



ÄÄNEKOSKEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025

Yhteistyötoimikunta 12.3.2026

Kaupunginhallitus 30.3.2026

Kaupunginvaltuusto 8.6.2026

Sisällysluettelo

1 Muutosten ja onnistumisten vuosi 2025	3
2 Strategiset painopisteet ja tavoitteiden toteutuminen.....	4
3 Organisaatio- ja henkilöstörakenne	5
3.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne	6
3.2 Rekrytointi ja palkkaus	12
4 Toimiva johto ja esihenkilötyö.....	15
5 Osaava ja motivoitunut henkilöstö.....	15
6 Hyvinvoiva henkilöstö.....	17
6.1 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi.....	19
6.2 Työterveyshuolto.....	20
6.3 Sairauspoissaolot.....	21
6.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	23
6.5 Työhyvinvoinnin edistäminen.....	25

1 Muutosten ja onnistumisten vuosi 2025

Vuosi 2025 oli suurten muutosten vuosi Äänekosken kaupungille henkilöstöpalveluiden näkökulmasta. Pitkään kaupungilla ansiokkaasti palvellut henkilöstöjohtaja eläköityi ja kaupunki sai uuden henkilöstöpäällikön. Vuosia valmisteltu TE2024-muutos kulminoitui liikkeen luovutukseen 1.1.2025. Vuoden päivät on mennyt toiminnan etsiessä muotoaan, tiimin hioutuessa yhteen ja kaikkien osa-alueiden alkaessa toimia saumattomasti. Lisäksi vuosikymmeniä palvellut tehtävien vaativuuden arvioinnin järjestelmä tuli päätökseen osalla sopimusaloja, kun KVTES ja OVTES osio G henkilöstö siirtyivät uuteen tasopalkkajärjestelmään lokakuusta 2025 alkaen.



Kuva 1: Kaupungin nykyistä ja aiempaa henkilöstöä avajaisissa. (Kaupungin kuvapankki)

Moni kaupungin työntekijä on saanut tänä vuonna täysin uuden työpaikan itselleen. Koulunmäen yhtenäiskoulun C-rakennus aloitti toimintansa syksyllä 2025. Yhtenäiskoulun henkilöstön lisäksi tiloissa toimivat nuorisotilat ja Ala-Keiteleeseen musiikkiopisto. Avajaisia vietettiin 23.10.2025. Tiloja on kuvailtu toimiviksi ja esimerkiksi akustiikkaratkaisut ovat saaneet kehuja musiikkiopiston lisäksi myös opettajilta, jotka kuvailevat oppimisympäristöä rauhallisemmaksi, missä myös lapset ja nuoret voivat paremmin.

Myös Konginkankaan päiväkoti aloitti toimintansa uudessa, toimivammassa ympäristössä Konginkankaan koulun yhteydessä. Päiväkodin työntekijät olivat jo suunnitteluvaiheessa mukana kertomassa toimintaan liittyvistä tarpeista ja päiväkodin arjen pyörittämisestä. Tiivis yhteistyö päiväkodin henkilökunnan kanssa oli merkittävässä roolissa laadukkaan lopputuloksen rakentamisessa. Päiväkodin siirryttyä samoihin tiloihin koulun kanssa on tilojen yhteiskäyttö tehostunut ja monipuolistunut, ja matalan kynnyksen yhdessä tekeminen helpottunut. Joulujuhlaakin vietettiin yhdessä, mikä palveli paremmin myös perheitä. Henkilöstölle on tullut enemmän työtilaa, kun käytössä on myös koulun opettajanhuone ja pientyöskentelytiloja on mahdollista kehittää yhdessä koulun kanssa.



Kuva 2: Päiväkodinjohtaja esittelemässä päiväkodin uusia tiloja. (Kaupungin kuvapankki)

Vuosi 2025 oli myös vaalivuosi. Äänekosken kaupunki sai uusia luottamushenkilöitä valtuustoon, kaupunginhallitukseen ja lautakuntiin. Uusi toimintakausi aloitettiin yhteistyöllä ja yhteisillä kouluksilla, jotta tuleamme tutuiksi ja tiedostamme toistemme roolit ja vastuut. Tämä on tärkeää, jotta kaupungin asioita saadaan edistettyä tehokkaasti toinen toistemme rooleja tukien.

Kaiken muutoksen keskellä henkilöstö jaksaa innostua yhdessä tekemisestä. Olemme muun muassa viettäneet lapset mukaan töihin päivää ja askarrelleet yhdessä kuntalaisten kanssa joulukortteja vanhuksille. Nämä kaikki näkyvät työhyvinvointikyselyn tuloksissa, joissa yhdenkään kysytyn

kysymyksen vastaus ei koko kaupungin tasolla heikentynyt edellisvuodesta – päinvastoin saimme lukea ilahduttavista pienistä positiivista muutoksista. Kiitos tästä kuuluu jokaiselle työntekijällemme ja viranhaltijallemme, jotka yhdessä luovat toiminnallaan ja positiivisella asenteellaan Äänekosken kaupungista yhtä Suomen parhaista työpaikoista.

2 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, joita vuoden 2026 strategiapäivityksen jälkeen tullaan kutsumaan tutummin henkilöstöohjelmaksi. Henkilöstöpoliittisissa linjauksissa määritellään Äänekoski-ilmiöön pohjautuvat tavoitteet henkilöstön ja työyhteisön työhyvinvoinnin 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 esite-tyillä mittareilla (henkilöstökysely, terveysperusteiset poissaolot ja lähtövaihtuvuus). Henkilöstökysely uudistettiin vuonna 2023 vastaamaan uusien henkilöstöpoliittisten linjausten sisältöä.

Vuoden 2025 henkilöstökysely toteutettiin tammikuussa 2026. 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 esihenkilötyön ja johtamisen osalta vastausten tulos koheni hieman (+ 0,1). Sujuvan ja vaikuttavan työn teeman osalta vastaustulos säilyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Koko kaupungin tuloksissa painottuu opetuksen ja kasvatuksen toimiala. Toimialan osuus vastaajista oli 63,8 %.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuoteen 2024 verrattuna. Henkilöstömäärään suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 15 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (muutos edellisvuoteen verrattuna +2,5 kpv/htv). Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjatussa tavoitteessa kuitenkin pyrittiin edelleen. 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 pitovoima. Lähtövaihtuvuus vuonna 2025 oli 6,6 %. Muutos edellisvuoteen oli 0,8 %-yksikköä. Vuonna 2025 tulovaihtuvuus oli poikkeuksellisen korkea (16,7 %) johtuen työllisyysalueen käynnistymisestä. Vaihtuvuutta pidetään yleisesti hyvänä, mikäli se on 5 – 10 %. Vuosittain toteutettavassa henkilöstökyselyssä kysytään, kuinka todennäköisesti vastaaja suosittelisi nykyistä työnantajaa tuttavalleen. Vuoden 2025 kyselyssä vastausten keskiarvo oli 8,3 asteikolla 1-10. Suositte-luindeksi (NPS) luku on 42. Suositte-luindeksi ilmoitetaan lukuvälillä -100 - +100. Mikäli NPS – indeksi on 30 tai enemmän, tulosta voi- daan pitää erittäin hyvänä. Henkilöstökyselyssä kysyttiin lisäksi sitä, haluaisiko vastaaja olla myös vuoden kuluttua nykyisen työnantajan palveluksessa (pl. eläkeiän täyttyminen). Vastausten kes- kiarvo oli 4,5 mitattuna asteikolla 1 – 5. Tulos osoittaa vastausten perusteella korkeaa pitovoimaa.

Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen toiminta käyn- nistyi 1.1.2025 liikkeen luovutuksella. Äänekosken kau- punki toimii työllisyysalueen vastuukuntana. Kaupungin- valtuusto perusti työllisyysaluejohtajan viran 10.6.2024. Virka täytettiin marras-joulukuun ajaksi määräaikaisena ja vakituisesti 1.1.2025 alkaen. Työllisyysalue on osa kau- pungin keskushallintoa ja työllistää vakituisesti lähes 70 henkilöä, joista suurin osa on työllisyysasiantuntijoita.



Kuva 3: Työllisyysalueen henkilöstöä kaupun- gin toimitiloissa. (Kaupungin kuvapankki)

3 Organisaatio- ja henkilöstörakenne

Keskushallinto

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

Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalue on aloittanut toimintansa vuoden 2025 alusta, kun työllis- syyspalveluiden järjestämisvastuu siirtyi valtiolta kunnille. Työllisyysaluelautakunta käyttää yhteis- toiminta-alueen päätösvaltaa ja toimii työllisyysalueen työvoimaviranomaisena. Lautakunnan esit- telijänä toimii työllisyysaluejohtaja. Henkilöstöraportilla työllisyysalueen tietoja on raportoitu osin omana kokonaisuutenaan.

Toimialat ja lautakunnat

Kaupungin organisaatio muodostuu kolmesta toimialasta ja näitä johtavista lautakunnista.

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

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

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

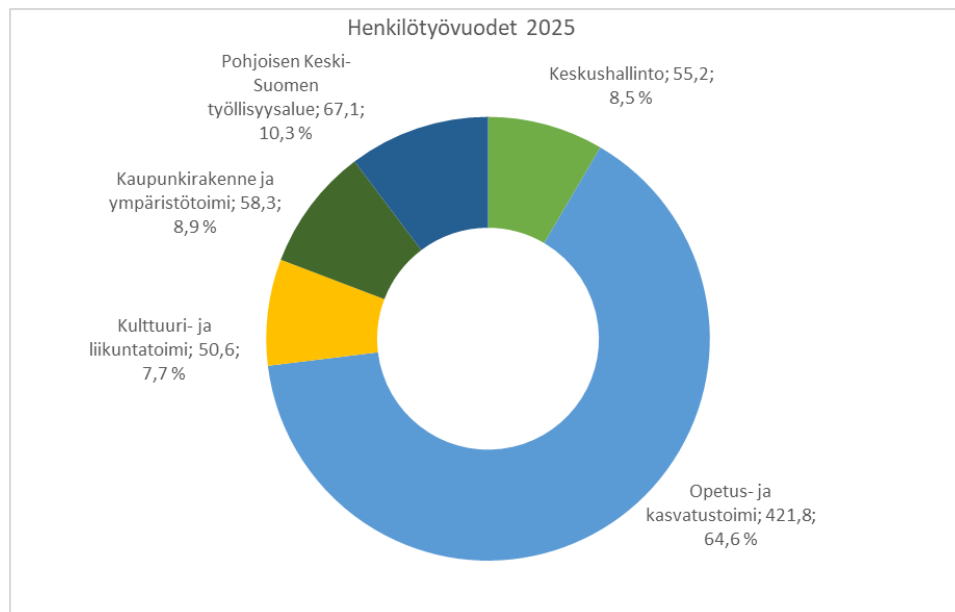
3.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

Henkilöstön määrää ja rakennetta koskevassa henkilöstöraportin osiossa käsitellään henkilöstömäärää sekä henkilötövuosina että lukumäärään perustuvina tietoina. Henkilötövuosi 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.

Henkilötövuodet (HTV)

Vuonna 2025 henkilötövuosien määrä oli yhteensä 653,0. Opetus- ja kasvatustoimi (64,6 %) muodosti selkeästi suurimman osuuden kaupungin henkilötövuosista.



Kuvio 1: Henkilötövuodet ja niiden prosenttiosuudet toimialoittain

Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne

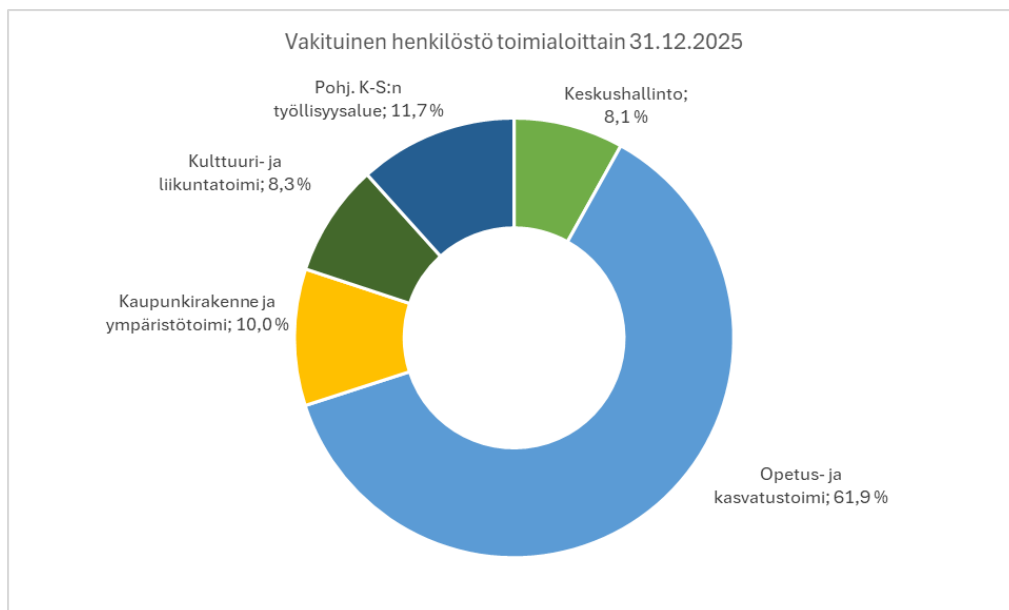
Äänekosken kaupungin palveluksessa oli 31.12.2025 päätoimisesti yhteensä 688 henkilöä. Lisäksi sivutoimisia palvelussuhteita oli yhteensä 11. Henkilöstömäärä 31.12.2025 sisältää palvelussuhteessa olevan päätoimisen henkilöstön lukumäärän tilastointipäivänä.

	Vakituiset	Määräaikaiset ja sijaiset	Yhteensä
Keskushallinto (pl. työllisyysalue)	45	4	49
Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalue	65	15	80
Opetus- ja kasvatustoimi	345	94	439
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	56	9	65
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	46	9	55
Yhteensä	557	131	688

Vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli tilastointipäivänä yhteensä 557 henkilöä. Määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna (+ 56 henkilöä) johtuen siitä, että Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalue aloitti toimintansa vuoden 2025 alusta lukien. Kaupunginhallitus perusti marraskuussa 2024 yhteensä 66 virkaa työllisyysalueen tehtäviin 1.1.2025 alkaen, joista yhtä virkaa lukuun ottamatta kaikki olivat täytettyinä vakituisesti vuoden 2025 lopussa. Näiden lisäksi jo aiemmin perustettiin työllisyysaluejohtajan virka, mikä sekin täytettiin vakituisesti 1.1.2025 alkaen.

Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on edelleen vähentynyt. Muutokseen ovat vaikuttaneet mm. hankerahoituksen väheneminen ja palkkatukityöllistämisen päättyminen.

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2025 palvelussuhteessa olleista oli 80,8 %. Vuotta aiemmin vakinaisten osuus oli 77,3 %.



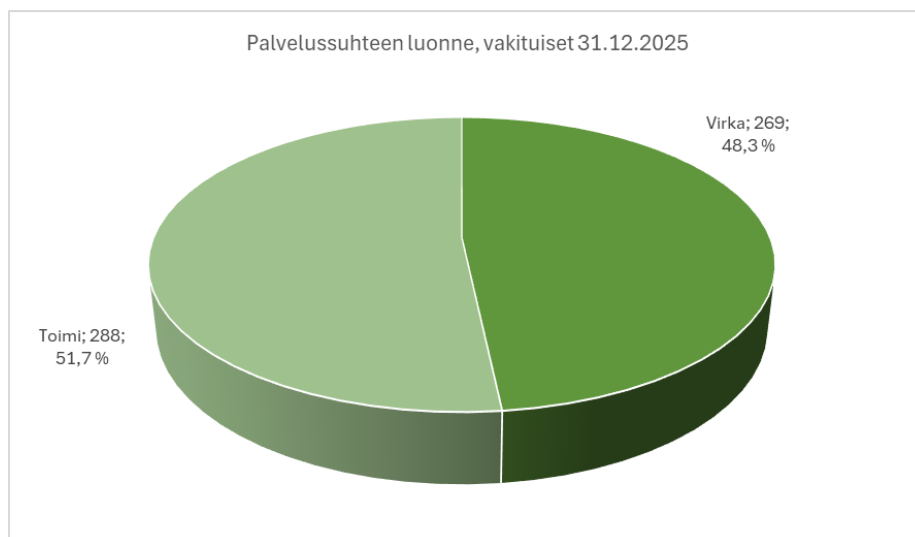
Kuvio 2: Vakituksen henkilöstön osuus toimialoittain

Keskushallintoon kuuluivat hallintopalvelut (10), talous- ja tietohallintapalvelut (11), henkilöstöpalvelut (7), maankäyttöpalvelut (10) ja elinvoimapalvelut (7). Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstömäärän (65) osuus oli vuoden 2025 lopussa 11,7 %:a koko kaupungin vakituisesta henkilöstöstä.

Opetus- ja kasvatustoimeen kuuluivat lasten, nuorten ja perheiden palvelut (156) sekä opetuspalvelut (189).

Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi jakautuu henkilöstöraportissa ruokapalveluihin (40) 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).



Kuvio 3: Palvelussuhteiden jakaantuminen virka- ja työsuhteisiin

Vakituisesta henkilöstöstä 48,3 %:a oli virkasuhteisia ja 51,7 %:a työsopimussuhteisia.

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2025 olivat

- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 69 työntekijää
- työllisyysasiantuntija 65 viranhaltijaa
- varhaiskasvatuksen opettaja 55 työntekijää
- luokanopettaja 51 viranhaltijaa
- perusopetuksen ja lukion lehtori 36 viranhaltijaa
- koulunkäynninohjaaja 31 työntekijää.

Talousarvioon sisältyneet henkilöstömäärän muutokset

Henkilöstöresurssit lisääntyivät vuoden 2025 talousarviossa 34,5 htv verrattuna vuoden 2024 talousarvioon. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen osalta henkilöstöresurssien muutos oli + 69 htv (henkilöstösuunnitelmaan sisältyneet 67 vakituista ja 2 määräaikaista viranhaltijaa). Muilla toimi- ja vastuualueilla henkilöstöresurssit vähenivät 34,5 htv. Merkittävä muutos on ollut opetuksen ja kasvatuksen toimialan hanketyön väheneminen (-23 htv). Muilta osin henkilöstöresurssien väheneminen johtui osittain palvelujen kysynnän vähenemisestä opetus- ja kasvatustoimessa sekä osittain talouden vakauttamistoimista. Talousarvion yhteydessä lakkautettiin yhteensä 18 virkaa/tointa.

Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen uusien virkojen lisäksi vuoden 2025 talousarvioon sisältyi kahden (2) vakinaisen toimen perustaminen opetuksen ja kasvatuksen toimialalle.

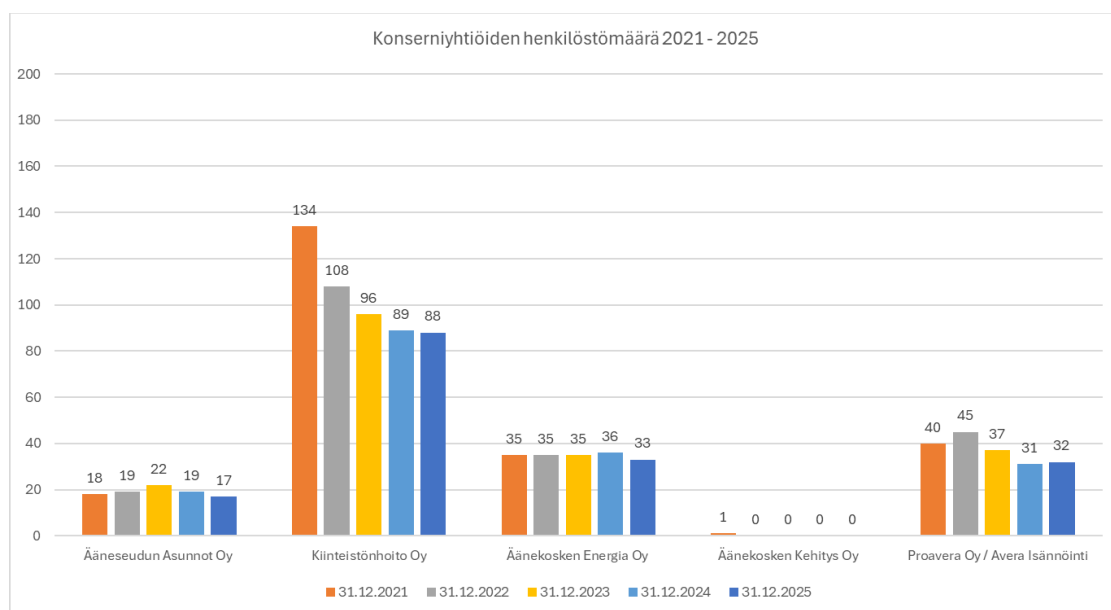
Talousarvion henkilöstösuunnitelma sisälsi lisäksi henkilöstörakenteen muutoksia ja nimikemuutoksia. Tässä yhteydessä joitakin vakituista virkoja ja toimia lakkautettiin ja niiden tilalle

perustettiin kyseisille toimialoille vastaava määrä vakansseja uusiin tehtäviin. Henkilöstösuunniteluun 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 huomioon otavaksi vakanssien täytöstä päätettäessä.

Kaupunkikonserniin kuuluva henkilöstö

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



Kuvio 4: Konserniyhtiöiden henkilöstömäärän kehitys 2021-2025

Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2025 yhteensä 170. Henkilöstömäärässä näkyy vuonna 2022 tapahtunut liikkeen luovutus Äänekosken Kiinteistönhoito Oy:ltä Äänekosken kaupungille (sote-kiinteistöjen tukipalvelut).

Valtakunnallisten uudistusten vaikutus henkilöstömäärään

Äänekosken kaupunki on toiminut Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen vastuukuntana 1.1.2025 alkaen. Kaupungin palvelukseen siirtyi liikkeen luovutuksena noin 60 henkilöä valtion palveluksesta samalla päivämäärällä.

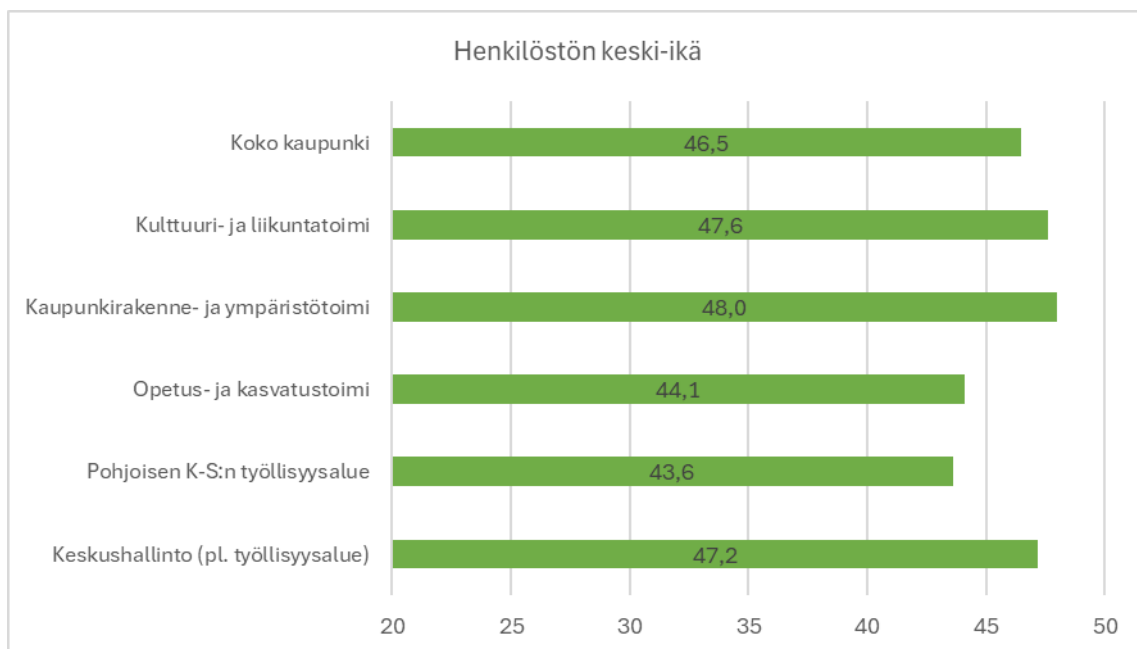
Työllisyysalueen käynnistymiseen liittyen oli valtakunnallisesti sovittu ns. aikaistussopimuksesta. Sen mukaan henkilöstö siirtyi KVTES - sopimusalan piiriin 1.1.2025 alkaen. Aikaistussopimus sisälsi mm. palkkausta, työaikoja, vuosilomaa ja työkokemuksellisia koskevia asioita. Pääosa aikaistussopimuksessa sovituista asioista on siirtymäkauden jälkeen asteittain poistuvia.

Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen toiminnan käynnistyminen ja työllisyyden kuntakokeilun päättymisen aiheutti muutoksia toiminnan organisoitumisessa ja palvelutuotannossa. Em. muutoksista aiheutui tarve muuttaa henkilöstön tehtäväsisältöjä, virkanimikkeitä, siirtymisiä

työsopimussuhteeseen (mikäli tehtävään ei sisälly julkisen vallan käyttöä), virkapaikkoja, työaikaa ym. palvelussuhteen ehtoja. Kaupunginhallitus päätti 16.12.2024 käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisen yhteistoimintamenettelyn, joka kohdistui valtiolta liikkeen luovutuksena siirtyvään Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstöön sekä kaupungin omien työllisyyspalvelujen henkilöstöön. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoiteltiin asiakaslähtöistä ja paikallisen työmarkkinan tarpeisiin vastaavaa palvelujen järjestämistä, tehtävien tarkoituksenmukaista järjestämistä, riittävien voimavarojen suuntaamista asiakastyöhön ja yhteistoiminta-alueen koko maantieteelliseen alueen palvelujen turvaamista. Tavoitteena ei ollut henkilöstömäärän vähentäminen. Neuvottelut käynnistyivät henkilöstöpäällikön antaman neuvotteluesityksen mukaisesti 16.1.2025 ja päättyivät 6.3.2025. Äänekosken kaupunginhallitus käsitteli neuvottelutuloksen kokouksessaan 17.3.2025 ja teki päätöksen toimenpiteistä. Suurin osa työllisyysaluetta koskevista muutoksista koski tehtävänimikkeiden päivityksiä. Neljä virkaa lakkautettiin ja tilalle perustettiin vastaava määrä uusia virkoja. Kaupungin omista työllisyyspalveluista lakkasi yhteensä 2 tehtävää (1 virka ja 1 toimi). Lisäksi kolmen tehtävän osalta toteutettiin nimikemuutos.

Ikäjakauma

Kaikkien palvelussuhteessa 31.12.2025 olevien keski-ikä oli 46,5 vuotta. Vuotta aiemmin koko palvelussuhteessa olevan henkilöstön keski-ikä oli 47,2 vuotta. Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön keski-ikä oli alin opetus- ja kasvatustoimessa (44,1 vuotta) ja korkein kaupunkirakenne- ja ympäristötoimessa (48,0 vuotta). Taulukossa on kuvattu erikseen Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen ja muun keskushallinnon henkilöstön keski-ikä. Koko keskushallinnon osalta keski-ikä oli 45,0 vuotta.



Kuvio 5: Henkilöstön keski-ikä toimialueittain

Palvelussuhteessa 31.12.2025 olleesta henkilöstöstä 29,5 %:a oli alle 40-vuotiaita. Ikärakenteeltaan suurimmat ryhmät 5 vuoden välein tarkasteltuna olivat 45 – 49 -vuotiaat, 50 – 54 -vuotiaat ja 60 – 64 -vuotiaat.

Palvelussuhteessa 31.12.2025 olevan henkilöstön ikäjakauma		
Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	49	7,12
30 – 34	69	10,03
35 – 39	85	12,35
40 – 44	88	12,79
45 – 49	109	15,84
50 – 54	97	14,10
55 – 59	87	12,65
60 – 64	99	14,39
65 ja yli	5	0,73
Yhteensä	688	100,00 %
Keski-ikä		46,5 vuotta

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta. Keski-ikä on laskenut hieman edellisvuoteen verrattuna (49,1 vuotta vuonna 2024).

Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025		
Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	17	3,05
30 – 34	42	7,54
35 – 39	61	10,95
40 – 44	81	14,54
45 – 49	90	16,16
50 – 54	87	15,62
55 – 59	81	14,54
60 – 64	93	16,70
65 ja yli	5	0,90
Yhteensä	557	100,00 %
Keski-ikä		48,4 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 lisäksi KVTES:n liitettä 12. Nykyinen sopimuskausi on lähes 3-vuotinen, ajalle 1.5.2025–29.2.2028.

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 työaikaa (yleistyöaika tai toimistotyöaika). Sähköisen työajanseurantajärjestelmän käytön tueksi on olemassa erillinen liukuvan työajan ohjeistus.

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

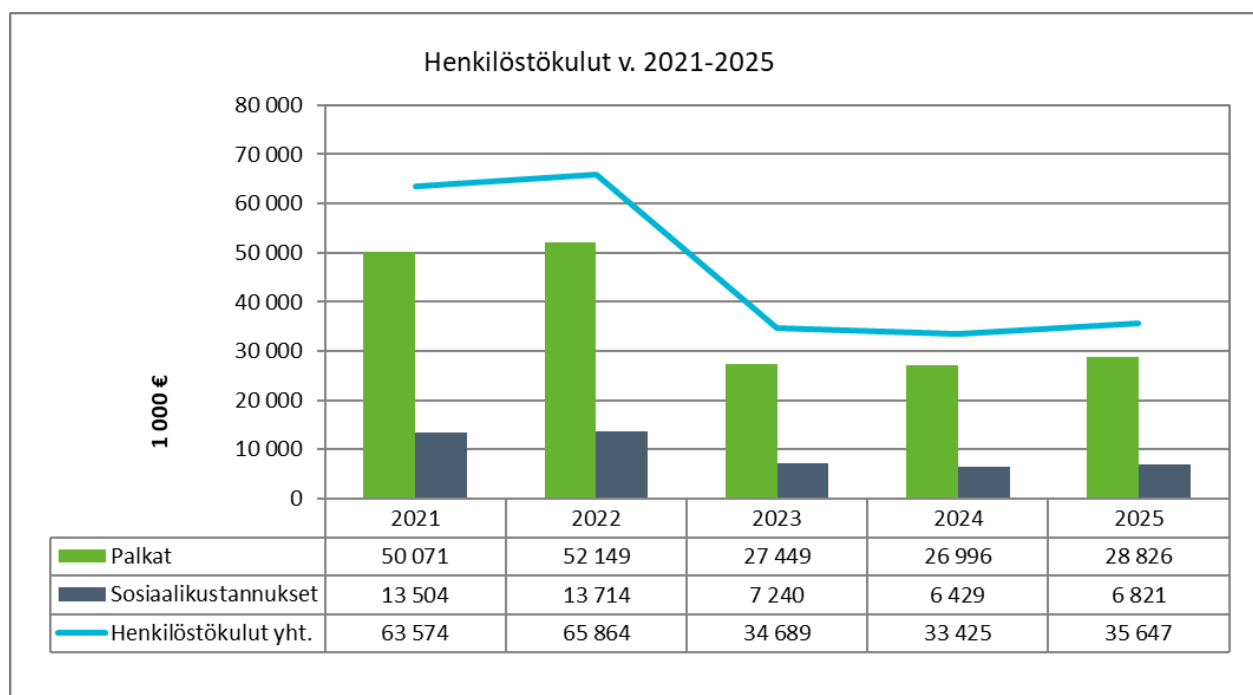
3.2 Rekrytointi ja palkkaus

Maksetut palkat ja palkkiot

Vuoden 2025 henkilöstömenot olivat 35,6 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot sivukuluineen kasvoivat vuodesta 2024 verrattuna yhteensä 2,2 miljoonaa (+ 6,6 %).

Henkilöstömenot toteutuivat 99,6 %:sti verrattuna talousarvioon ja lisätalousarvioon. Palkkame-
nojen toteuma oli 99,7 % ja henkilöstösivukulujen 99,4 %.

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 2025 oli hieman vajaat 950 000 euroa ja sille oli varattu erillinen talousarviomääräraha.



Kuvio 6: Henkilöstökulujen kehitys

Henkilöstön vaihtuvuus, rekrytointi ja saatavuus

Uudessa vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2025 yhteensä 93 henkilöä. Tästä Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen osuus oli 68,8 % (64 henkilöä). Päättäneitä vakituksia palvelussuhteita oli vuoden 2025 aikana yhteensä 40, joista työllisyysalueella 5. Alla olevassa taulukossa on

esitetty koko kaupungin henkilöstön vaihtuvuus erikseen alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden osalta.

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2025		
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	93	16,7
Päättyneet palvelussuhteet	40	7,2

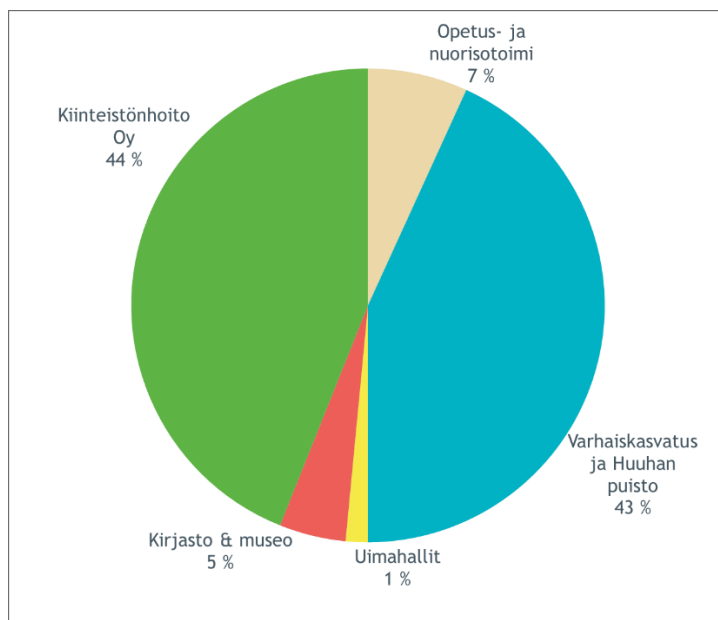
Mikäli liikkeen luovutuksella 1.1.2025 tullutta henkilöstöä ei oteta huomioon alkaneissa uusissa palvelussuhteissa, niin tulovaihtuvuus olisi 5,2 % (29 henkilöä).

Rekrytointitilanne on yleisesti parantunut ja pääosaan haettavista viroista ja toimista on ollut hakijoita erittäin hyvin. Vaikka rekrytointi vakinaisiin tehtäviin on helpottunut, lyhytaikaisten sijaisten saatavuus voi olla joissakin tilanteissa haastavampaa.

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 2025 kesätyöntekijöinä oli 111 peruskoulun päättänyttä ja 17 vanhempaa nuorta. Lisäksi nuorten kesätyöpaikkoja mahdollistetaan yrittäjyysseteleillä ja yrityksille myönnettävillä kesätyöseteleillä.



Kuvio 7: Nuorten työllistäjät

Kesätyöllistämisen avulla kaupungin työtehtäviä ja kaupunkia työnantajana tehdään tutuksi nuorille. Vuonna 2025 suurin osa kesätyöntekijöistä toimi Kiinteistöhoito Oy:llä puisto- ja

puutarhatöissä tai lasten ja perheiden palveluissa varhaiskasvatuksessa ja Huuhan puistossa. Lisäksi kesätyöntekijöitä oli myös opetus- ja nuorisopalveluiden sekä kulttuuri- ja liikuntatoimen tehtävissä.

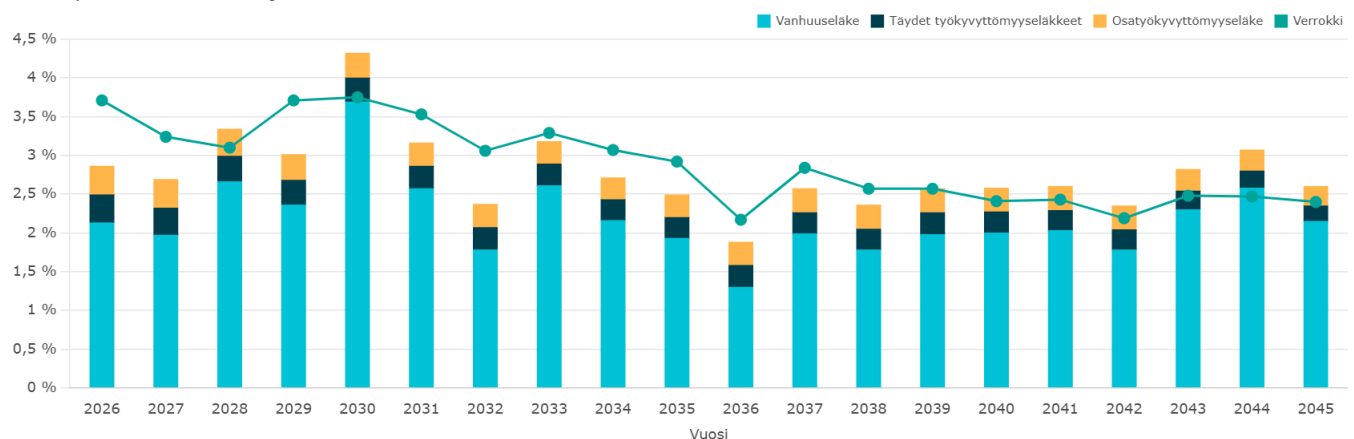
Eläköityminen

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 2025 toistaiseksi voimassa olevalle täydelle eläkkeelle siirtyi yhteensä 21 henkilöä, mikä on 3,8 % vakituudesta henkilöstöstä. Kevan arvion mukaan kokoaikaiselle eläkkeelle siirtyvien määrän ennakoita hieman laskevan vuonna 2026 (yhteensä 19 henkilöä).

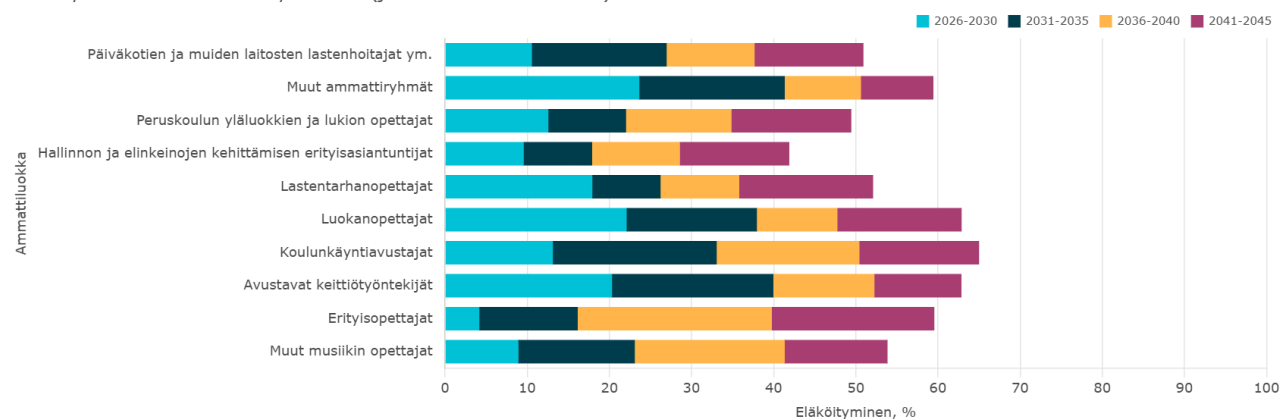
Eläke-ennusteiden perusteella eläkkeelle siirtyvien osuus olisi seuraavien viiden vuoden aikana suurinta vuosina 2028 ja 2030. Kevan ennusteissa tarkastelu tehdään suhteessa koko henkilöstön (eläkevakuutettujen) määrään. Suhteutettuna eri ammattialojen henkilöstömääriin vuosina 2025 – 2029 eläköityminen olisi suurinta koulunkäynninohjaajien, luokanopettajien, ruokapalveluhenkilöstön ja erityisopettajien ammattiryhmään luokitelluissa tehtävissä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 8: Eläköitymisennuste

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Kuvio 9: Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

4 Toimiva johto ja esihenkilötyö

Esihenkilöille järjestetään esihenkilöforumeita, joiden sisältö määritellään ajankohtaisten tarpeiden perusteella. Vuonna 2025 teemat painottuivat työturvallisuuteen ja työkykyjohtamiseen sekä työterveysyhteistyöhön. Esihenkilöforumeissa käsiteltiin mm. muutosjohtamista, riskien ja vaarojen arvioinnin prosessia, epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän tilanteisiin liittyvää päivitettyä toimintamallia, aktiivisen tuen toimintamallia työkykyjohtamisen työvälineenä sekä psykososiaalisen kuormituksen hallintaa esihenkilötyössä. Forumeissa olivat esillä myös muut erilaiset aiheet ja ajankohtaiset muutokset, joista keskeisimpänä oli lokakuussa 2025 toteutunut palkkausjärjestelmäuudistus (KVTES ja OVTES osio G).

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 johtamisen ja esihenkilötyön tulos oli koko kaupungin osalta 4,2 (asteikko 1-5), joka on erittäin hyvä. Kyselyn tulos parani hieman edellisvuoteen verrattuna (4,1 vuonna 2024).

5 Osaava ja motivoitunut henkilöstö

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

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

Perehdyttäminen ja työhönopastus

Äänekosken kaupungilla on käytössä koko henkilöstölle tarkoitettu yhteinen (yleinen) sähköinen perehdytysohjelma. 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 kyseiseen työtehtävään liittyen asioiden perehdyttämisestä.

Koulutuspäivät

Henkilöstöllä oli palkallisia (Populus-palkkoihin tallennettuja) työhön liittyviä koulutuspäiviä vuonna 2025 yhteensä 723 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,3 koulutuspäivää/vuosi (1,6 koulutuspäivää vuonna 2024). Tämän lisäksi on paljon koulutuksia, jotka toteutetaan osapäiväisenä. Nämä eivät kirjaudu tilastoihin. Palkalliset koulutuspäivät sisältävät työn

edellyttämän koulutuksen, työhön liittyvän koulutuksen, luottamusedustaja- ja yhteistoimintakoulutuksen sekä muita työhön läheisesti liittyviä koulutuksia.

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

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2025 yhteensä noin 92 400 euroa (97 300 euroa vuonna 2024). Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 61,1 %. 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 31.12.2025 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2025 vakinaista henkilöä kohden noin 160 euroa (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista työntekijää kohden laski edellisestä vuodesta 34 euroa/henkilö (- 17,5 %).

Kehitys- ja osaamiskeskustelut

Henkilöstökyselyyn vastanneista 90,0 % ilmoitti käyvänsä vuosittain esihenkilönsä kanssa suunnitellun kehitys-/tavoitekeskustelun (henkilökohtaisen tai tiimikeskustelun). Vuotta aiemmin osuus oli henkilöstökyselyn mukaan 86,9 %. Henkilöstökyselyyn vastaavat myös määräaikaiset työntekijät, joten kehityskeskustelujen toteutumisprosenttia voidaan pitää erittäin hyvänä.

Kehitys-/tavoitekeskustelun käyneet vuonna 2025 (henkilöstökyselyyn vastanneista)	
Keskushallinto	92,2 %
Opetus ja kasvatus	88,3 %
Kaupunkirakenne ja ympäristö	100,0 %
Kulttuuri ja liikunta	88,3 %
Yhteensä (keskimäärin)	90,0 %

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 vaatimuksiin (4,4 asteikolla 1-5). Suurin osa henkilöstöstä oli viimeisen vuoden aikana kehittänyt omaa osaamistaan (4,2).

Henkilöstöosaamisen johtaminen ja kehittäminen sekä kehitys-/tavoitekeskusteluista koskevien toimintakäytäntöjen ja dokumentoinnin yhtenäistäminen olivat vuoden 2025 kehittämiskohteena. Vuoden aikana muutamissa yksiköissä pilotoitiin uutta jatkuvan tavoitekeskustelun mallia. Kehittämistyö jatkuu pilotoinnista saatuja kokemuksia hyödyntäen.

Tiedotus ja viestintä

Vuonna 2025 on julkaistu säännöllisesti koko henkilöstölle kohdennettuja uutiskirjeitä (7). Palaute uutiskirjeistä on ollut positiivista. Viestinnän tueksi on laadittu viestintäohje sekä sosiaalisen median ohje. Sisäisen viestinnän ohje ja sosiaalisen median ohje päivitettiin loppuvuonna 2025.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella työnantajan sisäisen tiedotuskanavan (intran) käyttö on lisääntynyt edellisvuoteen verrattuna. Tämä suuntaus vahvistaa merkittävästi sisäistä tiedonkulkua erityisesti koko henkilöstöä koskevien asioiden osalta. Työyhteisöjen omaan tiedottamiseen on kuitenkin hyvä kiinnittää myös jatkossa huomiota.

Omaehtoisen koulutuksen tukeminen

Kaupunki tukee henkilöstönsä omaehtoista kouluttautumista. Toimintakäytäntöä arvioidaan ja uudistetaan tarpeen mukaan. Joissakin tilanteissa kouluttautumista voidaan toteuttaa myös oppisopimuskoulutuksena, kun kyse on omaan ammattialaan liittyvästä täydennyskoulutuksesta.

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 2025 aikana yhteensä 21 vakituista viran- tai toimenhaltijaa siirtyi pysyvästi toiseen virkaan tai toimeen. Avoimet vakanssit ovat olleet julkisesti haettavina. Lisäksi tilastointipäivänä 31.12.2025 yhteensä 43 työntekijää toimi määräaikaisesti muussa kuin vakituisessa työssään.

6 Hyvinvoiva henkilöstö

Henkilöstökyselyn mukaan työntekijät itse arvioivat työhyvinvointinsa hyväksi (4,1 asteikolla 1-5). Tulos säilyi samana kuin edellisvuonna.

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 pääluottamusedustajat, työsuojelun edustajat, esihenkilöitä eri toimialoilta sekä henkilöstöpalvelut. Kysely toteutettiin ensimmäisen kerran nykymuodossaan tammikuussa 2024, jolloin se mittasi vuoden 2023 tilannetta. Nykymuotoisen kyselyn osalta on nyt vertailutietoa kolmen kalenterivuoden ajalta.

Vuoden 2025 kysely toteutettiin tammikuussa 2026. Kysely lähetettiin kaikille vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille (yhteensä 685 henkilölle). Kyselyyn vastasi 530 henkilöä. Vastausprosentti oli 77,4 % (edellisenä vuonna 80,7 %). Kyselyyn vastanneiden osuus laski hieman, mutta säilyi edelleen 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. 2025	(v. 2024)	Muutos
- Hyvä työelämä	4,0	(3,9)	+0,1
- Kestävä työympäristö	4,3	(4,2)	+0,1
- Sujuva ja vaikuttava työ	4,2	(4,2)	0,0
- Esihenkilötyö ja johtaminen	4,2	(4,1)	+0,1

Kyselyn tulokset paranivat hieman edellisvuoteen verrattuna. Hyvän työelämän tulos oli 4,0. Edellisvuoden luku oli 3,9. Myös kestävä työympäristön osalta vastaustulos parani yhdellä kymmenyksellä nousten tulokseen 4,3. Esihenkilötyö ja johtaminen sai vuoden 2025 kyselyssä tuloksen 4,2, kun tulos vuotta aiemmin oli 4,1. Sujuvan ja vaikuttavan työn osalta vastaustulos säilyi ennallaan. Kokonaisuutena tarkasteltuna kyselyn tulokset olivat erittäin hyvällä tasolla. Koko kaupungin tuloksissa painottuu opetuksen ja kasvatuksen toimiala. Heidän osuutensa vastaajista on 63,8 %.

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

Työyksikkökohtainen raportti käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja tulosten pohjalta valitaan vähintään yksi kehittämistoimenpide, jolla työhyvinvointia edistetään ko. työyksikössä. Työyksikkökohtaiset kehittämistoimenpiteet kootaan yhteen dokumenttiin, jonka avulla voidaan vertailla erilaisia toimenpidekohteita ja löytää toteutettavaksi yhteisiä hyviä käytäntöjä. Lisäksi raportointin avulla seurataan kehittämistoimenpiteiden toteutumista ja etenemistä kalenterivuositain, mistä myös tiedotetaan henkilöstöä yhteisesti.

6.1 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 määriteltävä 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 työaikaa ja palkkausta.

HR-järjestelmään oli tehty vuonna 2025 päätökset tilapäisestä työjärjestelystä yhteensä 294 kalenteripäivän osalta.

Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla on voinut 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 2025 työterveysyhteistyön painopistealueena ovat olleet edelleen TULE-terveyden edistäminen työpaikoilla ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta painottuen ennakoihin toimenpiteisiin. Näihin liittyviä yhteistyökäytäntöjä ja toimintamalleja on kehitetty yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuolto on keskeinen yhteistyötaho henkilöstön työkykyisyyden edistämisessä.

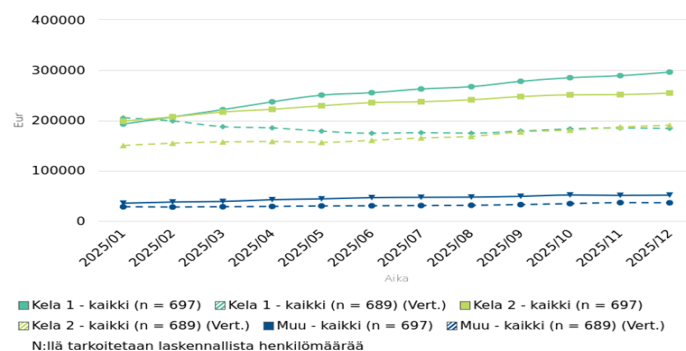
Aktiivisen tuen toimintamallia on tärkeää pitää säännöllisesti esillä työpaikoilla, jotta sen sisältämät mahdollisuudet, eri osapuolten vastuut työkyvyn ylläpitämisessä sekä käytettävissä olevat toimenpiteet työkyvyn tuen tilanteissa olisivat henkilöstölle tuttuja. Henkilöstökyselyn tulosten perustella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

6.2 Työterveyshuolto

Työterveysyhteistyö Mehiläisen kanssa on alkanut 1.1.2020. Työterveyspalvelut kilpailutettiin uudelleen keväällä 2024. Kilpailutuksen tulokseen perustuen sopimus uudistettiin Mehiläisen kanssa vuosille 2025 – 2027. Sopimusta on mahdollista jatkaa kahden vuoden optiokaudella.

Työterveyspalveluina järjestetään sekä lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä työterveyspalveluita että sairaanhoitoa. Joulukuussa 2024 laadittiin uutta kautta koskeva työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma vuosille 2025 – 2027. Toimintasuunnitelmaan on linjattu keskeiset työterveysyhteistyön tavoitteet ja toimintamallit.

Työterveyshuollon kustannukset Mehiläisen raportoinnin mukaan olivat vuonna 2025 noin 550 900 euroa. Kela korvaa osan kustannuksista työnantajalle (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja sairaanhoito). Kustannuksista 51 % aiheutui työterveyspalveluista ja 49 % sairaanhoidon kustannuksista. Lisäksi muiden työterveyshuollon kustannusten (ei korvattavien) euromäärä oli vuonna 2025 yhteensä noin 51 000 euroa. Summa koostui mm. KANTA-maksuista.



Kuvio 10: Työterveyskustannusten jakautuminen

Henkilöstömäärään suhteutettuna työterveyshuollon työntekijäkohtaiset kokonaiskustannukset kasvoivat edellisvuoteen verrattuna yli 40 %. Kustannusten nousua tapahtui kaikilla osa-alueilla (ennaltaehkäisevän työterveyshuolto, sairaanhoito ja muut kustannukset). Kustannusten nousun taustalla on palvelujen käytön merkittävä lisääntyminen. Lisäksi yleinen kustannustason nousu on korottanut hintoja 8,6 % edellisvuoteen verrattuna.

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 2025 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista oli 51 %.

Työterveyshuollon digipalvelut ovat olleet käytössä vuodesta 2023 alkaen (digiklinikan työterveysasema). 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.

6.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloihin huomioidaan työntekijöiden omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot.

Henkilöstömäärään suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 15,0 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Kalenterivuoden 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 3,94 %.

Toimiala	Kalenteripäivät 2023	Kalenteripäivät 2024	Kalenteripäivät 2025
Keskushallinto (pl. työllisyysalue)	20,3	11,3	17,6
Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalue			15,6
Opetus- ja kasvatustoimi	17,3	13,0	15,1
Kaupunkirakenne- ja ympäristötoimi	13,8	14,5	21,1
Kulttuuri- ja liikuntatoimi	6,4	7,5	4,0
Koko henkilöstö	16,6	12,5	15,0

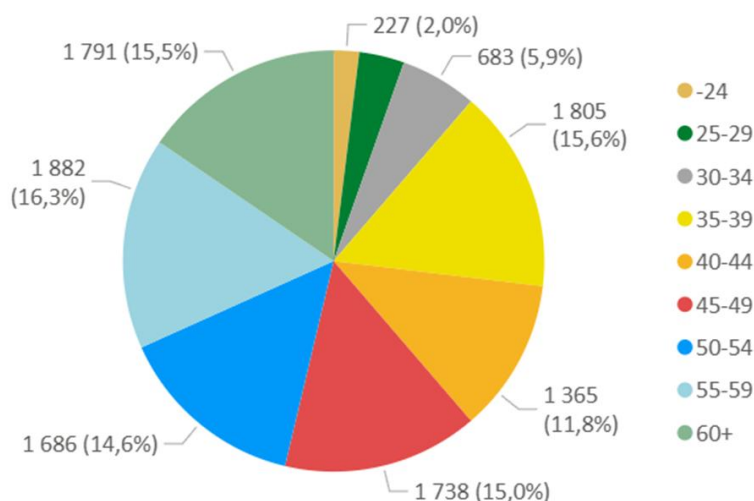
Sairauspoissaoloista suurin osa koostuu sellaisista kerralla myönnettyistä jaksoista, joiden kesto on 1 – 29 kalenteripäivää (yhteensä noin 85 % sairauspoissaoloista). Näistä peräkkäin myönnettyistä jaksoista voi muodostua pidempiä yhtäjaksoisia poissaoloja. Edellisvuoteen verrattu työkyvyttömyydestä johtuneiden poissaolopäivien määrä kasvoi eniten niiden kerralla myönnettyjen poissaolajaksojen osalta, joissa kesto oli 8 – 29 kalenteripäivää. Kasvua oli myös pisimpien poissaolajaksojen ryhmissä (60 – 89 kalenteripäivää ja 90 – 189 kalenteripäivää).

Sairauspoissaolot yhteensä (ml. työtapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivinä
1 – 7 kpv	4 453	18
8 – 29 kpv	4 469	85
30 – 59 kpv	941	78
60 – 89 kpv	191	-
90 – 179 kpv	218	216
yli 180 kpv	-	-

Sairauspoissaolot keskimäärin (kpv/htv)	15,0
Sairauspoissaolo -%	3,94
0 päivää sairastaneet (%:a henkilöstöstä)	41,6

Vuonna 2025 sairauspoissaoloista 22,7 % toteutui esihenkilön luvalla. Osuus oli merkittävästi pienempi kuin edellisvuonna (29,5 % vuonna 2024). 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. Esihenkilön luvalla myönnettyt sairauspoissaolot ovat tyypillisesti hyvin lyhytkestoisia. Vuonna 2025 näistä esihenkilön myöntämistä sairauspoissaoloista 71,8 % oli kestoltaan 1 – 3 kalenteripäivää. Työterveyshuollon tilastojen mukaan sellaisten henkilöiden osuus, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja oli 41,6 %.

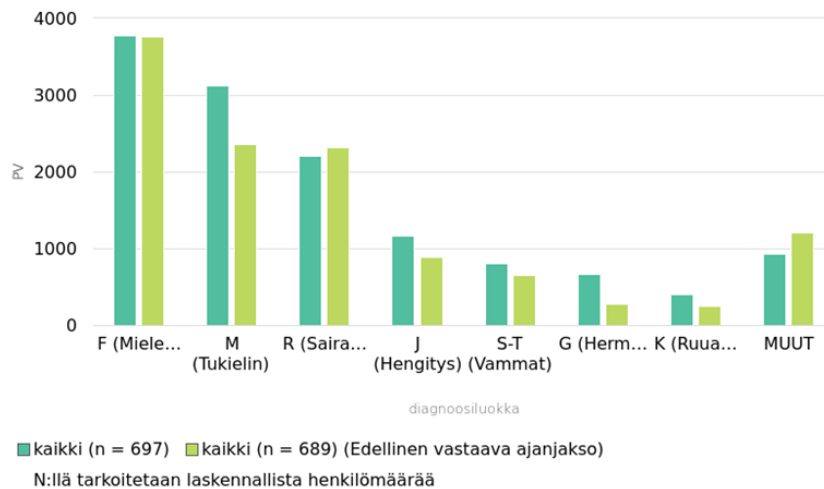
Työterveyshuollon raportit osoittavat, että sairauspoissaoloista 46,4 % on sellaisia, joissa työntekijä on iältään 50-vuotias tai sitä vanhempi. Osuus on hieman suurempi verrattuna henkilöstön ikärakenteeseen vastaavissa ikäluokissa. Koko henkilöstöstä 41,9 %:a on iältään vähintään 50-vuotiaita. Raportit sisältävät myös esihenkilön luvalla myönnettyt sairauspoissaolot.



Kuvio 11: Sairauspoissaolopäivät ja jakaumat ikäryhmittäin

Merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työterveyshuollon tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin liittyneiden

työkyvyttömyyksien osuus nousi edellisvuoteen verrattuna. Mielenterveyden häiriöiden osuus työkyvyttömyyksien perusteena säilyi samalla tasolla ollen edelleen suurin sairauspoissaolon peruste. Esihenkilön luvalla myönnetty poissaolot kirjautuvat sairauden oireisiin (R). Niiden osuus laski hie-
man edellisvuoteen verrattuna. Alla olevasta kuvasta käyvät esille sairauspoissaolot perusteittain (vertailu vuosien 2025 ja 2024 välillä).



Kuvio 12: Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin

Työtaturmat

Lakisääteinen työtaturmavakuutus oli If Vahinkovakuutusyhtiössä. Vakuutusyhtiölle lähetettiin vuonna 2025 yhteensä 45 vahinkoilmoitusta. Tapaturmailmoitus on toimitettu vakuutusyhtiölle käsiteltäväksi niissä tilanteissa, joissa tapaturmasta on aiheutunut kustannuksia tai poissaoloja.

Työtaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 17 eri henkilöllä. Poissaolojen pituus henkilöä kohden vaihteli merkittävästi. Vuonna 2025 keskimääräinen poissaolon kesto oli 23 kalenteripäivää työtaturman vuoksi poissaollutta työntekijää kohden (vastaava luku edellisvuonna 8 kpv/hlö).

Työsuojelu on käsitellyt kokouksissaan toimintakäytäntöjä ja työmenetelmiä työtaturmien ennaltaehkäisemiseksi. Käytössä on sähköinen työturvallisuusjärjestelmä WPro mm. riskien ja vaarojen arviointiin sekä vaara- ja vahinkotapahtumien ilmoittamiseen.

6.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja ja henkilöstöpäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusedustajat ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstöasiantuntija. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana seitsemän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2025 työnantajan edustaja

kaupunginjohtaja Matti Tuononen ja varapuheenjohtajana henkilöstön edustaja pääluottamus-edustaja Petri Varis.

Yhteistyötoimikunta käsitteli niitä merkittäviä toiminnallisia muutoksia, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan sekä erilaisia työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Vuonna 2025 mm. TE2024-uudistukseen liittyvä yhteistoimintamenettely oli säännöllisesti esillä yhteistyötoiminnan alkuvuoden kokouksissa. Lisäksi kokouksissa käsiteltiin mm. vuoden aikana päivitettyjä ohjeita ja toimintamalleja sekä käytiin läpi tulevaan uuteen työsuojelun toimintakauteen liittyviä asioita.

Työsuojelun nelivuotinen toimikausi päättyi 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. Työsuojeluvaltuutettujen valinta toimikaudelle 2026 – 2029 tapahtui syksyllä 2025 ns. sopuvaalilla.

Äänekosken kaupungin työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2022-2025 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 12.4.2022. Koko toimikaudelle 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 hoitanut vuonna 2025 oman virkansa ohessa henkilöstöpäällikkö. Työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu on edustanut kaikkia työntekijöitä ja hoitanut tehtävää osa-aikaisena. Ajankäyttö työsuojeluvaltuutetun tehtävään on ollut noin 60 % täydestä työajasta. 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 2025 kuusi kertaa ja sisäilmatyöryhmä kolme kertaa.

Keskeisenä tavoitteena työsuojelutoimijoilla on työn turvallisuuden ja terveellisyyden sekä työhyvinvointitoiminnan ylläpito ja edistäminen Äänekosken kaupungissa. Vuonna 2025 työsuojelun painopistealueena oli psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy ja hallinta, huomioiden mm. muutosvaiheen tuen työyhteisöille ja esihenkilöille.

6.5 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 2025 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.

Syksystä 2024 alkaen on ollut käytössä työsuhdepyöräetus. Hyödyntämällä verovapaata polkupyöräetua työntekijä on voinut hankkia itselleen polkupyörän tavanomaista edullisemmin. Pyöräetu on luontoisetu, joka muodostaa osan henkilön varsinaisesta palkasta. Etua koskevaan verotuskäytäntöön tuli verohallinnolta uusi linjaus vuoden 2025 aikana. Etuus säilyi verovapaana tilanteissa, joissa etuuden käyttöönottoon on sitouduttu työnantajan ja työntekijän kesken viimeistään 23.4.2025. Tämän jälkeen alkaneiden sopimusten osalta luontoisetu muuttuu veronalaiseksi vuoden 2026 alusta lukien. Työsuhdepyöräetuuden merkitys henkilöstöetuutena on heikentynyt verotusta koskevan muutoksen myötä. Uusia ilmoittautumisia etuuden käyttäjäksi ei ole tullut kesän 2025 jälkeen. Näin ollen etuudesta ollaan luopumassa vuonna 2026. Vanhat voimassa olevat sopimukset jatkuvat sopimuskauden ajan. Uudet sopimukset eivät ole jatkossa mahdollisia.

Työnantaja myönsi henkilöstölle loppuvuonna 2025 kertaluontoisen henkilöstöetuuden kitka- tai nastakenkien hankintaan. Työnantajan myöntämä tuki oli 60 euroa/työntekijä toteutuneesta kenkien ostohinnasta. Etuus toteutettiin henkilöstön aloitteesta. Myönnetyn etuuden tavoitteena on mm. parantaa henkilöstön työmatkaliikkumisen turvallisuutta ja samalla vähentää liukastumistapaturmia, joiden määrä on ollut jonkin verran kasvussa. Etuuden vaikutuksia seurataan vuoden 2026 aikana.



Kuva 4: Kaupungin kuvapankki.