



# Henkilöstöraportti 2020

Yhteistyötoimikunta  
16.3.2021  
Kaupunginhallitus  
22.3.2021

# Sisällysluettelo

1 Johdanto .....	2
2 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.1 Henkilötyövuodet .....	4
2.2 Henkilöstömäärä .....	5
2.3 Henkilöstömäärän muutokset.....	9
2.4 Sopimusalat .....	11
2.5 Työaika.....	12
2.6 Kaupunkikonsernin henkilöstö .....	15
3 Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne .....	15
4 Osaamisen kehittäminen.....	18
5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	20
6 Vakinaisen henkilöstön eläköityminen.....	22
7 Henkilöstön poissaolot .....	24
7.1 Sairauspoissaolot.....	25
7.2 Työtapaturmat.....	28
7.3 Kuntoutukset .....	29
7.4 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi.....	29
9 Vakinaisen henkilöstön työkierto .....	31
10 Palkkakartoitus .....	31
11 Työhyvinvointi .....	32
12 Työterveyspalvelut .....	34
13 Yhteistyötoimikunta .....	35
14 Työsuojelu.....	36
15 Henkilöstömenot .....	36
16 Keskeiset tunnusluvut .....	39

# 1 Johdanto

Henkilöstöraportti kuvaa toteutunutta henkilöstötilannetta. Se antaa tietoa organisaation henkilöstövoimavaroista, niiden käytöstä sekä henkilöstövoimavaroissa tapahtuneista muutoksista. Henkilöstöraportin avulla voidaan arvioida, kuinka kaupungin henkilöstötavoitteet ovat toteutuneet.

Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt kaupunkistrategian, jossa on asetettu koko kaupunkia ja strategiakautta 2016 – 2021 koskevat strategiset päämäärät näkökulmittain ja kullekin päämäärälle omat kriittiset menestystekijät. Henkilöstönäkökulmasta kriittisiä menestystekijöitä ovat oikein mitoitettu, motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä toimiva johto ja esimiestyö.

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

Henkilöstötuloskortin mittareina toimivat

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

Vuosi 2020 oli koronapandemian vuoksi hyvin poikkeuksellinen. Keväällä 2020 siirryttiin valtakunnallisin päätösin opetuspalveluissa etäopetukseen ja varhaiskasvatuksessa hoidossa olevien lasten määrä väheni olennaisesti. Eräitä toimintoja suljettiin kokonaan, mm. uimahallit, kirjastot ja seniorikeskukset. Niissä tehtävissä, joissa etätö oli mahdollista, siirryttiin laajaan etätöyöhön. Toimintoja kyettiin avaamaan kesän jälkeen, mutta koko loppuvuoden ajan toiminnoissa jouduttiin varautumaan ja osin myös toteuttamaan nopeita muutoksia riippuen koronatilanteesta. Valmiita toimintamalleja ei ollut ja vuoden aikana laadittiin lukuisia ohjeistuksia erilaisiin koronasta johtuviin tilanteisiin. Keskeistä oli turvallisten toimintakäytäntöjen luominen nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Digitaalisten työvälineiden käytössä tapahtui myös Äänekoskella nopea edistyminen. Tilanteen jatkuessa osa toimintakäytännöistä tulee vakiintumaan myös koronan jälkeiseen aikaan. Esimerkiksi etätöyön kokemuksia hyödynnetään jatkossakin ja kehitetään mm. etätöyön johtamista.

Henkilöstön jaksamisen tukemiseksi koronatilanteessa nimettiin keväällä 2020 tukitiimi, joka kartoitti henkilöstön näkemyksiä ja odotuksia, kokosi ohjeita ja materiaalia sekä teki ehdotuksen jatkotoimenpiteistä. Saadun palautteen perusteella mm. tiedotusta lisättiin. Vuoden 2021 alussa tehdyn työhyvinvointikyselyn perusteella henkilöstö arvioi, että työyhteisöt ovat selvinneet koronavuodesta hyvin. Koronan vaikutus yksittäisen työntekijän tilanteeseen vaihteli hyvin paljon riippuen työtehtävästä. Koko kaupungin tasolla korona ei näyttänyt heikentäneen työntekijöiden työhyvinvointia, päinvastoin uusien toimintakäytäntöjen, mm. etätöyön mahdollisuuden koettiin lisäävän jonkin verran työhyvinvointia.

Kaupunginhallitus päätti 14.4.2020 käynnistää tuotannollisin perustein henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelut käynnistettiin, koska koronaepidemiasta johtuen osa kaupungin toiminnosta oli keskeytetty ja joissakin palveluissa kysyntä oli merkittävästi vähentynyt. Neuvottelut päättyivät toukokuussa. Kaupunginhallitus päätti, että ketään ei lomauteta tuotannollisin perustein kesän 2020 aikana. Henkilöstöä siirrettiin tarvittaessa muuhun soveltuvaan työhön. Enimmillään henkilöstöä oli samanaikaisesti siirrettynä muihin tehtäviin lähes 80. Henkilöstöä siirrettiin pääosin vapaa-aikatoimen ja varhaiskasvatuksen tehtävistä sosiaali- ja terveystieteisiin sekä puistotöihin.

Syksyllä 2019 käynnistettiin esimiesvalmennus yhteistyössä Verven kanssa. Tavoitteena on ollut työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Kehittämishankkeeseen osallistuivat kaikki esimiehet. Hankkeen tavoitteena on saada esimiehille konkreettisia työvälineitä työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Hankkeen aikana työmenetelmiä pilotoitiin kahdessa työyksikössä. Koronapandemian vuoksi kehittämissanke oli keskeytyneenä maaliskuusta 2020 alkaen syksyyn 2020 saakka. Hankkeen aikataulu, toteuttamistapa etäyhteyksin sekä osin myös sisältö jouduttiin syksyllä 2020 arvioimaan uudelleen. Hanketta myös päätettiin jatkaa vuoden 2021 alkupuolelle siten, että kaikki suunnitellut esimiesvalmennukset ja pilottiyksiköiden valmennukset toteutuivat.

Sairauspoissaolot nousivat ja niiden määrä palautui vuoden 2019 tasolle. Äänekosken kaupungin henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja vuonna 2020 keskimäärin 19,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti (vuotta aiemmin 17,4 kpv/htv ja sitä edeltävänä vuonna 19,1 kpv/htv). Perusturvatoimialalla luku oli 23,1 ja muilla toimialoilla yhteensä 16,4. Sairauspoissaolojen määrään vaikutti myös korona-ajan ohjeistus, jonka mukaan työpaikalle ei voi tulla, mikäli työntekijällä on pienintäkään oireilua. Sairauspoissaolo-ohjeistusta päivitettiin tilapäisesti siten, että hengitystieoireissa on mahdollista olla esimiehen luvalla pois työstä 1-9 kalenteripäivää.

Vuoden 2020 alusta käynnistyi työterveysyhteistyö Mehiläisen kanssa. Vuosille 2020 – 2022 laadittiin toimintasuunnitelma, johon linjattiin keskeiset työterveysyhteistyön tavoitteet ja toimintamallit. Yhtenä keskeisimpänä tavoitteena on sairauspoissaolojen hallinta.

Vuoden 2020 aikana uudistettiin kaupungin palkitsemisjärjestelmä. Uudistaminen pohjautui henkilöstölle tehtyyn kyselyyn. Vuoden aikana pyrittiin nostamaan esille positiivisia voimavaroitekohtia. Pilottina toteutettiin Huomaa hyvä – ilmiantokampanja. Hyvien kokemusten perusteella toimintaa jatketaan osana kaupungin palkitsemisen kokonaisuutta.

## 2 Henkilöstön määrä 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 henkilöstön työaikaa sekä palvelussuhteen laatua ja luonnetta koskevia tilastotietoja. Lisäksi kuvataan kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä.

## 2.1 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen tai osan vuotta työskennellyt henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaisuutta vastaavasti. Esimerkiksi koko vuoden 50 %:n työaikaa tehneen henkilön työpanos on 0,5 henkilötyövuotta.

$$\text{Henkilöstötyövuosi} = \frac{\text{Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä}}{365 * (\text{osa-aikaprosentti} / 100)}$$

Henkilötyövuosi kuvaa vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa tarkemmin kuin henkilöstömäärä tietyinä tilastointipäivinä. Henkilötyövuosi huomioi kalenterivuoden aikana tapahtuneen henkilöstömäärän vaihtelun sekä osa-aikatyötä tekevien osuuden koko henkilöstöstä.

Henkilötyövuosina tarkasteluna Äänekosken kaupungin henkilöstömäärä oli 1263,91 henkilötyövuotta vuonna 2020. Kalenterivuoden 2020 palvelussuhteessa ollut työvoima on 14,99 henkilötyövuotta pienempi kuin edellisvuonna (- 1,17 %). Henkilötyövuosien määrään vaikuttavat muun muassa osa-aikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä sekä palkattomien poissaolojen määrä kalenterivuoden aikana. Myös keväällä 2020 toteutuneet toimintojen keskeytykset ja vähennykset sekä niistä johtuneet yhteistoimintaneuvottelut vaikuttivat kevään ja kesän aikana palkattuun henkilöstömäärään.

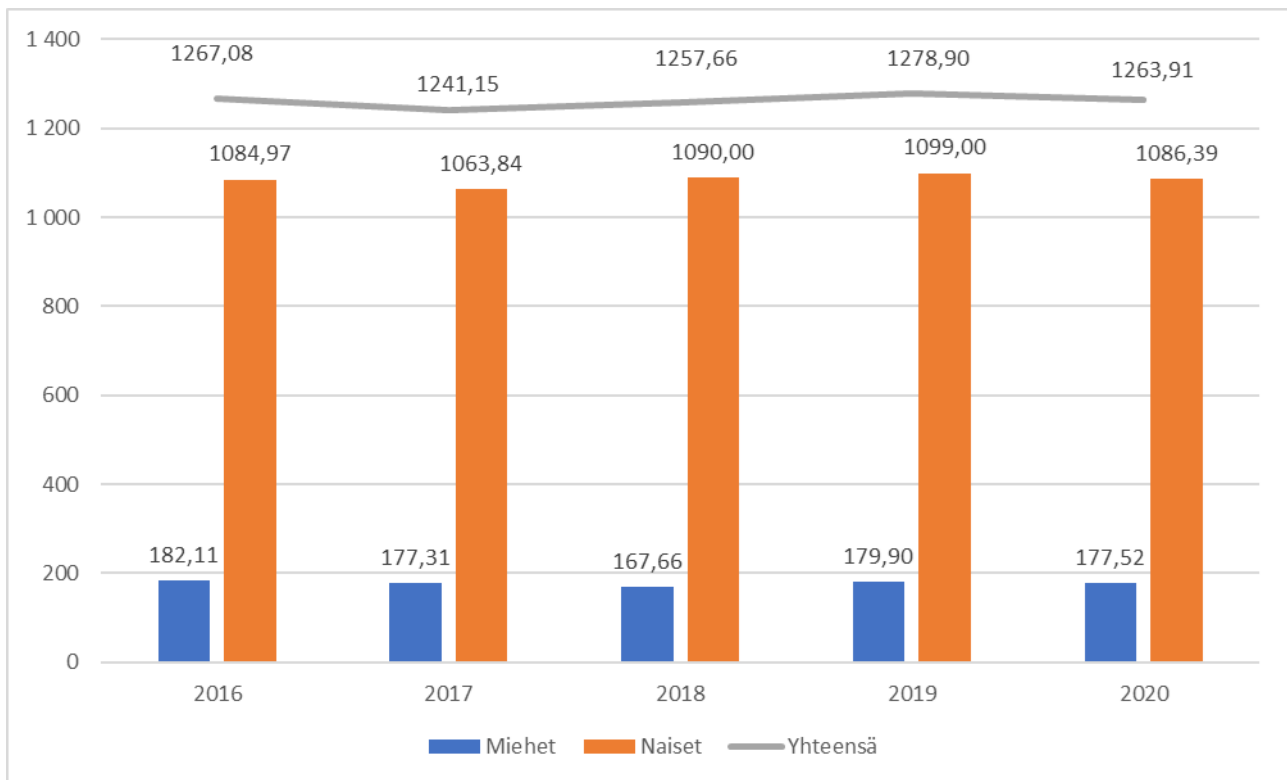
Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	177,52	1086,39	1263,91	
Yhteensä	177,52	1086,39	1263,91	- 1,17

### Kuva 1. Henkilötyövuodet 2020

Henkilötyövuodet kalenterivuosina 2016 – 2020 kertoo palvelussuhteessa olleen työvoiman määrän vaihtelun eri vuosien välillä. Muutosta on verrattu edellisvuoden vastaavaan lukuun. Henkilötyövuosien määrä on vaihdellut vuosittain. Kalenterivuoden 2020 luku on edellisvuotta pienempi. Muutoksen taustalla on muun muassa palkkatuella työllistettyjen määrän väheneminen edellisvuoteen verrattuna.

Vuosi	Miehet	Naiset	Henkilötyövuodet yhteensä
2016	182,11	1084,97	1267,08
2017	177,31	1063,84	1241,15 (- 2,05 %)
2018	167,66	1090,00	1257,66 (+ 1,33 %)
2019	179,90	1099,00	1278,90 (+ 1,69 %)
2020	177,52 (- 1,32 %)	1086,39 (- 1,15 %)	1263,91 (- 1,17 %)

Kuva 2. Henkilötyövuodet 2016 – 2020



Kuva 3. Henkilötyövuosien määrän kehitys vuosina 2016 – 2020

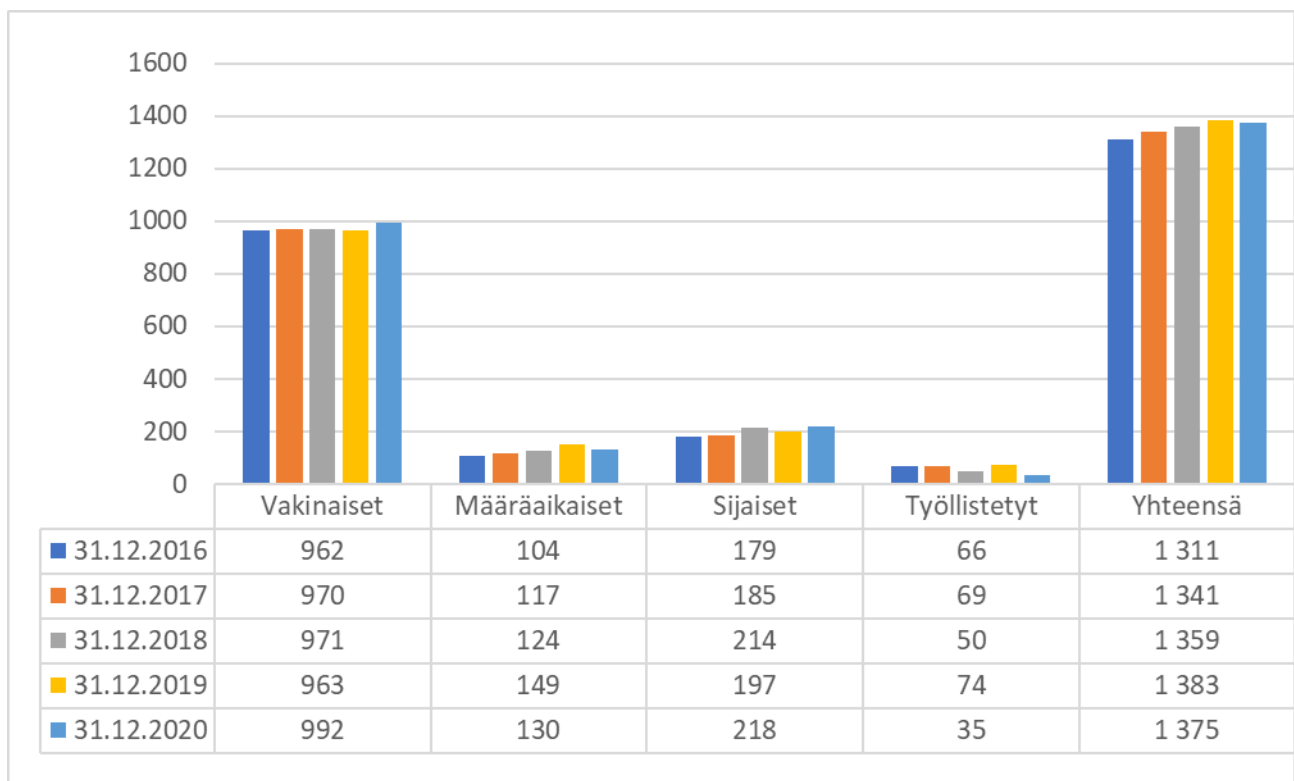
## 2.2 Henkilöstömäärä

Henkilötyövuosien lisäksi henkilöstömäärää voidaan tilastoida lukumääränä. Lukumäärää koskevassa tilastossa on kyseessä 31.12 poikkileikkaustilanne. Vertailutietoina käytetään tilastointivuotta edeltäviä neljää kalenterivuotta.

Henkilöstömäärä lukumääränä tarkasteluna oli 31.12.2020 yhteensä 1 375 henkilöä. Lukumäärä oli 0,58 % pienempi kuin edellisvuonna. Lukumääräisesti kasvua on vakituisen henkilöstön ja sijaisten osalta. Määräaikaisen henkilöstön ja palkkatuella työllistettyjen lukumäärät ovat sen sijaan olleet poikkileikkauspäivänä edellisvuotta pienemmät.

Työllistämistä koskeneet periaatelinjaukset ovat näkyneet aiempina vuosina palkkatuella palkattujen työllistettyjen lukumäärän kasvuna. Palkkatuella palkattavien määrän lisääminen työllisyyden edistämisen tukitoimenpiteenä on ollut yksi merkittävä tavoite jo vuodesta 2016 lähtien. Elinkeino- ja työllisyyspalveluissa toteutettiin organisaatio – ja henkilöstömuutoksia vuoden 2019 alkupuolella. Samalla otettiin käyttöön myös uusi toimintamalli työllisyyden edistämässä. Toimenpiteiden vaikutukset ovat näkyneet palkkatuella työllistettyjen lukumäärissä erityisesti elokuusta 2019 alkaen. Vuonna 2020 koronapandemia ja keväällä 2020 käydyt yhteistoimintaneuvottelut vaikuttivat kuitenkin siihen, että palkkatuella työllistettyjä ei voitu rekrytoida työyksiköihin edellisvuosien tapaan. Palkkatuella työllistettyjen määrässä tapahtui huomattava muutos (- 52,7 %).

Äänekosken kaupunki on mukana valtakunnallisessa työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa. Kokeilussa tavoitellaan vahvempaa vaikuttavuutta työllisyyden edistämässä sovittamalla yhteen valtion ja kuntien resursseja, osaamista ja palveluja. Kokeilun aikana siirretään osa te – toimistojen tehtävistä kunnille. Kokeilun oli suunniteltu alkavan jo kesällä 2020, mutta kokeilun alku viivästyi. Kokeilu alkaa 1.3.2021 ja jatkuu 30.6.2023 saakka. Kokeilun arvioidaan lisäävän palkkatuella palkattavien määrää nykyisestä.



Kuva 4. Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne 31.12.2020

Sijaisten ja muiden määräaikaisten lukumäärä poikkileikkauspäivänä 31.12. on ollut 2 työntekijää enemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan (+ 0,58 %). Määräaikaista henkilöstöä tarvitaan muun muassa niissä tilanteissa, joissa vakanssin täyttöprosessi on viran tai toimen avoimeksi jäänin seurauksena kesken. Lisäksi erilaiset hankerahoitukset vaikuttavat määräaikaisen henkilöstön määrään. Hankkeiden merkitys on kasvanut viime vuosina erityisesti kasvun ja oppisen toimialalla sekä työllisyyspalveluissa.

Sijaisten lukumäärä on ollut tilastointipäivänä 21 henkilöä suurempi kuin edellisvuonna (+ 10,7 %). Sijaisuuksista 43,58 %:a oli palkattomien virka- ja työvapaiden sijaisuuksia. Taustalla ovat muun muassa vakituisen henkilöstön harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat (yksityisasiat), opintovapaat, vanhempain- ja hoitovapaat tai työskentely muussa kuin omassa vakituisessa työtehtävässä. Loput sijaisuuksista (56,42 %:a) johtuvat palkallisten poissaolojen sijaisuuksista. Sijaistarpeen taustalla ovat näissä tilanteissa pääosin vuosilomat, sairauslomat, palkallinen äitiysvapaa tai tilapäinen hoitovapaa. Vuonna 2019 palkallisten poissaolojen sijaisten osuus oli vertailupäivänä 58,88 %.

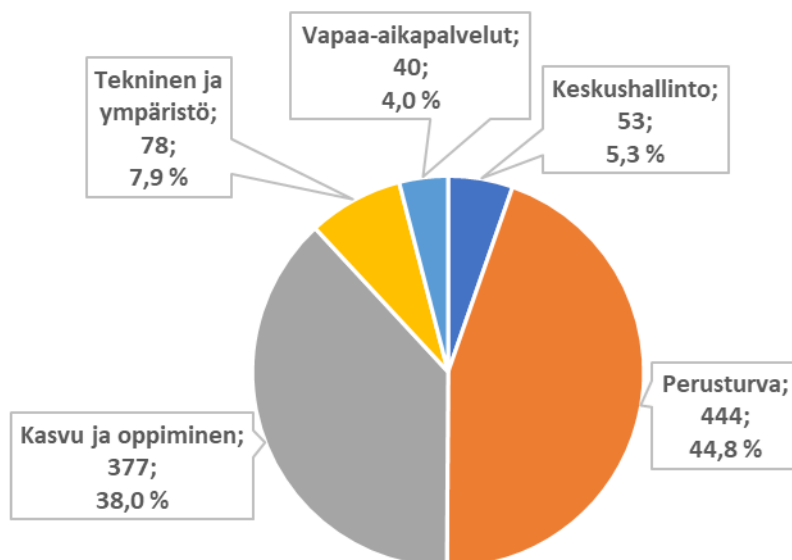
Henkilöstömäärä 31.12.2020 sisältää kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärän tilastointipäivänä. Henkilöstömäärä oli 8 henkilöä vähemmän (- 0,58 %) kuin vuotta aikaisemmin vastaavana ajankohtana, vaikka eri henkilöstöryhmien välillä tapahtuikin merkittävää lukumäärällistä muutosta edellisvuoteen verrattuna. Poikkileikkauspäivänä 31.12.2020 oli 29 vakituista työntekijää enemmän (+ 3,01 %) kuin vuotta aiemmin vastaavana ajankohtana. Määräaikaisen henkilöstön määrässä muutos oli -19 henkilöä (- 12,75 %), sijaisten osalta + 21 henkilöä (+ 10,66 %) ja palkkatuella työllistettyjen kohdalla -39 henkilöä (- 52,70 %).

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	116	876	992	+ 3,01
Määräaikaiset	63	320	383	- 8,81
- joista työllistettyjä	19	16	35	- 52,70
Yhteensä	179	1196	1375	- 0,58

Kuva 5. Henkilöstömäärä 31.12.2020

Äänekosken kaupunkiorganisaatioon sisältyy viisi toimialaa: Keskushallinto, Perusturvan toimiala, Kasvun ja oppimisen toimiala, Tekninen ja ympäristötoimiala sekä Vapaa-aikapalvelujen toimiala. Perusturvan toimialalla työskentelee 44,76 %:a kaupungin vakituisesta henkilöstöstä.





Kuva 6. Kaupungin vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2020

Äänekosken kaupungin toimialat koostuvat vastuualueista. Suluissa on kunkin vastuualueen vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2020:

Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (9), talous- ja tietohallintopalvelut (16), henkilöstöpalvelut (8), maankäyttö- ja tonttipalvelut (10) sekä elinkeino- ja työllisyyspalvelut (10).

Perusturvatoimiala jakautuu kolmeen vastuualueeseen: Terveyspalveluihin (147), arjen tuen palveluihin (270) sekä sosiaalityön palveluihin (27). Henkilöstöraportin tilastoissa perusturvan hallinto on yhdistetty sosiaalityön palveluihin.

Kasvun ja oppimisen toimialaan kuuluvat lasten ja perheiden palvelut (162), nuorisopalvelut (6) sekä opetuspalvelut (209). Henkilöstöraportissa nuorisopalvelujen tilastot on liitetty opetuspalveluihin.

Tekninen ja ympäristötoimiala jakautuu henkilöstöraportissa ruokapalveluihin (62) sekä muuhun tekniseen ja ympäristötoimialaan (16). Ruokapalvelujen vastuualue siirtyi 1.7.2019 alkaen tekniselle ja ympäristötoimialalle. Kalenterivuoden 2019 henkilöstöraportissa ruokapalvelut tilastoitiin vielä keskushallinnon lukuihin.

Vapaa-aikapalvelujen toimialalla oli 40 vakinaista henkilöä. Vapaa-aikapalvelujen toimiala jakaantuu liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Kulttuuritoimi sisältää museo- ja kirjastopalvelut sekä musiikkiopiston toiminnan. Vapaa-aikapalvelujen vakituudesta henkilöstöstä 70 %:a työskentelee kulttuuritoimen tehtävissä.

## 2.3 Henkilöstömäärän muutokset

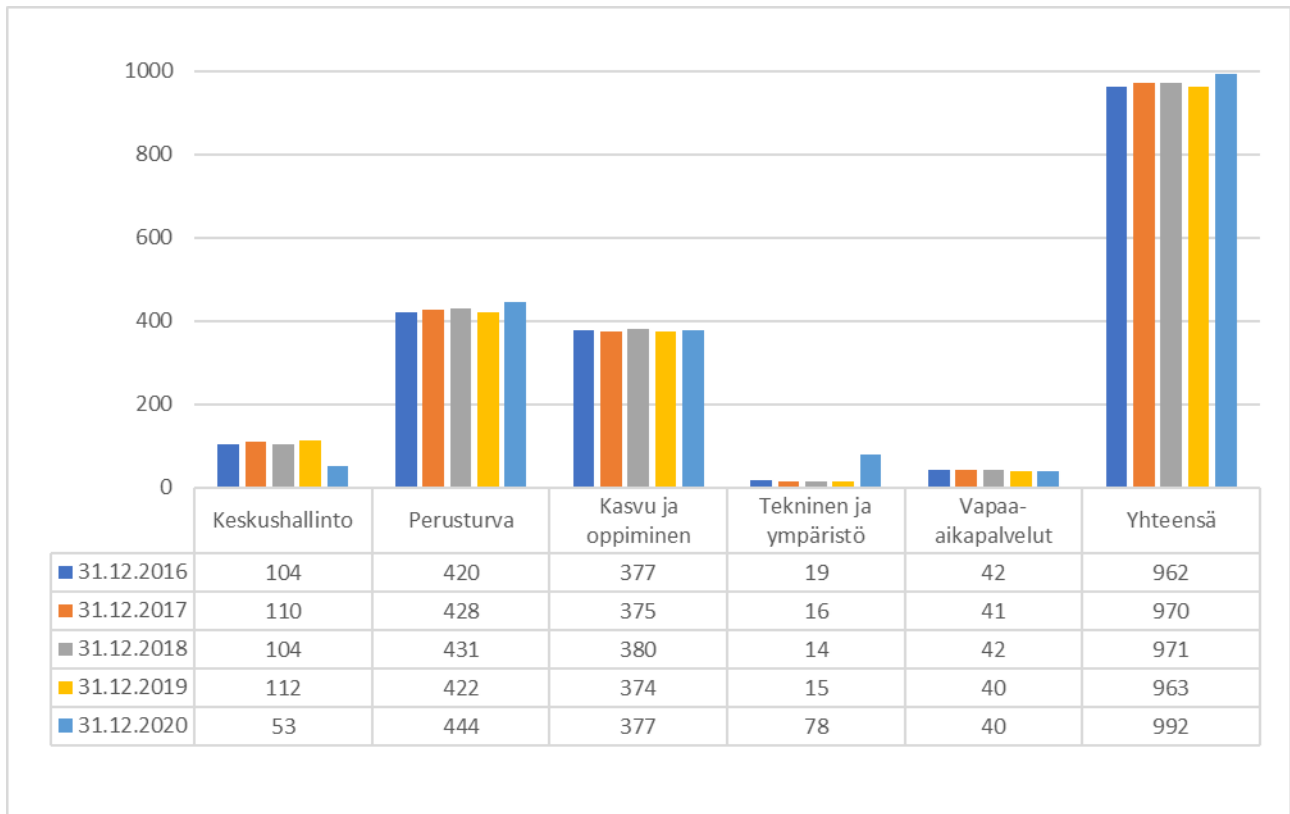
Henkilöstömäärä lisääntyi niissä toiminnoissa, joissa palvelutarve kasvoi. Myös määräaikaisin henkilöstöjärjestelyin tai ostopalveluna hoidettuja tehtäviä vakinaistettiin. Vuoden 2020 henkilöstösuunnittelu kuvasti niitä henkilöstörakenteen muutostarpeita, joita toimintojen ja palvelurakenteen muutokset vaativat. Henkilöstösuunnittelussa korostuu lisääntyvässä määrin myös palvelutoimintojen kehittämisen ja tuottamisen edellyttämät kasvavat osaamisvaatimukset. Yhteistyössä toimialojen kanssa pyritään mahdollisimman hyvään ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun taloudelliset realiteetit huomioiden.

Vuoden 2020 talousarvioon sisältyi kahdenkymmenen kahden (22) kokoaikaisen ja kahden (2) osa-aikaisen vakanssin perustaminen sekä kahden (2) osa-aikaisen vakanssin kokoaikaistaminen. Vakinaiset henkilöstölisäykset kohdentuivat pääosin perusturvan toimialalle (+ 16 kokoaikaista ja 2 osa-aikaista vakanssia). Vapaa-aikapalvelujen toimialalle perustettiin 5 uutta kokoaikaista vakanssia sekä tekniselle ja ympäristötoimialalle 1 kokoaikainen vakanssi. Osa-aikaisten vakanssien kokoaikaistamiset kohdentuivat perusturvatoimialalle (terveyspalveluihin). Vakansseja lakkautettiin pääosin työterveyshuollon liikkeenluovutuksesta johtuen.

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

Hoiva-alan henkilöstömitoitus tulee voimaan asteittain 1.10.2020 alkaen. Mitoitukseen varauduttiin perustamalla uusia toimia arjen tuen palveluihin. Osana valmistautumista vakituista varahenkilöstöä kohdennettiin hoivayksikköjen henkilöstövahvuuteen.

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



Kuva 7. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset vuosina 2016 - 2020

Vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli tilastointipäivänä yhteensä 992 henkilöä, mikä on 29 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan. Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2019 palvelussuhteessa olleista oli 72,15 %. Vuonna 2019 vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 69,93 %.

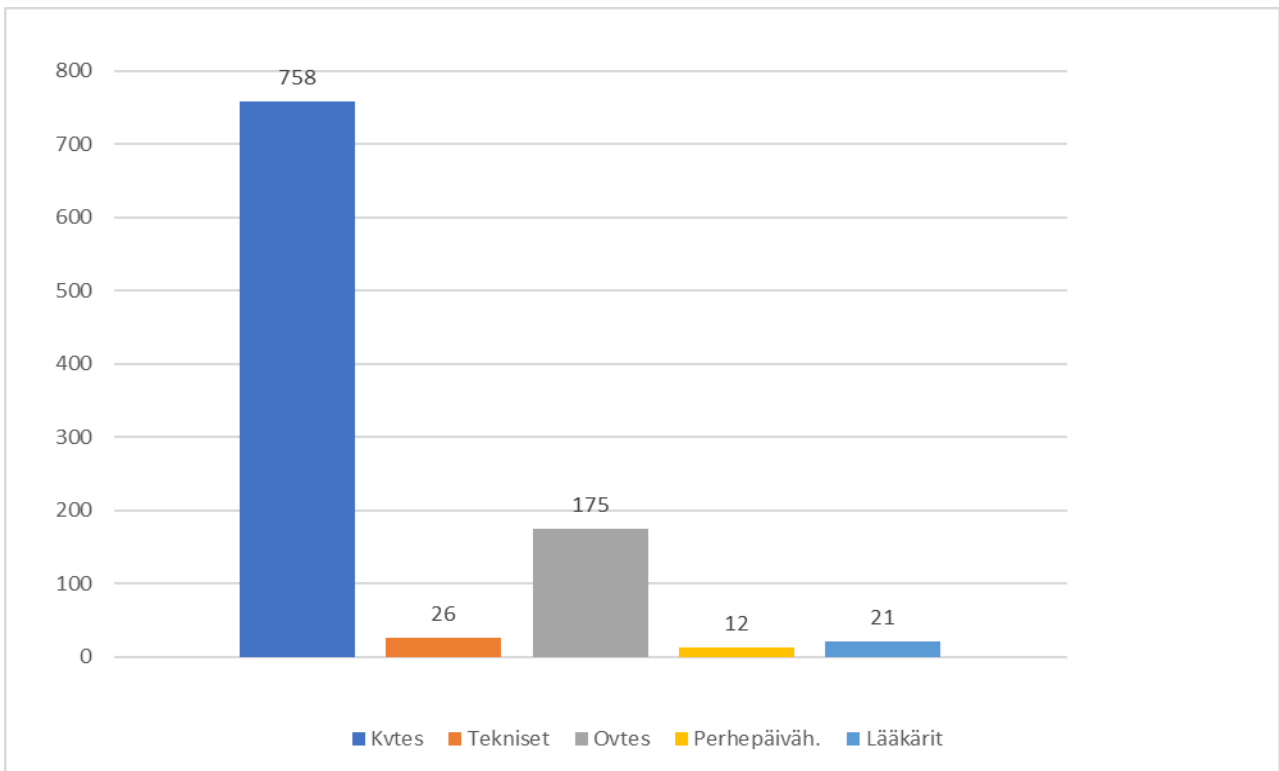
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärissä on vuosittaista vaihtelua sen perusteella, mikä on esimerkiksi sijaisten tarve tilastointipäivänä. Kuntatyönantajien julkaiseman valtakunnallisen tilaston mukaan vakinaisen henkilöstön osuus oli vuonna 2019 kuntien henkilöstöstä yhteensä 77 %. Osuus säilyi samana edellisvuoteen verrattuna.

	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	53	21	2	22	98
Perusturva-toimiala	444	33	147	3	627
Kasvun ja opp. toimiala	377	64	55	7	503
Tekninen ja ymp. toimiala	78	3	8	2	91
Vapaa-aikapalvelv. toimiala	40	9	6	1	56
Yhteensä	992	130	218	35	1375

Kuva 8. Henkilöstörakenne toimialoittain 31.12.2020

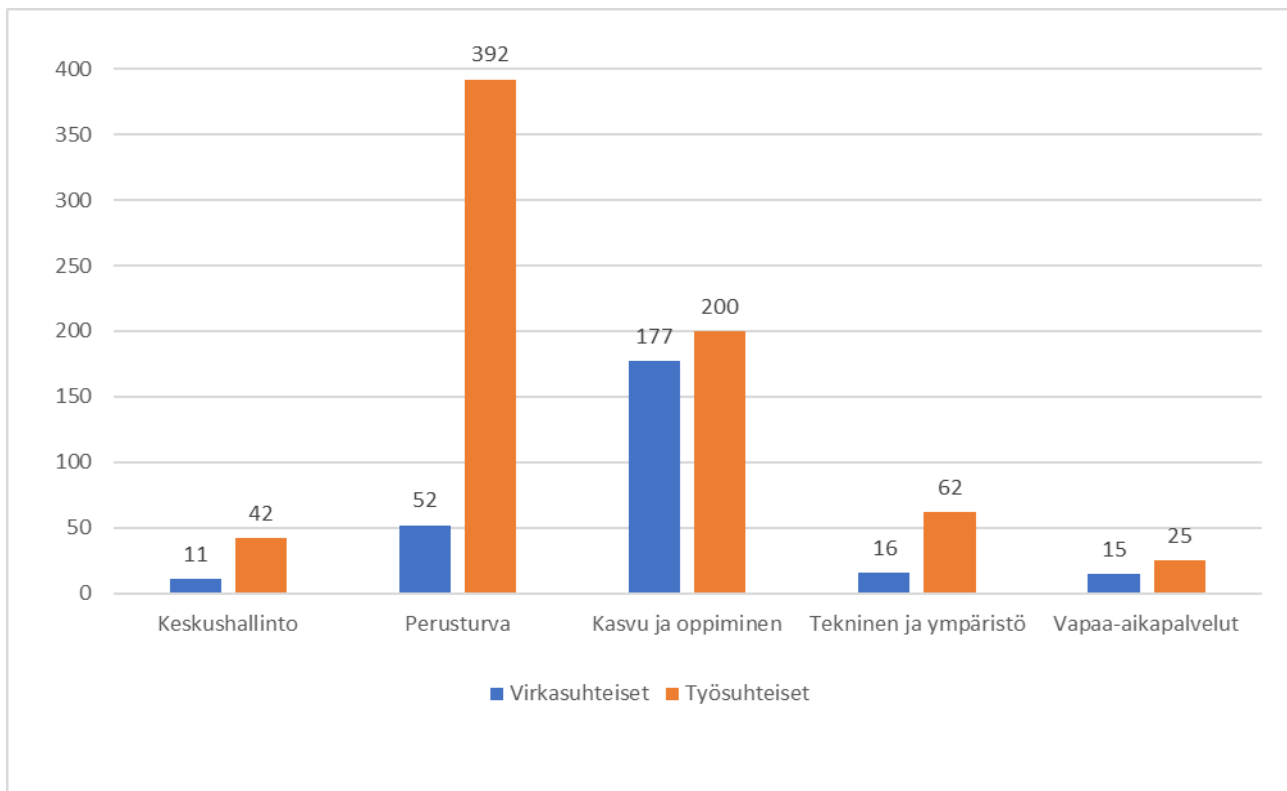
## 2.4 Sopimusalat

Vakinaisesta henkilöstöstä Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuului 76,4 %:a. Seuraavaksi eniten henkilöstöä työskenteli Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piirissä (17,6 %). Muita sovellettavia sopimusaloja olivat Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) ja Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus (LS). Omassa kodissa työskenteleviin perhepäivähoitajiin sovelletaan KVTES:n liitettä 12.



Kuva 9. Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2020

Vakinaisesta henkilöstöstä 27,32 % työskenteli virkasuhteessa ja 72,68 % työsuhteessa. Valtakunnallisesti virkasuhteisia oli 26 % ja työsuhteisia 74 % vuonna 2019 (mukana koko kunta-alan henkilöstö). Virkasuhde palvelussuhteen luonteena on mahdollinen vain sellaisissa tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Virkasuhteinen henkilöstö toimii Äänekoskella pääosin opetusalan tehtävissä.



Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2020

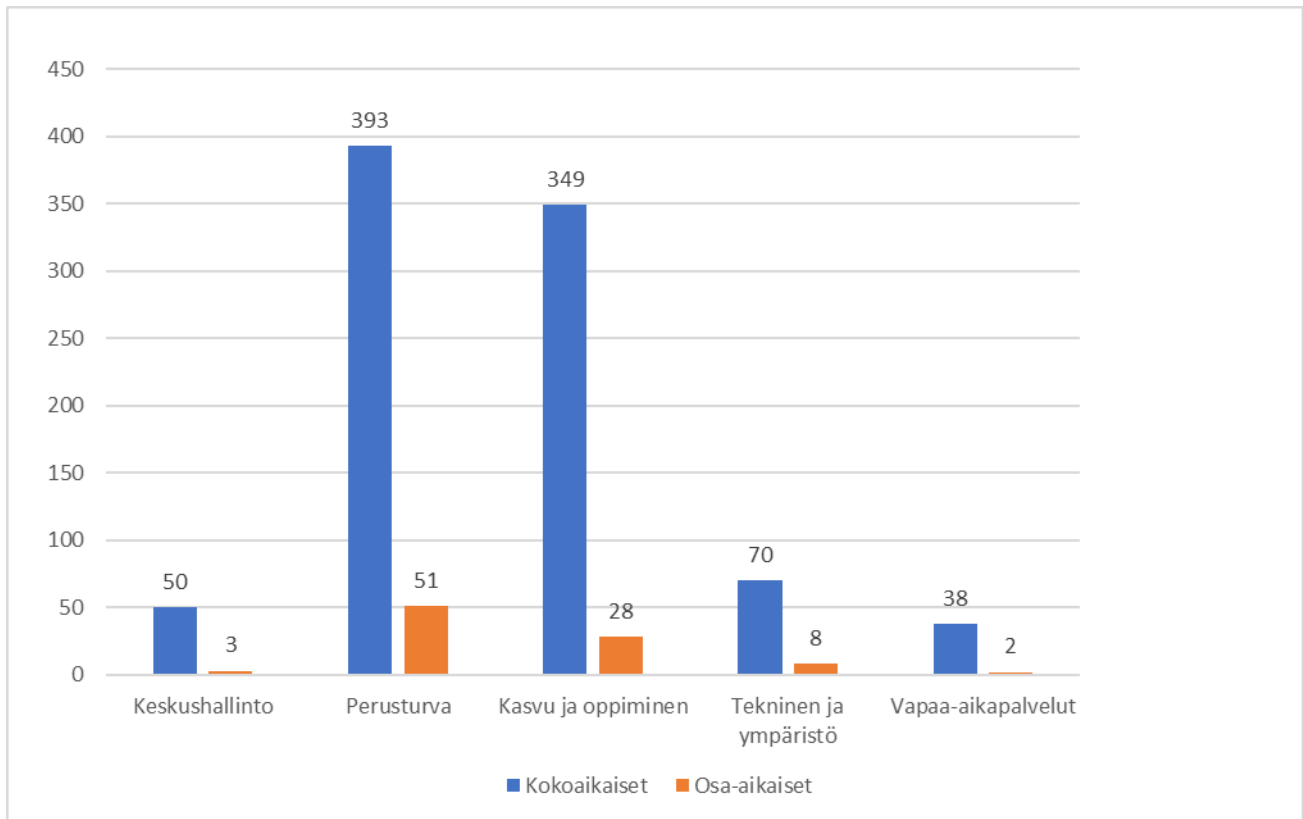
Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2020 olivat

- hoitaja 197 työntekijää
- sairaanhoitaja 82 työntekijää
- luokanopettaja 64 viranhaltijaa
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 58 työntekijää
- varhaiskasvatuksen opettaja 50 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori 39 viranhaltijaa.

## 2.5 Työaika

Vakinaisesta henkilöstöstä 90,73 % työskenteli kokoaikaisessa (900 henkilöä) ja 9,27 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa (92 henkilöä). Osa-aikaisessa työssä toimivien määrä on vähentynyt edellisvuodesta.

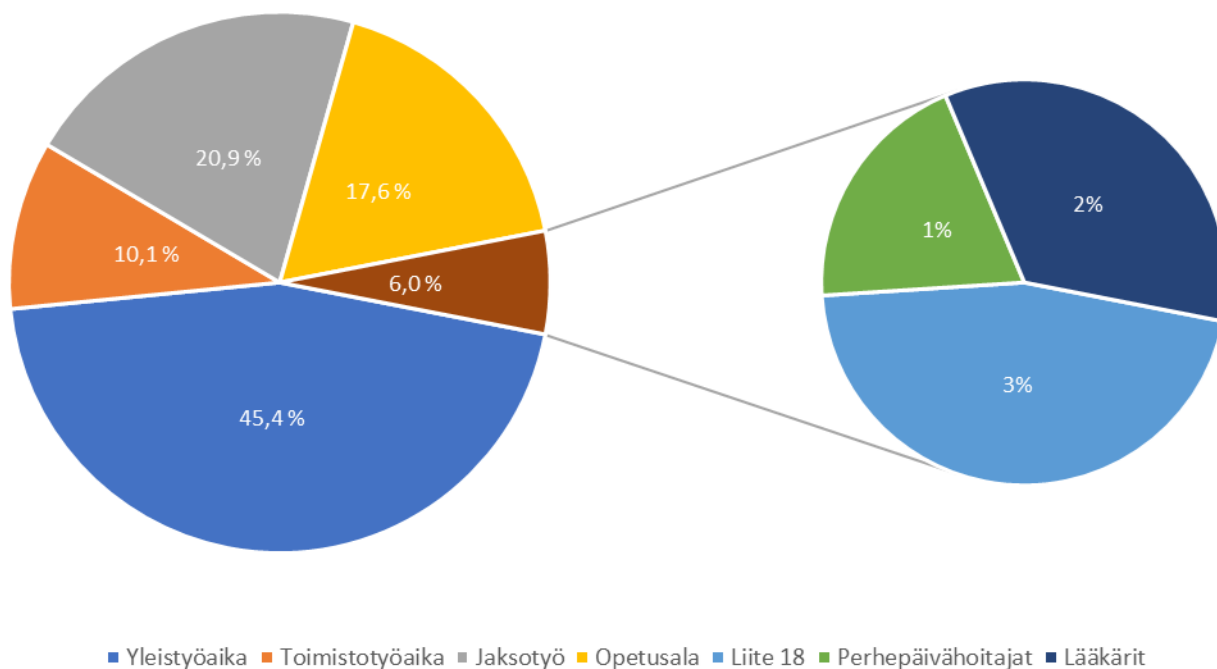
Osa-aikaisista 32 henkilöä käytti erilaisia määräaikaisia työaikajoustoja (osittainen hoitovapaa tai muu omasta pyynnöstä osa-aikainen virka-/työvapaa). Muut olivat osa-aikaisella eläkkeellä tai työskentelivät osa-aikaisessa virassa tai toimessa. Osa-aikaisista 55,43 % työskenteli perusturvan toimialalla.



Kuva 11. Vakinaisen henkilöstön koko- ja osa-aikaisuus toimialoittain 31.12.2020

Vakinaisesta henkilöstöstä 45,4 % työskentelee yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on keskimäärin 38,25 tuntia viikossa. Vastaavan mittaisen jaksotyöajan piiriin kuului 31.12.2020 yhteensä 20,9 % vakituisesta henkilöstöstä.

Opetusvelvollisuustyöaika oli käytössä 17,6 %:lla ja toimistotyöaika (keskimäärin 36,25 minuuttia viikossa) 10,1 %:lla henkilöstöstä. Loput jakautuvat erityisammattiryhmien työaikamuotoihin, joiden soveltamispiiriin kuuluvat muun muassa lääkärit, perhepäivähoitajat sekä 37,75 tunnin työajan osalta esimerkiksi psykologit ja sosiaalityöntekijät (Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen Liite 18).



Kuva 12. Vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2020

Valtakunnallisesti tarkasteltuna yleisimmät työaikamuodot ovat yleistyöaika (33 %) ja jaksotyöaika (29 %). Virka- ja työehtosopimuksen mukaan kunta-alalla käytetään ensisijaisesti yleistyöaikaa, ellei työntekijän työtehtävien luonne edellytä jonkin muun työaikamuodon valitsemista esimerkiksi työajan sijoittumisen tai ammattialaa koskevien erityisvaatimusten osalta.

Työaika pidentyi helmikuusta 2017 alkaen kaikilla sopimusaloilla valtakunnallisen kilpailukyky sopimuksen mukaisesti. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2018 – 2019 sopimusmuutokset toivat mukanaan uudistuksia 7.5.2018 alkaen eräiden asiantuntijoiden työaikaan (mm. psykologit ja sosiaalityöntekijät). Viikoittainen työaika muuttui 37 tunnista 38,25 tuntiin viikossa.

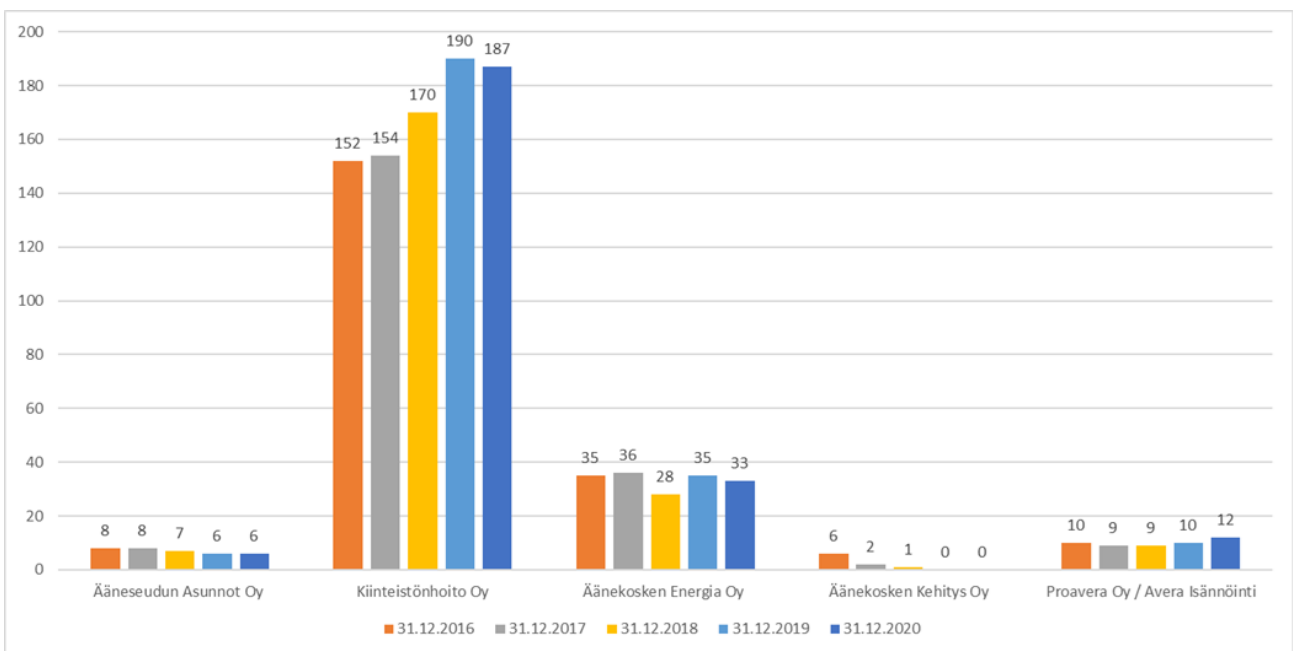
Kunta-alan sopimusmuutosten 2020-2021 myötä valtakunnallisen kilpailukyky sopimuksen vaikutukset työaikaan poistuivat käytöstä 31.8.2020 alkaen. Esimerkiksi yleistyöajan keskimääräinen säännöllinen työaika lyheni 38,75 viikkotunnista 38,25 tuntiin viikossa.

Kilpailukyky sopimuksen vaikutus oli yleisesti 24 tuntia vuodessa, mikä tarkoitti määräaikaista 0,5 tunnin pidennystä yleisimmin käytössä oleviin kunta-alan työaikajärjestelmiin. Erityisryhmien työaikojen (mm. opetusala ja perhepäivähoitajat) osalta sovellettiin vaikutukseltaan vastaavia valtakunnallisesti ohjeistettuja toimintakäytäntöjä.

Sähköisen työajanseurantajärjestelmän uudistaminen käynnistyi vuoden 2020 lopussa. Nykyinen järjestelmä on vanhentunut, eikä vastaa enää nykyisten toimintakäytäntöjen vaatimuksia (mm. etätö, mobiilileimaus).

## 2.6 Kaupunkikonsernin henkilöstö

Äänekosken kaupunkikonserniin kuuluvia yhtiöitä ovat Ääneseudun Asunnot Oy, Äänekosken Kiinteistöhoito Oy, Äänekosken Energia Oy, Äänekosken Kehitys Oy ja Proavera Oy/Avera Isännöinti. Ääneseudun kehitys Oy:n (nykyinen Äänekosken Kehitys Oy) henkilöstö siirtyi vuoden 2017 alussa hanketyöntekijöitä lukuun ottamatta Äänekosken kaupungin palvelukseen.



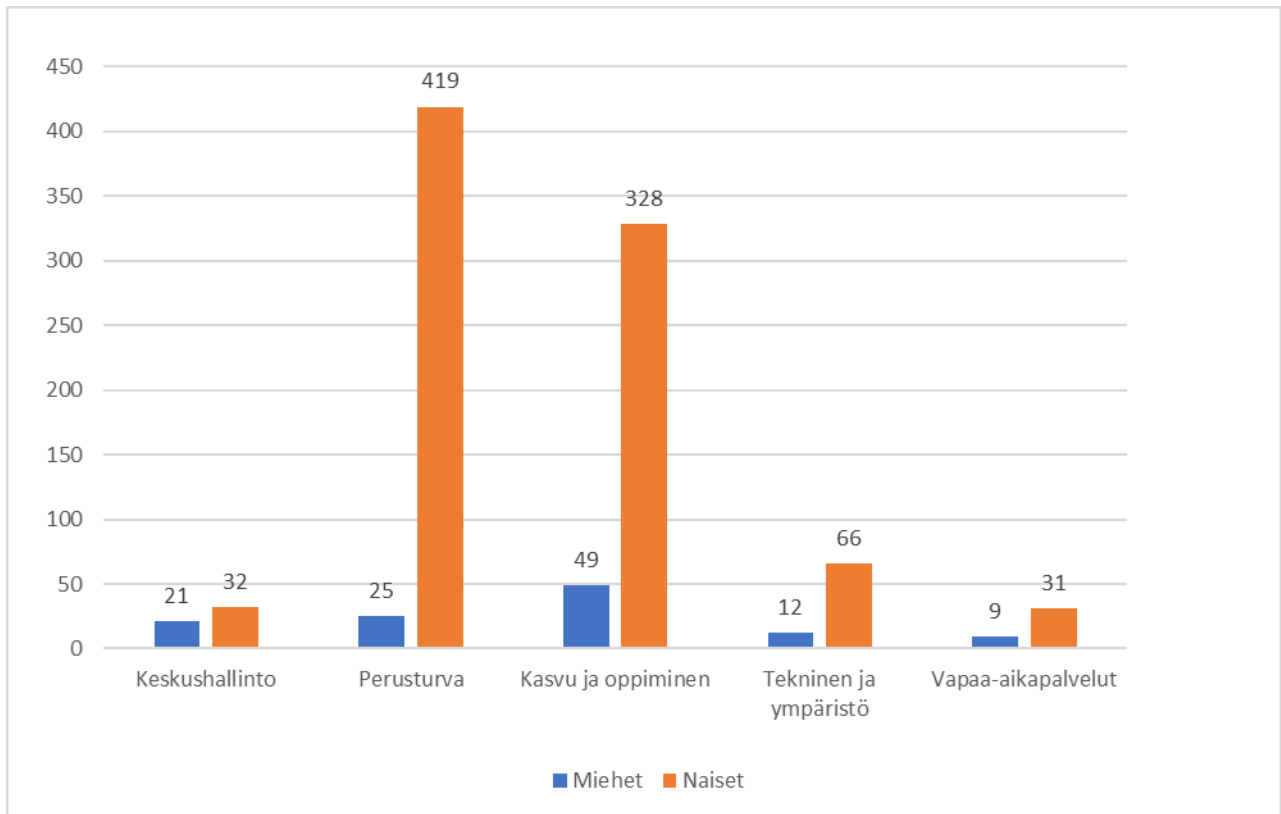
Kuva 13. Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärän kehitys v. 2016 - 2020

Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2020 yhteensä 238. Kaupunginvaltuusto päätti 9.11.2020 omistajapoliittisista linjauksista koskien Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:tä, ProAvera Oy:tä ja Ääneseudun Asunnot Oy:tä.

## 3 Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakinaisesta henkilöstöstä noin 88,31 % oli naisia (876 henkilöä) ja 11,69 % miehiä (116 henkilöä). Äänekosken kaupungin koko henkilöstöstä oli 31.12.2019 naisia 88,68 % ja miehiä 11,32 %.





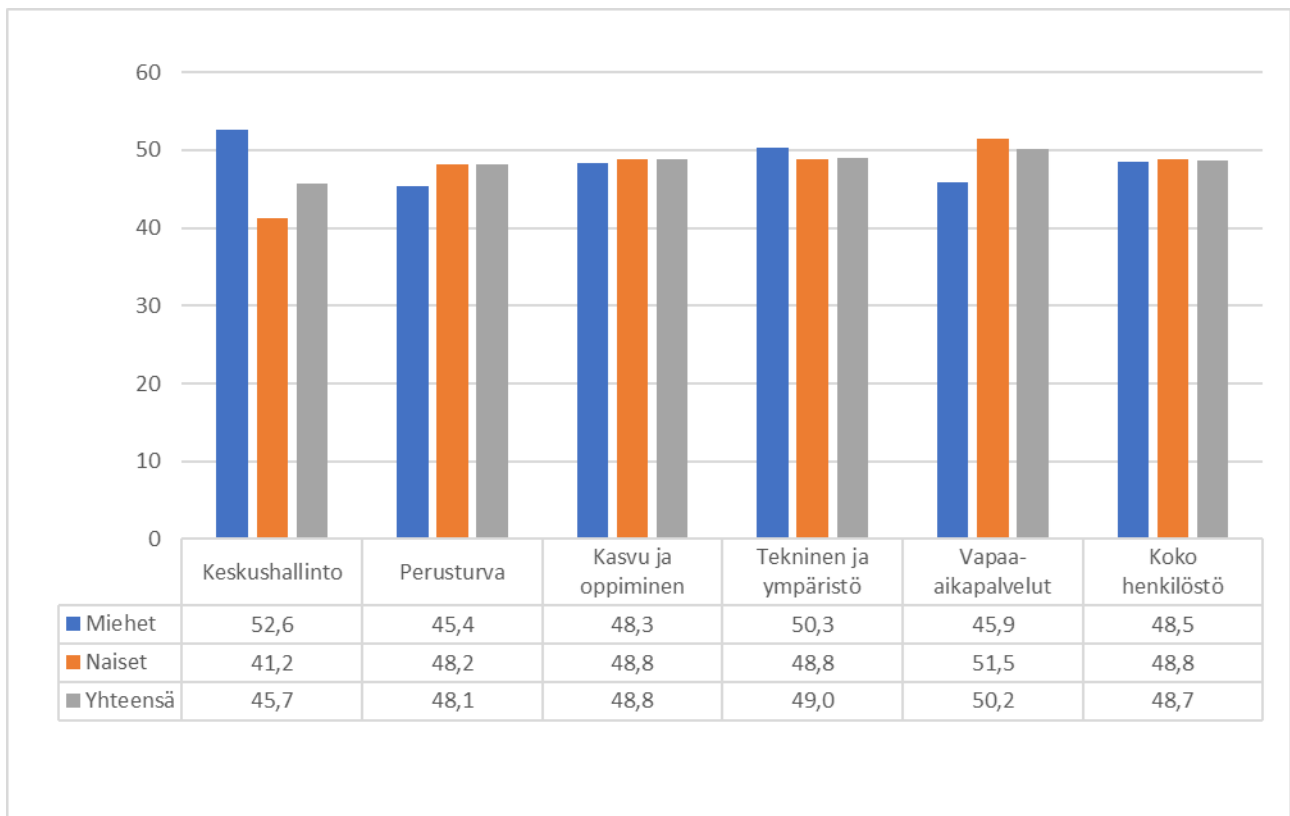
Kuva 14. Vakinaisen henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2020

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,7 vuotta. Keski-ikä on pysynyt samana edellisvuoteen verrattuna. Se oli kuitenkin hieman korkeampi kuin koko kunta-alan vakituisen henkilöstön keski-ikä (vuonna 2019).

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	48	4,84
30 – 39	168	16,94
40 – 49	264	26,61
50 – 59	337	33,97
60 – 64	172	17,34
65 ja yli	3	0,30
<b>Yhteensä</b>	<b>992</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Keski-ikä</b>		<b>48,7 vuotta</b>

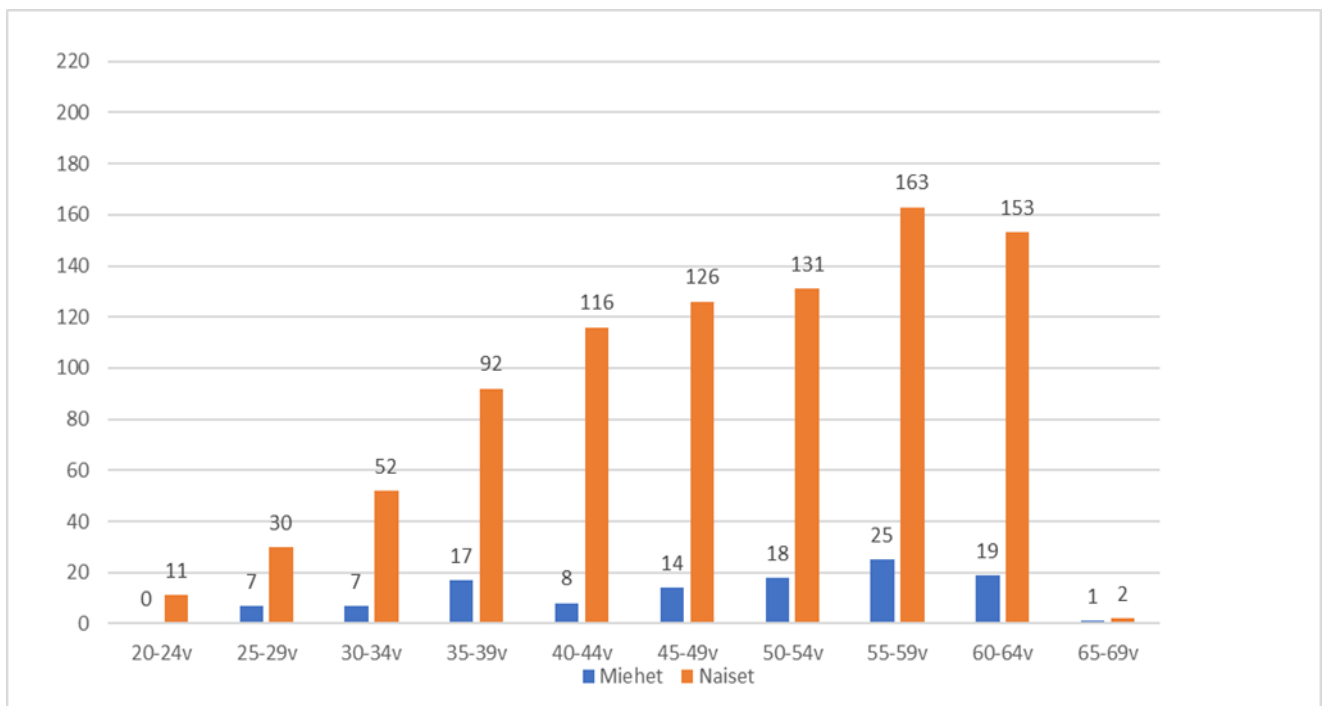
Kuva 15. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2020

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli alhaisin keskushallinnon toimialalla. Keski-ikä oli korkein vapaa-aikapalvelujen toimialalla.



Kuva 16. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2020

Valtakunnallisesti kaikkien kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2019. Kuntien vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,8 vuotta (naiset 45,8 vuotta, miehet 45,6 vuotta).



Kuva 17. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2020

Muutos ikäryhmien välisissä jakaumissa oli vuosien 2019 ja 2020 välillä suurinta ikäluokassa 60 – 64 – vuotiaat (+ 24 henkilöä). Muissa ikäryhmissä muutokset olivat alle 10 henkilöä.

## 4 Osaamisen kehittäminen

Laki taloudellisesta tuesta ammatillisen osaamisen kehittämiseen mahdollistaa sen, että muun muassa kunnat voivat hakea ns. koulutuskorvausta. Sen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Osaamisen kehittämisen toimintamalliin liittyvät koulutussuunnitelmat kootaan toimialojen ja vastuualojen tasolla. Osaamisen kehittämisen suunnitelma toteutetaan osana talousarvioprosessia (henkilöstösuunnitelma, osaamisen kehittämisen suunnitelma). Koulutuksen suunnittelun ja toteutuneen koulutuksen vaikuttavuuden merkitys korostuu tulevaisuudessa entistä enemmän. Toimi- ja vastuualuekohtaisiin vuotuisiin koulutustarpeisiin ja painopistealueisiin vaikuttavat muun muassa toiminnalliset ja lainsäädännölliset muutokset.

Taloudellista tukea haettiin 1 020 koulutuspäivältä ja korvattu summa oli 19 720 euroa. Summa laski edellisvuodesta (- 28,82 %). Muutos johtui koronapandemian aiheuttamasta poikkeuksellisesta tilanteesta, joka heijastui vuodelle 2020 sovittujen koulutusten toteutumiseen ja loppuvuotta lukuun ottamatta myös uuteen koulutustarjontaan. Koulutuskorvaushakemukseen hyväksyttiin enintään 3 koulutuspäivää työntekijää kohden.

Henkilöstöllä oli palkallisia (WebTallennuksen kautta haettuja) työhön liittyviä koulutuspäiviä vuonna 2020 yhteensä 628 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 0,6 koulutuspäivää/vuosi (1,7 koulutuspäivää vuonna 2019). 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.

Viime vuosien aikana ovat lisääntyneet myös lyhytkestoiset (osapäivän) webinaarimuotoiset koulutukset. Nämä eivät näy koulutustiedoissa.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2020 yhteensä noin 109 000 euroa (vuonna 2019 koulutusmenot olivat 210 000 euroa). Määrärahan käyttö väheni 101 000 euroa. Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin vain 34,2 %. Määrärahojen käyttö vaihteli merkittävästi toimialoitain, esimerkiksi kasvun ja oppimisen toimialalla käytettiin koulutukseen noin 47 % varatuista määrärahoista. Koronapandemia heijastui keskeisesti vuoden 2020 koulutuksiin niin toteutuksen kuin suunnittelunkin osalta. Varattuja koulutuspäiviä peruuntui ja uusien koulutusten suunnittelu keskeytyi erityisesti kevätkauden 2020 osalta. Etäyhteyksien kautta toteutettavien koulutusten tarjonta ja käyttö alkoi laajentua jonkin verran syksyn aikana. Etäyhteyksin tapahtuvat koulutukset ovat usein osapäivän koulutuksia, jolloin niitä ei välttämättä tilastoida koulutuspäiviin. Koulutuskustannuksiin ne kuitenkin kirjautuvat. Koulutusta toteutetaan vuosittain myös erilaisten hankkeiden kautta, jolloin kustannukset kohdentuvat hankkeiden kustannuksiin.

Suhteutettuna 31.12.2020 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2020 vakinaista henkilöä kohden 110 euroa (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista työntekijää kohden väheni edellisestä vuodesta 108 euroa/henkilö (- 49,5 %).

Työhyvinvointikyselyssä työntekijät itse arvioivat, että heidän osaamisensa nykyisten työtehtävien hoitamiseen on hyvää (asteikolla 1-5 arvosana 4,3).

	Kyllä	Ei
Keskushallinto	64 %	36 %
Perusturva	59 %	41 %
Kasvu ja oppiminen	81 %	19 %
Muut	82 %	18 %
Yhteensä	70 %	30 %

Kuva 18. Kehityskeskustelun vuonna 2020 käyneet esimiehet toimialoittain

Esimiehistä 70 % on käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun vuoden 2020 aikana joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 80 %. Tavoitteena oli, että 90 % esimiehistä käy kehityskeskustelun henkilöstönsä kanssa.

Mikäli kehityskeskustelua ei ollut käyty, syynä oli kehityskeskustelujen peruuntuminen koronapandemian vuoksi.

Kehityskeskustelujen sisältöä on kehitetty viime vuosina. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeen aikana on mm. kehityskeskusteluihin tuotu muutamia uusia, vaihtoehtoisia toteuttamistapoja. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino muun muassa osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja tunnistamisessa. Samalla voidaan tehdä myös työntekijäkohtaista suunnittelua toimintakauden koulustarpeiden osalta. Henkilöstökyselyn perusteella osaamisen säännöllistä arviointia sekä esimiehen palautetta odotetaan nykyistä enemmän. Kehityskeskustelujen sisältöä tullaan edelleen kehittämään, jotta näihin odotuksiin voidaan paremmin vastata.

Syksyllä 2019 käynnistettiin arjen tuen palveluissa lähihoitajien oppisopimuskoulutus, joka kestää kaksi vuotta. Koulutuksen avulla pyritään vastaamaan hoitajien rekrytointihaasteeseen. Oppisopimuskoulutusryhmään valittiin 5 opiskelijaa. Uusi oppisopimusryhmä käynnistyi tammikuussa 2021.

Lisäksi kaupungin henkilöstö osallistui oppisopimuskoulutuksena omaan ammattialaansa liittyvään täydennyskoulutukseen.

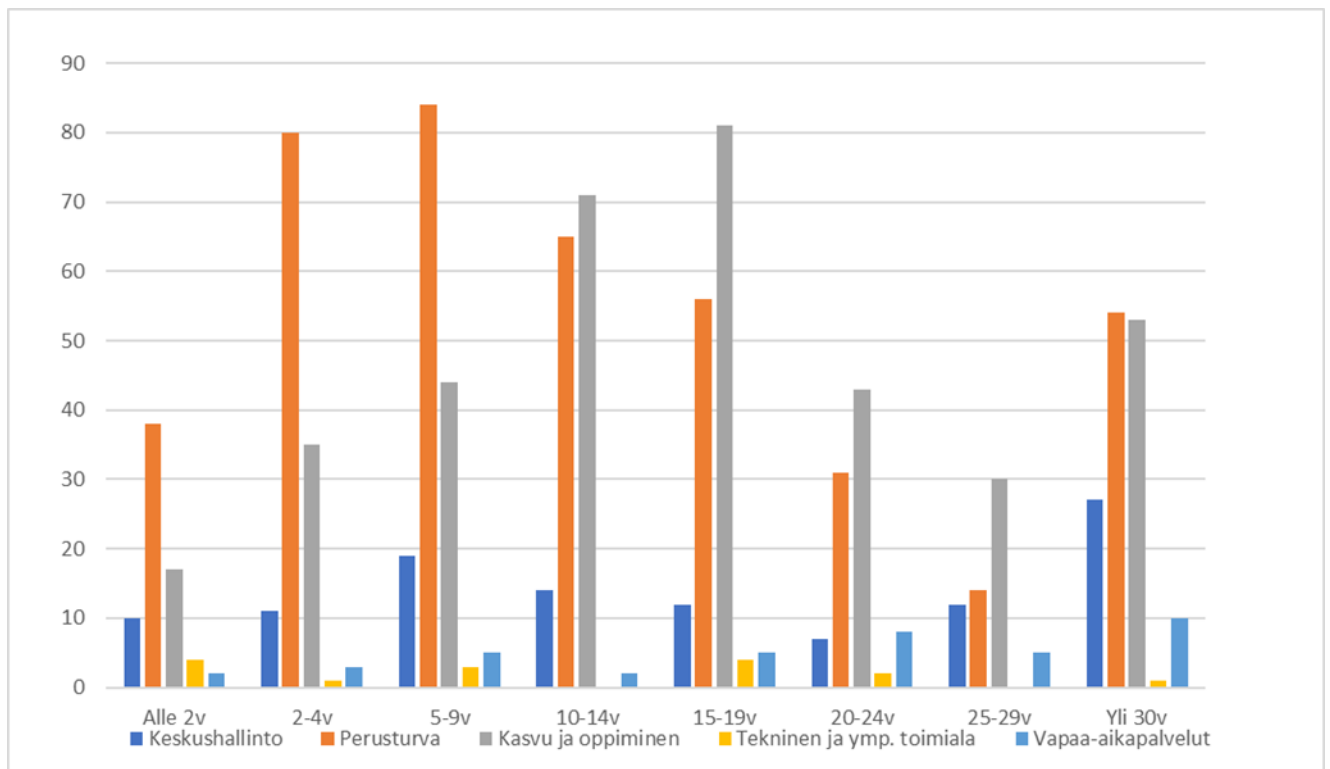
Kaupunki tukee henkilöstön omaehtoista kouluttautumista. Toimintakäytäntöjä on tarpeen mukaan uudistettu. Näin toimittiin myös vuonna 2020. Omaehtoisen kouluttautumisen tukimuotoja päivitettiin palkitsemiskäytäntöjen uudistamisen yhteydessä.

Henkilöstön työkierto työtehtävästä tai työyksiköstä toiseen on myös eräs keino osaamisen kehittämiseen. Tilastointipäivänä 31.12.2020 yhteensä 80 työntekijää toimi määräaikaisesti muussa kuin vakituisessa työssään. Heistä 46,3 % oli kasvun ja oppimisen toimialalla ja 37,5 % perusturvan toimialalla. Loput työkiirroista sijoittuivat kaupungin 3 muulle toimialalle.

Henkilöstöllä on käytössä yhteinen (yleinen) sähköinen perehdytysohjelma.

## 5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Palvelussuhteen yhtäjaksoisuuteen on laskettu mukaan yhtäjaksoinen määräaikainen ja/tai vakituinen palvelussuhde. Palvelussuhde on yhdenjaksoinen, jos sitä ei ole keskeyttänyt yhdenkään päivän mittainen keskeytys.



	alle 2 v.	2 – 4 v.	5 – 9 v.	10 – 14 v.	15 – 19 v.	20 – 24 v.	25 – 29 v.	yli 30 v.
Yhteensä	82	142	178	143	151	93	50	153

Kuva 19. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen yhdenjaksoisuus toimialoittain 31.12.2020

Vakinaisesta henkilöstöstä 29,84 % on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa vähintään 20 vuotta (ennen vuotta 2007 Sumiaisten kunta, Suolahden kaupunki, Ääneseudun terveydenhuollon kuntayhtymä ja Äänekosken kaupunki on huomioitu samaksi työnantajaksi). Alle 10 vuotta saman työnantajan palveluksessa olleet työskentelevät pääosin perusturvan toimialalla, jonne myös merkittävä osa uusista rekrytoinneista on viime vuosina kohdentunut.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	94	9,48
Päätyneet palvelussuhteet	64	6,45

Kuva 20. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2020

Uutta henkilöstöä aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa vuoden 2020 aikana yhteensä 94. Määrä kasvoi edellisestä vuodesta 18 henkilöllä. Uusien vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen palkattujen määrä on vaihdellut vuosittain merkittävästi (pienimmällään 29 henkilöä/vuosi, enimmillään 94 henkilöä/vuosi).

Uusi henkilöstö sijoittui vuonna 2020 seuraavasti:

- Keskushallinto yhteensä 5, josta
  - talouspalvelut 1
  - tietohallintopalvelut 2
  - maankäyttöpalvelut 1
  - elinkeinopalvelut 1
- Perusturvatoimiala yhteensä 52, josta
  - terveyspalvelut 13
  - arjen tuen palvelut 34
  - sosiaalityön palvelut 5
- Kasvun ja oppimisen toimiala yhteensä 23, josta
  - opetuspalvelut 17
  - lasten ja perheiden palvelut 6
- Tekninen ja ympäristötoimiala yhteensä 8, josta
  - ruokapalvelut 7
  - muu tekninen ja ympäristötoimiala 1
- Vapaa-aikapalvelut 6.

Vuonna 2020 suurin osa uusista rekrytoinneista kohdentui arjen tuen palveluihin, terveyspalveluihin ja opetuspalveluihin.

Vakinaiset virat ja toimet olivat julkisesti haettavana. Useimpiin virkoihin ja toimiin on osaavia hakijoita hyvin. Toisaalta henkilöstön saatavuus on vaikeutunut korkeakoulutettujen sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen ammattilaisten osalta. Sama ilmiö näkyy valtakunnallisesti. Myös sijaisten saatavuus on näillä aloilla vaikeutunut. Nopeasti kasvava henkilöstötarve hoiva-alan lähihoitajan tehtävissä heijastuu puolestaan kyseisen ammattihenkilöstön saatavuuteen. Rekrytointihaasteeseen pyritään vastaamaan mm. oppisopimuskoulutuksella. Ensimmäinen

lähihoitajien oppisopimusryhmä aloitti syksyllä 2019 ja toinen ryhmä käynnistyi tammikuussa 2021.

Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Sähköiseen rekrytointiin siirryttäessä kaupungin rekrytointikäytännöt ajanmukaistettiin.

Vuonna 2020 irtisanoutui yhteensä 32 henkilöä. Irtisanoutuneiden määrä väheni edellisvuodesta. Vaihtuvuuteen vaikuttavat useat erilaiset tekijät, mm. muutokset elämäntilanteessa tai työpaikan fyysinen sijainti.

## 6 Vakinaisen henkilöstön eläköityminen

Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Tässä yhteydessä poistui ns. varhennettu vanhuuseläke ja osa-aikaeläke. Osa-aikaeläkkeen tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Tämä eläkelaji ei edellytä osa-aikaista työn tekemistä. Eläkkeensaaja voi tehdä eläkkeen rinnalla kokoaikaista työtä, osa-aikatyötä tai jäädä kokonaan pois työelämästä. Eläkeuudistuksen myötä uutena eläkelajina tuli mukaan työuraeläke. Vuonna 1955 syntyneet ovat ensimmäisiä, jotka voivat hakea työuraeläkettä ja eläke on voinut alkaa aikaisintaan 1.2.2018. Työuraeläke on tarkoitettu niille 63 vuotta täyttäneille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi, vanhuuseläkeikä ei ole vielä täyttynyt ja takana on pitkä (vähintään 38 vuoden) työura.

Vakinaista henkilöstöä siirtyi kokoaikaiselle eläkkeelle vuoden 2020 aikana yhteensä 26 henkilöä. Määrä on 21,2 %:a pienempi kuin vuonna 2019. Eläkkeistä suurin osa oli vanhuuseläkkeitä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä kasvoi edellisvuodesta. Luku on kuitenkin tavanomaisessa seuranta-vuosien vaihteluvälissä.

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	20	63,9

### Kuva 21. Vanhuuseläkkeet vuonna 2020

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,9 vuotta vuonna 2020. Vuonna 2020 alimman eläkeikänsä saavuttivat uutena ikäryhmänä ne vuonna 1957 syntyneet, joiden syntymäaika sijoittuu tammi-helmikuulle. Vuonna 1957 syntyneiden vanhuuseläkkeen alaikäraja on 63 vuotta 9 kuukautta. Eläkkeelle siirtyminen voi tapahtua työntekijän valinnan mukaan joustavasti vanhuuseläkkeen alaikärajan ja yläikärajan välillä. Eläkkeen kertymisen yläikäraja on tällä hetkellä 68 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikässä näkyy vielä jonkin verran se, että vanhuuseläkkeelle siirtyään lähellä alinta mahdollista vanhuuseläkeikää. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden joukossa on mukana myös yksittäisiä henkilöitä, joilla on ollut mahdollisuus jäädä vanhuuseläkkeelle ammatillisen eläkeiän mukaisesti, jolloin eläkeikä on edelleen alle 63 vuotta.

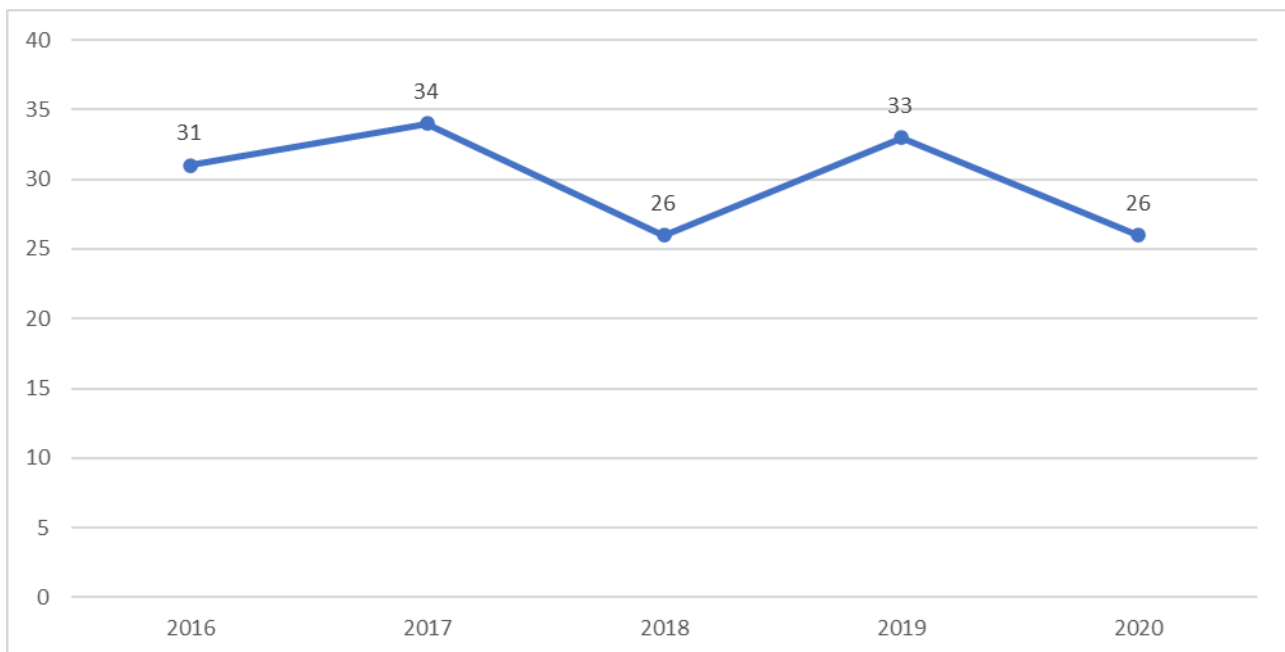
Vuonna 2017 toteutuneen eläkeuudistuksen myötä poistui käytöstä perinteinen osa-aikaeläke, jonka saaminen edellytti osa-aikatyön tekemistä ko. eläkeratkaisun ohella. Tilalle tuli osittainen

varhennettu vanhuuseläke, johon liittyviä eläkeratkaisuja ei tilastoida. Työnantaja saa tiedon eläkeratkaisusta yleensä vain siinä tilanteessa, kun työntekijä haluaa tehdä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ohella osa-aikaista työtä. On myös mahdollista, että työntekijä jatkaa normaalisti kokoaikatyötä ja saa samanaikaisesti osittaista varhennettua vanhuuseläkettä valintansa mukaan joko 25 tai 50 %:a eläkekertymästä. Uudistus vaikuttaa merkittävästi osa-aikaisten eläkkeiden tilastointimahdollisuuksiin vuodesta 2018 alkaen.

Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan suomalaiset jäivät työeläkkeelle vuonna 2020 keskimäärin 61,9-vuotiaana (keski-ikä edellisvuonna 61,5). Alkaneista työeläkkeistä 69 % oli vanhuuseläkkeitä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä laski 2 000 henkilöllä vuodesta 2019. Eläkeuudistuksen mukainen vanhuuseläkkeen alaikärajan korottaminen on nostanut keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää ja vähentänyt vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lukumäärää. Eläketurvakeskuksen vuoden 2020 tilastoissa näkyy laskua myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrässä. (Eläketurvakeskus 25.2.2021).

Osa-aikaisella eläkkeellä oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 19 henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä olevien määrä väheni 13,6 %:a edellisvuodesta. Toimialan vakituiseen henkilöstömäärään suhteutettuna osa-aikaiset eläkeratkaisut ovat yleisimpiä perusturvan (2,5 %) toimialalla.

Lisäksi muutama henkilö oli vuoden 2020 aikana määräaikaisella kuntoutustuella. Kuntoutustuen kesto oli kalenterivuoden 2020 aikana 2 – 12 kuukautta. Vuosittaista vaihtelua on paitsi kuntoutustuella olevien henkilöiden lukumäärässä, myös kuntoutustukijaksojen pituudessa.



Kuva 22. Alkaneet täydetyt eläkkeet vuosina 2016 - 2020

Eläkelaitos Keva ennakoii, että kahden seuraavan vuoden kuluessa vanhuuseläkkeelle siirtyisi Äänekosken kaupungin henkilöstöstä yhteensä 71 työntekijää (7,16 % vakituisesta henkilöstöstä). Ennusteessa on kasvava suunta tarkasteluvuosien välillä (vuonna 2021 yhteensä 32 ja vuonna 2022



yhteensä 39 henkilöä). Vuoden 2020 osalta Keva ennakoi, että vanhuuseläkkeelle siirtyisi 25 henkilöä. Toteuma oli 20 vanhuuseläkeratkaisua. Mahdollisuus yksilöllisen eläkeiän käyttöön 63 – 68 – vuotiaana vaikuttaa ennusteen luotettavuuteen. Vuoden 2017 alusta voimaantullut eläkeuudistus koskee kaikkia vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneitä. Vanhuuseläkeikä nousee vuoden 2017 jälkeen kolmella kuukaudella vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Uusia ikärajoja sovelletaan vuonna 1955 ja sitä myöhemmin syntyneisiin.

Eläkevakuutusmaksujen käsittely muuttui vuonna 2019. Eläkevakuutusmaksu koostuu palkkaperusteisesta ja eläkemenoperusteisesta eläkemaksusta. Tulorekisterin myötä Keva laskuttaa palkkaperusteisen työeläkemaksun tulorekisteriin kuukausittain ilmoitettujen palkanmaksutietojen perusteella. Uusi palkkaperusteinen maksu sisältää myös ns. työkyvyttömyyseläkemaksun. Muutoksen myötä varhaiseläkemenoperusteinen (varhe) maksu lakkautettiin. Eläkemenoperusteinen maksu perustuu maksussa oleviin, ennen vuotta 2005 karttuneisiin eläkkeisiin.

Kokonaisuutena tarkasteltuna palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohmainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Palkkaperusteisen maksun työansiopohjainen eläkemaksuprosentti on sama kaikilla työnantajilla. Työkyvyttömyyseläkemaksu on sen sijaan työnantajakohmainen.

Työkyvyttömyyseläkemaksun laskentaperiaatteet määräytyvät työnantajan omavastuuasteen mukaan. Omavastuuaste perustuu työnantajan palkkasummaan. Vuoden 2020 työkyvyttömyyseläkemaksua laskettaessa omavastuuaste määräytyi vuoden 2018 palkkasumman perusteella. Äänekosken kaupunki kuuluu palkkasummaan perustuen työkyvyttömyyseläkemaksua määritettäessä ns. suuriin työnantajiin. Suuren työnantajan omavastuuaste on 100 %. Laskettaessa suuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksua työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy kahden viimeksi toteutuneen kalenterivuoden aikana alkaneiden Kevassa myönnettyjen täysien kuntoutustukien ja työkyvyttömyyseläkkeiden sekä niistä tarkasteltavassa eläkejärjestelmässä 24 kuukauden aikana aiheutuneen eläkemenon perusteella.

## 7 Henkilöstön poissaolot

Toimiala	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus- tuki	Perhe- vapaa	Lapsen sairaus	Koulutus	Opinto- vapaa	Vuorottelu- vapaa	Kuntoutus	Muu vapaa	Vuosiloma	Lomaraha- vapaa (LS)
Keskushallinto	1083	369	0	317	32	36	0	0	49	431	3868	0
Perusturva	13127	169	946	4139	407	366	2124	300	363	9488	22845	32
Kasvu ja oppiminen	7806	266	724	4036	356	265	2143	616	255	15665	11999	0
Tekninen ja ympäristö	1559	23	366	231	49	11	155	100	126	3744	3847	0
Vapaa-aikapalvelut	950	0	0	437	12	4	122	0	335	1343	1456	0
<b>Yhteensä</b>	<b>24525</b>	<b>827</b>	<b>2036</b>	<b>9160</b>	<b>856</b>	<b>682</b>	<b>4544</b>	<b>1016</b>	<b>1128</b>	<b>30671</b>	<b>44015</b>	<b>32</b>

Kuva 23. Henkilöstön poissaolot vuonna 2020 (kalenteripäivät syyn mukaan lajiteltuna)

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

## 7.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolosten kokonaismäärä vuonna 2020 oli 24 525 kalenteripäivää. Vuonna 2019 sairauspäiviä oli 22 233. Sairauspäivien määrä kasvoi edellisvuodesta + 10,31 %.

Vuoden jokaisena kalenteripäivänä oli laskennallisesti sairaana noin 67 viranhaltijaa/työntekijää.

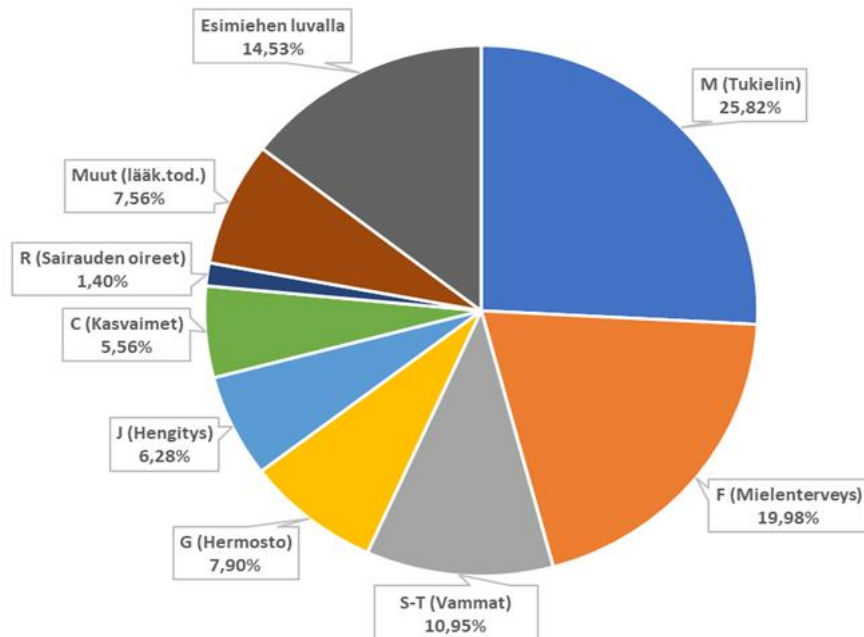
Yleisesti on huomioitavaa, että pienellä toimialalla mahdolliset pidempiaikaiset sairauspoissaolot heijastuvat nopeasti tilastoihin ja voivat aiheuttaa merkittävää vaihtelua vuotuisiin tilastoarvoihin. Vuonna 2020 keskimäärin alhaisin sairastavuus oli keskushallinnon toimialalla. Perusturvatoimialalla ja opetuspalveluissa sairauspoissaoloista aiheutuu yleensä sijaistarve.

Keskimääräistä sairauspoissaolosten määrää tarkastellaan yleisimmin siten, että poissaolopäivät suhteutetaan henkilötyövuosiin. Myös kunta-ala seuraa keskimääräisiä sairauspoissaoloja käyttäen henkilötyövuotta. Kaikkiaan kuntatyöntekijät olivat vuonna 2019 poissa työstä oman sairauden vuoksi keskimäärin 16,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Koko kunta-alan vakituisen henkilöstön osalta vastaava luku vuodelta 2019 oli 17,4 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Äänekosken kaupungin henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja vuonna 2019 keskimäärin saman verran kuin valtakunnan tasolla kunta-alan vakituisilla työntekijöillä.

Äänekosken kaupungin henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja vuonna 2020 keskimäärin 19,4 päivää henkilötyövuotta kohti. Perusturvatoimialalla luku oli 23,1 ja muilla toimialoilla yhteensä 16,4. Teknisen ja ympäristötoimialan tilastoihin sisältyy vuodesta 2020 alkaen ruokapalvelut, jotka kuuluivat aiemmin keskushallinnon toimialaan.

Toimiala	Kalenteripäivät 2018	Kalenteripäivät 2019	Kalenteripäivät 2020
Keskushallinto	17,9	12,6	11,5
Perusturva	23,2	20,8	23,1
Kasvu ja oppiminen	15,8	16,0	16,9
Tekninen ja ymp. toimiala	19,9	13,6	17,6
Vapaa-aikapalvelut	10,0	9,7	18,1
Koko henkilöstö	19,1	17,4	19,4

Kuva 24. Keskimääräisten sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2018 - 2020



Kuva 25. Sairauspoissaolot vuonna 2020 pääasiallisten syiden mukaan

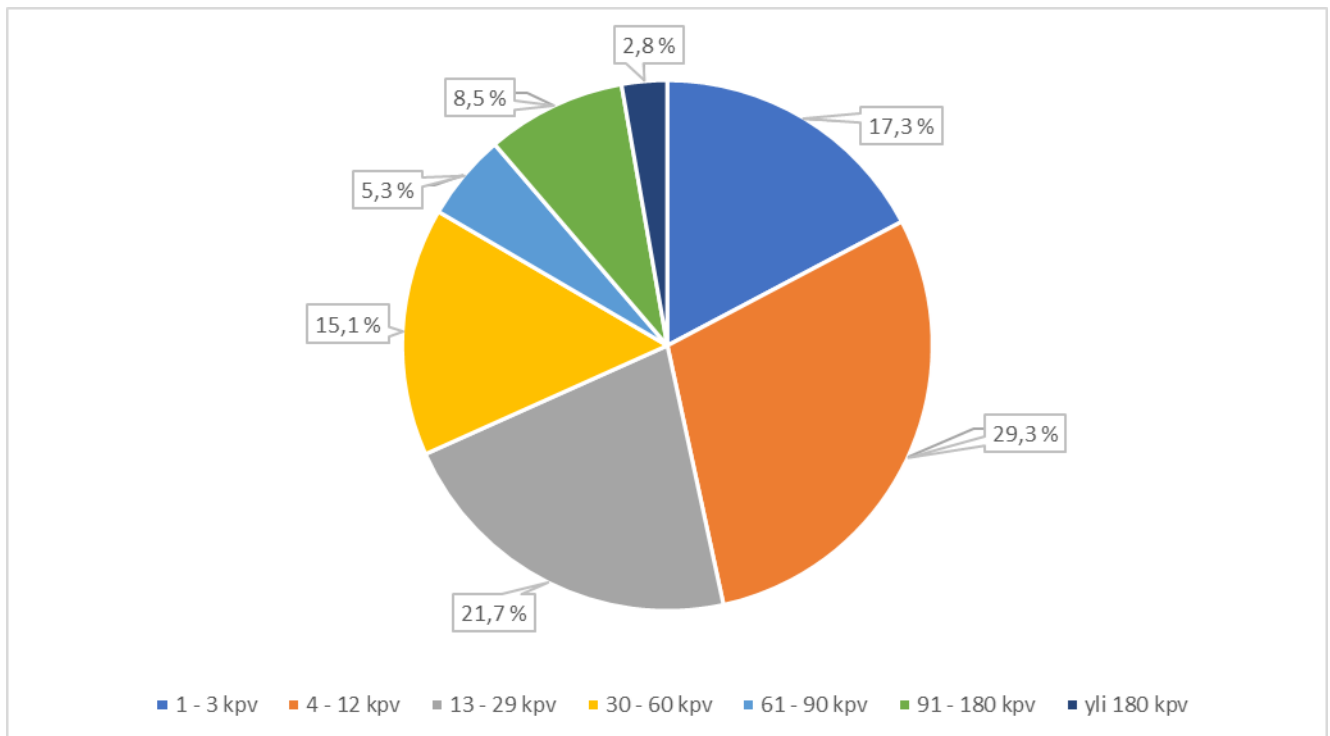
Vuonna 2020 sairauspoissaoloista 14,53 % toteutui esimiehen luvalla. Osuus kaikista sairauspoissaoloista säilyi samalla tasolla kuin edellisvuonna. Kyseessä ovat lyhyet 1 – 5 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Sairauspoissaolo-ohjeistus uudistettiin kesäkuussa 2019 siten, että poissaolo esimiehen luvalla piteni 3 kalenteripäivästä 5 kalenteripäivään. Epidemia-aikoina sairauspoissaolo esimiehen luvalla voi olla enintään 9 kalenteripäivää. Yleisesti esimiehen luvalla myönnettyt sairauspoissaolot ovat kestoaltaan 1 – 3 kalenteripäivää (65,95 % vuonna 2020).

Suurimmat sairauspoissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (25,82 %), mielenterveyden häiriöt (19,98 %) sekä erilaiset vammat ja myrkytykset (10,95 %), joita ovat muun muassa venähdykset, nyrjähdykset tai murtumat. Henkilöstön sairauspoissaolojen merkittävimmät perusteet ovat samat kuin Kelan tilastoista ilmenevät yleisimmät syyt sairauspäivärahan maksamiselle vuonna 2020.

Tuoreimmat valtakunnalliset kunta-alan tilastot sairauspoissaolojen osalta ovat vuodelta 2019. Työterveyslaitoksen Kunta10 - tutkimus on maan laajin ja pitkäaikaisin kunta-alan henkilöstöön kohdistuva tutkimus. Tutkimuksesta saatujen tulosten seurannalla on suurta merkitystä koko kunta-alan kehittämisen kannalta. Määräajoin toistettujen kyselyjen jälkeen on mahdollista entistä paremmin arvioida työelämän laadun muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen.

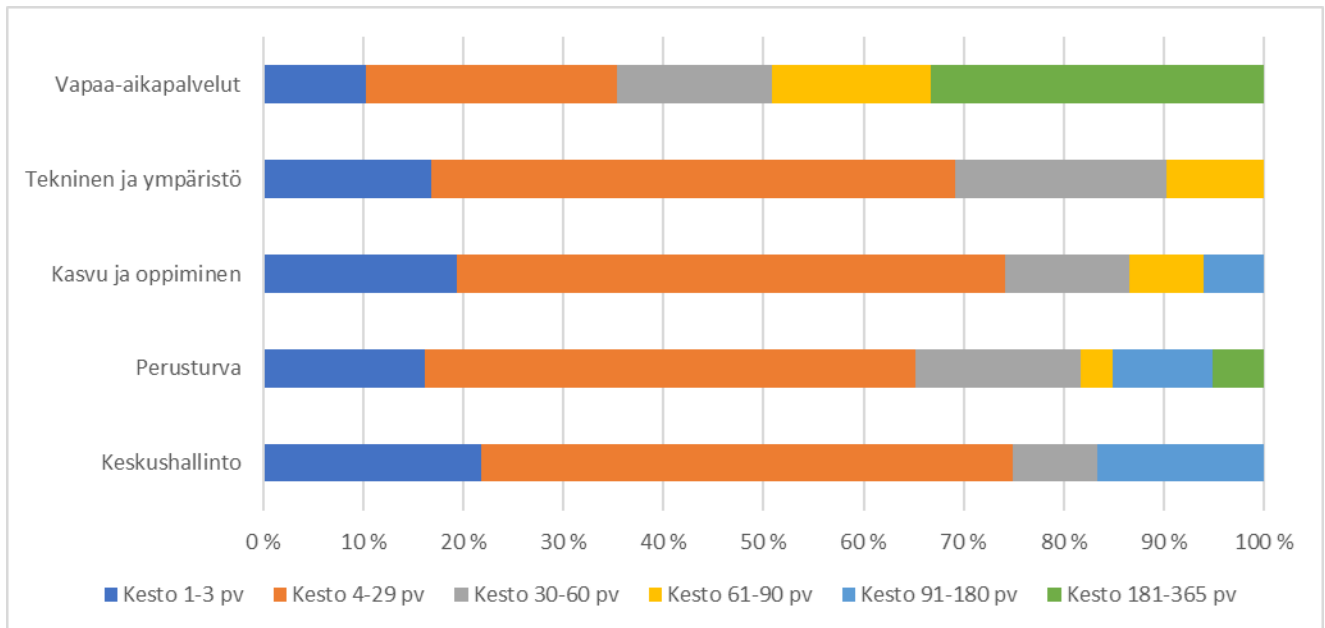
KT (kuntatyönantajat) kertoo verkkosivuillaan sairauspoissaolojen vähentyneen vuonna 2019. Vuodelta 2019 olevat tilastot osoittavat, että kunta-alan henkilöstöstä eniten sairauspoissaoloja oli palveluammateissa työskentelevillä sekä fyysisesti kuormittavaa työtä tekeville työntekijöillä. Kodinhoitajat, hoitajat/lähihoitajat, koulunkäynninohjaajat ja laitoshuoltajat olivat sairaana keskimäärin 24 – 28 päivää vuodessa. Varhaiskasvatuksen opettajilla oli keskimäärin 18,6 sairauspoissaolopäivää kalenterivuodessa ja lastenhoitajilla 23,5. Koko kunta-alalla vähiten sairauspoissaoloja oli erityisasiantuntijoilla, lääkäreillä ja opettajilla (keskimäärin 8 – 9 päivää vuodessa). Äänekosken

kaupungin henkilöstön sairauspoissaolotilastojen tulokset olivat vuonna 2019 monelta osin hyvin yhteneväiset käytettävissä olevien valtakunnallisten kunta-alan tilastojen kanssa.



Kuva 26. Sairauspoissaolot v. 2020 poissaolon keston mukaan

Sairauspoissaolojen kesto vaihteli pääosin 1 ja 60 kalenteripäivän välillä (83,4 % kaikista sairauspoissaoloista). Kolme suurinta ryhmää sairauspoissaolojen keston mukaan olivat 1 – 3 kalenteripäivää kestävät sairauspoissaolot (17,3 %), 4 – 12 kalenteripäivää kestävät sairauspoissaolot (29,3 %) sekä 13 – 29 kalenteripäivää kestävät sairauspoissaolot (21,7 %). Alle 30 kalenteripäivää kestäviä sairauspoissaoloja oli 68,3 % kaikista sairauspoissaoloista.



Kuva 27. Sairauspoissaolot v. 2020 poissaolon keston mukaan toimialoittain (% - osuus)

Vuonna 2020 toteutuneet yli 180 kalenteripäivää kestäneet sairauspoissaolot sijoittuivat perusturvan sekä vapaa-aikapalvelujen toimialoille. Muilla toimialoilla sairauspoissaolot kestivät enintään 180 kalenteripäivää. Teknisellä ja ympäristötoimialalla ei ollut lainkaan yli 90 kalenteripäivää kestäviä sairauspoissaoloja.

Koko henkilöstön sairauspoissaoloista 83,4 %:a oli kestoaltaan 1 - 60 kalenteripäivää. Kyseessä on samalla aikaraja, jolta työntekijälle maksetaan Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan täysi palkka. Tämän jälkeen palkka muuttuu osapalkaksi ( $\frac{2}{3}$  täydestä palkasta). Kun sairauspoissaolo on kestänyt vuoden aikana yli 180 kalenteripäivää, muuttuu poissaolo kokonaan palkattomaksi. Työtapaturmien osalta palkkaetuuksiin vaikuttavat aikarajat ovat erilaiset (täysi palkka 120 kalenteripäivää ja osapalkka seuraavat 120 kalenteripäivää).

Työkyvyn tukemisen näkökulmasta toimenpiteet valikoituvat sen mukaan, mikä on arvio työkyvyyden jatkon osalta. Kun kyseessä on lyhytaikainen tilapäinen työrajoite, voidaan työstä selviytymistä tukea hyvin matalalla kynnyksellä käyttöönotettavin tukikeinoin (tilapäinen työjärjestely). Tilapäisen työjärjestelyn käytöstä on vuoden 2020 aikana tehty päätös yhteensä 813 kalenteripäivän osalta. Käytännössä tilapäistä työjärjestelyä on käytetty tilastotietoa enemmän. Ne tilapäisen työjärjestelyn päivät, joista ei ole keskeytyspäätöstä, jäävät kuitenkin tilastoinnin ulkopuolelle. Pitkäaikaisissa ja pysyvissä työkykyasioissa voidaan käyttää Kelan tai työeläkelaitoksen mahdollistamia ratkaisuja työssäjatkamisen tukemiseksi. Näitä ovat esimerkiksi Kelan myöntämä osasairauspäiväraha sekä Kevan ammatillinen kuntoutus (mm. työkokeilu) tai osakuntoutustuki.

## 7.2 Työtapaturmat

Lakisääteinen työtapaturmavakuutus oli If Vahinkovakuutusyhtiössä. Vakuutusyhtiölle lähetettyjä tapaturmailmoituksia oli vuonna 2020 yhteensä 67 kappaletta. Työtapaturma-ilmoituksia oli 50 ja

työmatkatapaturmailmoituksia 17. Tapaturmailmoitus on toimitettu vakuutusyhtiölle käsiteltäväksi niissä tilanteissa, joissa tapaturmasta on aiheutunut kustannuksia tai poissaoloja. Tapaturmailmoituskäytäntö on uudistunut Wpron käyttöönoton myötä. Em. työturvallisuusjärjestelmään kirjattiin vuonna 2020 yhteensä 148 työtapaturmaa.

Työtapaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 20 eri henkilöllä. Työtapaturmista aiheutuvien poissaolojen kesto henkilöä kohden vaihteli merkittävästi. Vuonna 2020 keskimääräinen poissaolon kesto oli 41 kalenteripäivää työtapaturman vuoksi poissaollutta työntekijää kohden (keskimääräinen poissaolon kesto edellisvuonna 30 kpv/hlö).

Työsuojelu on ottanut käyttöön uusia työmenetelmiä työtapaturmien vähentämiseksi, esimerkiksi turvallisuuskävelyt sekä opetusvideo neulanpistoihin liittyen (asianmukainen neulan käsittely). Työmenetelmiä työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi kehitetään edelleen. Alkuvuodesta 2020 on otettu käyttöön uusi sähköinen työturvallisuusjärjestelmä WPro mm. riskien ja vaarojen arviointiin sekä vaara- ja vahinkotapahtumien ilmoittamiseen.

### 7.3 Kuntoutukset

Kuntoutuksen vuoksi virkavapaalla tai työlomalla oli vuoden aikana 10 eri henkilöä. He osallistuivat yksittäisiin kuntoutuksiin. Kyseessä on yleensä työterveyshuollon suosittelema, Kelan tukema kuntoutus (esimerkiksi KIILA-kuntoutus). Osallistujien määrä on 1,01 % vakituisesta henkilöstöstä.

Vuonna 2020 käytettiin aiempien vuosien tapaan myös Kevan ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Etuuden piirissä oli vuonna 2020 yhteensä 11 työntekijää. Ammatillisen kuntoutuksen avulla toteutettiin työkokeiluja tai uudelleen koulutusta.

### 7.4 Toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi

Äänekosken kaupungilla on käytössä ns. aktiivisen tuen toimintamalli, jossa on sovittu yhtenäiset toimintakäytännöt sairauspoissaolotilanteissa. Tavoitteena on aktiivisesti, mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tukea työkykyä ja puuttua niihin seikkoihin, jotka vaikuttavat työkykyyn heikentävästi. Aktiivisen tuen toimintamalli sisältää tiedot mm. tilapäisen työjärjestelyn käytöstä. Äänekosken kaupungin päihdeohjelma päivitettiin vuonna 2020.

Tilapäinen työjärjestely (korvaava työ) on ollut käytössä 1.1.2019 alkaen. Tilapäistä työjärjestelyä käytetään tilanteessa, jossa työntekijän työkykyisyys on hetkellisesti alentunut ja tilanne aiheuttaa väliaikaisesti joitakin rajoitteita tavanomaisista säännöllisistä työtehtävistä selviytymiselle (ei kuitenkaan täyttä työkyvyttömyyttä). Tilapäinen työjärjestely mahdollistaa työskentelyn silloin, kun viranhaltija/työntekijä ei työrajoitteista johtuen kykene hoitamaan varsinaista työtään täysipainoisesti, mutta pystyy tekemään kevyempiä työtehtäviä tai jotakin muuta työtä. Työyksiköittäin on määritelty sellaisia työtehtäviä, jotka soveltuvat tilapäisen työjärjestelyn tehtäviksi. Työtehtävien osalta huomioidaan aina työntekijän osaaminen, työkykyisyys ja soveltuvuus ko. tehtävään.

Tilapäisen työjärjestelyn kesto voi olla 1 päivä - 8 viikkoa. Enimmäisjaksoa tarkastellaan kalenterivuosittain. Tilapäisen työjärjestelyn aikana työaika ja palkkaus vastaavat työntekijän normaalia, säännöllistä työaika ja palkkausta. Vertailu tapahtuu tilapäisen työjärjestelyn alkamisajankohdan. Tilapäistä työjärjestelyä oli tilaston mukaan käytetty vuonna 2020 yhteensä 813 kalenteripäivää. Lisäystä edellisvuoteen verrattuna oli 171 kalenteripäivää (+ 26,63 %). Kaikista tilapäisen työjärjestelyn tilanteista ei ole tehty päätöstä, joten todellisuudessa tilapäistä työjärjestelyä on käytetty tilastotietoa laajemmin.

Sairauspoissaolokäytäntöjä koskeva ohjeistus on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 27.5.2019. Ohjeistus on tullut voimaan 18.6.2019. Tässä yhteydessä laajennettiin mm. sairauspoissaolo esimiehen luvalla sovellettavaksi enintään 5 kalenteripäivään saakka, kun se oli aiemmin mahdollista enintään 3 kalenteripäivän ajan. Ohjeistukseen perustuen esimiehellä on lisäksi mahdollisuus hyväksyä sairauspoissaolo ilman lääkärintodistusta 1 - 9 kalenteripäiväksi, mikäli on kyse epidemiatilanteeseen liittyvästä sairaudesta (hengitystieoireet influenssakaudella). Vuonna 2020 päivitettiin terveydenhoitoon liittyvien käytäntöjen työaikaohjeistus.

Vuoden 2020 osalta etätyö oli laajasti käytössä kaikissa niissä työtehtävissä, joissa se oli palvelutoiminnan toteuttamisen kannalta mahdollista johtuen koronapandemiaan liittyneestä laajasta etätyösuosituksesta. 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. Vuosien 2019 etätyökokeilun ja 2020 laajan etätyön käytön kokemusten perusteella on todennäköistä, että jatkossa siirryttänee ns. hybridimalliin. Etätyöstä on tulossa osa tavanomaisia työjärjestelyitä tehtävissä, joihin etätyö palvelutoiminnan luonne huomioon ottaen soveltuu.

Vuonna 2020 jatkettiin työkykyjohtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämishanketta. Yhteistyötahona toimi Verve. Valmennukseen osallistuvat kaikki kaupungin esimiehet. Hankkeen tarkoituksena on ollut, että sen päättyessä esimiehillä on käytössä yhteinen työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisen työkalupakki. Myös sairauspoissaolojen hallinta ja myönteiset vaikutukset työhyvinvointikyselyn tuloksiin ovat olleet keskeinen osa hankkeen tavoitteita. Hankkeeseen on sisältynyt kaikille esimiehille yhteinen valmennus sekä em. työkalujen pilotointi kahdessa työyksikössä (terveyskeskussairaala ja lukio). Kevään 2020 ajalle sijoittuneita lähivalmennuspäiviä jouduttiin siirtämään syksylle. Syksyn valmennuspäivät toteutettiin etäyhteyksien välityksellä. Esimiesvalmennus jatkui aikataulu- muutoksista johtuen helmikuulle 2021 saakka.

Sairauspoissaolotilastojen perusteella myös vuonna 2020 painopistealueena ovat olleet edelleen muun muassa TULE-terveyden edistäminen työpaikoilla, psykososiaalisen kuormituksen hallinta sekä aktiivisen tuen toimintamallin käytön vakiinnuttaminen. Näihin liittyviä yhteistyökäytäntöjä ja toimintamalleja on rakennettu toimintasuunnitelman laadinnan yhteydessä uuden työterveystoimijan kanssa. Työterveyshuolto on keskeinen yhteistyötaho henkilöstön työkykyisyyden edistämiseksi.

## 9 Vakinaisen henkilöstön työkierto

Henkilöstöllä on mahdollisuus ilmoittautua halutessaan työkiertoon. Myös avoimeksi tuleviin toimiin tarjotaan työkiertomahdollisuuksia.

Vuoden 2020 aikana 15 vakinaista viranhaltijaa tai työntekijää siirtyi vakinaisesti toiseen tehtävään tai työyksikköön. Määrä vaihtelee vuosittain.

Vuoden 2020 lopussa 80 vakinaista henkilöä oli määräaikaisesti työkierrossa (ns. sisäinen sijaisuus) muussa kuin omassa vakinaisessa virassaan tai toimessaan. Määrä on kasvanut edellisvuodesta (+ 21 henkilöä). Kasvuun on vaikuttanut osin se, että koronapandemian vuoksi osa toiminnoista on edelleen suljettuna (esim. seniorikeskus). Sulkujen aikana vakituinen henkilöstö on työkierrossa muissa työyksiköissä. Työkierrossa olevan henkilöstön määrä vakituisesta henkilöstöstä oli 8,06 %.

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

## 10 Palkkakartoitus

Äänekosken kaupungin voimassa oleva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 7.12.2016. Osa edellä mainitun suunnitelman toteutumisen seuranta on palkkakartoituksen laatiminen. Palkkakartoitus on sovittu tehtäväksi vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä.

Sopimus	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka		Palkkaero	Varsinainen palkka		Palkkaero
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
KVTES	992	87	2275,78	2567,93	-12,8 %	2433,42	2673,24	-9,9 %
OVTES	185	65	2894,94	2839,91	1,9 %	3630,4	3605,12	0,7 %
TS	9	19	2946,87	3053,54	-3,6 %	3342,53	3534,43	-5,7 %
LS	15	11	4351,37	4278,67	1,7 %	5690,23	6188,05	-8,7 %

Kuva 28. Palkkakartoitus 31.12.2020 (koko henkilöstö)

Palkkakartoitus on tehty 31.12.2020 tilanteen mukaisena. Se käsittää koko palkkaa saavan päätöksen henkilöstön em. tilastointipäivänä. Palkkaeroa on tarkasteltu sen mukaisesti, mikä se on naisten ja miesten tehtäväkohtaisen ja varsinaisen palkan osalta. Päätömisellä palvelussuhteella tarkoitetaan opetuslalla vähintään 16 tunnin viikkotyöaikaa ja muilla sopimusaloilla vähintään 19 tunnin viikkotyöaikaa.

Naisten ja miesten välisiin ansioihin vaikuttaa merkittävimmin osa-aikaisten virka- ja työvapaiden käyttö. Naiset käyttävät enemmän osittaista hoitovapaata sekä harkinnanvaraisia osittaisia työvapaita kuin miehet, mikä näkyy erityisesti KVTES-alan palkkakartoituksessa. Myös osa-aikaiset eläkeratkaisut koskevat pääosin naisia. Lisäksi on huomioitavaa, että palkkakartoituksessa ovat mukana myös palkkatuella työllistetyt. He työskentelevät pääasiassa osa-aikaisissa työsuhteissa. Eri-laiset tilastoon heijastuvat vuotuiset vaikutukset näkyvät korostuneemmin pienillä sopimusaloilla, jossa yksittäisetkin tilanteet heijastuvat merkittävästi tilastoon.



Samanarvoisesta työstä maksetaan kaikille työntekijöille palkkaa samoilla perusteilla (tehtävän vaativuus ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi). Palkkauksen periaatteita käsitellään yhteistoiminnassa työn vaativuuden arvioinnin ohjausryhmässä. Käsiteltäviä asioita ovat muun muassa työn vaativuuden arviointi eri sopimusaloilla ja palkkaryhmissä sekä henkilökohtaisen lisän myöntämisen periaatteet.

## 11 Työhyvinvointi

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

Kysely lähetettiin kaikille vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille (yhteensä 1 253 henkilöä). Kyselyyn vastasi 947 henkilöä eli vastausprosentti oli 75,6 % (edellisenä vuonna 76,8 %).

Työhyvinvointikysely koostui seuraavista teemoista: Osaaminen ja työolot, työyhteisön toimivuus, omat voimavarat ja johtaminen. Lisäksi kyselyssä on avoimia kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin.

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 henkilöstötuloskortin mittarina.

Koko kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset (keskiarvopistemäärä 1 - 5)

	v. 2018	v. 2019	v. 2020
- osaaminen ja työolot	3,9	3,8	3,9
- työyhteisön toimivuus	4,0	4,0	4,0
- omat voimavarat	4,0	4,0	4,0
- johtaminen	3,8	3,7	3,8

Koko kaupungin tasolla osaamisen ja työolojen sekä johtamisen osalta edettiin edellisestä vuodesta ja noustiin vuoden 2018 tasolle. Tavoitetasona oli osaamisen ja työolojen osalta 4 ja johtamisen osalta 3,9. Omien voimavarojen osalta tilanne säilyi ennallaan (4,0). Tavoitetasona oli 4,1. Omien voimavarojen (työkyky, voimavarat muutoksiin sekä työtyytyväisyys) koettiin kuitenkin olevan edelleen hyvällä tasolla. Työyhteisön toimivuus koettiin hyväksi ja tältä osin tavoite toteutui.

Työhyvinvointikyselyn tulokset raportoidaan koko kaupungin tasolla, toimialoittain, vastualueittain sekä työyksiköittäin, mikäli työyksikössä oli vähintään viisi vastausta. Avointen kysymysten vastaukset tulostuvat työyksikön ja vastualueen raporttiin, mikäli vastaajia on vähintään kolme.

Työyksikkökohtainen raportti käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja tulosten pohjalta valitaan yhdestä kolmeen keskeistä kehittämistoimenpidettä, joilla työhyvinvointia edistetään ko. työyksikössä. Kaikkien työyksiköiden yhteinen tavoite vuodelle 2020 oli vastuullisen työkäyttäytymisen edistäminen sekä häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen puuttuminen.

Vuoden 2021 on käynnistynyt työskentely, jossa tavoitteena on työhyvinvointikyselyn kokonaisvaltainen kehittäminen, sisältäen kyselysisällön sekä digitaalisia työvälineitä hyödyntävän kehittämissuunnitelman laadinnan ja seurannan. Tavoitteena on, että vuoden 2021 alussa toteutetun kyselyn pohjalta laaditut työyksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmat ja niiden seuranta voitaisiin toteuttaa digitaalisesti.

Työhyvinvointikyselyn pohjalta valitaan myös koko kaupungin kehittämiskohteita. Vuoden 2019 kyselyn perusteella kehittämisen kohteeksi nousi perehdyttäminen, osaamisen säännöllinen arviointi, tiedonkulku ja esimiehen palaute. Perehdytyksessä on otettu käyttöön sähköinen koko kaupungin henkilöstöä koskeva yleinen perehdytysohjelma.

Johtamisen tueksi käynnistyi syksyllä 2019 esimiesvalmennus, jonka avulla on pyritty antamaan esimiehille konkreettisia työvälineitä työhyvinvoinnin edistämiseen ja työkykyjohtamiseen. Valmennuksessa on tavoitteena huomioida mm. niitä asioita, joissa henkilöstökyselyn perusteella on eniten kehitettävää (mm. esimiehen palaute). Esimiesvalmennuksen alkuperäistä aikataulua jouduttiin muokkaamaan vuoden 2020 aikana koronapandemian vuoksi. Kevätkaudelle suunniteltuja koulutuspäiviä siirrettiin syksylle 2020 ja alkuvuodelle 2021. Yhteiset kokoontumiset muuttuivat etäkoulutuksiksi. Esimiesvalmennuksen päätösseminaari järjestettiin etäyhteyksin 25.2.2021.

Henkilöstön omaehtoinen liikunta- ja kulttuuriaktiiviteettien tukeminen tapahtui ePassi-palvelun avulla. Kyseessä on mobiilimaksuväline liikunta- ja kulttuurietuuksien käyttäjille. Em. mobiilipalvelu on ollut käytössä syksystä 2017 alkaen. Vuonna 2020 etuutta käytti yhteensä 515 työntekijää. Koronapandemia rajoitti liikunta- ja kulttuuripalvelujen käyttömahdollisuuksia, jonka vuoksi käyttäjämäärässä tapahtui laskua edellisvuoteen verrattuna - 5,33 % (- 29 henkilöä). Vuonna 2020 etuutta käytettiin liikuntapalveluihin 78,75 % ja kulttuuriharrastusten osuus oli 21,25 %. Palkitsemisen uudistamisen yhteydessä etuutta laajennettiin hyvinvointipalveluihin. Uudistus tulee voimaan 1.1.2021 alkaen.

Äänekosken kaupunki muistaa henkilöstöään 50 - ja 60 – vuotispäivinä, eläkkeelle siirryttäessä sekä palvelusvuosien perusteella (20, 30 ja 40 vuoden palvelu samalla työnantajalla). Lisäksi henkilöstöä muistettiin joulunaikaan ja tarjottiin kesällä etuus paikalliseen kulttuuritapahtumaan.

Talousarvioon on varattu työyhteisöjen käyttöön erillinen määräraha työhyvinvoinnin edistämiseen. Määrärahan suuruus oli 70 euroa työntekijää kohden. Työyhteisöillä oli mahdollisuus suunnitella ja käyttää määräraha toimintaan, jolla lisättiin työyhteisön työhyvinvointia. Palaute työyhteisöiltä oli positiivista.

Vuonna 2020 toteutettiin henkilöstön palkitsemiskokonaisuuden uudistaminen. Uudistamistyössä hyödynnettiin henkilöstölle tehdyn kyselyn tuloksia. Kyselyn avulla kartoitettiin kokemukset palkitsemisen nykytilanteesta sekä henkilöstön näkemykset ja toiveet palkitsemisen kehittämiseksi. Pal-

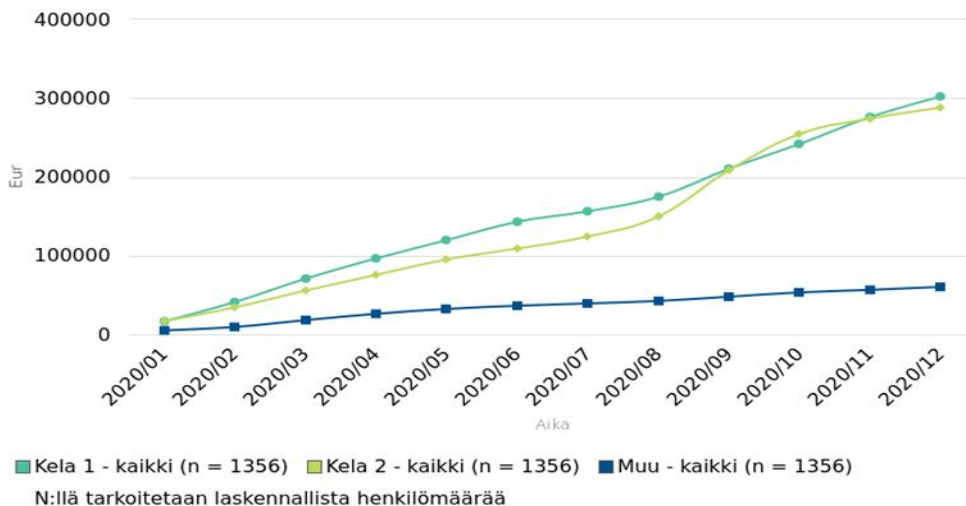
kitsemisen kokonaisuus sisältää elementtejä, joiden avulla pyritään lisäämään henkilöstön työhyvinvointia. Palkitsemisen kokonaisuudesta laadittiin asiakirja, jonka liitteeseen päivitetään vuosittain voimassa olevat henkilöstöetuudet. Uudistuksen yhteydessä osa nykyisistä palkitsemismuodoista poistuu käytöstä ja tilalle tulee uusia palkitsemisen elementtejä. Uutta palkitsemisen kokonaisuutta sovelletaan 1.1.2021 alkaen.

## 12 Työterveyspalvelut

Työterveysyhteistyö Mehiläisen kanssa on alkanut 1.1.2020. Työterveyspalveluina järjestetään sekä lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä työterveyspalveluita että sairaanhoitoa. Vuosille 2020 – 2022 laadittiin toimintasuunnitelma, johon linjattiin keskeiset työterveysyhteistyön tavoitteet ja toimintamallit. Yhtenä keskeisimpänä tavoitteena on sairauspoissaolojen hallinta.

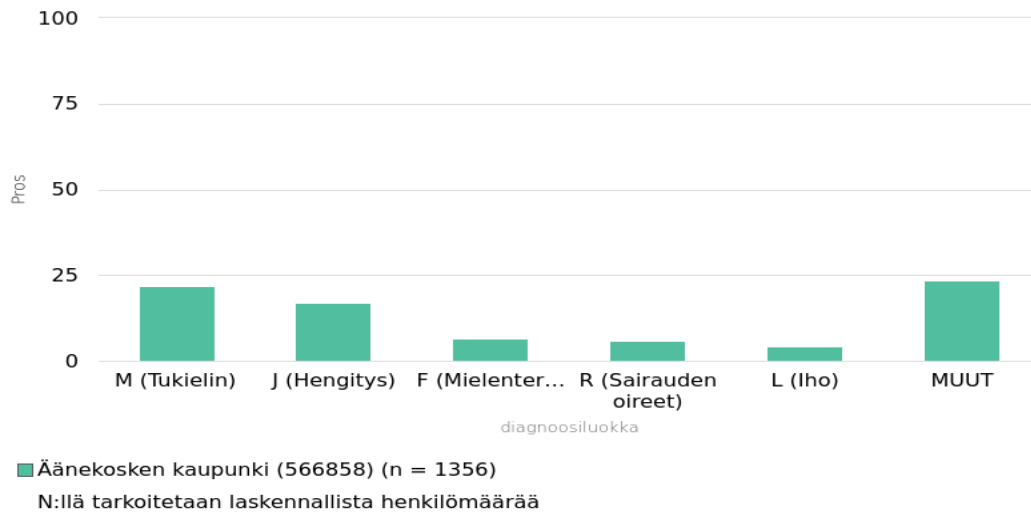
Henkilöstön koronatestaukset järjestettiin koronapandemian alkuvaiheessa työterveyshuollossa. Testaukset siirtyivät 1.11.2020 alkaen perusterveydenhuoltoon, jossa testaus on mahdollista kaikkina viikonpäivinä.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2020 olivat noin 551 000 euroa, josta Kela korvaa työnantajalle noin puolet. Kustannuksista 60 % aiheutui työterveyspalveluista ja 40 % sairaanhoidon kustannuksista. Muiden työterveyshuollon kustannusten (ei korvattavien) euromäärä oli vuonna 2020 yhteensä noin 60 000 euroa. Summa koostui mm. Omatyöterveys-puhelinpalvelun kuluista, jonka kautta toteutetaan esimerkiksi hoidon tarpeen arviointia.



Kuva 29. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2020 (Kelaluokat 1 – 3, lähde: Mehiläinen)

Suurin osa terveydenhoitoon liittyneistä työterveyshuollon käynneistä aiheutui tuki- ja liikunta-elinoireista (21,7 %). Mehiläisen tilaston mukaan käynnejä oli vuonna 2020 yhteensä 3015 kappaletta.



Kuva 30. Työterveyshuollossa käynnit diagnoosijakauman mukaan vuonna 2020 (Mehiläinen)

## 13 Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvalltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstöasiantuntija. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana kahdeksan kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2020 henkilöstön edustaja pääluottamusmies Oskari Kivelä ja varapuheenjohtajana työnantajan edustaja kaupunginjohtaja Matti Tuononen.

Toimintaa ohjaa paikallinen sopimus työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan toimintakäytännöistä. Sopimus täydentää lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli niitä merkittäviä toiminnallisia muutoksia, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan sekä erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita.

## 14 Työsuojelu

Työsuojelun nykyinen toimikausi on 1.1.2018 – 31.12.2021. Työsuojelun toimintaohjelma vuoteen 2021 hyväksyttiin maaliskuussa 2019.

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

Päätoimisena työsuojelupäällikkönä toimii osastonhoitaja Anne Hakkarainen. Työntekijöitä edustavana päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna on toiminut vuoden 2020 alusta lukien Kari Marjo. Toimihenkilöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna toimii Mia Irtamo.

Työsuojelujaokseen kuuluvat työsuojeluvaltuutetut, 1. varavaltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Lisäksi pysyväksi asiantuntijaksi on kutsuttu työterveyshuollon ja teknisen toimialan edustajat. Kaupungissa toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä. Työsuojelujaos kokoontui vuonna 2020 kymmenen kertaa ja sisäilmatyöryhmä kolme kertaa.

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

Vuonna 2020 työsuojelun painopistealueena oli vastuullinen työkäyttäytyminen. Vuonna 2020 covid-19 viruksen aiheuttama poikkeustilanne vaikutti laajasti koko kaupungin henkilöstön ja työyhteisöjen toimintaan.

Keväällä 2020 otettiin käyttöön sähköinen Wpro-järjestelmä, jolla jatkossa tehdään riskien ja vaarojen arviointi sekä työturvallisuusilmoitukset (läheltä piti – ilmoitukset, väki- ja uhkatilanneilmoitukset).

Vuoden 2020 aikana työsuojelu on mm. valmistellut kaupungin yleiset ohjeet väkivalta- ja uhkatilanteiden sekä yksintyöskentelyn varalle. Lisäksi työsuojelu on valmistellut häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalliin liittyvän toimintaohjeistuksen ja osallistunut kaupungin päihdeohjelman valmisteluun. Työsuojelu vastasi vuoden 2020 Huomaa hyvä -kampanjan toteutuksesta.

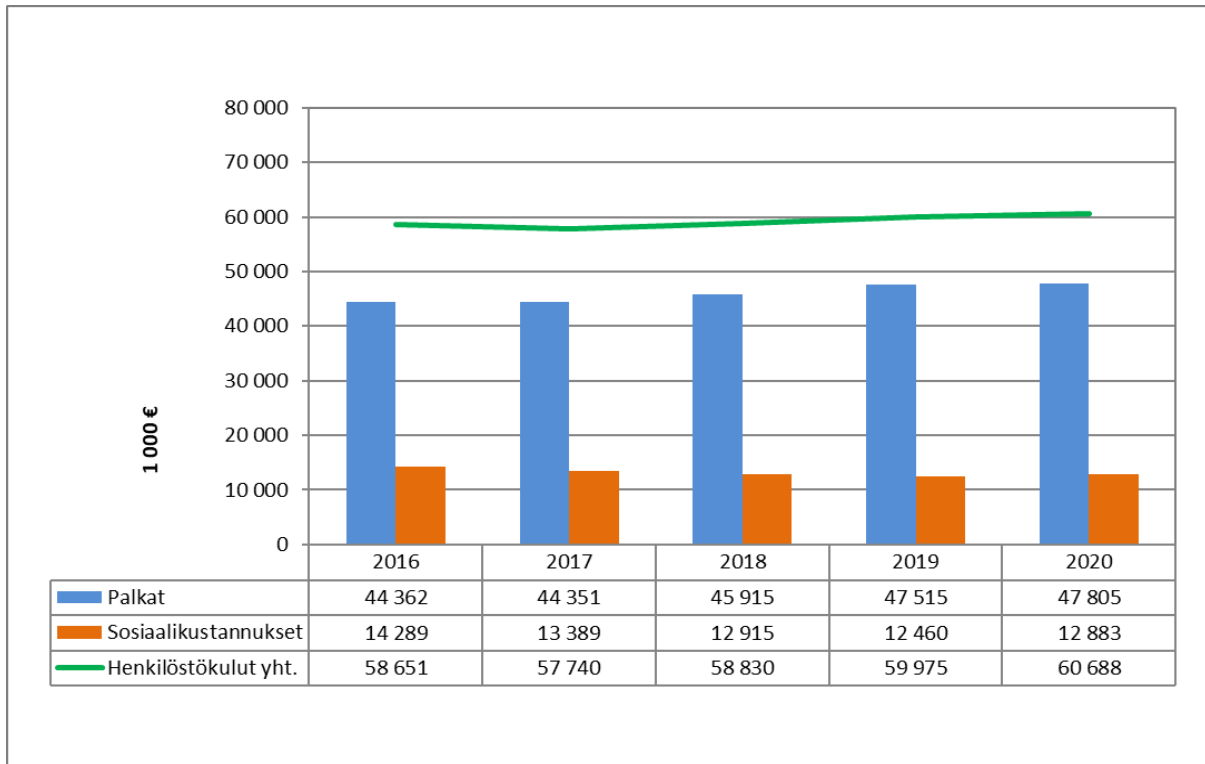
Työsuojelun toiminnasta laaditaan vuosittain erillinen toimintakertomus.

## 15 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot vuonna 2020 olivat yhteensä 60,7 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot sivukuluneen kasvoivat vuodesta 2019 noin 0,7 miljoonaa euroa (+1,2 %).

Henkilöstömenot toteutuivat 99,8 %:sti verrattuna talousarvioon ja lisätalousarvioon. Palkkameinojen toteuma oli 99,7 % ja henkilöstösivukulujen 100,1 %.

Keväällä 2020 solmittiin uudet kunta-alan virka- ja työsopimukset, jotka ovat voimassa 1.4.2020 – 28.2.2022. Sopimuskauteen sisältyy kaksi yleiskorotusta (1.8.2020 ja 1.4.2021) sekä paikallinen järjestelyerä 1.4.2021. Vuoden 2020 sopimuskorotukseen oli varauduttu talousarviossa.



Kuva 31. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2016 – 2020

	1 000 euroa	tp 2018	tp 2019	ta + lta 2020	tp 2020	tot -% 2020
4000 vakituiset		29 026	29 642	36 117	30 702	85,0 %
4001 tilapäiset		4 505	4 850	2 416	4 313	178,5 %
4002 lääkärit		1 099	1 188	1 860	1 332	71,6 %
4003 vak. varahenkilöstö		161	201	202	199	98,3 %
4005 erilliskorvaukset		3 816	3 905	3 802	4 191	110,2 %
4006 palkallisen sairausloman sijaiset		809	739	433	805	185,9 %
4007 vuosiloman sijaiset		1 457	1 717	1 572	1 554	98,8 %
4008 muiden palkallisten vapaiden sijaiset		673	634	160	681	425,9 %
4011 palkattomien vapaiden sijaiset		3 630	3 634		3 448	
4012 työllistettyjen palkat		1 120	1 273	1 209	1 109	91,7 %
4013 päivystyspalkat		71	65	121	45	36,9 %
4015 asiantuntijapalkat		4	3	10	1	12,9 %
4016 kokouspalkkiot		263	273	252	243	96,4 %
4018 Evo-palkat kouluttajille		15	17	22	10	44,3 %
4030 muut palkat		9	7		12	
4035 tuntipalkk. jaksotukset						
4060 jaksotetut palkat ja palkkiot						
4230 sairausvakuutus-, ym. korvaukset		-743	-633	-215	-840	390,9 %
<b>Yhteensä</b>		<b>45 915</b>	<b>47 515</b>	<b>47 962</b>	<b>47 805</b>	<b>99,7 %</b>
<b>Henkilösivukulut</b>		<b>12 915</b>	<b>12 460</b>	<b>12 864</b>	<b>12 883</b>	<b>100,1 %</b>
<b>Yhteensä henkilöstökulut</b>		<b>58 830</b>	<b>59 975</b>	<b>60 826</b>	<b>60 688</b>	<b>99,8 %</b>

Kuva 32. Henkilöstömenot vuosina 2018 – 2020

## 16 Keskeiset tunnusluvut

<b>Henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut</b>			
<b>Vertailu vuosittain</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Henkilöstömäärä 31.12.</b>			
Vakituiset	971	963	992
Määräaikaiset (ml. sijaisuudet)	338	346	348
Työllistetyt	50	74	35
<b>Yhteensä</b>	<b>1 359</b>	<b>1 383</b>	<b>1 375</b>
Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä (%)	24,87	25,02	25,31

<b>Henkilötyövuodet</b>			
<b>Yhteensä</b>	<b>1 257,66</b>	<b>1 278,90</b>	<b>1 263,91</b>

<b>Palvelussuhteen kokoaikaisuus 31.12.</b>			
Kokoaikaiset vakituiset		853	900
Kokoaikaiset määräaikaiset (kaikki ryhmät)		325	310
Osa-aikaiset vakituiset		110	92
Osa-aikaiset määräaikaiset (kaikki ryhmät)		95	73
Osa-aikaisten osuus kaikista palvelussuhteista		14,82	12,0

<b>Vakituisen henkilöstön keski-ikä</b>	<b>48,8</b>	<b>48,7</b>	<b>48,7</b>
---	-------------	-------------	-------------

<b>Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä 31.12.</b>	<b>88,98</b>	<b>88,68</b>	<b>88,31</b>
--	--------------	--------------	--------------

<b>Vanhuuseläkkeelle siirtyneet</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>20</b>
-------------------------------------	-----------	-----------	-----------

<b>Koulutuspäivien lukumäärä (kalenteripäivinä)</b>	<b>1 762</b>	<b>1 621</b>	<b>628</b>
---	--------------	--------------	------------

<b>Sairauspoissaolot</b>			
<b>Yhteensä (kalenteripäivää)</b>	<b>23 972</b>	<b>22 233</b>	<b>24 525</b>
Kalenteripäivää/henkilötyövuosi	19,1	17,4	19,4
Sairauspoissaoloprosentti	6,95	6,38	7,08
Suht. osuus (%) vakituisista, jolla ei sair.poissaoloja	18,0	21,7	16,6

<b>Työtaturmat, kpl</b>	<b>109</b>	<b>80</b>	<b>50</b>
<b>Työmatkataturmat, kpl</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>17</b>

<b>Työterveyshuollon kustannukset (brutto)</b>	<b>556 000</b>	<b>502 000</b>	<b>551 000</b>
<b>Henkilöstömenot, yht. 1 000 € (tilinpäätöstieto)</b>	<b>58 830</b>	<b>60 000</b>	<b>60 700</b>