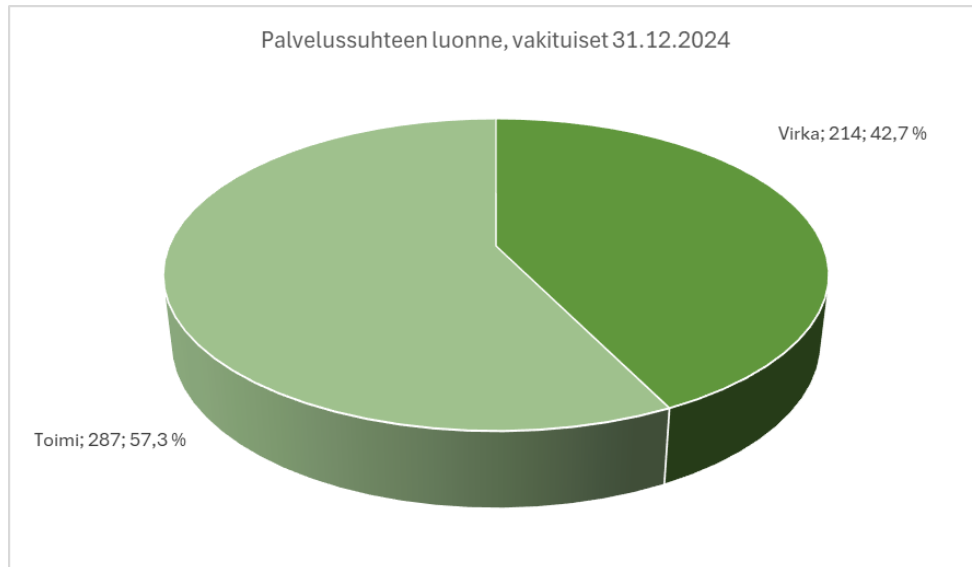


Keskushallintoon kuuluivat hallintopalvelut (9), talous-, tietohallinto- ja liikennepalvelut (10), henkilöstöpalvelut (5), maankäyttö- ja tonttipalvelut (11) sekä elinkeino- ja työllisyyspalvelut (11).

Opetus- ja kasvatustoimeen kuuluivat lasten, nuorten ja perheiden palvelut (158) sekä opetuspalvelut (199).

Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi jakautuu henkilöstöraportissa ruokapalveluihin (38) sekä muuhun kaupunkirakenne- ja ympäristötoimeen (16).

Kulttuuri- ja liikuntatoimen vakinaisen henkilöstön (46) tehtävät olivat toimialan hallinnossa, museo- ja kirjastopalveluissa, musiikkiopistossa (yht. 34) sekä liikuntapalvelujen tehtävissä (12).



Vakituisesta henkilöstöstä 42,7 %:a oli virkasuhteisia ja 57,3 %:a työsopimussuhteisia.

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2024 olivat

- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 68 työntekijää
- luokanopettaja 58 viranhaltijaa
- varhaiskasvatuksen opettaja 57 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori 36 viranhaltijaa
- koulunkäynninohjaaja 31 työntekijää.

### Talousarvioon sisältyneet henkilöstömäärän muutokset

Henkilöstöresurssit vähenivät vuoden 2024 talousarviossa 13 htv verrattuna vuoden 2023 talousarvioon. Henkilöstöresurssien väheneminen johtui osittain palvelujen kysynnän vähenemisestä opetus- ja kasvatustoimessa sekä osittain talouden vakauttamistoimista. Talousarvion yhteydessä lakkautettiin yhteensä 7,5 virkaa/tointa. Henkilöstöresursseja vähensi myös määräaikaisen henkilöstön väheneminen.

Vuoden 2024 talousarvioon sisältyi 1 vakinaisen toimen perustaminen. Lisäksi ruokapalveluissa osa-aikaistettiin 1 kokoaikainen toimi.

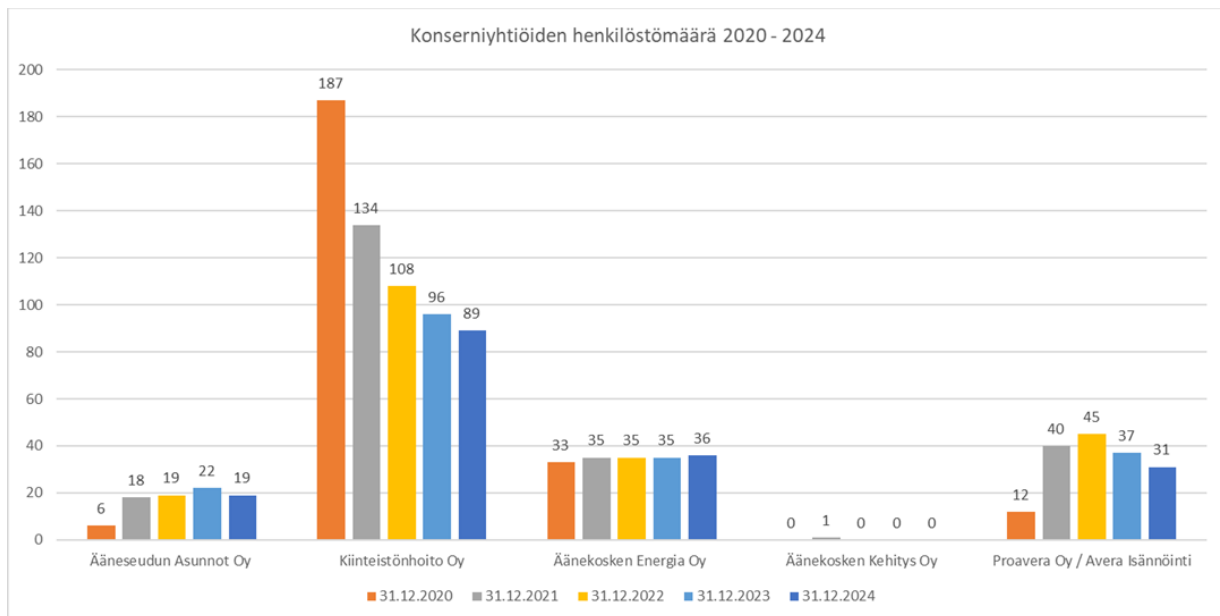
Talousarvion henkilöstösuunnitelma sisälsi lisäksi henkilöstörakenteen muutoksia ja nimikemuutoksia. Tässä yhteydessä joitakin vakituisia virkoja ja toimia lakkautettiin ja niiden tilalle

perustettiin kyseisille toimialoille vastaava määrä vakansseja uusiin tehtäviin. Henkilöstösuunniteluun vaikutti talouden vakauttamishjelma 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 vakauttamishjelma tulee huomioon otavaksi 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 31.12.2024 yhteensä 175. Henkilöstömäärässä 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

Vuonna 2023 käynnistyi TE2024 – uudistuksen valmistelu. Äänekosken kaupunki toimii Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen vastuukuntana 1.1.2025 alkaen. Marraskuussa 2024 kaupunginhallitus perusti yhteensä 66 uutta virkaa työllisyysalueen tehtäviä varten. Jo aiemmin oli perustettu työllisyysaluejohtajan virka. Kaupungin palvelukseen siirtyi liikkeen luovutuksena noin 60 henkilöä valtion palveluksesta.

Työllisyysalueen käynnistymiseen liittyen on valtakunnallisesti sovittu ns. aikaistussopimuksesta. Sen mukaan henkilöstö siirtyy KVTES - sopimusalan piiriin 1.1.2025 alkaen. Aikaistussopimukseen sisältyy mm. palkkausta, työaikoja, vuosilomaa ja työkokemuksellisia koskevia asioita. Pääosa aikaistussopimuksessa sovitusta asioista poistuu asteittain siirtymäkauden jälkeen.

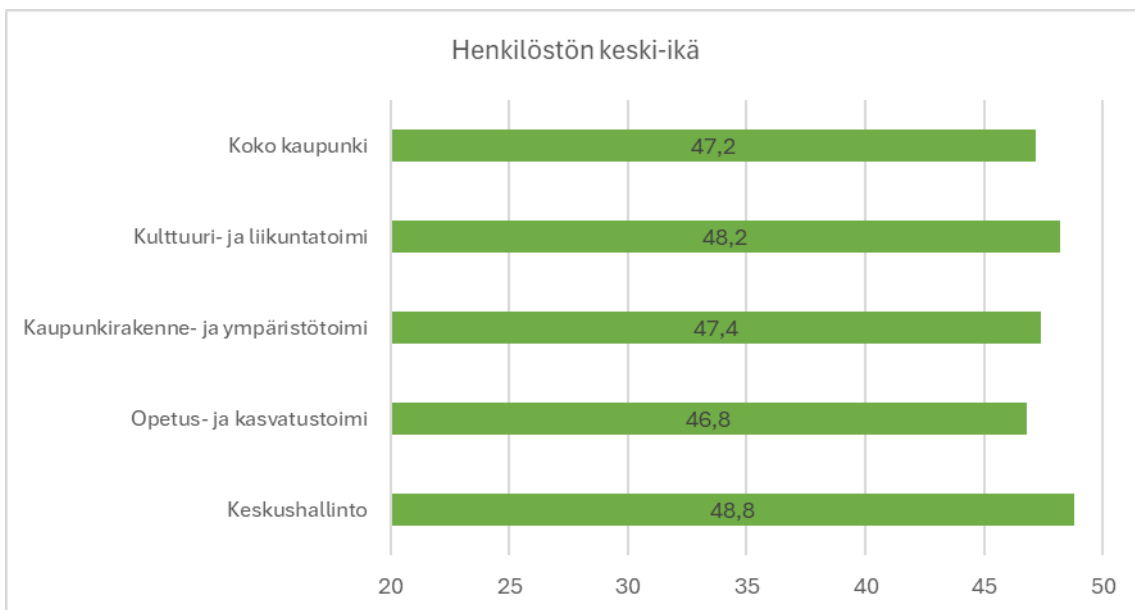
Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen toiminnan käynnistyminen ja työllisyyden kuntakoikeilun päättymisen aiheuttavat muutoksia toiminnan organisoitumisessa ja palvelutuotannossa. Em.



muutoksista aiheutuu tarve muuttaa henkilöstön tehtäväsisältöjä, virkanimikkeitä, siirtymisiä työ-sopimussuhteeseen (mikäli tehtävään ei sisälly julkisen vallan käyttöä), virkapaikkoja, työaika ym. palvelussuhteen ehtoja. Kaupunginhallitus päätti 16.12.2024 käynnistää työnantajan ja henkilös-tön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisen yhteis-toimintamenettelyn, joka kohdistuisi valtiolta liikkeen luovutuksena siirtyvään Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstöön sekä kaupungin työllisyyspalvelujen nykyiseen henkilös-töön. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoiteltaisiin asiakaslähtöistä ja paikallisen työmarkkinan tar-peisiin vastaavaa palvelujen järjestämistä. Tavoitteena on tehtävien tarkoituksenmukainen järjes-täminen, riittävien voimavarojen suuntaaminen asiakastyöhön ja yhteistoiminta-alueen koko maantieteelliseen alueen palvelujen turvaaminen. Neuvottelujen tavoitteena ei ole henkilöstö-määrän vähentäminen. Neuvottelut käynnistyivät henkilöstöpäällikön antaman neuvotteluesityk-sen mukaisesti 16.1.2025. Neuvotteluissa käsiteltyjen muutosten ja uudistusten toimeenpano käynnistyy alkuvuonna 2025.

### Ikäjakauma

Kaikkien palvelussuhteessa 31.12.2024 olevien keski-ikä oli 47,2 vuotta. Vuotta aiemmin koko pal-velussuhteessa olevan henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta. Toimialoittain tarkasteltuna henkilös-tön keski-ikä oli alin opetus- ja kasvatustoimessa (46,8 vuotta) ja korkein keskushallinnossa (48,8 vuotta).



Palvelussuhteessa 31.12.2024 olleesta henkilöstöstä 26,2 %:a oli alle 40-vuotiaita. Ikärakenteel-taan 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	42	6,48
30 – 34	57	8,80
35 – 39	71	10,95
40 – 44	85	13,12
45 – 49	103	15,90
50 – 54	83	12,81
55 – 59	100	15,43
60 – 64	104	16,05
65 ja yli	3	0,46
Yhteensä	648	100,00 %
Keski-ikä		47,2 vuotta

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,1 vuotta. Keski-ikä on pysynyt lähes ennallaan edellisvuoden verrattuna (49,0 vuotta vuonna 2023).

Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024		
Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	14	2,79
30 – 34	33	6,59
35 – 39	45	8,98
40 – 44	70	13,97
45 – 49	82	16,37
50 – 54	77	15,37
55 – 59	88	17,57
60 – 64	91	18,16
65 ja yli	1	0,20
Yhteensä	501	100,00 %
Keski-ikä		49,1 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.

Etätyön käyttö on vakiintunut osaksi työaikakäytäntöjä. Kaupungin etätyöohjeistus on ns. hybridimallin mukainen. Työntekijän säännöllisestä työajasta voi olla etätyötä enintään 50 prosenttia. Etätyöjärjestelyistä sovittaessa huomioidaan työn luonne sekä asiakaspalvelun sujuvuus.

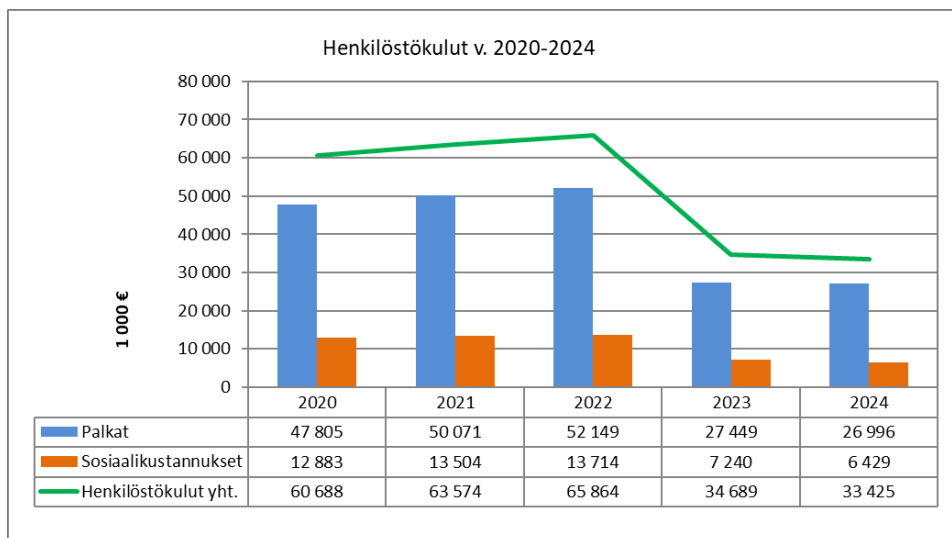
## 2.2 Rekrytointi ja palkkaus

### Maksetut palkat ja palkkiot

Vuoden 2024 henkilöstömenot olivat 33,4 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot sivukuluineen vähenivät vuodesta 2023 yhteensä 1,3 miljoonaa (- 3,6 %).

Henkilöstömenot toteutuivat 98,6 %:sti verrattuna talousarvioon ja lisätalousarvioon. Palkkamenojen toteuma oli 99,7 % ja henkilöstösivukulujen 94,4 %.

Eläkemenoperusteinen maksu muuttui vuonna 2023 tasausmaksuksi. Eläkemenoperusteisella maksulla oli ollut yhteys ao. työnantajan palveluksesta eläkkeelle jääneiden ennen vuotta 2005 kertyneiden eläkkeiden määrään ja se oli sisältynyt talousarviossa henkilöstösivukuluihin. Tasausmaksu vahvistetaan kuntien ja hyvinvointialueiden verorahoituksen suhteessa. Kevan tasausmaksu vuonna 2024 oli 1,1 miljoonaa euroa ja sille oli varattu erillinen talousarviomääräraha.



### Henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointi ja saatavuus

Uudessa vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2024 yhteensä 24 henkilöä. Päätyneitä vakituisia palvelussuhteita oli vastaavalla ajanjaksolla yhteensä 29. Henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus oli 5,3 %. Alla olevassa taulukossa on esitetty vaihtuvuus erikseen alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden osalta.

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2024		
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	24	4,8
Päätyneet palvelussuhteet	29	5,8

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 sijainten saatavuus on edelleen haastavaa.

Rekrytointitilanteeseen heijastuu valtakunnallinen tilanne. Kilpailtaessa ammattitaitoisesta ja osaavasta henkilöstöstä myös työnantajamaie ja mielikuva työnantajasta vaikuttaa.

Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Käytössä on mm. Kuntarekryn Urasivusto, jonka avulla voidaan tuoda monipuolisesti esille työnantajakuva. Lisäksi julkaistaan rekryvideoita ja niitä uudistetaan tarpeen mukaan. Myös sosiaalisen median kanavat ovat tulleet keskeiseksi osaksi rekrytointiviestintää.

Äänekosken kaupunki työllistää vuosittain sekä 9 – luokan päättäviä, että vanhempia nuoria. Työsuhteen kesto oli 9 – luokan päättäneillä 2 viikkoa ja vanhemmilla nuorilla 4 viikkoa. Vuonna 2024 kesätyöntekijöinä oli 128 peruskoulun päättänyttä ja 25 vanhempaa nuorta. Lisäksi nuorten kesätyöpaikkoja mahdollistetaan yrittäjyysseteleillä ja yrityksille myönnettävillä kesätyöseteleillä. Kesätyöllistämisen avulla kaupungin työtehtäviä ja kaupunkia työnantajana tehdään tutuksi nuorille.

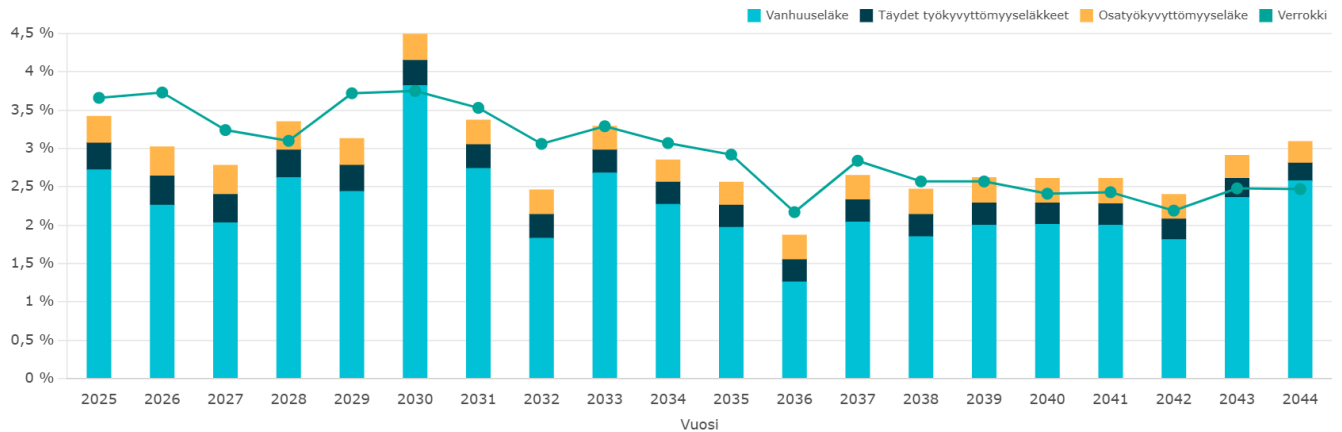
### **Eläköityminen**

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.

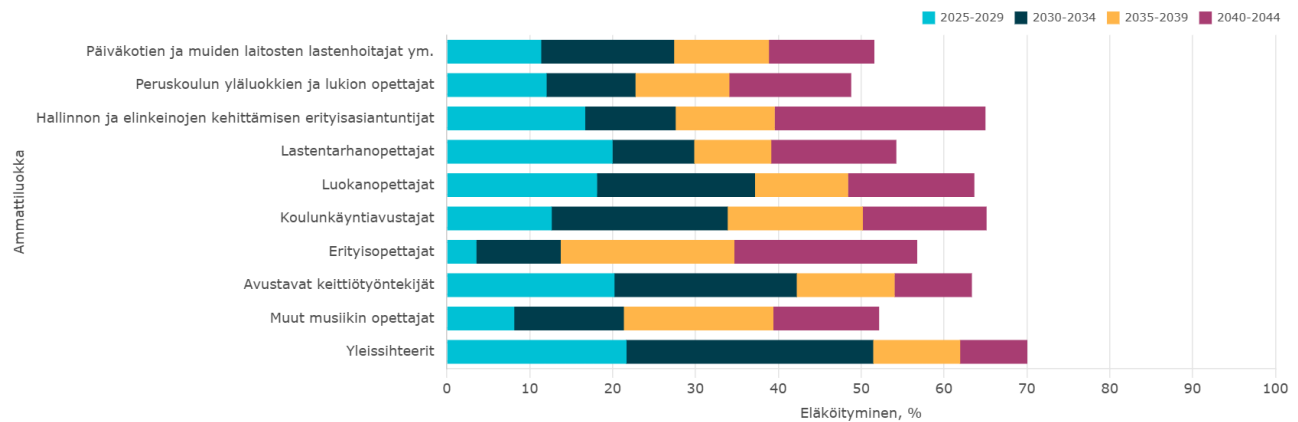
Vuonna 2024 toistaiseksi voimassa olevalle täydelle eläkkeelle siirtyi yhteensä 18 henkilöä, mikä on 3,6 % vakituisesta henkilöstöstä. Kevan arvion mukaan kokoaikaiselle eläkkeelle siirtyvien määrän ennakoidaan hieman kasvavan vuonna 2025 (yhteensä 24 henkilöä).

Eläke-ennusteiden perusteella eläkkeelle siirtyvien osuus olisi seuraavien viiden vuoden aikana suurinta vuosina 2025 ja 2028. Kevan ennusteissa tarkastelu tehdään suhteessa koko henkilöstön (eläkevakuutettujen) määrään. Suhteutettuna eri ammattialojen henkilöstömääriin vuosina 2025 – 2029 eläköityminen olisi suurinta varhaiskasvatuksen opettajien, luokanopettajien, ruokapalveluhenkilöstön ja yleissihteerin ammattiryhmään luokitelluissa tehtävissä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



### 3 Toimiva johto ja esihenkilötyö

Esihenkilöille järjestetään esihenkilöfoorumeita, joiden sisältö määritellään ajankohtaisten tarpeiden perusteella. Vuonna 2024 aiheet painottuivat työkykyjohtamiseen ja työterveysyhteistyöhön.

Kaupungin esihenkilöt ovat pääsääntöisesti suorittaneet johtamisen erikoisammattitutkinnon. Vuoden 2023 alussa käynnistyi uusi johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoryhmä (JYET). Siihen osallistui 10 kaupungin esihenkilöä, jotka eivät olleet vielä suorittaneet kyseistä tutkintoa. Koulutus jatkui kesään 2024 saakka ja se toteutettiin oppisopimuskoulutuksena. Kaikille tutkintoa suorittaneille nimettiin mentoriksi kokeneempi esihenkilö. Kehittämishankkeita suunniteltiin huomioiden yksilön ja toimintojen kehittämisen näkökulma.

Tiedolla johtamiseen on käytettävissä mm. HR – järjestelmän raportit, työterveyshuollon raportit sekä työsuojelun Wpro-raportit. Työkykyjohtamisen tueksi on käytössä esihenkilökompassi. Lisäksi toimialajohdolla ja suurimpien vastuualueiden johtajilla on käytössä HR – kuntapulssi.

Henkilöstökyselyssä johtamisosion tulos oli koko kaupungin osalta 4,1 (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 työtoteuttamiseen liittyvien asioiden perehdyttämisestä.

### **Koulutuspäivät**

Henkilöstöllä oli palkallisia (Populus-palkkoihin tallennettuja) työhön liittyviä koulutuspäiviä vuonna 2024 yhteensä 808 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,6 koulutuspäivää/vuosi (1,6 koulutuspäivää myös vuonna 2023). 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.

Lisäksi lyhytkestoiset (osapäivän) webinaarimuotoiset koulutukset ovat muodostuneet merkittäväksi kouluttautumiskäytännöksi viime vuosien aikana. Nämä koulutuksiin osallistumiset eivät näy koulutustiedoissa.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2024 yhteensä noin 97 300 euroa (104 000 euroa vuonna 2023). Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 82,3 %. 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 on vähennetty syksystä 2023 alkaen.

Suhteutettuna 31.12.2024 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2024 vakinaista henkilöä kohden noin 194 euroa (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista työntekijää kohden laski edellisestä vuodesta 11 euroa/henkilö (- 5,4 %).



## Kehitys- ja osaamiskeskustelut

Henkilöstökyselyyn vastanneista 86,9 % ilmoitti käyvänsä vuosittain esihenkilönsä kanssa suunnitellun kehityskeskustelun (henkilökohtaisen tai tiimikeskustelun). Vuotta aiemmin osuus oli henkilöstökyselyn mukaan 90,5 %. Henkilöstökyselyyn vastaavat myös määräaikaiset työntekijät, joten kehityskeskustelujen toteutumisprosenttia voidaan pitää hyvänä.

Kehityskeskustelun käyneet vuonna 2024	
Keskushallinto	75,0 %
Opetus ja kasvatus	87,6 %
Kaupunkirakenne ja ympäristö	96,1 %
Kulttuuri ja liikunta	90,9 %
Yhteensä (keskimäärin)	86,9 %

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 (4,2).

Henkilöstöosaamisen johtaminen ja kehittäminen sekä kehitys-/tavoitekeskusteluita koskevien toimintakäytäntöjen ja dokumentoinnin yhtenäistäminen on asetettu kehittämiskohteeksi vuodelle 2025.

## Tiedotus ja viestintä

Vuonna 2024 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.

## 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.

## 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 2024 aikana yhteensä 13 vakituista viran- tai toimenhaltijaa siirtyi pysyvästi toiseen virkaan tai toimeen. Avoimet vakanssit ovat olleet julkisesti haettavina. Lisäksi tilastointipäivänä 31.12.2024 yhteensä 38 työntekijää toimi määräaikaisesti muussa kuin vakituisessa työssään.

## 5 Hyvinvoiva henkilöstö

Keskeisenä painopistealueena vuodelle 2024 on ollut 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. Kysely toteutettiin ensimmäisen kerran nyky-muodossaan tammikuussa 2024, jolloin se mittasi vuoden 2023 tilannetta.

Vuoden 2024 kysely toteutettiin tammikuussa 2025. Kysely lähetettiin kaikille vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille (yhteensä 663 henkilölle). Kyselyyn vastasi 535 henkilöä. Vastausprosentti oli 80,7 % (edellisenä vuonna 81,7 %). Kyselyyn vastanneiden osuus säilyi edelleen erittäin korkealla tasolla.

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. 2024
- Hyvä työelämä	3,9
- Kestävä työympäristö	4,2
- Sujuva ja vaikuttava työ	4,2
- Esihenkilötyö ja johtaminen	4,1

Kyselyn tulokset säilyivät edellisvuoteen verrattuna pääosin samoina. Esihenkilötyö ja johtaminen sai vuoden 2024 kyselyssä tuloksen 4,1, kun tulos vuotta aiemmin oli 4,2. Muiden osa-alueiden tulokset pysyivät ennallaan. Kokonaisuutena tarkasteltuna kyselyn tulokset olivat edelleen erittäin hyvällä tasolla. Koko kaupungin tuloksissa painottuu opetuksen ja kasvatuksen toimiala. Heidän osuutensa vastaajista on 65,2 %.

Työhyvinvointikyselyn tulokset raportoidaan koko kaupungin tasolla, toimialoittain, vastuualueittain sekä työyksiköittäin, mikäli työyksiköstä on 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. Työyksikkökohtaiset kehittämistoimenpiteet kootaan yhteen dokumenttiin, jonka avulla voidaan vertailla erilaisia toimenpidekohteita ja löytää toteutettavaksi yhteisiä hyviä käytäntöjä. Lisäksi raportoinnin avulla seurataan kehittämistoimenpiteiden toteutumista ja etenemistä kalenterivuositain.

## 5.1 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi

Äänekosken kaupungin aktiivisen tuen 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 edistämässä ja tukemisessa. Nämä vastuut on kirjattu nykyiseen toimintamalliin. Toimintamallia päivitetään vuosittain tarpeen mukaan.

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 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 kalenterivuositain. Tilapäisen työjärjestelyn aikana työaika ja palkkaus vastaavat työntekijän normaalia, säännöllistä työaika ja palkkausta.

HR-järjestelmään oli tehty vuonna 2024 päätökset tilapäisestä työjärjestelystä yhteensä 64 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 2024 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.

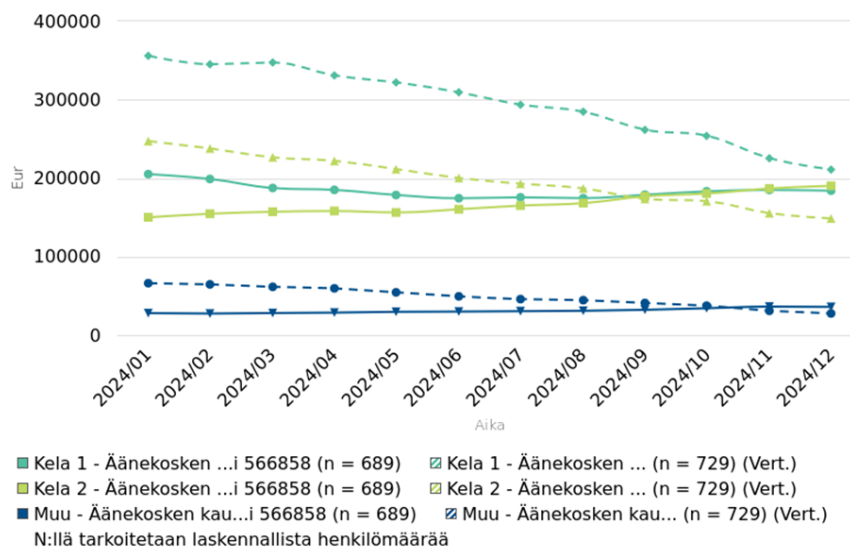
Aktiivisen tuen toimintamallia on tärkeää pitää säännöllisesti esillä työpaikoilla, jotta sen sisältämät mahdollisuudet, eri osapuolten vastuut työkyvyn ylläpitämisessä sekä käytettävissä olevat toimenpiteet työkyvyn tuen tilanteissa olisivat henkilöstölle tuttuja. Henkilöstökyselyn tulosten mukaan toimintamallin tunnettuus oli parantunut hieman edellisvuoteen verrattuna.

## 5.2 Työterveyshuolto

Työterveysyhteistyö Mehiläisen kanssa on alkanut 1.1.2020. Sopimus oli vuonna 2024 voimassa koskien optiokauden toista vuotta. Työterveyspalvelut kilpailutettiin uudelleen kevään 2024 aikana. Kilpailutuksen tulokseen perustuen sopimus uudistettiin Mehiläisen kanssa. Uusi sopimuskausi on vuosille 2025 – 2027. Sopimusta on mahdollista jatkaa kahden vuoden optiokaudella.

Työterveyspalveluina järjestetään sekä lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä työterveyspalveluita että sairaanhoitoa. Toimintasuunnitelma vuodelle 2024 päivitettiin joulukuussa 2023. Toimintasuunnitelmaan on linjattu keskeiset työterveysyhteistyön tavoitteet ja toimintamallit. Joulukuussa 2024 laadittiin uusi työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma vuosille 2025 – 2027.

Työterveyshuollon kustannukset Mehiläisen raportoinnin mukaan olivat vuonna 2024 noin 374 500 euroa, josta Kela korvaa työnantajalle noin puolet (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja sairaanhoito). Kustannuksista 49 % aiheutui työterveyspalveluista ja 51 % sairaanhoidon kustannuksista. Lisäksi muiden työterveyshuollon kustannusten (ei korvattavien) euromäärä oli vuonna 2024 yhteensä noin 36 000 euroa. Summa koostui mm. KANTA-maksuista sekä Omatyöterveyspuhelinpalvelun kuluista.



Henkilöstömäärään suhteutettuna työterveyshuollon työntekijäkohtaiset kokonaiskustannukset kasvoivat edellisvuoteen verrattuna noin 12,2 %. Laskua tapahtui ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osalta. Sen sijaan sairaanhoidon kustannukset kasvoivat. 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 2024 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista oli 49 %.

Työterveyshuollon digipalvelut ovat olleet käytössä vuodesta 2023 alkaen (digiklinikan työterveys- asema). Esihenkilökompassi otettiin käyttöön huhtikuusta 2023. Esihenkilökompassi on työväline, jolla tehostetaan työkykyjohtamista. Poissaolotietojen perusteella esihenkilöt saavat hälytteet aktiivisen tuen toimintamallin mukaisten keskustelujen aloittamiseksi. Keskustelumuiistiot tallentuvat ohjelmistoon ja ne ovat työntekijän luvalla myös työterveyshuollon käytettävissä.

### 5.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloihin huomioidaan työntekijöiden omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Äänekosken kaupunki käyttää sairauspoissaolojen tilastoinnissa kahta eri raportointijärjestelmää: Palkanlaskentaohjelma 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 sairauspoissaolojen määrää suhteessa henkilötyövuosiin, HR-Kuntapulssin raporttitapa on tarkempi.

Sairauspoissaolojen (ml. työtaturmat) määrä vuonna 2024 oli Populuksessa yhteensä 8 489 kalenteripäivää ja HR-kuntapulssissa yhteensä 7 930. Henkilöstömäärään suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 12,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Kalenterivuoden 2024 sairauspoissaoloprosentti oli 3,24 %.

Toimiala	Kalenteripäivät 2023	Kalenteripäivät 2024
Keskushallinto	20,3	11,3
Opetus- ja kasvatustoimi	17,3	13,0
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	13,8	14,5
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	6,4	7,5
Koko henkilöstö	16,6	12,5

Sairauspoissaaloista suurin osa koostuu sellaisista kerralla myönnettyistä jaksoista, joiden kesto on 1 – 29 kalenteripäivää (yhteensä noin 89 % sairauspoissaaloista). Näistä peräkkäin myönnettyistä jaksoista voi muodostua pidempiä yhtäjaksoisia poissaoloja.

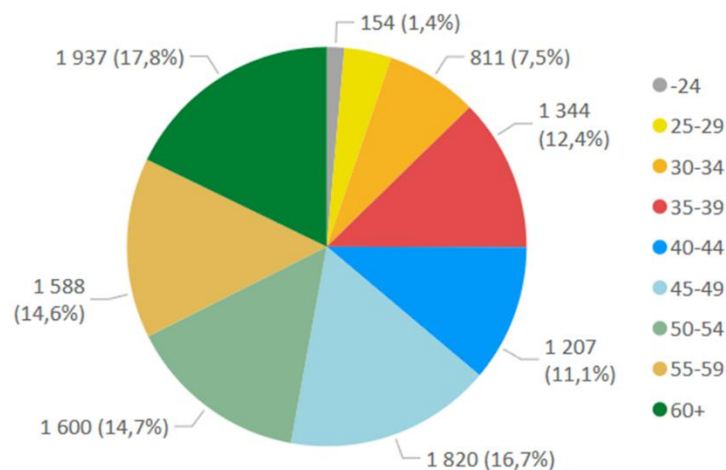


Sairauspoissaolot yhteensä (ml. työtaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivinä
1 – 7 kpv	4 242	15
8 – 29 kpv	3 207	62
30 – 59 kpv	834	59
60 – 89 kpv	70	-
90 – 179 kpv	-	-
yli 180 kpv	-	-

Sairauspoissaolot keskimäärin (kpv/htv)	12,5
Sairauspoissaolo -%	3,24
0 päivää sairastaneet (%:a henkilöstöstä)	40,8

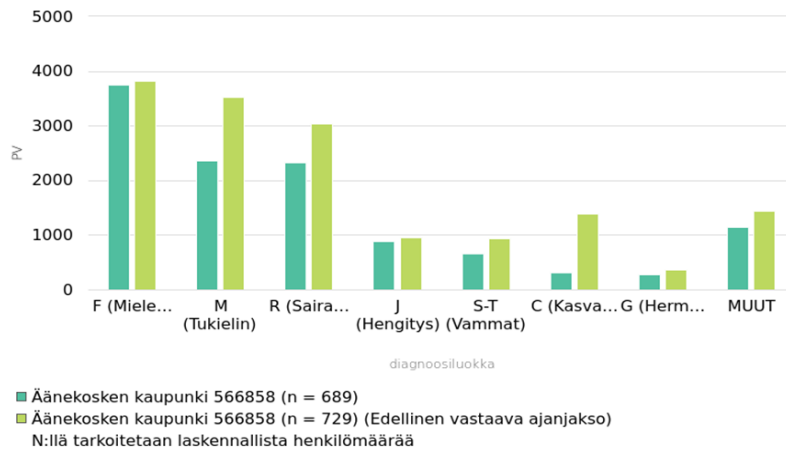
Vuonna 2024 sairauspoissaoloista 29,5 % toteutui esihenkilön luvalla. Osuus oli lähes sama kuin edellisvuonna (27,3 % vuonna 2023). Kyseessä ovat lyhyet 1 – 5 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Epidemia-aikoina sairauspoissaolo esihenkilön luvalla hengitystieoireiden vuoksi voi olla enintään 9 kalenteripäivää. Työterveyshuollon tilastojen mukaan sellaisten henkilöiden osuus, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja oli 40,8 %.

Työterveyshuollon raportit osoittavat, että sairauspoissaoloista 47,1 % on sellaisia, joissa työntekijä on iältään 50-vuotias tai sitä vanhempi. Raportit sisältävät myös esihenkilön luvalla myönnetty sairauspoissaolot.



Merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työterveyshuollon tilastojen mukaan mielenterveyden häiriöihin liittyneiden työkyvyttömyyksien osuus nousi edellisvuoteen verrattuna. Sen sijaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus laski hieman edellisvuodesta. Esihenkilön luvalla myönnetty poissaolot kirjautuvat sairauden oireisiin (R). Niiden osuus säilyi lähes samana edellisvuoteen verrattuna. Alla olevasta kuvasta käyvät esille sairauspoissaolojen määrät. Poissaolo-osuuksiin vaikuttavat vuosien 2023 ja 2024 välillä henkilöstömäärässä tapahtuneet muutokset. Vuonna 2024 henkilöstömäärä on ollut edellisvuotta

pienempi. Näin ollen tilanteessa, jossa sairauspoissaolojen määrä on säilynyt lähes samana, on ko. perusteen mukainen osuus kuitenkin kasvanut suhteutettuna pienempään henkilöstömäärään.



## Työtaturmat

Lakisääteinen työtaturmavakuutus oli If Vahinkovakuutusyhtiössä. Vakuutusyhtiölle lähetettiin vuonna 2024 yhteensä 50 vahinkoilmoitusta. Tapaturmailmoitus on toimitettu vakuutusyhtiölle käsiteltäväksi niissä tilanteissa, joissa tapaturmasta on aiheutunut kustannuksia tai poissaoloja.

Työtaturmista (ml. työmatkataturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 22 eri henkilöllä. Poissaolojen pituus henkilöä kohden vaihteli merkittävästi. Vuonna 2024 keskimääräinen poissaolon kesto oli 8 kalenteripäivää työtaturman vuoksi poissaollutta työntekijää kohden (vastaava luku edellisvuonna 32 kpv/hlö).

Työsuojelu on nostanut vuonna 2024 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 2024 aikana seitsemän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2024 henkilöstön edustaja pääluottamusmies Eija Kajakulma ja varapuheenjohtajana työnantajan edustaja kaupunginjohtaja Matti Tuononen.

Yhteistyötoimikunta käsitteli niitä merkittäviä toiminnallisia muutoksia, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan sekä erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita. Vuonna 2024 mm. TE2024-uudistukseen liittyvä yhteistoimintamenettely oli säännöllisesti esillä yhteistyötoiminnan kokouksissa.

Työsuojelun nykyinen toimikausi on 1.1.2022 – 31.12.2025. Työsuojeluvallit 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 täydennysvallit 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 työsuojeluvalltuutetut kuuluvat yhteistyötoimikuntaan.

Työsuojelupäällikön tehtävää on hoitanut vuonna 2024 oman virkansa ohessa henkilöstöjohtaja. Työntekijöitä edustava työsuojeluvalltuutettu on edustanut kaikkia työntekijöitä ja hoitanut tehtävää osa-aikaisena. Ajankäyttö työsuojeluvalltuutetun tehtävään on ollut 50 % ajalla 1.1.-31.7.2023 ja 1.8.2023 alkaen 60 %. Toimihenkilöitä (esihenkilöitä) edustava työsuojeluvalltuutettu on hoitanut tehtävää oman virkansa ohessa.

Työsuojelujaokseen kuuluvat työsuojeluvalltuutetut, 1. varavalltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Lisäksi pysyviksi asiantuntijoiksi on kutsuttu työterveyshuollon ja kaupunkirakennepalvelujen edustajat. Kaupungissa toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä. Työsuojelujaos kokoontui vuonna 2024 kuusi kertaa ja sisäilmatyöryhmä kolme kertaa.

Keskeisenä tavoitteena työsuojelutoimijoilla on työn turvallisuuden ja terveellisyyden sekä työhyvinvointitoiminnan ylläpito ja edistäminen Äänekosken kaupungissa. Vuonna 2024 työsuojelun painopistealueena oli psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy ja hallinta, huomioiden mm. muutosvaiheen tuki työyhteisöille ja esihenkilöille.

## 5.5 Työhyvinvoinnin edistäminen

Talousarvioon varattiin työyhteisöjen käyttöön erillinen määräraha työhyvinvoinnin edistämiseen. Määrärahan suuruus oli 50 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 2024 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.

Syksyllä 2024 otettiin käyttöön työsuhdepyöräetus. Hyödyntämällä verovapaata polkupyöräetua työntekijä voi hankkia itselleen polkupyörän tavanomaista edullisemmin. Pyöräetu on luontoisetu, joka muodostaa osan henkilön varsinaisesta palkasta. Tämä tarkoittaa, että henkilön rahapalkka pienenee edun verotusarvon verran, jonka seurauksena maksettavan veron määrä laskee. Pyöräedun verotusarvo määritetään kuukausikohtaisesti Verohallituksen kulloinkin vahvistamien arvojen mukaan (100 €/kk vuonna 2024).