ÄÄNEKOSKI
Tulevaisuus asuu täällä

Henkilöstöraportti 2018

Yhteistyötoimikunta
12.3.2019
Kaupunginhallitus
25.3.2019

Sisällysluettelo

1 Johdanto 2
2 Henkilöstön määrä ja rakenne 3
3 Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne 11
4 Osaamisen kehittäminen 14
5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 16
6 Vakinaisen henkilöstön eläköityminen 18
7 Henkilöstön poissaolot 20
9 Vakinaisen henkilöstön työkierto 24
10 Palkkakartoitus 25
11 Työhyvinvointi 26
12 Työterveyspalvelut 27
13 Yhteistyötoimikunta 28
14 Työsuojelu 29
15 Henkilöstömenot 29
16 Keskeiset tunnusluvut 32

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.

Vuodelle 2018 asetettiin tavoitteeksi henkilöstökyselyn tulosten parantaminen. Tavoite toteutui osaamisen ja työolojen sekä työyhteisön toimivuuden osalta. Omien voimavarojen osalta tilanne säilyi ennallaan, mutta kuitenkin hyvällä tasolla (toteuma 4 ja tavoite 4,1). Johtamisen osalta myönteinen kehitys jatkui ja tuloskortin tavoite ylittyi jo toisena vuonna peräkkäin (toteuma 3,8 ja tavoite 3,7).

Kehityskeskustelujen osalta tuloskortin tavoite toteutui, vaikkakin käytyjen kehityskeskustelujen määrä oli pienempi kuin edellisenä vuonna (83%, edellisenä vuonna 88%). Mikäli kehityskeskusteluja ei oltu käyty, syynä oli yleisemmin poikkeuksellinen tilanne työyhteisössä (esimiehen vaihtuminen, poissaolo tai poikkeuksellinen toiminnallinen muutos).

Sairauspoissaolojen osalta tavoite ei toteutunut. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi 1,5 kpv/htv. Sairauspoissaolot ovat perusturvan toimialalla korkeammat kuin muilla toimialoilla (+ 7,3 kpv/htv). Vuonna 2018 sairauspoissaolot kasvoivat yhteensä myös muilla toimialoilla. Muiden toimialojen sisällä vaihteluväli oli suuri. Toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi eivät ole olleet riittäviä. Uusia toimenpiteitä ryhdyttiin valmistelemaan vuoden 2018 aikana.

Henkilöstöraportin liitteeksi on koottu taulukko keskeisistä tunnusluvuista. Organisaatiokohtaiset vertailutiedot on ilmoitettu vuosilta 2016 – 2018.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

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.

Henkilöstötyövuosi = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100)

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

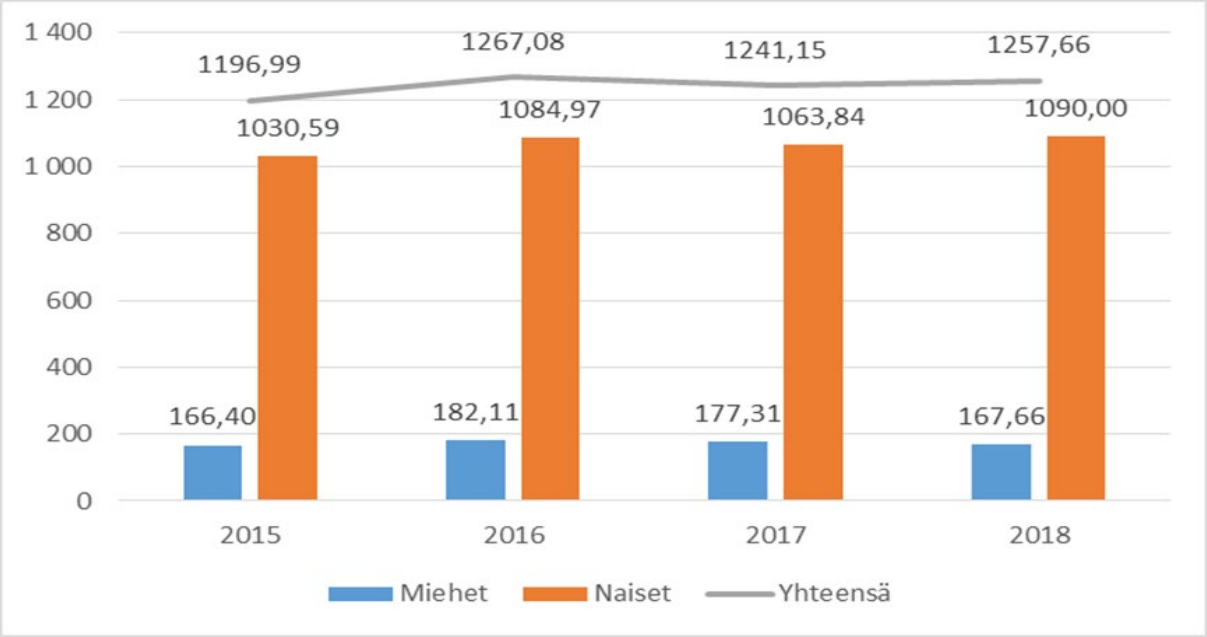
Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	167,66	1090,00	1257,66	
Yhteensä	167,66	1090,00	1257,66	+ 1,33

Kuva 1. Henkilötyövuodet 2018

Kalenterivuoden 2018 palvelussuhteessa ollut työvoima on 16,51 henkilötyövuotta suurempi kuin edellisvuonna (+ 1,33 %). Henkilötyövuosien määrään vaikuttaa muun muassa osa-aikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä sekä palkattomien poissaolojen määrä kalenterivuoden aikana.

Vuosi	Miehet	Naiset	Henkilötyövuodet yhteensä
2015	166,40	1030,59	1196,99
2016	118,11	1084,97	1267,08 (+ 5,86 %)
2017	177,31	1063,84	1241,15 (- 2,05 %)
2018	167,66 (- 5,44 %)	1090,00 (+ 2,46 %)	1257,66 (+ 1,33 %)

Kuva 2. Henkilötyövuodet 2015 – 2018

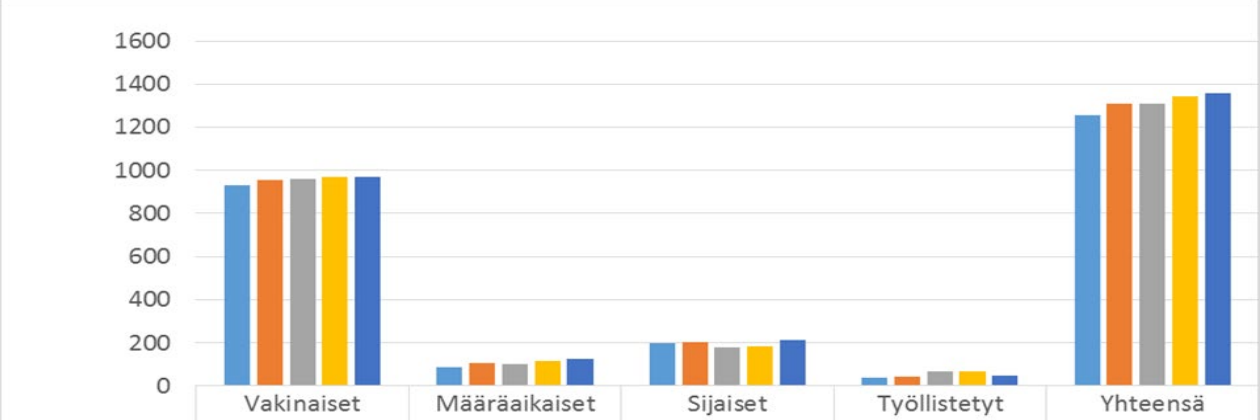


Kuva 3. Henkilötyövuosien määrän kehitys vuosina 2015 - 2018

Henkilötyövuodet kalenterivuosina 2015 – 2018 kuvaa palvelussuhteessa olleen työvoiman määrän vaihtelua eri vuosien välillä. Muutosta on verrattu edellisvuoden lukuun. Kalenterivuoden 2018 tilanne sijoittuu työvoiman määrän osalta vuosien 2016 ja 2017 välille.

Henkilöstömäärää tilastoidaan myös sen lukumäärän osalta. Lukumäärää koskevassa tilastossa on kyseessä 31.12 poikkileikkaustilanne. Vertailutietoina käytetään tilastointivuotta edeltäviä neljää kalenterivuotta.

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2018 on ollut 1,34 % suurempi kuin edellisvuonna. Lukumääräisesti kasvua on palkkatuella työllistettyjä lukuunottamatta kaikkien muiden palvelussuhteen luonteiden osalta.



	Vakinaiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
31.12.2014	931	88	199	39	1 257
31.12.2015	955	105	205	46	1 311
31.12.2016	962	104	179	66	1 311
31.12.2017	970	117	185	69	1 341
31.12.2018	971	124	214	50	1 359

Kuva 4. Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne 31.12.2018

Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 1 henkilöllä vuodesta 2017 (+ 0,10 %).

Ääneseudun kehitys Oy:n henkilöstö siirtyi vuoden 2017 alussa Äänekosken kaupungin palvelukseen. Konserniyhtiön palvelukseen jäivät tässä yhteydessä vain hanketyöntekijät.

Työllistämistä koskeneet periaatelinjaukset ovat heijastuneet palkkatuella palkattujen työllistettyjen lukumäärään. Palkkatuella palkattavien määrän lisääminen työllisyyden edistämisen tukitoimenpiteenä on ollut yksi merkittävä tavoite vuodesta 2016 lähtien. Vuoden 2018 tavoitteena on ollut edelleen lisätä palkkatuella palkattujen määrää. Vuodenvaihteessa (31.12.2018) työllistettyjen lukumäärä on ollut kuitenkin paria edellisvuotta alhaisempi. Tilanteeseen on vaikuttanut elinvoima- ja työllisyyspalveluissa meneillään olleet organisaatio – ja henkilöstömuutokset. Uuden toimintamallin käynnistyminen tapahtuu vuoden 2019 alusta.

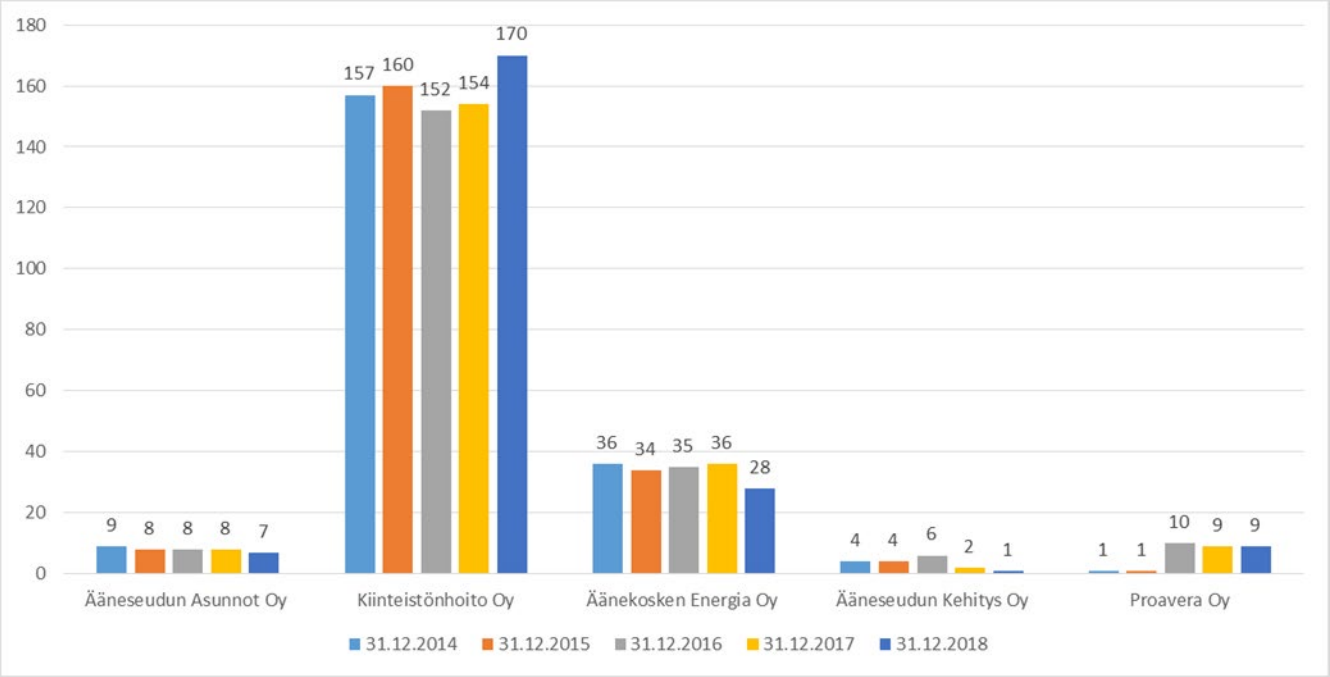
Sijaisten ja muiden määräaikaisten lukumäärä poikkileikkauspäivänä 31.12. on ollut 36 työntekijää enemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan (+ 11,92 %). Määräaikaista henkilöstöä tarvitaan muun muassa niissä tilanteissa, joissa vakanssin täyttöprosessi on viran tai toimen avoimeksi jäännin seurauksena kesken. Myös erilaiset hankerahoitukset vaikuttavat määräaikaisen henkilöstön määrään. Henkilöstön rekrytoinnissa on jouduttu käyttämään kokonaisharkintaa myös siltä osin, miten valmistautuminen valtakunnallisiin sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän uudistuksiin ja kuntien perustehtävän muuttumiseen on tarkoituksenmukaista huomioida tulevissa rekrytoinneissa. Mahdolliset palvelujen järjestämisvastuumuutokset tulevat vaikuttamaan kunnissa merkittävästi lähivuosien henkilöstö- ja osaamistarpeisiin.

Sijaisten lukumäärä on ollut tilastointipäivänä 29 henkilöä suurempi kuin edellisvuonna (+ 15,68 %). Sijaisuuksista 44,86 %: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 (55,14 %:a) johtuvat palkallisten poissaolojen sijaisuuksista. Sijaistarpeen taustalla ovat näissä tilanteissa pääosin vuosilomat, sairauslomat, palkallinen äitiysvapaa tai tilapäinen hoitovapaa. Vuonna 2017 palkallisten poissaolojen sijaisten osuus oli vertailupäivänä 50,18 %.

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	107	864	971	+ 0,10
Määräaikaiset	63	325	388	+ 4,30
- joista työllistettyjä	25	25	50	- 27,54
Yhteensä	170	1189	1359	+ 1,34

Kuva 5. Henkilöstömäärä 31.12.2018

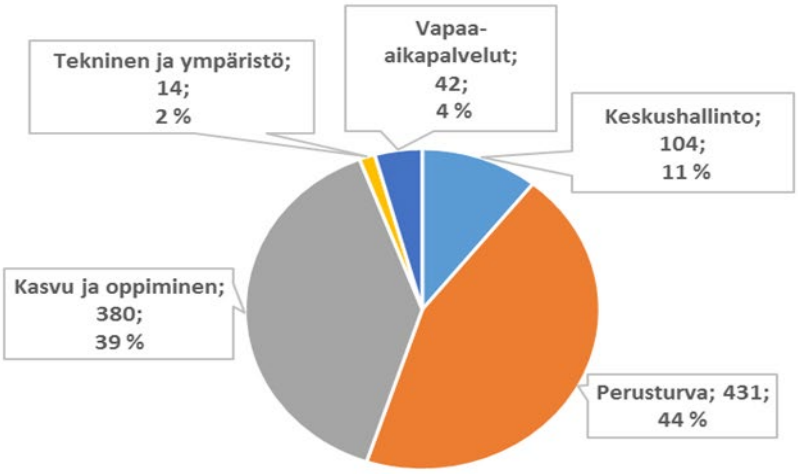
Henkilöstömäärä sisältää kuntaan 31.12.2018 palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärän. Henkilöstömäärä oli tilastointipäivänä 18 henkilöä enemmän kuin vuotta aikaisemmin (+ 1,34 %). Kasvua tapahtui työllistettyjä lukuunottamatta kaikissa muissa henkilöstöryhmissä.



Kuva 6. Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärän kehitys v. 2014 - 2018

Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2018 yhteensä 215. Luku on hieman edellisvuotta suurempi. Äänekosken Teollisuuskiinteistöt Oy osti vuonna 2016 Äänekosken Kiinteistöhoidon isännöintiliiketoiminnan. Muutos tuli voimaan 1.7.2016. Tässä yhteydessä 9 Äänekosken Kiinteistönhoito Oy:n työntekijää siirtyi Äänekosken Teollisuuskiinteistöt Oy:n / Avera Isännöinnin palvelukseen (Proavera Oy).

Ääneseudun kehitys Oy:n henkilöstö siirtyi vuoden 2017 alussa hanketyöntekijöitä lukuun ottamatta Äänekosken kaupungin palvelukseen. Vuonna 2018 yhtiön palveluksessa oli 1 hanketyöntekijä.



Kuva 7. Kaupungin vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2018

Äänekosken kaupungin toimialat koostuvat seuraavista vastuualueista (suluissa vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2018):

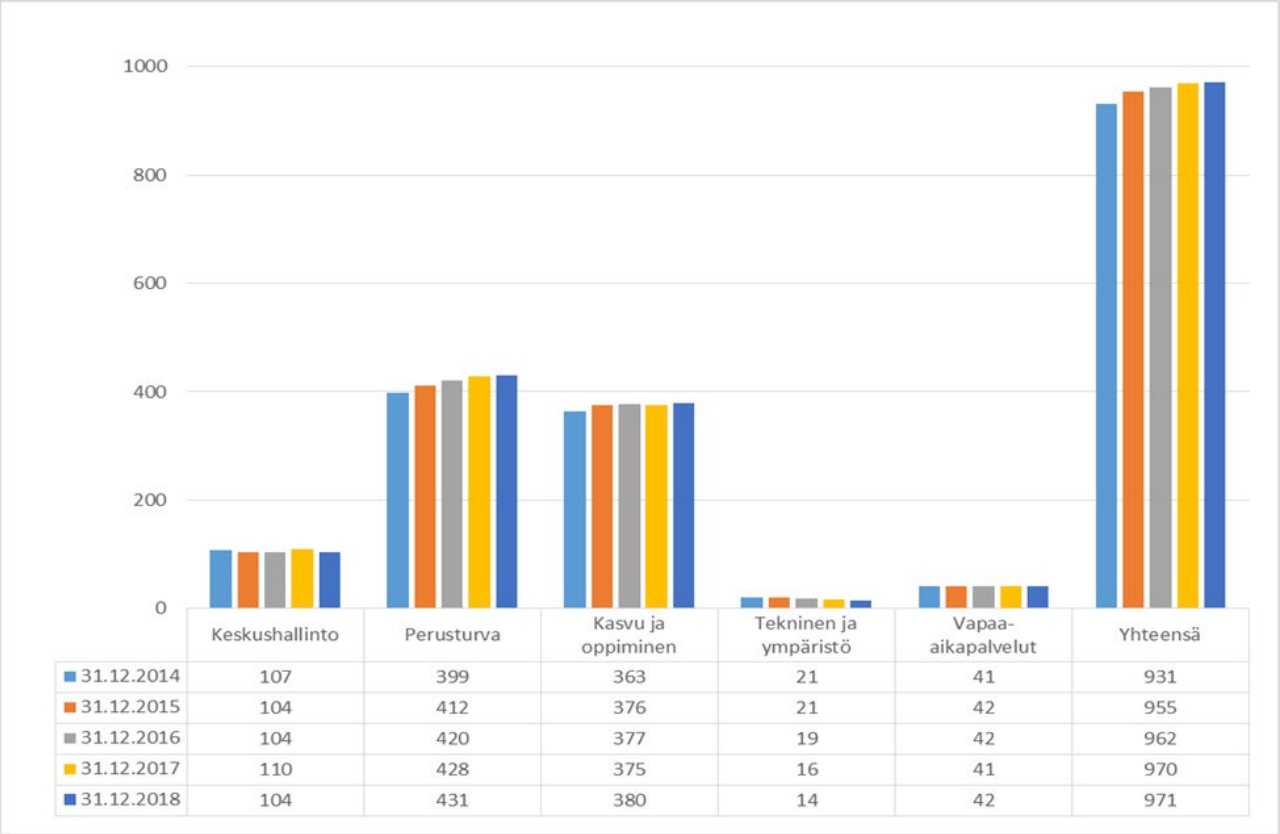
Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (9), talous- ja tietohallintopalvelut (13), henkilöstöpalvelut (9), maankäyttö- ja tonttipalvelut (11), elinvoima- ja työllisyyspalvelut (8) sekä ruokapalvelut (54).

Perusturvatoimiala jakautuu kolmeen vastuualueeseen: Terveyspalveluihin (152), sosiaalityön palveluihin (25) sekä arjen tuen palveluihin (254).

Kasvun ja oppimisen toimialaan kuuluvat lasten ja perheiden palvelut (166), nuorisopalvelut (8) sekä opetuspalvelut (206).

Teknisellä ja ympäristötoimialalla työskenteli 14 vakinaista henkilöä.

Vapaa-aikapalvelujen toimialalla oli 42 vakinaista henkilöä. Vapaa-aikapalvelujen toimiala jakaantuu liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Kulttuuritoimi sisältää museo- ja kirjastopalvelut sekä musiikkiopiston toiminnan. Vapaa-aikapalvelujen vakituisesta henkilöstöstä 73,8 %:a työskentelee kulttuuritoimen tehtävissä.



	Keskushallinto	Perusturva	Kasvu ja oppiminen	Tekninen ja ympäristö	Vapaa-aikapalvelut	Yhteensä
31.12.2014	107	399	363	21	41	931
31.12.2015	104	412	376	21	42	955
31.12.2016	104	420	377	19	42	962
31.12.2017	110	428	375	16	41	970
31.12.2018	104	431	380	14	42	971

Kuva 8. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset vuosina 2014 - 2018

Vuoden 2018 talousarvion yhteydessä perustettiin uusia vakinaisia kokoaikaisia vakansseja 6 ja osa-aikaisia vakansseja 2. Uusista vakansseista 3 kokoaikaista ja 2 osa-aikaista kohdentuivat perusturvan toimialalle. Kasvun ja oppimisen toimialalla perustettiin 2 uutta kokoaikaista vakanssia ja vapaa-aikapalveluihin 1. Lakkautettavia vakansseja oli sama määrä kuin uusia, perustettuja vakansseja. Talousarvion yhteydessä tehtiin myös lukuisia henkilöstörakenteen muutoksia.

Vuonna 2018 henkilöstömäärä lisääntyi hieman toiminnoissa, joissa palvelutarve kasvoi. Vakanssien kohdentamista tehtiin myös ennaltaehkäiseviin ja hyvinvointia tukeviin palveluihin. Henkilöstöä väheni vastaavasti muista toiminnoista.

Toimintojen ja palvelurakenteen muutokset aiheuttavat muutostarpeita henkilöstön määrään, henkilöstörakenteeseen ja henkilöstön osaamiseen. Yhteistyössä toimialojen kanssa pyritään mahdollisimman hyvään ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun taloudelliset realiteetit huomioiden. Vakinaiset vakanssit täytetään täyttölupamenettelyn kautta. Vakanssien vapautuessa arvioidaan aina, voidaanko tehtävä järjestellä sisäisesti, onko tarpeen muuttaa henkilöstörakennetta ja/tai suunnata henkilöstöresursseja kasvaviin palvelutarpeisiin.

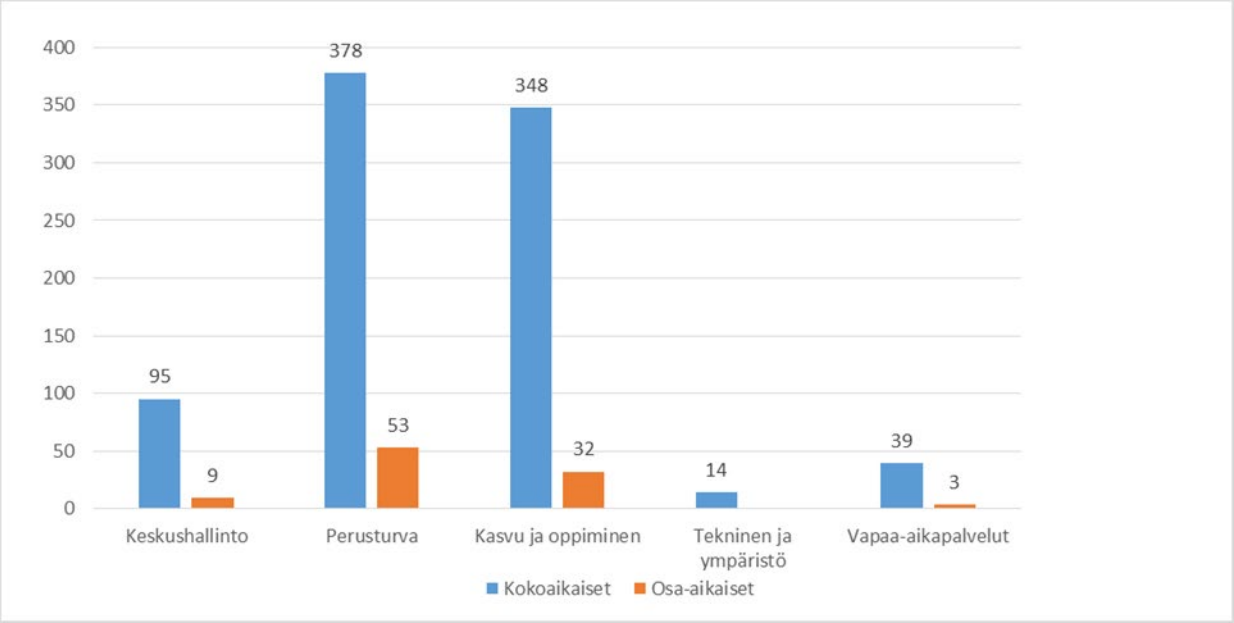
	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	104	14	12	27	157
Perusturva-toimiala	431	33	147	9	620
Kasvun ja opp. toimiala	380	62	50	7	499
Tekninen ja ymp. toimiala	14	5	2	4	25
Vapaa-aikapalv. toimiala	42	10	3	3	58
Yhteensä	971	124	214	50	1359

Kuva 9. Henkilöstörakenne toimialoittain 31.12.2018

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2018 palvelussuhteessa olleista oli 71,45 %. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä on kasvanut edellisvuoteen verrattuna yhdellä henkilöllä. Sen sijaan vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä on laskenut hieman edellisvuodesta (72,33 % vuonna 2017). Vuosittaisissa henkilöstömäärissä on vaihtelua määräaikaisen henkilöstön osalta sen mukaan, mikä on esimerkiksi sijaisten tarve ja sen perusteella myös käyttö tilastointipäivänä. Kuntatyönantajien tilaston mukaan vakinaisen henkilöstön osuus oli vuonna 2017 kuntien henkilöstöstä yhteensä 77,6 %. Myös valtakunnallisella tasolla vakinaisen henkilöstön osuus laski hieman (- 0,4 % vuosien 2016 ja 2017 välillä).

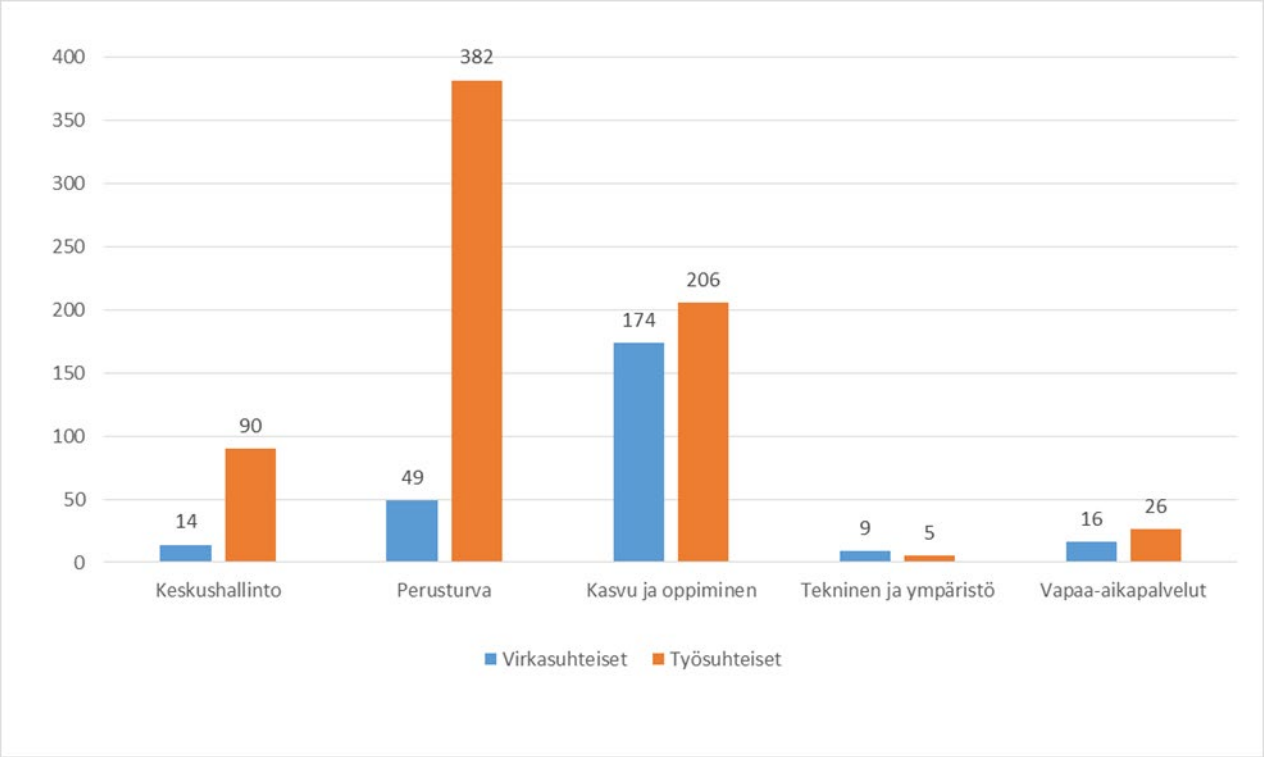
Vakinaisesta henkilöstöstä 90,01 % työskenteli kokoaikaisessa (874 henkilöä) ja 9,99 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa (97 henkilöä). Kokoaikaisessa työssä toimivien osuus on kasvanut edellisvuodesta.

Osa-aikaisista 37 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 54,64 % työskenteli perusturvan toimialalla.



Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön koko- ja osa-aikaisuus toimialoittain 31.12.2018

Vakinaisesta henkilöstöstä 27 % työskenteli virkasuhteessa ja 73 % työsopimussuhteessa. Valtakunnallisesti virkasuhteisia oli 26 % ja työsuhteisia 74 % vuonna 2017 (mukana koko kunta-alan henkilöstö). Virkasuhde palvelussuhteen luonteena on mahdollinen vain sellaisissa tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä.

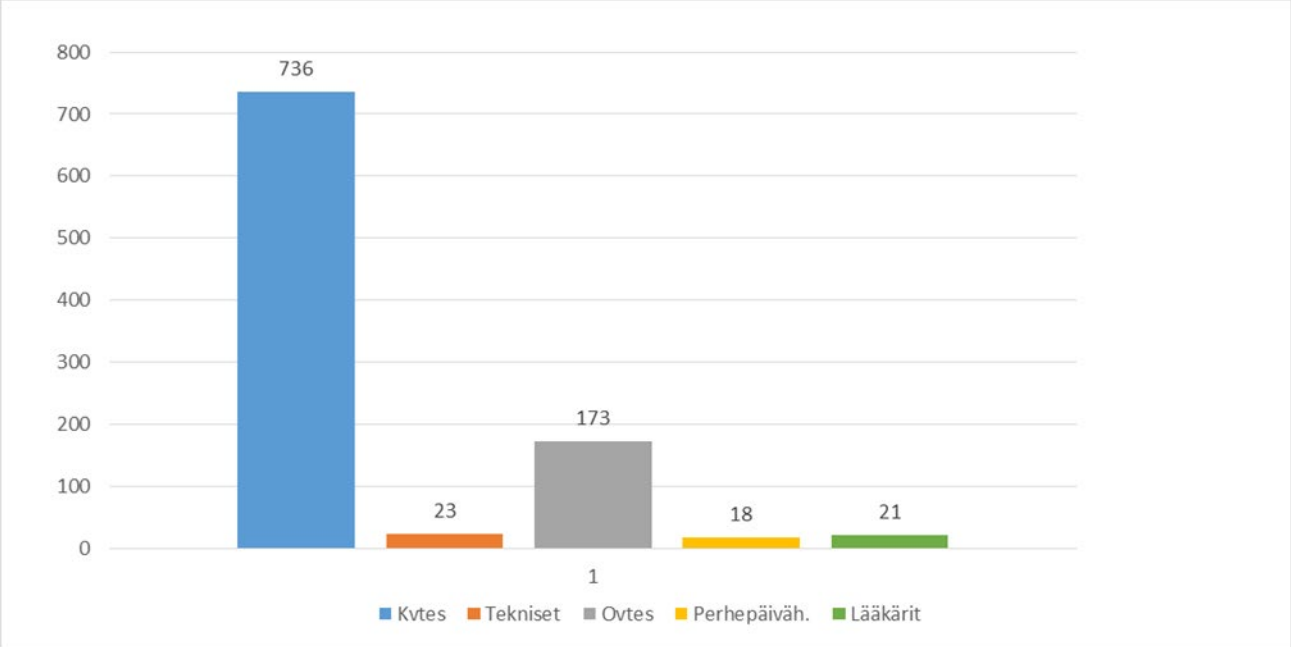


Kuva 11. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2018

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2018 olivat

- hoitaja 181 työntekijää
- sairaanhoitaja 77 työntekijää
- luokanopettaja 64 viranhaltijaa
- päivähoitaja 54 työntekijää
- lastentarhanopettaja 48 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori 40 viranhaltijaa.

Vakinaisesta henkilöstöstä kuului Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin lähes 76 %: a. Seuraavaksi eniten henkilöstöä kuului Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin (noin 18 %). 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.

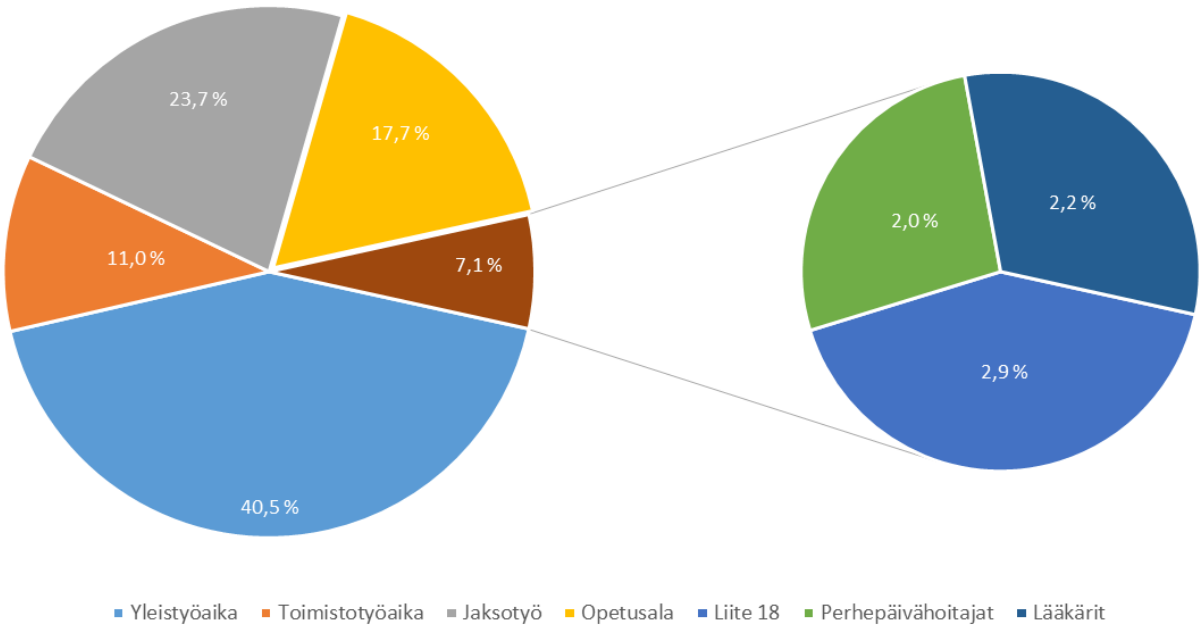


Kuva 12. Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2018

Vakinaisesta henkilöstöstä noin 43 % työskentelee yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on keskimäärin 38,75 tuntia viikossa. Vastaavan mittaisen jaksotyöajan piiriin kuului 31.12.2018 yhteensä 22,3 % vakituisesta henkilöstöstä.

Opetusvelvollisuustyöaika oli käytössä 17,1 %:lla ja toimistotyöaika (keskimäärin 36,75 minuuttia viikossa) 10,7 %:lla henkilöstöstä. Loput (6,9 %) jakautuvat erityisammattiryhmien työaikamuotoihin, joiden soveltamispiiriin kuuluvat muun muassa lääkärit, perhepäivähoitajat sekä 38,25 tunnin

työajan osalta esimerkiksi psykologit ja sosiaalityöntekijät (Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen Liite 18).



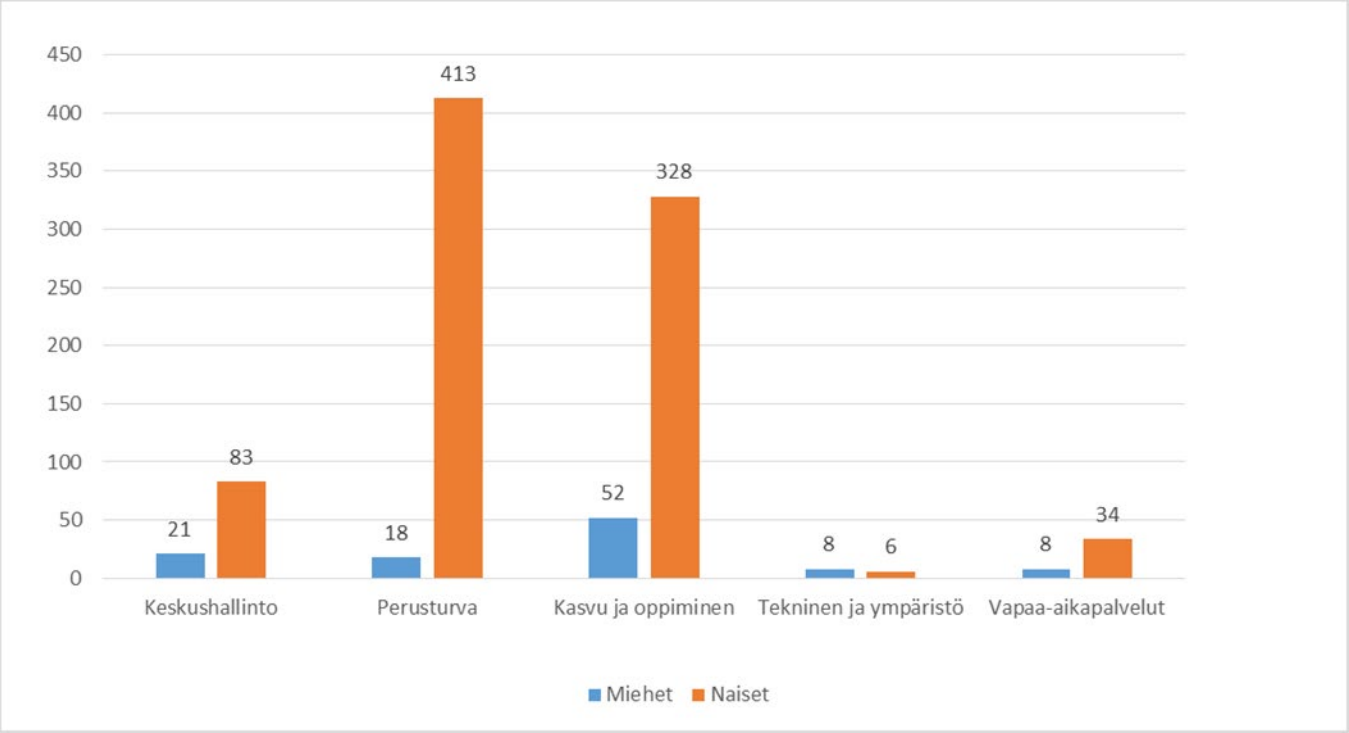
Kuva 13. Vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2018

Valtakunnallisesti tarkasteltuna yleisimmät työaikamuodot ovat yleistyöaika (34 %) ja jaksotyöaika (29 %). Yleistyöajan osuus kunta-alan työaikamuotona on kasvanut viime vuosien aikana. Työaikamuotojen yhtenäistäminen näkyy myös valtakunnallisesti tarkasteltuna. 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 kilpailukykysopimuksen 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.

3 Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakinaisesta henkilöstöstä noin 89 % oli naisia (864 henkilöä) ja 11 % miehiä (107 henkilöä). Naisten hieman keskimääräistä suurempi osuus johtuu muun muassa vuonna 2013 toteutetusta teknisen toimialan toimintojen yhtiöittämisestä. Valtakunnallisesti kunta-alan henkilöstöstä oli vuonna 2017 naisia 80 % ja miehiä 20 %. Kuntasektoria koskevaan tilastoon on huomioitu koko henkilöstö, ei pelkästään vakituisia. Äänekosken kaupungin koko henkilöstöstä oli 31.12.2018 naisia 87,49 % ja miehiä 12,51 %.



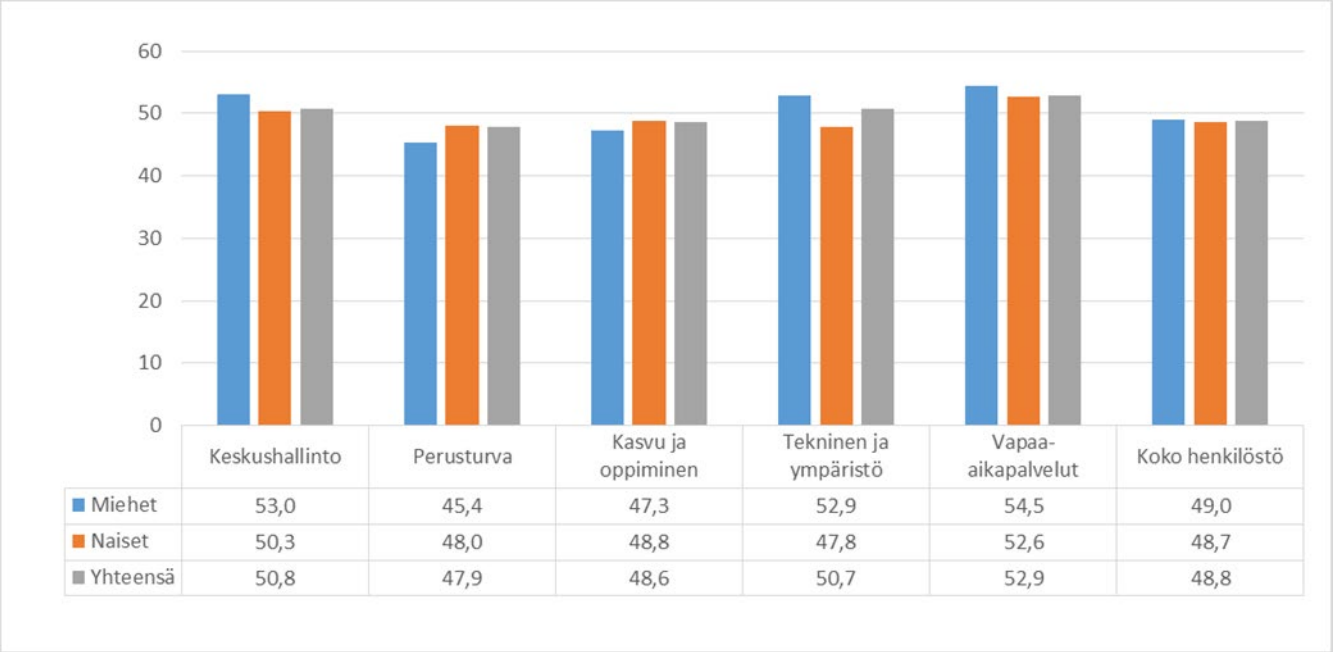
Kuva 14. Vakinaisen henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2018

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,8 vuotta. Keski-ikä on pysynyt lähes samana edellisvuoteen verrattuna. Se on valtakunnallista kunta-alan keski-ikää korkeampi.

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	35	3,60
30 – 39	160	16,48
40 – 49	259	26,67
50 – 59	388	39,96
60 – 64	123	12,67
65 ja yli	6	0,62
Yhteensä	971	100,00 %
Keski-ikä		48,8 vuotta

Kuva 15. Vakinainen henkilöstön ikärakenne 31.12.2018

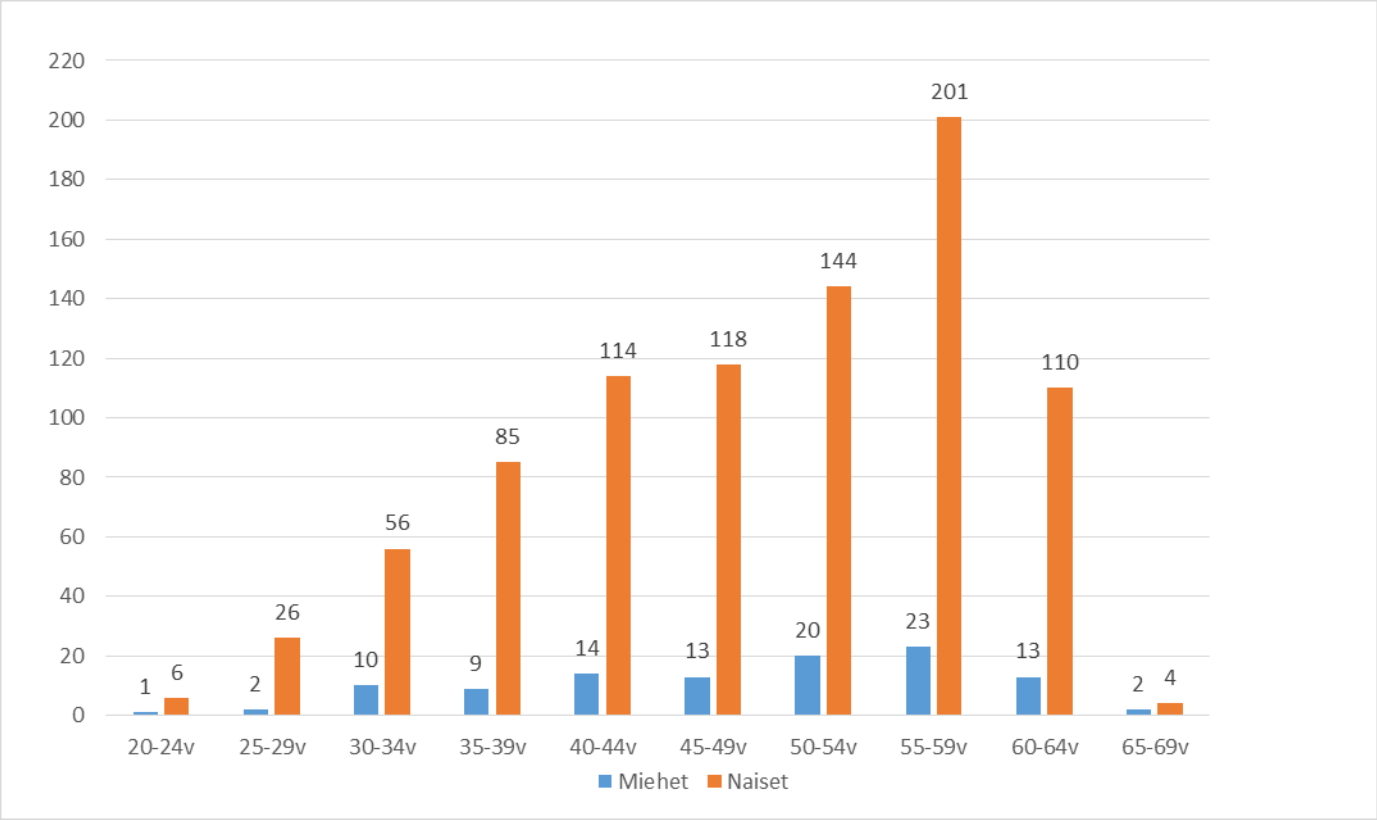
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on alhaisin perusturvan sekä kasvun ja oppimisen toimialalla. Keski-ikä on korkein vapaa-aikapalvelujen toimialalla.



	Keskushallinto	Perusturva	Kasvu ja oppiminen	Tekninen ja ympäristö	Vapaa-aikapalvelut	Koko henkilöstö
Miehet	53,0	45,4	47,3	52,9	54,5	49,0
Naiset	50,3	48,0	48,8	47,8	52,6	48,7
Yhteensä	50,8	47,9	48,6	50,7	52,9	48,8

Kuva 16. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2018

Valtakunnallisesti kaikkien kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2017. Kuntien vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,9 vuotta.



Kuva 17. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2018

Muutokset ikäryhmien välisissä jakaumissa olivat vuosien 2017 ja 2018 välillä suurimmat ikäluokissa 45 – 49 – vuotiaat (- 23 henkilöä) ja 55 – 59 – vuotiaat (+ 14 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 1 595 koulutuspäivältä ja korvattu summa oli 29 139 euroa. Summa kasvoi merkittävästi edellisvuodesta (+ 22 %). Korvattavaksi hyväksytään enintään 3 koulutuspäivää työntekijää kohden.

Työhön liittyvän koulutuksen osalta henkilöstöllä oli palkallisia koulutuspäiviä vuonna 2018 yhteensä 1 762 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,8 koulutuspäivää/vuosi (1,4 koulutuspäivää vuonna 2017). Tämän lisäksi on paljon koulutuksia, jotka toteutetaan osapäiväisenä. Nämä eivät kirjaudu poissaolotilastoihin. Palkalliset koulutuspäivät sisältävät työn edellyttämän koulutuksen, työhön liittyvän koulutuksen, luottamusmies- ja yhteistoimintakoulutuksen sekä muita työhön läheisesti liittyviä koulutuksia.

Parin viime vuoden aikana ovat lisääntyneet myös lyhytkestoiset webinaarimuotoiset koulutukset. Nämä eivät näy koulutustiedoissa.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2018 yhteensä 267 352 euroa (vuonna 2017 koulutusmenot olivat 205 565 euroa). Koulutukseen käytetty määräraha kasvoi noin 61 000 euroa eli 30 %. Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 90 %.

Suhteutettuna 31.12.2018 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2018 vakinaista henkilöä kohden 275 euroa (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista työntekijää kohden kasvoi edellisestä vuodesta 63 euroa/henkilö (+ 30 %). Lisäksi koulutusta toteutettiin erilaisten hankkeiden kautta, jolloin kustannukset kohdentuvat hankkeiden kustannuksiin.

Kun otetaan huomioon, että vuonna 2018 koulutusmäärärahan käyttöaste parani merkittävästi, voidaan todeta, että tavoitteet osaamisen kehittämisen tällä osa-alueella onnistuivat hyvin toimintavuoden aikana.

	Kyllä	Ei
Keskushallinto	79 %	21 %
Perusturva	88 %	12 %
Kasvu ja oppiminen	85 %	15 %
Muut	71 %	29 %
Yhteensä	83 %	17 %

Kuva 18. Kehityskeskustelun vuonna 2018 käyneet esimiehet toimialoittain

Kehityskeskustelut toteutuivat määrällisesti hieman aiempaa huonommin, vaikkakin niille asetettu tavoitetaso saavutettiin vuonna 2018. Esimiehistä 83 % on käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun vuoden 2018 aikana joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 88 %. Työhyvinvointikyselyssä 77 % vastanneista ilmoitti käyvänsä vuosittain esimiehensä kanssa kehityskeskustelun. Ero selittyy sillä, että työhyvinvointikyselyn vastaajista 24 % oli määräaikaisia työntekijöitä, joista osalla työsuhde oli lyhytaikainen. Kehityskeskustelut on yleensä tarkoituksenmukaista kohdentaa vakituiseen henkilöstöön sekä pidempiaikaisiin sijaisiin.

Mikäli kehityskeskustelua ei ollut käyty, syynä oli yleisimmin esimiehen vaihtuminen tai poissaolo vuoden aikana tai se, että kehityskeskustelut käydään joka toinen vuosi.

Kehityskeskustelujen sisältöä on kehitetty viime vuosina. Kehityskeskustelulomake uudistettiin vuonna 2016. Vuonna 2017 otettiin käyttöön vaihtoehtona myös Trigenda-menetelmä. Kyseessä on toiminnallinen työväline esimerkiksi kehitys- ja osaamiskeskustelujen toteuttamiseen. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino muun muassa osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja tunnistamisessa. Samalla voidaan tehdä myös työntekijäkohtaista suunnittelua toimintakauden koulutustarpeiden osalta. Henkilöstökyselyn perusteella osaamisen säännöllistä arviointia sekä esimiehen palautetta odotetaan nykyistä enemmän. Kehityskeskustelujen sisältöä tulee kehittää, jotta näihin odotuksiin voidaan paremmin vastata.

Valtaosa esimiehistä on suorittanut kaksivuotisen johtamisen erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksena (JET-tutkinnon) tai lähiesimiehen ammattitutkinnon.

Esimiehille on järjestetty webinaareina työturvallisuuskeskuksen sparrauskoulutuksia, joiden teemoina ovat olleet vuonna 2018 huumeet ja työ, työsuojelun ABC uudelle kaudelle, kansainvälinen työturvallisuuspäivä ja työsuojelulla tulosta. Työturvallisuuskeskuksen koulutukset sisältävät tietoa työkyvyn johtamisesta, esimiehen työsuojeluvastuista, psykososiaalisesta kuormituksesta ja hankalista tilanteista työssä. Verkkoluentoina toteutettujen koulutusten aiheet vaihtelevat vuosittain työturvallisuuskeskuksen esille nostamien ajankohtaisten aihealueiden mukaisesti.

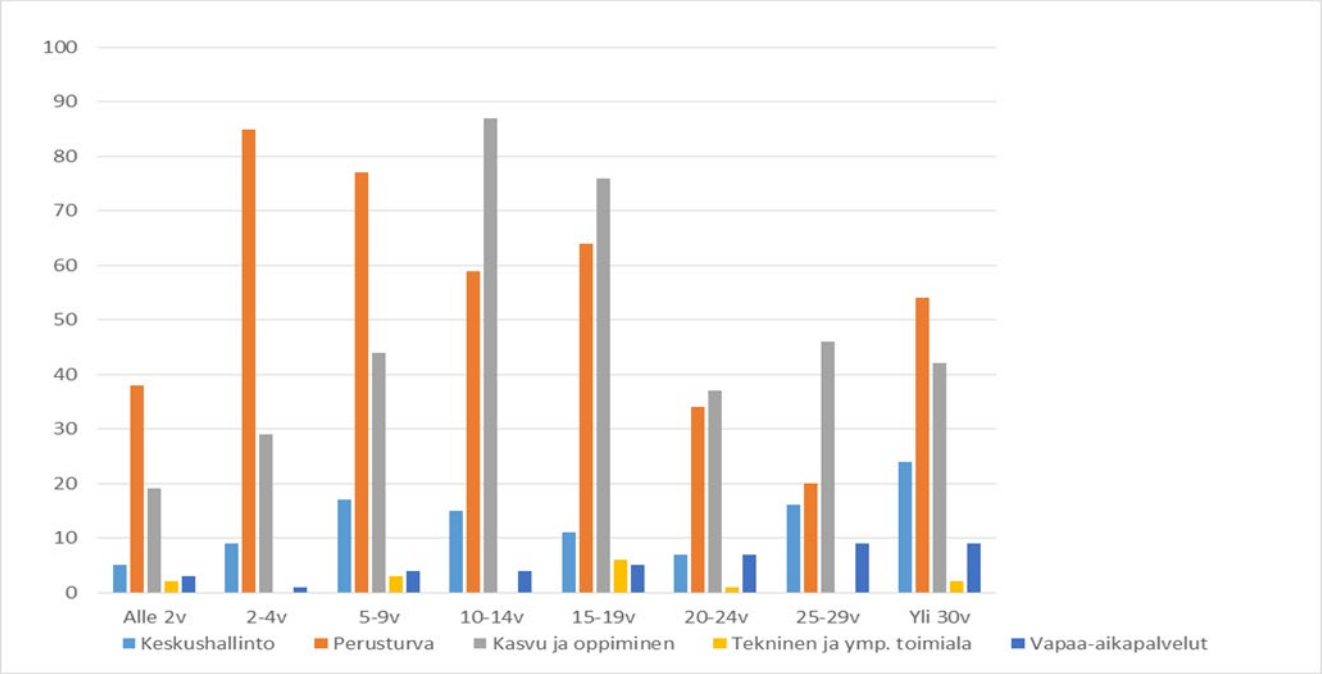
Lisäksi kaupungin henkilöstö osallistui oppisopimuskoulutuksena omaan ammattialaansa liittyvään täydennyskoulutukseen.

Kaupunki tukee henkilöstön omaehtoista kouluttautumista. Toimintakäytännöt uudistettiin vuonna 2016.

Henkilöstön työkierto työtehtävästä tai työyksiköstä toiseen on myös eräs keino osaamisen kehittämiseen. Vuonna 2018 yhteensä 80 työntekijää toimi määräaikaisesti muussa kuin vakituisessa työssään.

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	69	94	163	184	117	74	134	120

Kuva 19. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen yhdenjaksoisuus toimialoittain 31.12.2018

Vakinaisesta henkilöstöstä 33,78 % on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa yli 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 sekä kasvun ja oppimisen toimialoilla, joihin myös valtaosa uusista rekrytoinneista on viime vuosina kohdentunut.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	61	6,29
Päättyneet palvelussuhteet	61	6,29

Kuva 20. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2018

Uutta henkilöstöä aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa vuoden 2018 aikana yhteensä 61. Määrä laski edellisestä vuodesta 6 henkilöllä. Uusien vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen palkattujen määrä on vaihdellut vuosittain merkittävästi (pienimmällään 29 henkilöä/vuosi, enimmillään 70 henkilöä/vuosi).

Uusi henkilöstö sijoittui vuonna 2018 seuraavasti:

- Keskushallinto yhteensä 3, josta
  - talouspalvelut 1
  - maankäyttöpalvelut 1
  - tonttipalvelut 1

- Perusturvatoimiala yhteensä 37, josta
  - perusturvan hallinto 1
  - terveyspalvelut 13
  - arjen tuen palvelut 20
  - sosiaalityön palvelut 3

- Kasvun ja oppimisen toimiala yhteensä 17, josta
  - opetuspalvelut 8
  - lasten ja perheiden palvelut 6
  - nuorisopalvelut 3

- Tekninen ja ympäristötoimiala 1

- Vapaa-aikapalvelut 3.

Vuonna 2018 suurin osa uusista rekrytoinneista kohdentui perusturvan toimialalle. Näistä pääosa tehtiin arjen tuen palveluihin. Myös terveyspalvelujen rekrytointien määrä kasvoi edellisvuodesta.

Vuonna 2017 rekrytoitiin kaksi uutta toimialajohtajaa; perusturvajohtaja ja vapaa-aikajohtaja. Viranhoito vakituisena alkoi vuonna 2018.

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 osin vaikeutunut.

Rekrytointiin on pyritty etsimään entistä tehokkaampia keinoja. Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Sähköiseen rekrytointiin siirryttäessä kaupungin rekrytointikäytännöt ajanmukaistettiin.

Vuonna 2018 irtisanoutui yhteensä 35 henkilöä. Irtisanoutuneiden määrä kasvoi edellisvuodesta.

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 voi 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 2018 aikana yhteensä 26 henkilöä. Määrä on 23,5 %:a pienempi kuin vuonna 2017. Eläkkeistä suurin osa oli vanhuuseläkkeitä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä kasvoi edellisvuodesta yhden eläkeratkaisun verran.

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	21	63,8

Kuva 21. Vanhuuseläkkeet vuonna 2018

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta vuonna 2018. Vakinainen henkilöstö siirtyi vuonna 2018 kokoaikaiselle eläkkeelle (vanhuus- ja työkyvyttömyyseläke) keskimäärin 63,0 – vuotiaana. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 63,3 vuotta. Kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisikä laski hieman. Muutoksessa näkyy se, että vanhuuseläkkeelle siirryttiin melko usein lähellä alinta mahdollista vanhuuseläkeikää. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden joukossa oli mukana myös useampi henkilö, jolla olla 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.

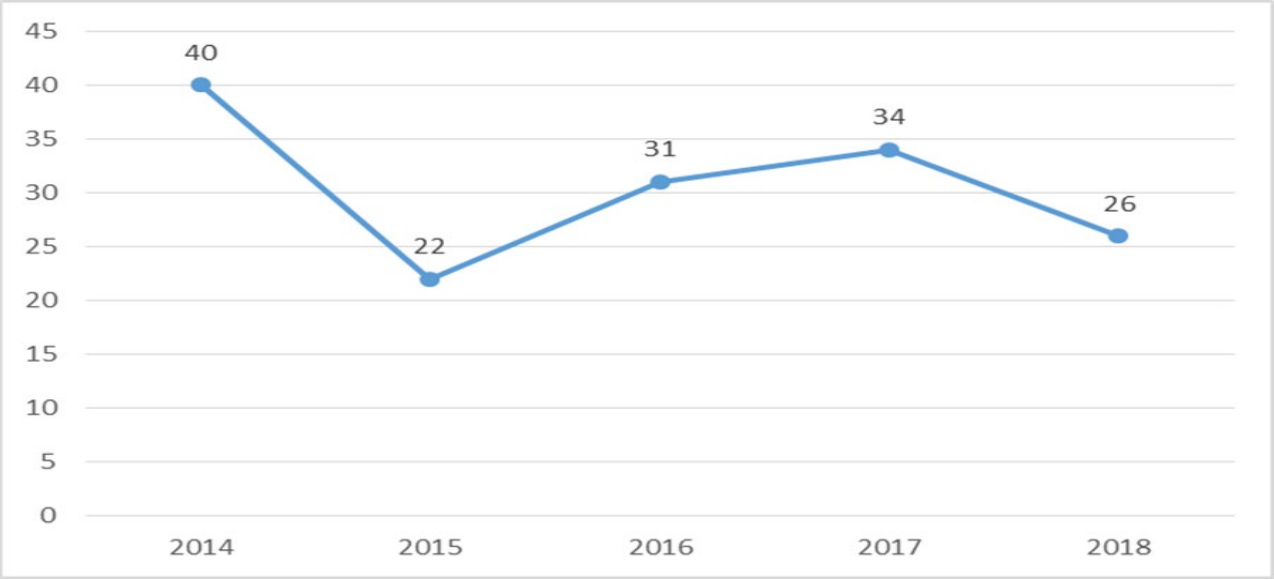
Vuonna 2018 uusien osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä oli niin pieni, ettei niistä voida esittää tilastotietoja henkilöstön tietosuojaan perustuen.

Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan suomalaiset jäivät työeläkkeelle vuonna 2018 keskimäärin 61,3-vuotiaana. Alkaneista työeläkkeistä 70 % oli vanhuuseläkkeitä. Vanhuuseläkkeelle siirtynei-

den määrä laski 8 000 henkilöllä vuodesta 2017. Tämän arvioidaan johtuvan eläkeuudistuksen mukaisesta vanhuuseläkkeen alaikärajan nostosta. Lisäksi eläketurvakeskuksen vuoden 2018 tilastoissa näkyy kasvua 63-vuotiaana työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrässä. Kun eläkeikää korotetaan, eivät kaikki jaksa työkykyisinä vanhuuseläkkeelle saakka. (Eläketurvakeskus: Lehdistötiedote 8.2.2019).

Osa-aikaisella eläkkeellä oli vuoden 2018 lopussa yhteensä 20 henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä olevien määrä laski 28,57 %:a edellisvuodesta. Toimialan vakituiseen henkilöstömäärään suhteutettuna osa-aikaiset eläkeratkaisut ovat yleisimpiä perusturvan (2,8 %) toimialalla.

Lisäksi vuoden 2018 aikana oli muutama henkilö määräaikaisella kuntoutustuella. Kuntoutustuella olevien määrä laski edellisvuodesta alle tilastointirajan. Kuntoutustuen kesto oli kalenterivuoden 2018 aikana 2 – 8 kuukautta. Vuosittaista vaihtelua on paitsi kuntoutustuella olevien henkilöiden lukumäärässä, myös kuntoutustukijaksojen pituudessa.



Kuva 22. Alkaneet täydet eläkkeet vuosina 2014 - 2018

Eläkelaitos Keva ennakoi, että kahden seuraavan vuoden kuluessa vanhuuseläkkeelle siirtyisi Äänekosken kaupungin henkilöstöstä yhteensä 50 työntekijää (5,1 % vakituisesta henkilöstöstä). Jakautuma vuosien 2019 ja 2020 välillä on arvion mukaan melko tasainen (vuonna 2018 yhteensä 26 henkilöä ja vuonna 2020 yhteensä 24 henkilöä). 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.

Kevan ennuste vuodelle 2018 oli, että uusia eläkeratkaisuja olisi yhteensä 40 kappaletta (vanhuuseläkkeet, työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet). Toteutuneita eläkeratkaisuja oli yhteensä 30 eli 25 % ennakoitua vähemmän.

	Maksut 1000 euroa	% - osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	720	1,72
Eläkemenoperusteinen maksu	2090	

Kuva 23. Eläkemaksu (KuEL) vuonna 2018

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu (KuEL-maksu) koostuu kolmesta osasta: Palkkaperusteisesta, varhaiseläkemenoperusteisesta (ns. varhemaksu) ja eläkemenoperusteisesta maksusta. Kunnallinen eläkemaksu määräytyy maksettujen palkkojen ja eläkemenojen perusteella. Palkkaperusteista eläkemaksua maksavat sekä palkansaaja että työnantaja kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Lisäksi työnantajat maksavat varhaiseläkemenoperusteista maksua ja osa työnantajista eläkemenoperusteista maksua. Eläkemenoperusteinen maksu perustuu maksussa oleviin, ennen vuotta 2005 karttuneisiin eläkkeisiin.

Äänekosken kaupunki kuuluu ns. suurtyönantajiin, jotka maksavat varhaiseläkemenoperusteisen maksun (ns. varhemaksun) todellisten kustannusten mukaan. Varhemaksun suuruuteen vaikuttaa vuosittainen satunnaisvaihtelu. Äänekosken kaupungin vuotuinen varhemaksu vuosina 2007 – 2018 on vaihdellut 304 000 eurosta 720 000 euroon. Maksun suuruuteen vaikuttaa paitsi eläkkeiden lukumäärä myös maksuun tulevien eläkkeiden suuruus. Varhaiseläkemaksu poistuu nykymuodossaan käytöstä vuoden 2019 alusta.

7 Henkilöstön poissaolot

Toimiala	Sairaus	Työtapaturma	Kuntoutustuki	Perhevapaa	Lapsen sairaus	Koulutus	Opintovapaa	Vuorottelu-vapaa	Kuntoutus	Muu vapaa	Vuosiloma	Lomarahavapaa (LS)
Keskushallinto	2762	605	0	1075	56	94	576	180	10	5894	6907	0
Perusturva	12660	155	788	4645	355	918	2242	724	1581	11044	21539	60
Kasvu ja oppiminen	7488	520	0	3834	451	719	1362	816	45	15610	12173	0
Tekninen ja ympäristö	463	15	0	49	3	14	0	0	0	522	1049	0
Vapaa-aikapalvelut	599	0	59	355	6	17	0	0	166	964	1584	0
Yhteensä	23972	1295	847	9958	871	1762	4180	1720	1802	34034	43252	60

Kuva 24. Henkilöstön poissaolot vuonna 2018 (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.

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä vuonna 2018 oli 23 972 kalenteripäivää. Vuonna 2017 sairauspäiviä oli 21 459. Sairauspäivien määrä kasvoi edellisvuodesta.

Vuoden jokaisena kalenteripäivänä oli laskennallisesti sairaana noin 65 viranhaltijaa/työntekijää.

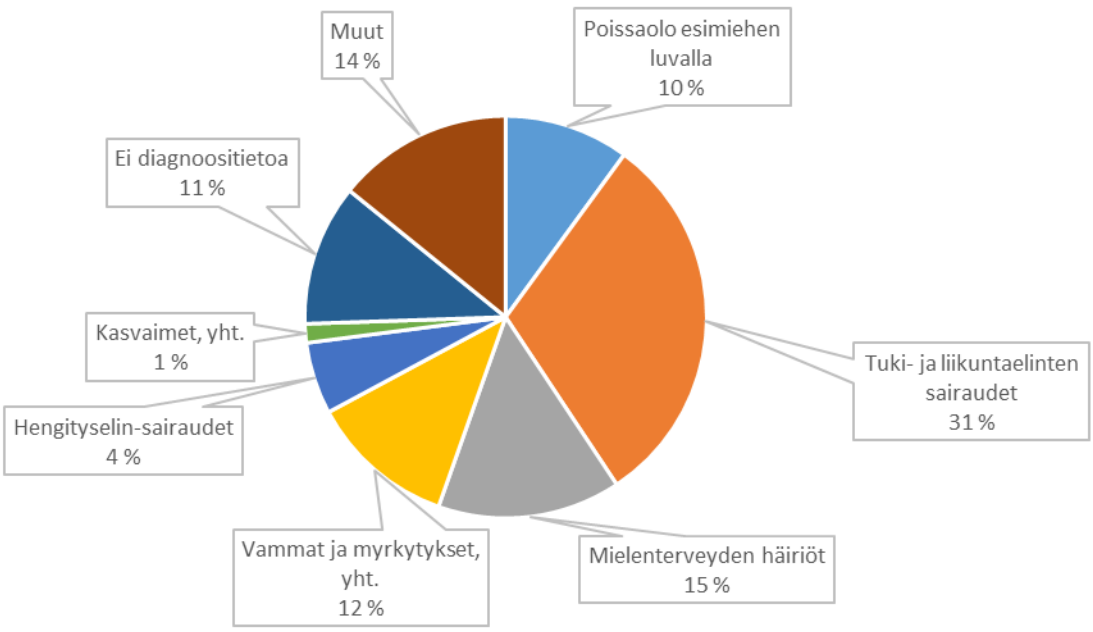
Yleisesti on huomioitavaa, että pienellä toimialalla mahdolliset pidempiaikaiset sairauspoissaolot heijastuvat nopeasti tilastoihin ja voivat aiheuttaa merkittävää vaihtelua vuotuisiin tilastoarvoihin. Vuonna 2018 keskimäärin alhaisin sairastavuus oli vapaa-aikapalvelujen toimialalla. Perusturvatoimialalla ja opetuspalveluissa sairauspoissaoloista aiheutuu yleensä sijaistarve.

Keskimääräistä sairauspoissaolojen määrää tarkastellaan yleisimmin siten, että poissaolopäivät suhteutetaan henkilötyövuosiin. Myös kunta-ala seuraa keskimääräisiä sairauspoissaoloja käyttäen henkilötyövuotta. Kaikkiaan kuntatyöntekijät olivat vuonna 2017 poissa työstä oman sairauden vuoksi keskimäärin 16,7 päivää (Kunta10-tutkimus). Äänekosken kaupungin vastaava luku oli 17,6 (vuonna 2017). Neljännes (23 %) kuntatyöntekijöistä ei ollut vuonna 2017 lainkaan poissa töistä oman sairauden takia. Vuodelta 2018 ei ole käytettävissä vastaavanlaista valtakunnallista tilastotietoa.

Äänekosken kaupungin henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja vuonna 2018 keskimäärin 19,1 päivää henkilötyövuotta kohti. Perusturvatoimialalla luku oli 23,3 ja muilla toimialoilla yhteensä 15,9.

Toimiala	Kalenteripäivät 2016	Kalenteripäivät 2017	Kalenteripäivät 2018
Keskushallinto	16,7	13,4	17,9
Perusturva	21,2	23,0	23,2
Kasvu ja oppiminen	12,2	12,8	15,8
Tekninen ja ymp. toimiala	6,5	11,3	19,9
Vapaa-aikapalvelut	11,3	18,7	10,0
Koko henkilöstö	16,7	17,6	19,1

Kuva 25. Keskimääräisten sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2016 - 2018



Kuva 26. Sairauspoissaolot vuonna 2018 pääasiallisten syiden mukaan

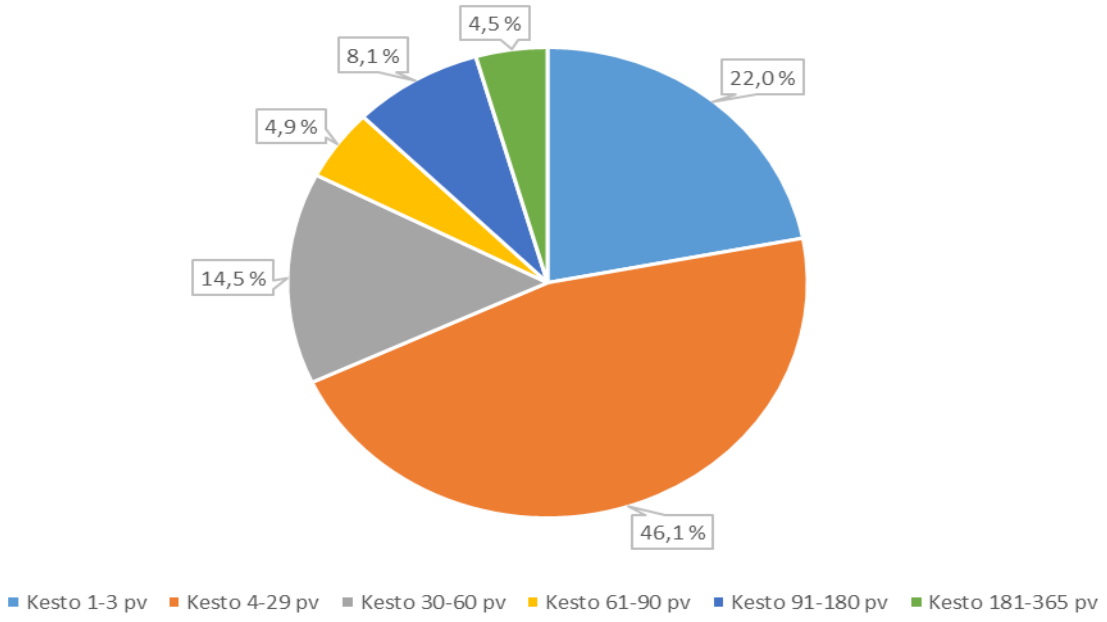
Vuonna 2018 sairauspoissaoloista 10 % toteutui esimiehen luvalla. Kyseessä ovat lyhyet 1 – 3 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Sairaus-

poissaolot esimiehen luvalla (omalla ilmoituksella) vähenivät suhteelliselta osuudeltaan edellisvuodesta 1 %. Suurimmat sairauspoissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (31 %), mielenterveyden häiriöt (15 %) sekä erilaiset vammat ja myrkytykset (12 %), joita ovat muun muassa venähdykset, nyrjähdykset tai murtumat. Sairauspoissaolojen ryhmä muut (14 %) sisältää esimerkiksi seuraavia poissaolon syitä: hermoston sairaudet, verenkiertoelinten sairaudet, ruoansulatuselinten sairaudet, silmä- ja korvasairaudet sekä ihosairaudet.

Sairauspoissaoloja aiheuttavat eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet (31 %). Mielenterveyden häiriöt lisääntyivät edellisvuodesta 2 prosenttiyksikköä. Kolme suurinta sairauspoissaolojen perustetta ovat samat kuin Kelan tilastoista ilmenevät yleisimmät syyt sairauspäivärahan maksamiselle.

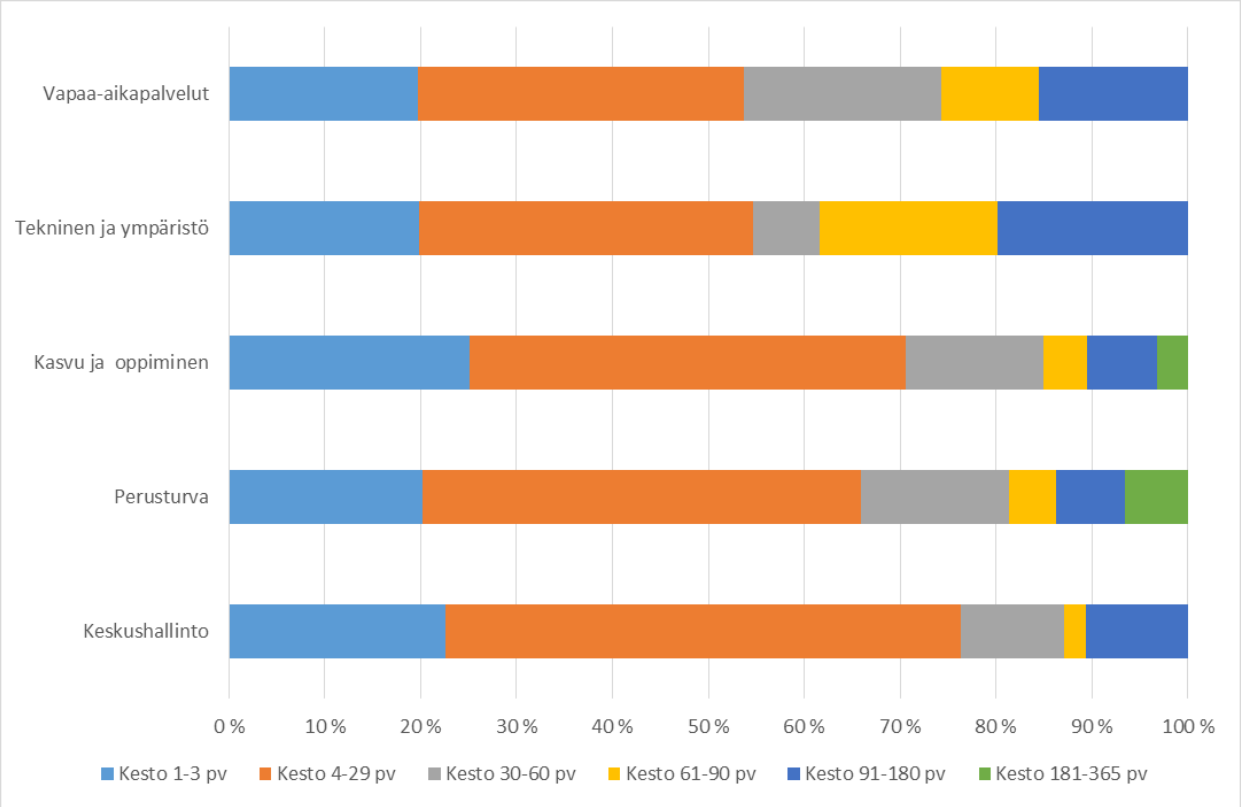
Tuoreimmat valtakunnalliset tilastot sairauspoissaolojen osalta ovat vuodelta 2016. Työterveyslaitoksen Kunta10 - tutkimus on maan laajin ja pitkäaikaisin kunta-alan henkilöstöön kohdistuva tutkimus. Tutkimuksesta saatujen tulosten seurannalla on suurta merkitystä koko kunta-alan kehittämisen kannalta. Määräajoin toistettujen kyselyjen jälkeen on mahdollista entistä paremmin arvioida työelämän laadun muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen.

Vuodelta 2016 olevat tilastot kertovat, että kunta-alan henkilöstöstä eniten sairauspoissaoloja oli palveluammateissa työskentelevillä sekä fyysisesti kuormittavaa työtä tekevillä työntekijöillä. Kodinhoitajat, lähihoitajat, koulunkäynninohjaajat, siivoojat ja sairaala-apulaiset olivat sairaana keskimäärin 24 – 31 päivää vuodessa. Sosiaali- ja terveydenhuollon eri ammattiryhmien sairauspoissaoloissa oli suurta vaihtelua. Sote-alan johtajat (9 pv), lääkärit (8 pv), yli- ja osastonhoitajat (13 pv), psykologit (11 pv), fysioterapeutit (16 pv) ja sosiaalityöntekijät (13 pv) sairastivat vähemmän kuin kunta-alan työntekijät keskimäärin. Sen sijaan sairaanhoitajat (20 pv), lähihoitajat (26 pv) ja kodinhoitajat (31 pv) sairastivat selvästi keskimääräistä enemmän. Koko kunta-alalla vähiten sairauspoissaoloja on johtajilla, erityisasiantuntijoilla, lääkäreillä ja opettajilla (6 – 9 pv). Äänekosken kaupungin henkilöstön sairauspoissaolotilastojen tulokset ovat monelta osin hyvin yhteneväiset käytettävissä olevien valtakunnallisten kunta-alan tilastojen kanssa.



Kuva 27. Sairauspoissaolot v. 2018 poissaolon keston mukaan

Lähes puolet (46,1 %) sairauspoissaoloista on kestoltaan 4 – 29 kalenteripäivää. Toiseksi suurin ryhmä ovat lyhyet, 1 - 3 kalenteripäivän mittaiset sairauspoissaolot (22,0 %).



Kuva 28. Sairauspoissaolot v. 2018 poissaolon keston mukaan toimialoittain (% - osuus)

Vuonna 2018 toteutuneet yli 180 kalenteripäivää kestäneet sairauspoissaolot sijoittuivat perusturvan sekä kasvun ja oppimisen toimialoille, jotka ovat henkilöstömäärältään myös organisaation suurimmat toimialat. Muilla toimialoilla sairauspoissaolot kestivät enintään 180 kalenteripäivää. Keskushallinnossa sairauspoissaolojen kesto oli suhteellisen osuuden mukaan tarkasteltuna muita toimialoja lyhytaikaisempaa. Lähes 80 % sairauspoissaoloista oli kestoltaan 1 – 29 päivää.

Sairauspoissaolojen kesto käsittää tiedon siitä, kuinka monta kalenteripäivää työkyvyttömyyksistä kertyi vuotuisia poissaolopäiviä työntekijää kohden. Koko henkilöstön sairauspoissaoloista 82,6 %:a oli kestoltaan 1 - 60 kalenteripäivää. Kyseessä on samalla aikaraja, jolta työntekijälle maksetaan Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan täysi palkka. Tämän jälkeen palkka muuttuu kaksikolmasosapalkalliseksi. 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 työkykyisyyden jatkon osalta. Kun kyseessä on lyhytaikainen tilapäinen työrajoite, voidaan työstä selviytymistä tukea hyvin matalalla kynnyksellä käyttöönotettavin tukikeinoin (tilapäinen työjärjestely). Pidempiaikaisissa ja pysyvissä työkykyasioissa voidaan käyttää lisäksi Kelan tai työeläkelaitoksen mahdollistamia ratkaisuja työssäjatkamisen tukemiseksi.

Tapaturmailmoituksia OP Vakuutukselle tehtiin vuoden 2018 aikana yhteensä 129. Määrä kasvoi hieman edellisestä vuodesta (+ 18 kpl). Työtapaturma-ilmoituksia oli 109 (+ 27) ja työmatkatapaturmailmoituksia 20 (- 9). Tapaturmailmoitus vakuutusyhtiölle tehdään aina riippumatta siitä, seuraako tapaturmasta akuutteja oireita tai poissaoloja. Menettelytavalla on vaikutusta tehtyjen ilmoitusten lukumäärään niitä lisäävästi.

Työtapaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 37 eri henkilöllä. Henkilömäärä laski vuoden 2017 tilanteesta (- 18). Poissaolopäivien kokonaismäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna (+ 211 kalenteripäivää).

Työsuojelu otti vuonna 2018 käyttöön myös uusia työmenetelmiä työtapaturmien vähentämiseksi, esimerkiksi turvallisuuskävelyt sekä opetusvideo neulanpistoihin liittyen (asianmukainen neulan käsittely). Työtapaturmien vähentämiseksi vuodelle 2019 varattiin määrärahaa nasta-/ kitkakenkien hankintaan, jotta liukastumisesta aiheutuvia tapaturmia voitaisiin ennalta ehkäistä.

Kuntoutuksen vuoksi virkavapaalla tai työlomalla oli vuoden aikana alle 11 eri henkilöä, jotka osallistuivat yksittäisiin kuntoutuksiin. Kyseessä on yleensä työterveyshuollon suosittelema, Kelan tukema kuntoutus (esimerkiksi KIILA-kuntoutus).

Vuonna 2018 käytettiin aiempien vuosien tapaan myös Kevan ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Etuuden piirissä oli vuonna 2018 yhteensä 13 työntekijää. Ammatillisen kuntoutuksen avulla toteutettiin työkokeiluja tai etuus kohdentui uudelleenkoulutukseen.

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 työkykyä heikentävästi.

Koska toimenpiteet ja toimintakäytännöt sairauspoissaolojen vähentämiseksi eivät ole toteutuneet, ryhdyttiin vuonna 2018 yhteistyössä Kevan kanssa etsimään uusia toimintakäytäntöjä sairauspoissaolojen hallintaan. Vuonna 2018 mm. päivitettiin kaupungin aktiivisen tuen toimintamalli, uusittiin sairauspoissaolokäytäntöjen ohjeistus, sovittiin tilapäisen työjärjestelyn (korvaava työ) käyttöönotosta ja laadittiin etätyön ohjeistus. Uudet toimintakäytännöt tulevat voimaan vuoden 2019 alussa.

Vuoden 2018 sairauspoissaolotilastojen perusteella asetetaan lisäksi toimenpidetavoitteet vuodelle 2019. Painopistealueina tulevat olemaan muun muassa TULE-terveyden edistäminen työpaikoilla ja esimiesten kouluttaminen aktiivisen tuen osalta (tilapäinen työjärjestely). Vuodelle 2019 tulee ajoittumaan myös työterveyshuoltopalveluiden uudelleen järjestely. Työterveyshuolto on keskeinen yhteistyötaho henkilöstön työkykyisyyden edistämisessä.

9 Vakinaisen henkilöstön työkierto

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

Vuoden 2018 aikana 26 vakinaista viranhaltijaa tai työtekijää siirtyi vakinaisesti toiseen tehtävään tai työyksikköön. Määrä vaihtelee vuosittain.

Lisäksi vuoden 2018 lopussa 80 vakinaista henkilöä oli määräaikaisesti työkierrossa (ns. sisäinen sijaisuus) muussa kuin omassa vakinaisessa virassaan tai toimessaan. Määrä on kasvanut merkittävästi edellisvuodesta (+ 17 henkilöä). Työkierrossa olevan henkilöstön määrä vakituisesta henkilöstöstä oli 8,24 %:a.

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

10 Palkkakartoitus

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

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka		Palkkaero	Varsinainen palkka		Palkkaero
Sopimus	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
KVTES	960	67	2182,29	2163,82	0,8 %	2331,92	2281,01	2,2 %
OVTES	175	59	2791,51	2809,95	-0,7 %	3516,55	3593,31	-2,2 %
TS	12	23	2738,66	2855,79	-4,3 %	3053,43	3308,64	-8,4 %
LS	17	10	5015,73	4316,23	13,9 %	6331,05	5362,57	15,3 %

Kuva 29. Palkkakartoitus 31.12.2018 (koko henkilöstö)

Palkkakartoitus on tehty 31.12.2018 tilanteen mukaisena. Se käsittää koko palkkaa saavan päätoimisen henkilöstön em. tilastointipäivänä. Palkkaeroa on tarkasteltu sen mukaisesti, mikä se on naisten ja miesten tehtäväkohtaisen ja varsinaisen palkan osalta. Päätoimisella palvelussuhteella tarkoitetaan opetusalalla vähintään 16 tunnin viikkotyöaikaa ja muilla sopimusaloilla vähintään 19 tunnin viikkotyöaikaa.

Naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin vaikuttaa merkittävimmin osa-aikaisten virka- ja työvapaiden käyttö. Naiset käyttävät enemmän osittaista hoitovapaata sekä harkinnanvaraisia osittaisia työvapaita kuin miehet. Myös osa-aikaiset eläkeratkaisut koskevat pääosin naisia. Lisäksi on huomioitavaa, että palkkakartoituksessa ovat mukana myös palkkatuella työllistetyt. He työskentelevät pääasiassa osa-aikaisissa työsuhteissa. Erilaiset 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 1 185 henkilöä). Kyselyyn vastasi 927 henkilöä eli vastausprosentti oli 78,2 % (edellisenä vuonna 75,4 %).

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. 2017	v. 2018
- osaaminen ja työolot	3,8	3,9
- työyhteisön toimivuus	3,9	4,0
- omat voimavarat	4,0	4,0
- johtaminen	3,7	3,8

Koko kaupungin tasolla osaamisen ja työolojen sekä työyhteisön toimivuuden osalta tulokset paranivat ja tuloskortin tavoitteet vuodelle 2018 saavutettiin. 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. Johtamisen osalta myönteinen kehitys jatkui ja tuloskortin tavoite ylittyi (tavoite 3,7).

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

Työhyvinvointikyselyn pohjalta valitaan myös koko kaupungin kehittämiskohteita. Vuoden 2018 kyselyn perusteella kehittämisen kohteeksi nousi osaamisen säännöllinen arviointi, perehdyttäminen, tiedonkulku ja esimiehen palaute. Vuoden 2019 aikana tiedonkulkua pyritään parantamaan sisäisen tiedotuslehden käyttöönotolla. Koko kaupungin henkilöstöä koskevaan yleiseen perehdyttämiseen hankitaan sähköinen työväline.

Henkilöstön omaehtoisen liikunta- ja kulttuuriaktiviteettien tukeminen uudistettiin syksyllä 2017, jolloin otettiin käyttöön ePassi-palvelu. Kyseessä on mobiilimaksuväline liikunta- ja kulttuurietuuksien käyttäjille. Kalenterivuosi 2018 oli ensimmäinen, jolloin ePassi oli käytössä koko kalenterivuoden ajan. Etuutta käytti vuonna 2018 kaikkiaan 443 työntekijää. Liikuntaharrastuksiin käytettiin 78,66 %:a etuussummasta ja kulttuuriharrastuksiin 21,34 %. Etuus on käytössä aiempia etuusmuotoja kattavammin ja se on tavoittanut näin ollen laajemman osan henkilöstöstä.

Äänekosken kaupunki muistaa henkilöstöään 50 - ja 60 - vuotispäivinä sekä palvelusvuosien perusteella (20, 30 ja 40 vuoden palvelu samalla työnantajalla). Lisäksi henkilöstölle järjestettiin pikkujoulut ja etuus paikalliseen teatteri- ja rallitapahtumaan.

Vuonna 2018 päädyttiin jakamaan Vuoden työyhteisö - palkinnon sijaan Työhyvinvoinnin edistämispalkinto. Palkitsemisen näkökulmasta tavoitteena oli se, että työyhteisöissä kehitettyjä hyviä käytäntöjä saataisiin tällä tavoin tiedoksi laajemmin koko organisaatioon ja mahdollisesti muidenkin työyhteisöjen käyttöön. Palkinto jaettiin kolmelle työntekijälle/tiimille, jotka olivat vaikuttaneet toiminnallaan esimerkillisesti työyhteisöjensä työhyvinvointiin. Tarkempana perusteluna valinnalle oli, että työyhteisössä/henkilöstön aloitteesta on tehty vuoden 2018 aikana jotain sellaista, joka on edistänyt työntekijöiden hyvinvointia, työturvallisuutta tai työterveyttä. Palkitut työntekijät olivat toimineet omalta osaltaan vastuuhenkilöinä työhyvinvointiteon taustalla.

Vuoden 2019 talousarviossa varattiin työyhteisöjen käyttöön erillinen määräraha työhyvinvoinnin edistämiseen.

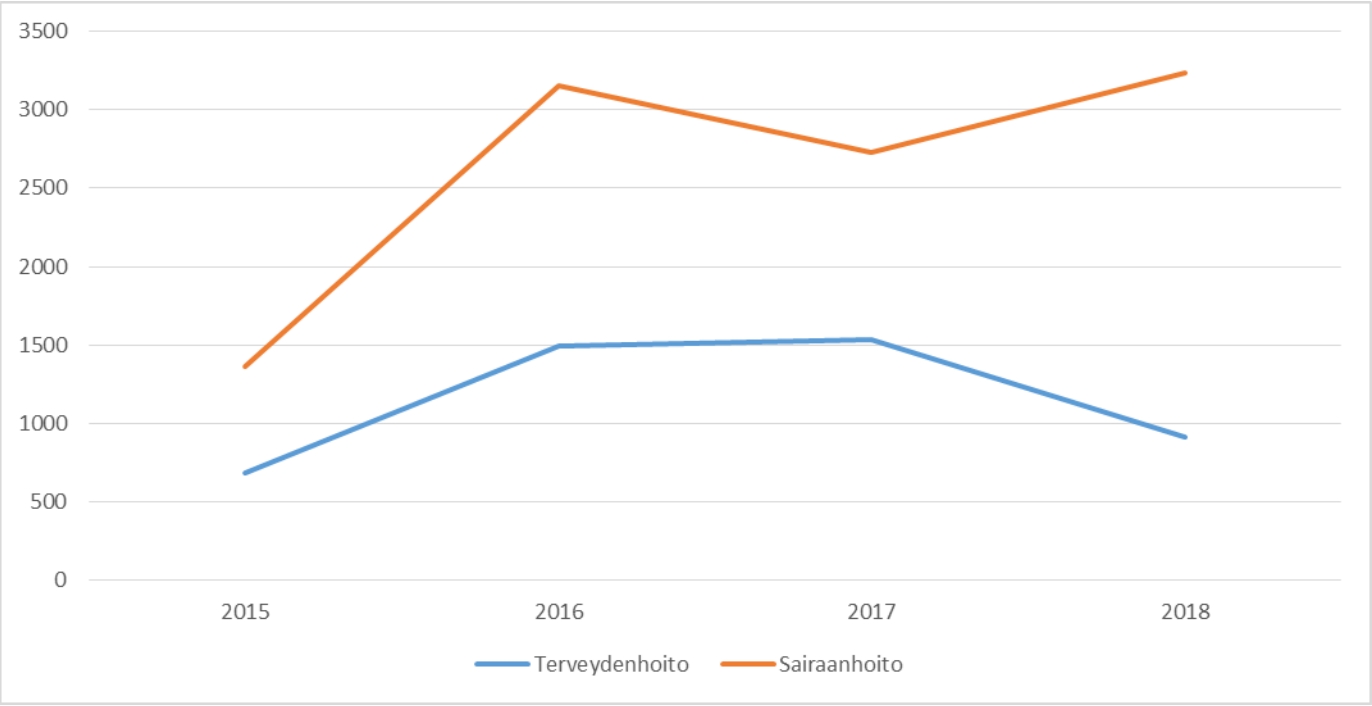
12 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2018 – 2022.

Työterveyspalvelut järjestettiin kaupungin omana toimintana. Työterveyspalveluina järjestettiin sekä lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä työterveyspalveluita että sairaanhoitoa.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2018 olivat noin 556 000 euroa, josta Kela korvaa työnantajalla noin puolet. Kustannukset kasvoivat noin 146 000 euroa (36 %) edellisestä vuodesta. Kustannuksista 54 % aiheutui sairaanhoidon kustannuksista ja 46 % työterveyspalveluista. Työterveyshuollon yleismaksu työntekijää kohden on 39 euroa/vuosi/ työntekijä.

Työterveyshuolto toteutti vuoden 2018 aikana terveystarkastuksia (568), työkykyneuvotteluja (21), työpaikkaselvityksiä ja työyhteisöselvityksiä. Terveystarkastukset kohdentuivat suunnitelman mukaisesti opetuspalveluihin, suun terveydenhuoltoon sekä arjen tuen vastuualueella kotihoitoon ja ympärivuorokautiseen hoivaan.



Kuva 30. Työterveyspalvelujen käynnit vuosina 2015 – 2018

Vuoden 2018 aikana selvitettiin työterveyshuollon järjestämisvaihtoehtoja maakunnallisesti sekä yhteistyössä Kevan kanssa.

13 Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstöasiantuntija. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2018 aikana seitsemän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2018 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

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

Työsuojelupäällikkönä toimi osastonhoitaja Anne Hakkarainen. Hänen työajastaan 60 %:a on resursoitu työsuojelupäällikön tehtäviin. Työntekijöitä edustavana päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna toimi Anna Laakso. Toimihenkilöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna toimi Mia Irtamo. Työsuojelun uusi toimikausi ajoittuu vuosille 2018 – 2021.

Työsuojelujaokseen kuuluvat työsuojeluvaltuutetut, 1. varavaltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Lisäksi pysyväksi asiantuntijaksi on kutsuttu työterveyshuollon ja teknisen toimialan edustajat. Kaupungissa toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä. Sisäilmatyöryhmän toimintamalli päivitettiin vuoden 2018 loppupuolella.

Työsuojelujaos kokoontui vuonna 2018 yksitoista kertaa ja sisäilmatyöryhmä neljä kertaa. Vuoden 2018 aikana työsuojelujaos valmisteli Työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2019 - 2021.

Keskeisenä tavoitteena työsuojelutoimijoilla on työn turvallisuuden ja terveellisyyden sekä työhyvinvointitoiminnan ylläpito ja edistäminen Äänekosken kaupungissa. Toiminnassa painottuivat sisäilmaan, työyhteisöjen toimivuuteen sekä vaara- ja uhkatilanteiden ja työtapaturmien ennakointiin ja käsittelytapaan liittyvät asiat.

Vuonna 2018 otettiin käyttöön Sosiaali- ja terveysministeriön riskien ja vaarojen arviointikysely, jossa arviointikohteena ovat fyysinen ja psykososiaalinen kuormitus, fysikaaliset, kemialliset ja biologiset riskit sekä tapaturmavaarat.

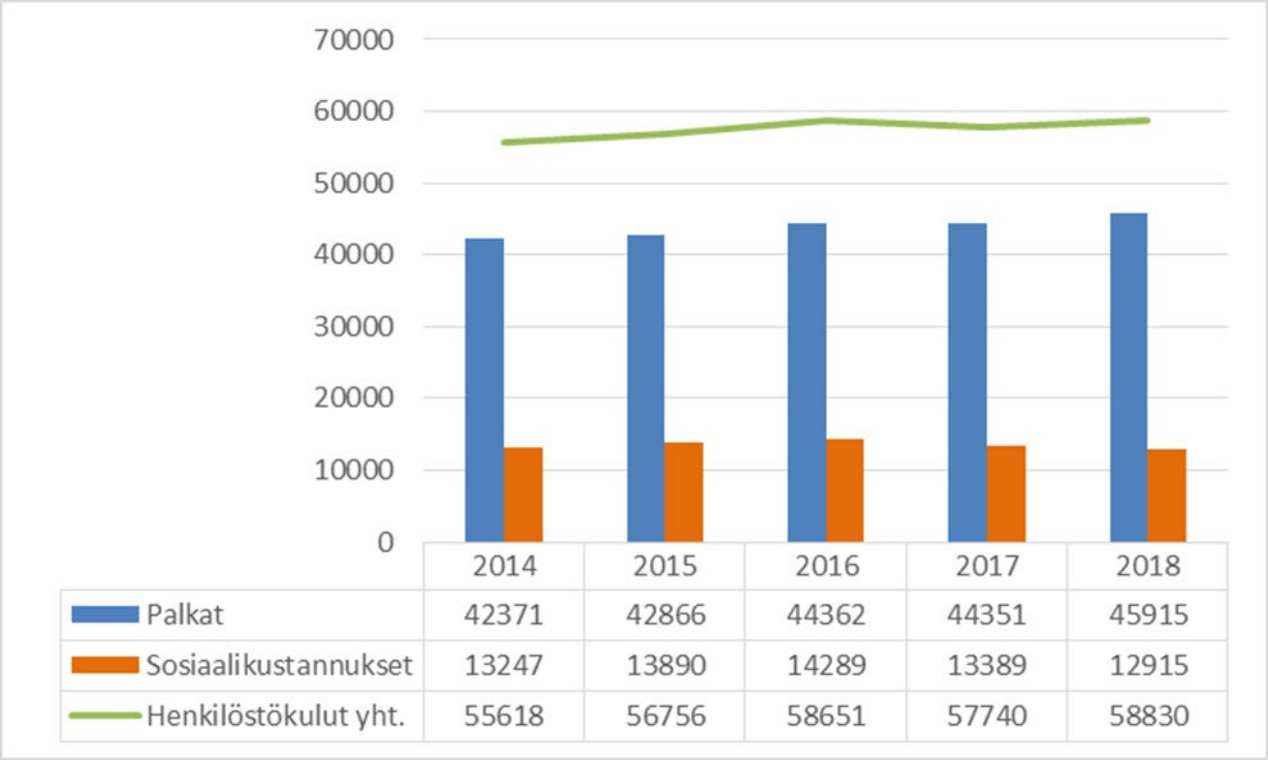
Työsuojelun toiminnasta laaditaan vuosittain erillinen toimintakertomus.

15 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot vuonna 2018 olivat yhteensä 58,8 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot sivukuluineen kasvoivat vuodesta 2017 noin 1,1 miljoonaa euroa (+ 1,9 %).

Henkilöstömenot toteutuivat 99,6 %:sti verrattuna talousarvioon ja lisätalousarvioon. Palkkamenojen toteuma oli 100,5 % ja henkilöstösivukulujen 96,5 %. Talousarvio oli laadittu huomioiden valtakunnalliset sopimuskorotukset vuonna 2018 sekä talouden vakauttamisen toimenpideohjelma vuosille 2016 - 2018.

Valtakunnallisen sopimukseen sisältynyt ns. kertaerä maksettiin tammikuussa 2019, mutta sen menot kirjattiin tilinpäätöksessä vuodelle 2018. Kertaerän kustannusvaikutus oli noin 371 000 euroa. Kertaerään oli varauduttu vuoden 2018 talousarviossa.



	2014	2015	2016	2017	2018
Palkat	42371	42866	44362	44351	45915
Sosiaalikustannukset	13247	13890	14289	13389	12915
Henkilöstökulut yht.	55618	56756	58651	57740	58830

Kuva 31. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2014 – 2018

	1 000 euroa	tp 2016	tp 2017	ta + lta 2018	tp 2018	tot -% 2018
4000	vakituiset	28 567	28 601	34 218	29 026	84,8 %
4001	tilapäiset	3 754	3 628	2 019	4 505	223,1 %
4002	lääkärit	1 390	1 260	1 967	1 099	55,9 %
4003	vak. varahenkilöstö	218	147	222	161	72,4 %
4005	erilliskorvaukset	3 537	3 545	3 735	3 816	102,2 %
4006	palkallisen sairausloman sijaiset	851	705	378	809	213,8 %
4007	vuosiloman sijaiset	1 402	1 487	1 453	1 457	100,3 %
4008	muiden palkallisten vapaiden sijaiset	654	592	130	673	518,8 %
4011	palkattomien vapaiden sijaiset	3 108	3 264	14	3 630	
4009	vakinaisen henkilöstön tuntipalkat					
4010	tilapäisen henkilöstön tuntipalkat					
4012	työllistettyjen palkat	1 221	1 400	1 315	1 120	85,2 %
4013	päivystyspalkat	75	79	140	71	50,4 %
4015	asiantuntijapalkat	7	3	11	4	39,1 %
4016	kokouspalkkiot	139	210	278	263	94,4 %
4018	Evo-palkat kouluttajille	11	6	7	15	207,9 %
4030	muut palkat	18	15		9	
4035	tuntipalkk. jaksotukset					
4060	jaksotetut palkat ja palkkiot	52	5			
4230	sairasvakuutus-, ym. korvaukset	-643	-596	-211	-743	352,2 %
	Yhteensä	**44 362**	**44 351**	**45 675**	**45 915**	**100,5 %**
	Henkilösivukulut	**14 289**	**13 389**	**13 377**	**12 915**	**96,5 %**
	Yhteensä henkilöstökulut	**58 651**	**57 740**	**59 052**	**58 830**	**99,6 %**

Kuva 32. Henkilöstömenot vuosina 2016 - 2018

16 Keskeiset tunnusluvut

Henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut			
Vertailu vuosittain	**2016**	**2017**	**2018**
Henkilöstömäärä 31.12.			
Vakituiset	962	970	971
Määräaikaiset (ml. sijaisuudet)	283	302	338
Työllistetyt	66	69	50
Yhteensä	1 311	1 341	1 359
Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä (%)	21,59	22,52	24,87

Henkilötyövuodet			
Yhteensä	1 267,08	1 241,15	1 257,66

Palvelussuhteen kokoaikaisuus 31.12.			
Kokoaikaiset vakituiset	865	863	874
Kokoaikaiset määräaikaiset	248	255	299
Osa-aikaiset vakituiset	97	107	97
Osa-aikaiset määräaikaiset	31	44	41
Osa-aikaisten osuus kaikista palvelussuhteista	22,48	23,56	25,93

Tehty vuosityöaika (työpäivinä)			
Muu henkilöstö			222 973
Opettajat			41 339

Vakituisen henkilöstön keski-ikä	48,5	48,5	48,8

Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä 31.12.	88,25	88,97	88,98

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet (lkm. Kevan tilasto)	25	30	21

Koulutuspäivien lukumäärä (kalenteripäivinä)	1 352	1 356	1 762

Sairauspoissaolot			
Yhteensä (kalenteripäivää)	21 178	21 459	23 972
Kalenteripäivää/henkilötyövuosi	16,7	17,6	19,1
Sairauspoissaoloprosentti	6,41	6,35	6,95
Suht. osuus (%) vakituisista, jolla ei sair.poissaoloja	12,6	16,8	18,0

Työtapaturmat, kpl	83	82	109
Työmatkatapaturmat, kpl	24	29	20

Työterveyshuollon kustannukset (brutto)	419 000	410 633	556 00
Henkilöstömenot, yht. 1 000 € (tilinpäätöstieto)	58 651	57 740	58 830