

**ÄÄNEKOSKEN KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖRAPORTTI
2016**



Hyväksytty: Yhteistyötoimikunta 11.4.2017

1 SISÄLLYS

2	Johdanto	2
3	Henkilöstön määrä ja rakenne.....	2
4	Vakinaisen henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne	10
5	Vakinaisen henkilöstön koulutustausta.....	12
6	Osaamisen kehittäminen	12
7	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	14
8	Vakinaisen henkilöstön eläköityminen.....	16
9	Henkilöstön poissaolot	18
10	Vakinaisen henkilöstön työkierto	22
11	Palkkakartoitus.....	22
12	Työhyvinvointi	23
13	Työterveyspalvelut	24
14	Yhteistyötoimikunta	25
15	Työsuojelu.....	25
16	Henkilöstömenot	26
17	Ajankohtaista henkilöstöasioissa	28

2 JOHDANTO

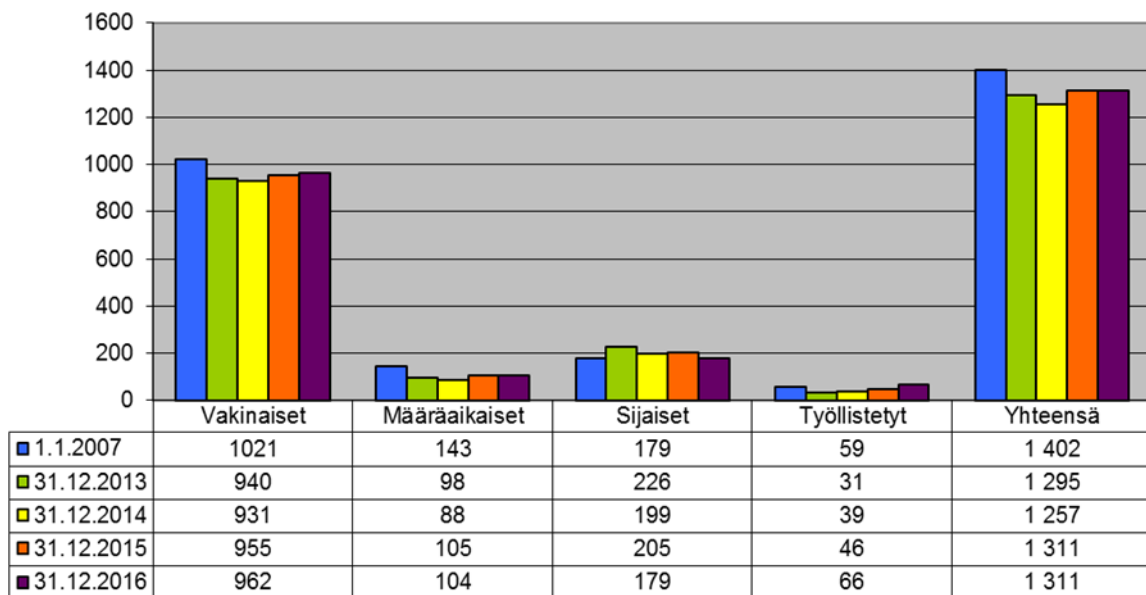
Henkilöstöraportti kuvaa toteutunutta henkilöstötilannetta. Se antaa tietoa organisaation henkilöstövoimavaroista, niiden käytöstä sekä henkilöstövoimavaroissa tapahtuneista muutoksista. Henkilöstöraportin avulla voidaan arvioida, kuinka kaupungin henkilöstötavoitteet ovat toteutuneet.

3 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstön kokonaismäärä säilyi edellisvuoteen verrattuna ennallaan.

Kyseessä on 31.12. poikkileikkaustilanne. Tilannetta on verrattu paitsi edellisvuosiin myös vuoden 2007 lähtötilanteeseen, jolloin kuntafuusio toteutettiin.

Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä ja palvelusuhteen luonne 31.12.2016



Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 7 henkilöllä vuodesta 2015 (+ 0,73 %). Vakinaisen henkilöstön lisäys on kohdentunut perusturvan toimialalle. Vuonna 2013 tapahtunut vakinaisen henkilöstön vähentyminen johtui pääosin siivous-, kiinteistönhoito- ja alueiden kunnossapitopalveluiden siirtymisestä Äänekosken Kiinteistönhoito Oy:n tehtäväksi.

Palkkatuella palkattujen työllistettyjen lukumäärä lisääntyi työllistämistä koskevien linjausten johdosta 20 henkilöllä (+ 43,48 %) verrattuna vuotta aiempaan tilanteeseen. Muutos on huomattava. Palkkatuella palkattavien määrän lisääminen työllisyyden edistämisen tukitoimenpiteenä on ollut yksi merkittävä tavoite. Tässä tavoitteessa on onnistuttu. Tavoitteena on lisätä edelleen palkkatuella palkattujen määrää.

Sijaisten ja muiden määräaikaisten määrä väheni 27 henkilöllä (- 8,71 %). Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä on puolestaan säilynyt edellisvuoteen verrattuna käytännössä ennallaan. Vuoden 2016 määräaikaisessa henkilöstössä on mukana vielä merkittävä osa varahenkilöstörekrytointeja, jotka on tehty uutta keskitettyä toimintamallia käynnistettäessä määräaikaisina. Määräaikaisen varahenkilöstön vakinaistamiseen varattiin määräraha vuoden 2017 talousarvioon. Myös erilaiset hankerahoitukset vaikuttavat määräaikaisen henkilöstön lukumäärään. Lisäksi määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelee henkilöstöä esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa vakanssin täyttöprosessi on viran tai toimen avoimeksi jäännin jälkeen kesken. Henkilöstön rekrytoinnissa joudutaan käyttämään kokonaisharkintaa myös siltä osin, miten valmistautuminen valtakunnallisiin sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän uudistuksiin ja kuntien perustehtävän muuttumiseen on tarkoituksenmukaista huomioida tulevissa rekrytoinneissa. Palvelujen järjestämisvastuumuutokset tulevat vaikuttamaan kunnissa merkittävästi lähivuosien henkilöstö- ja osaamistarpeisiin.

Vuoden 2016 henkilöstömäärää kuvaavassa tilastossa sijaisten määrä on vähentynyt edellisvuodesta 12,68 %:a. Varahenkilöstöjärjestelmän uudistamisella on pyritty vaikuttamaan lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Arjen tuen palvelujen keskitetty varahenkilöstöyksikkö käynnistyi syksyllä 2015 määräaikaisin henkilöstöjärjestelyin. Toiminta on vakinaistettu vuoden 2017 alussa. Sijaistarpeeseen pyritään vaikuttamaan myös koko organisaation tasolla tehostamalla entisestään aktiivisen tuen toimintamallin käyttöä.

Kuva 2. Henkilöstömäärä 31.12.2016

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	113	849	962	+ 0,73
Määräaikaiset	71	279	349	- 1,97
- joista työllistettyjä	35	31	66	+ 43,48
Yhteensä	219	1159	1311	+/- 0,00

Henkilötyövuosista on koottu tiedot vuodesta 2014 lähtien. Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstömäärää paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen tai osan vuotta työskennellyt henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaisuutta vastaavasti.

Kuva 3. Henkilötyövuodet 2016

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	182,11	1084,97	1267,08	
Yhteensä	182,11	1084,97	1267,08	+ 5,86

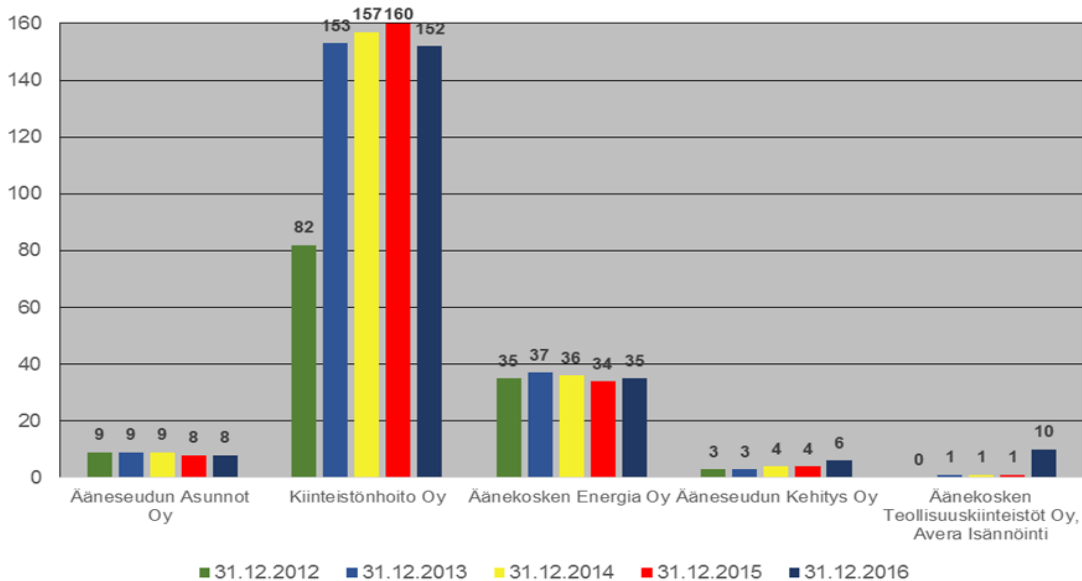
Henkilötyövuosien määrä lisääntyi suhteessa merkittävästi enemmän kuin henkilöstön lukumäärä. Henkilötyövuosien määrään vaikuttaa mm. kokoaikaisten ja osa-aikaisten palvelussuhteiden osuus, palkattomien poissaolojen määrä yms.

Kuva 4. Henkilötyövuodet 2015 - 2016

Vuosi	Miehet	Naiset	Henkilötyövuodet yhteensä
2015	166,40	1030,59	1196,99
2016	182,11 (+9,44%)	1084,97 (+5,28%)	1267,08 (+5,86%)

Vakinaiset virkojen ja toimien täytöt tapahtuvat täyttölupamenettelyn kautta. Täyttölupamenettelyn yhteydessä arvioidaan aina mahdollisuus jättää vakanssi täyttämättä tai järjestellä tehtävät sisäisesti uudelleen. Lähinnä tämä on kohdistunut ns. hallinnollisiin vakansseihin, toiminnallisiin ja rakenteellisiin uudelleenjärjestelyihin sekä vakauttamisohjelman mukaisiin toimenpiteisiin. Täyttölupa edellytetään myös yli 6 kuukautta kestäviin esimiestehtäviin sekä niihin määräaikaisiin tehtäviin, joissa toimii henkilöstöä yli toimialojen (toimisto- ja hallintotehtävät).

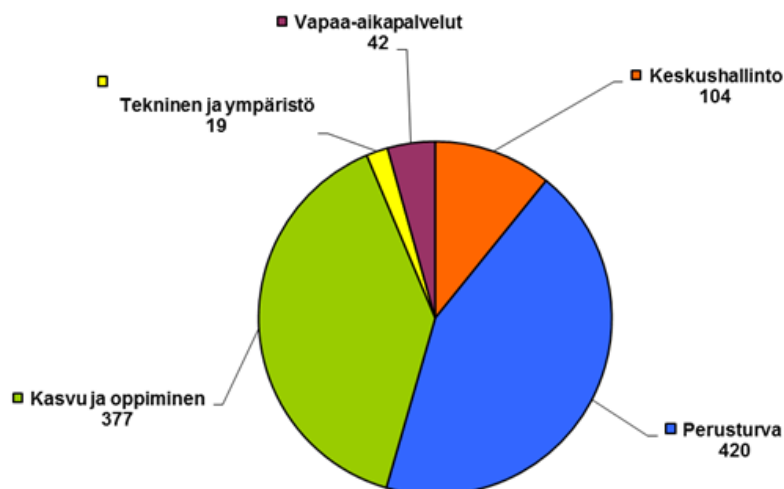
Kuva 5. Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärän kehitys v. 2012 – 2016



Kaupunkikonserniin kuuluvien yhtiöiden henkilöstömäärä oli 31.12.2016 yhteensä 211.

Henkilöstömäärä on hieman suurempi kuin edellisvuonna. Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:n henkilöstömäärän kasvu vuonna 2013 johtui pääosin kaupungin teknisen toimialan toimintojen yhtiöittämisestä. Vastaavasti kaupungin teknisen toimialan henkilöstö vähentyi. Äänekosken Teollisuuskiinteistöt Oy osti vuonna 2016 Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:n työntekijää siirtyi Äänekosken teollisuuskiinteistöt Oy:n / Avera Isännöinnin palvelukseen.

Kuva 6. Kaupungin vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2016



Kaupungin eri toimialat koostuvat seuraavista vastuualueista (suluissa vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2016):

Keskushallintoon kuuluvat hallintopalvelut (11), talous- ja tietohallintopalvelut (13), henkilöstöpalvelut (8), maankäyttö- ja tonttipalvelut (12) sekä ruokapalvelut (60).

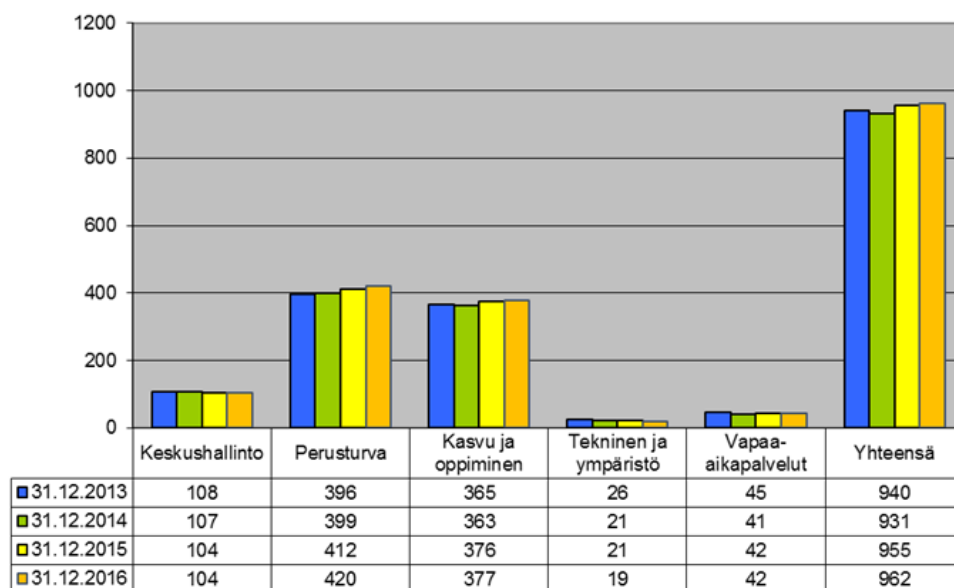
Perusturva jakautuu kolmeen eri vastuualueeseen: terveystalouteen (148), sosiaalityöhön ja työelämään kuntoutumisen palveluihin (29) sekä arjen tuen palveluihin (243).

Kasvun ja oppimisen toimialaan kuuluvat lasten ja perheiden palvelut (164), nuorisopalvelut (6) sekä opetuspalvelut (207).

Teknisellä ja ympäristötoimialalla työskenteli 19 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 palveluissa.

Kuva 7. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset vuosina 2013 – 2016



Henkilöstörakenteen muuttamista jatkettiin edelleen: Vakanssien vapautuessa niitä on muutettu vastaamaan aiempaa paremmin muuttuneeseen tarpeeseen (mm. koulutus- ja osaamisvaateet, resurssin suuntaaminen toiseen tehtävään, jne). Palvelu- ja henkilöstörakenteen uudelleenarviointi sekä uusien toimintatapojen käyttöönotto ovat edellytyksenä sille, että palvelut kyetään turvaamaan jatkossakin huomioiden taloudellinen tilanne. Toimiva henkilöstösuunnittelu on edellytyksenä onnistuneelle henkilöstörakenteen muutokselle.

Tulevan sote- ja maakuntauudistuksen vaikutukset pyritään henkilöstösuunnittelussa ennakoimaan mahdollisimman hyvin. Sote- ja maakuntauudistus vaikuttaa paitsi siirtyvään henkilöstöön myös kaupungin palvelukseen jäävään henkilöstöön. Muutoksia toiminnoissa, työtehtävissä, ym. järjestelyjä pyritään toteuttamaan ennakoivasti huomioiden tulevaisuuden tarpeet.

Vuoden 2016 talousarvion yhteydessä perustettiin uusia vakinaisia kokoaikaisia vakansseja yhdeksän ja osa-aikaisia vakansseja yksi. Vastaavasti lakkautettiin kolme kokoaikaista vakanssia ja osa-aikaistettiin yksi vakanssi. Lisäksi tehtiin henkilöstörakenteen ja nimikkeiden muutoksia. Henkilöstömuutoksissa huomioitiin talouden vakauttamisen toimenpide-ohjelma vuosille 2016 -2018.

Uusia toimia perustettiin talousarvion yhteydessä seuraavasti:

- 1 ohjaajan toimi (työllisyyspalvelut)
- 1 sairaanhoitajan toimi (Kuhnamon palvelutalo)
- 5 hoitajan tointa (kotihoito 4, Tukipilari 1)
- 0,5 vanhustyöntekijän toimi (Kuhnamon palvelutalo)
- 1 vastaavan koulukuraattorin toimi
- 1 atk-tukihenkilön toimi

Talousarvion yhteydessä lakkautettiin virkoja ja toimia seuraavasti:

- 1 atk-tukihenkilön toimi
- 1 nuorisotyöntekijän toimi
- 1 ohjaajan toimi (perhetukikeskus)

Lisäksi terveystalvelujen kokoaikainen varastonhoitajan toimi muutettiin osa-aikaiseksi.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön lisäksi palkattiin sijaisia vakinaisen henkilöstön poissaoloihin. Sijaisia oli 31.12.2016 palvelussuhteessa yhteensä 179. Sijaisten määrä vähentyi 12,68 % verrattuna vuoden 2015 lopun tilanteeseen. Määrällisesti eniten sijaisia on perusturvan toimialalla (n. 59 % sijaisista).

Kuva 8. Henkilöstörakenne toimialoittain 31.12.2016

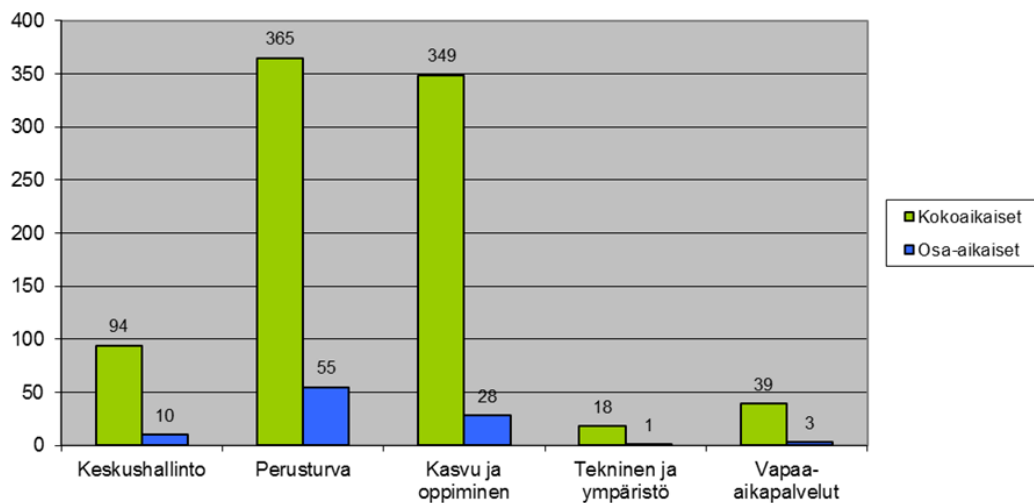
	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Keskushallinto	104	4	11	7	126
Perusturva-toimiala	420	48	106	35	609
Kasvun ja opp.toimiala	377	43	51	19	490
Tekninen ja ymp. toimiala	19	2	4	1	26
Vapaa-aikapalv.toimiala	42	7	7	4	60
Yhteensä	962	104	179	66	1311

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2016 palvelussuhteessa olleista oli noin 73,38 %. Valtakunnallisesti vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2015 oli 78,5 % kuntien henkilöstöstä. Äänekosken kaupungin vakinaisen henkilöstön lukumäärä on lisääntynyt. Myös suhteellinen osuus on kasvanut edellisestä vuodesta (72,8 % vuonna 2014). Kasvu on ollut suhteellisesti samaa suuruusluokkaa kuin valtakunnallisella tasolla. Äänekosken kaupungilla lukua on verrattu koko henkilöstön määrään.

Vakinaisesta henkilöstöstä 89,92 % työskenteli kokoaikaisessa palvelussuhteessa (865 henkilöä) ja 10,08 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa (97 henkilöä). Valtakunnallisesti kokoaikaisten osuus oli 78,5 % vuonna 2015. Äänekoskella on kokoaikaisia palvelussuhteita enemmän kuin valtakunnassa keskimäärin.

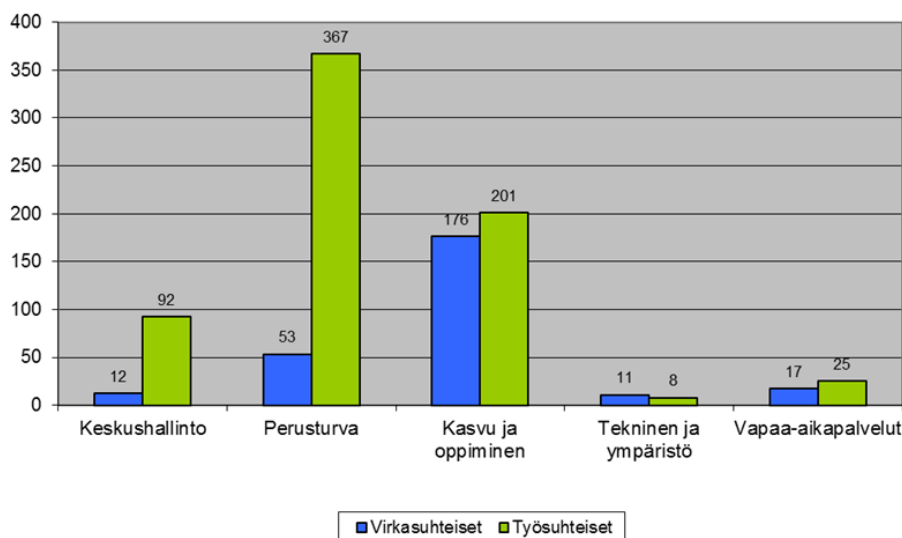
Osa-aikaisista 23 henkilöä käytti erilaisia määräaikaisia työaikajoustoja (osittainen hoitovapaa tai muu omasta pyynnöstä osa-aikainen virka-/työvapaa). Muut olivat osa-aikaisella eläkkeellä tai työskentelivät osa-aikaisessa virassa tai toimessa. Osa-aikaisista noin 56,70 % työskenteli perusturvan toimialalla.

Kuva 9. Vakinaisen henkilöstön koko- ja osa-aikaisuus toimialoittain 31.12.2016



Vakinaisesta henkilöstöstä 28 % työskenteli virkasuhteessa ja 72 % työsopimussuhteessa. Valtakunnallisesti virkasuhteisia oli 27 % ja työsopimussuhteisia 73 % vuonna 2015.

Kuva 10. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2016

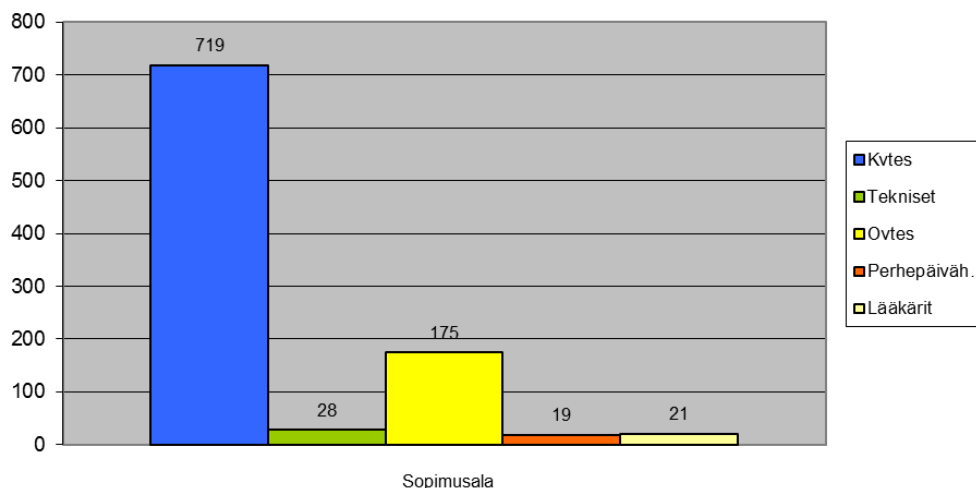


Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2016 olivat

- hoitaja 168 työntekijää
- sairaanhoitaja 73 työntekijää
- luokanopettaja 65 viranhaltijaa
- päivähoitaja 53 työntekijää
- lastentarhanopettaja 46 työntekijää
- perusopetuksen ja lukion lehtori 41 viranhaltijaa.

Vakinaisesta henkilöstöstä kuului Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin yli 74 %:a. Seuraavaksi eniten henkilöstöä kuului Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES:n piiriin (noin 18 %).

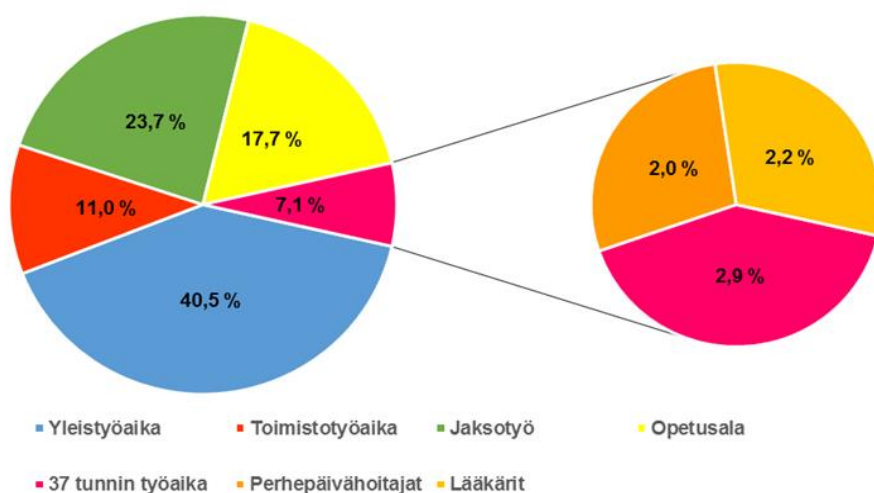
Kuva 11. Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2016



Vakituisesta henkilöstöstä 40,5 %:a työskentelee yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on keskimäärin 38,25 tuntia. Vastaavan mittaisen jaksotyöajan piiriin kuului 31.12.2016 yhteensä 23,7 %:a vakituisesta henkilöstöstä. Työaikamuotoja on viime vuosina yhtenäistetty KVTES:n mukaiseksi.

Opetusvelvollisuustyöaika oli käytössä 17,7 %:lla henkilöstöstä ja toimistotyöaika (keskimäärin 36,25 tuntia viikossa) 11,0 %:lla henkilöstöstä. Loput 7,3 %:a jakautuvat erityisammattiryhmien työaikamuotoihin, joiden soveltamispiiriin kuuluvat mm. lääkärit, perhepäivähoitajat sekä 37 tunnin työajan osalta esimerkiksi psykologit ja sosiaalityöntekijät.

Kuva 12. Vakainainen henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2016

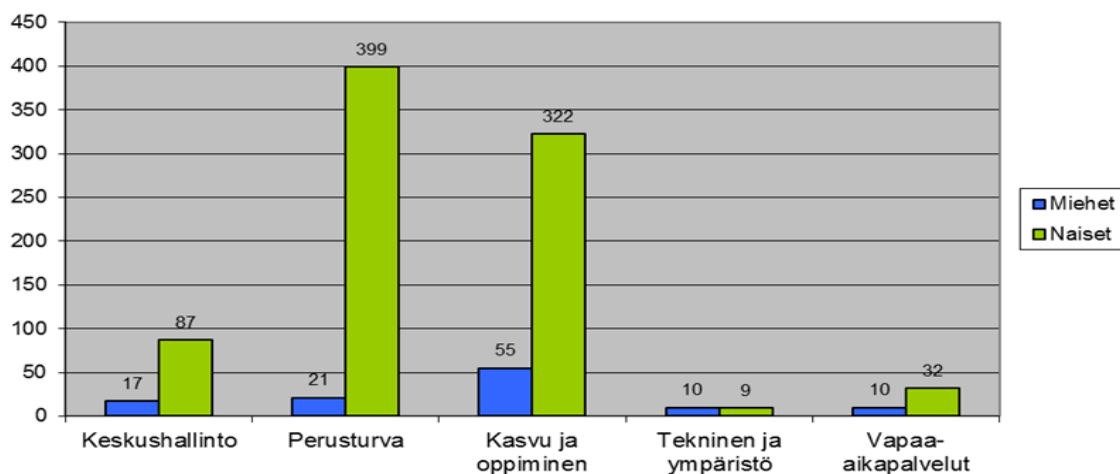


Valtakunnallisesti tarkasteltuna yleisimmät työaikamuodot ovat yleistyöaika (32 %) ja jaksotyöaika (32 %). Yleistyöajan osuus kunta-alan työaikamuotona on kasvanut vuosien 2014 ja 2015 välillä. Työaikamuotojen yhtenäistäminen näkyy siis myös valtakunnallisesti tarkasteltuna. Virka- ja työehtosopimuksen mukaan kunta-alalla käytetään ensisijaisesti yleistyöaikaa, ellei työntekijän työtehtävien luonne edellytä jonkin muun työaikamuodon valitsemista esimerkiksi työajan sijoittumisen tai ammattialaa koskevien erityisvaatimusten osalta.

4 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄ JA SUKUPUOLIRAKENNE

Vakinaisesta henkilöstöstä 88 % oli naisia (849 henkilöä) ja 12 % miehiä (113 henkilöä). Valtakunnallisesti kunnallisesta henkilöstöstä naisia oli 80 % ja miehiä 20 % vuonna 2015. Naisten hieman keskimääräistä suurempi osuus johtuu mm. teknisen toimialan toimintojen yhtiöittämisestä. Valtakunnalliseen tilastoon on lisäksi huomioitu koko henkilöstö, ei vain vakituisia.

Kuva 13. Vakinaisen henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2016



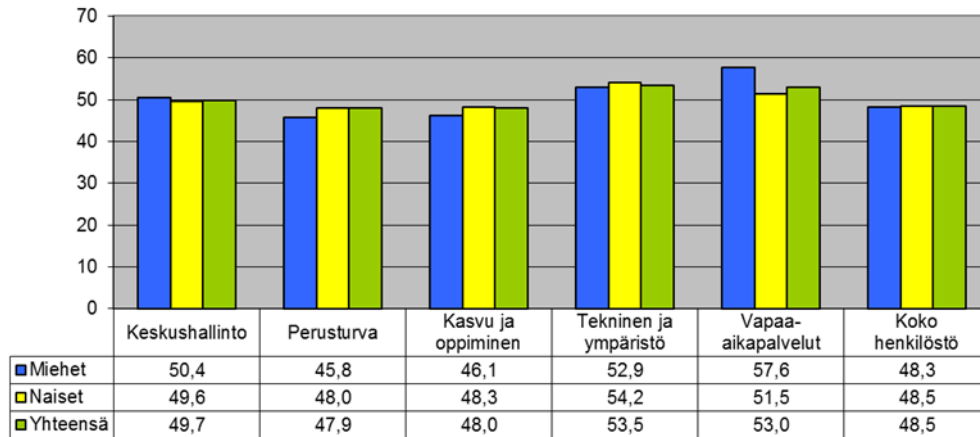
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,5 vuotta. Keski-ikä on pysynyt lähes samana edellisvuoteen verrattuna. Se on hieman valtakunnallista kunta-alan keski-ikää korkeampi.

Kuva 14. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2016

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	32	3,33
30 – 39	161	16,73
40 – 49	266	27,65
50 – 59	392	40,75
60 – 64	106	11,02
65 ja yli	5	0,52
Yhteensä	962	100,00 %
Keski-ikä		48,5 vuotta

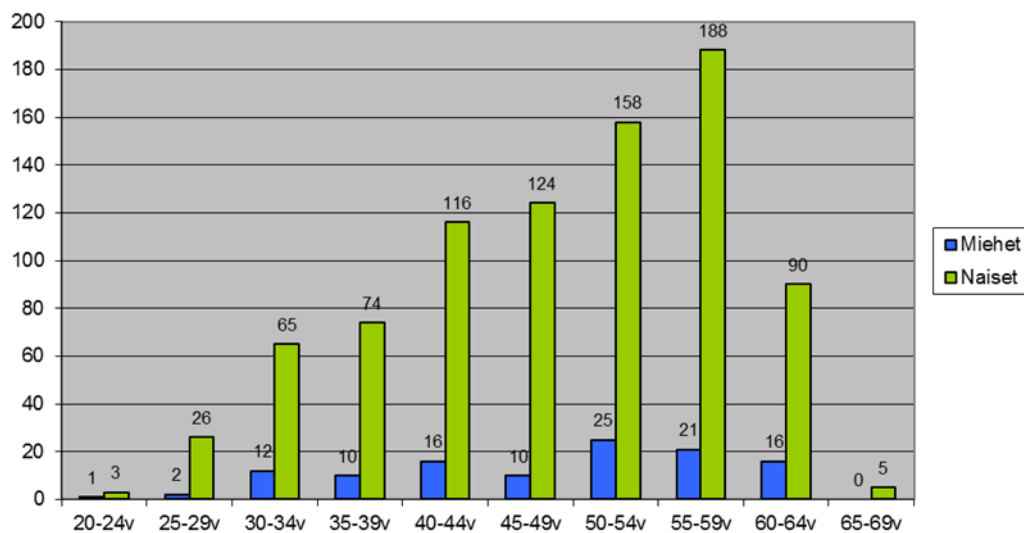
Vakituisen henkilöstön keski-ikä on alhaisin perusturvan sekä kasvun ja oppimisen toimialalla. Keski-ikä on korkein teknisen ja ympäristötoimialan henkilöstöllä.

Kuva 15. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2016



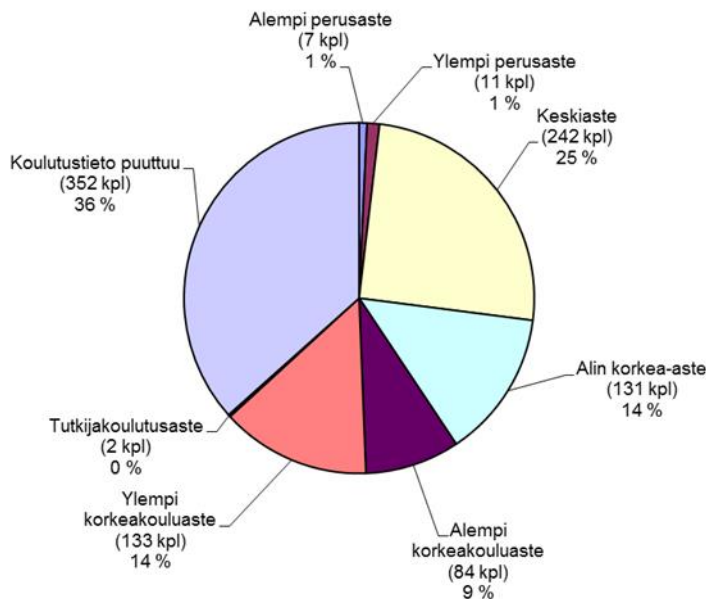
Valtakunnallisesti kaikkien kunta-alan työntekijöiden keski-ikä lokakuussa 2015 oli 45,8 vuotta (vakinaiset, määräaikaiset). Kuntien vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,9 vuotta.

Kuva 16. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2016



5 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSTAUSTA

Kuva 17. Vakinaisen henkilöstön koulutusaste 31.12.2016



Niistä vakinaisista henkilöistä joiden koulutustiedot ovat käytettävissä, korkea-koulututkinnon on suorittanut 23 %. Aiempi opistoasteen koulutus on 14 %:lla ja keskiasteen koulutus (ns. koulutason ammattikoulutus) on 25 %:lla. Vakinaisesta henkilöstöstä 2 %:lla ei ole ammatillista koulutusta.

6 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuonna 2014 tuli voimaan laki taloudellisesta tuesta ammatillisen osaamiseen kehittämiseen. Lain voimaantuloon liittyen otettiin käyttöön osaamisen kehittämisen toimintamalli. Koulutussuunnitelmat kootaan toimialojen ja vastuualueiden tasolla. Osaamisen kehittämisen suunnitelma toteutetaan osana talousarvioprosessia (henkilöstösuunnitelma, osaamisen kehittämisen suunnitelma). Koulutuksen suunnittelun ja toteutuneen koulutuksen vaikuttavuuden merkitys korostuu tulevaisuudessa entistä enemmän.

Taloudellista tukea haettiin 1 439 koulutuspäivältä ja korvattu summa oli 25 323 euroa. Summa oli hieman pienempi kuin edellisvuonna. Korvattavaksi hyväksytään enintään 3 koulutuspäivää työntekijää kohden.

Työhön liittyvän koulutuksen osalta henkilöstöllä oli palkallisia koulutuspäiviä vuonna 2016 yhteensä 1408 kalenteripäivää. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan vakituisiin vakansseihin, niin jokaista viranhaltijaa/työntekijää kohden tämä tekee keskimäärin 1,5 koulutuspäivää/vuosi (1,6 koulutuspäivää vuonna 2015). Tämän lisäksi on paljon sellaisia

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.

Vuoden 2016 aikana lisääntyivät merkittävästi lyhytkestoiset webinaari-muotoiset koulutukset. Nämä eivät näy koulutustiedoissa.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2016 yhteensä 178 500 € (vuonna 2015 koulutusmenot olivat 197 400 €). Koulutukseen varatuista määrärahoista käytettiin 75 %.

Suhteutettuna 31.12.2016 palvelussuhteessa olevien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärään, koulutukseen käytettiin vuonna 2016 vakinaista henkilöä kohden 185 € (pääosin koulutus kohdentuu vakinaiseen henkilöstöön). Koulutukseen käytetty summa vakituista henkilöä kohden väheni edellisestä vuodesta 22 €/ henkilö (-10 %). Lisäksi koulutusta toteutettiin erilaisten hankkeiden kautta, jolloin kustannukset kohdentuivat hankkeiden kustannuksiin.

Kuva 18. Kehityskeskustelun vuonna 2016 käyneet esimiehet toimialoittain

	Kyllä	Ei
Keskushallinto	100 %	0 %
Perusturva	65 %	35 %
Kasvu ja oppiminen	74 %	26 %
Muut	80 %	20%
Yhteensä	75 %	25 %

Esimiehistä 75 % oli käynyt henkilöstönsä kanssa kehityskeskustelun vuoden 2016 aikana joko yksilö- tai tiimikeskusteluna. Työhyvinvointikyselyssä 66 % vastanneista ilmoitti käyvänsä vuosittain esimiehensä kanssa kehityskeskustelun. Ero selittyy siitä, että työhyvinvointikyselyn vastaajista 20 % oli määräaikaista työntekijöitä, joilla osalla työsuhte oli lyhytaikainen. Tarkoituksenmukaista on kohdentaa kehityskeskustelut 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 tulee edelleen kehittää. Kehityskeskustelulomake uudistettiin vuoden 2016 alussa. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino mm. osaamisen kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja tunnistamisessa.

Esimiehistä suurin osa on suorittanut kaksivuotisen johtamisen erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksena (JET-tutkinnon). Perusturvan esimiehistä kolme aloitti vuonna 2016 maakunnallisessa Sote-Jet1 – ryhmässä tutkinnon suorittamisen. Toinen maakunnallinen Sote – Jet2-ryhmä käynnistyi vuoden 2017 alussa ja myös siihen

osallistuu kolme perusturvan uutta esimiestä. Lisäksi Jet-tutkintoa suorittaa muutama muiden toimialojen esimiehistä.

Sote- ja maakuntauudistuksen valmisteluun liittyen toteutettiin Keski-Suomen Sote 2020 – Hyvinvoiva tulevaisuus valmennus, joka keskittyi johtamiskulttuurin uudistamiseen. Valmennukseen osallistui useita perusturvan esimiehiä.

Lisäksi syksyllä 2016 käynnistyi uutena lähiesimiehen ammattitutkinto, jonka aloitti kaksi perusturvan tiimivastaavaa.

Vuoden 2016 alussa käynnistyi toinen työhyvinvoinnin asiantuntijaksi oppisopimuskoulutus. Tavoitteena on vahvistaa työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää osaamista. Koulutukseen osallistui viisi esimiestä. Koulutukseen osallistujat toteuttivat kehittämishankkeinaan mm. asiakaspalvelukoulutuksen koko perusturvan henkilöstölle sekä suunnittelivat työyhteisötaidot- koulutuksen koko kaupungin henkilöstölle. Työyhteisötaidot -koulutus toteutettiin vuoden 2017 alussa.

Lisäksi kaupungin henkilöstö osallistui oppisopimuskoulutuksena omaan ammattialaansa liittyvään täydennyskoulutukseen.

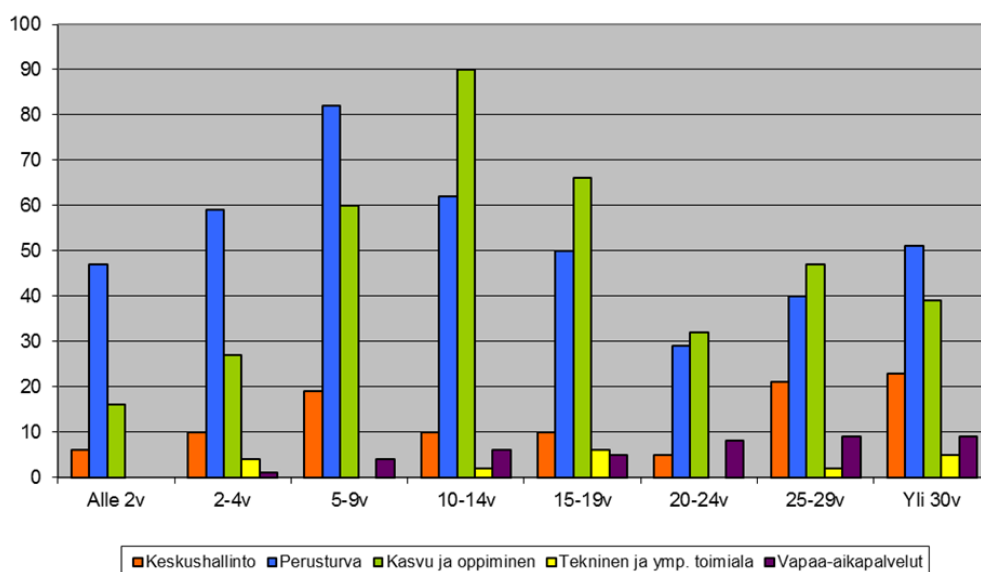
Kaupungin ohjeistus omaehtoisen koulutuksen tukemisesta uudistettiin vuonna 2016.

Henkilöstön työkierto työtehtävästä tai työyksiköstä toiseen on myös eräs keino osaamisen kehittämiseen.

7 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Palvelussuhteen yhdenjaksoisuuteen on laskettu mukaan yhdenjaksoinen määräaikainen ja/tai vakituinen palvelussuhde.

Kuva 19. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen yhdenjaksoisuus toimialoittain 31.12.2016



Yhtäjaksoisuus	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	101	165	170	137	74	119	127

Vakinaisesta henkilöstöstä 33,3 % 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 valtaosa uusista rekrytoinnista on kohdentunut.

Kuva 20. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2016

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	52	5,45
Päätyneet palvelussuhteet	49	5,13

Uutta henkilöstöä aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa vuoden 2016 aikana yhteensä 52. Määrä vähentyi edellisestä vuodesta 15 henkilöllä. Uusien vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen palkattujen määrä on vaihdellut vuosittain merkittävästi (pienimmällään 29/vuosi, enimmillään 70/vuosi).

Uusi henkilöstö sijoittui vuonna 2016 seuraavasti:

- Keskushallinto yhteensä 5, josta
 - ruokapalvelut 2
 - hallintopalvelut 1
 - talouspalvelut 1
 - maakäyttö 1
- Perusturvatoimiala yhteensä 35 josta
 - terveyspalvelut 10
 - arjen tuen palvelut 23
 - sosiaalityö 2
- Kasvun ja oppimisen toimiala yhteensä 12, josta
 - opetuspalvelut 6
 - lasten ja perheiden palvelut 6

Vakinaiset virat ja toimet olivat julkisesti haettavana. Uuteen terveyskeskuksen rekrytoitiin vuonna 2016 kolme uutta vakinaista terveyskeskuslääkärinä ja yksi uusi vakinainen hammaslääkäri. Myös kiinnostus lääkärin sijaisuuksiin on lisääntynyt. Avoimia hammaslääkärin vakansseja on kuitenkin edelleen. Sosiaalityöntekijöiden saatavuus on myös haastavaa, mutta vuonna 2016 rekrytoitiin kaksi uutta vakinaista sosiaalityöntekijää. Kotona työskentelevien perhepäivähoitajien saatavuus on vaikeutunut. Edellä mainittuihin tehtäviin on valtakunnallisesti vaikeaa rekrytoida henkilöstöä. Muihin vakituisiin virkoihin ja toimiin on ollut hakijoita.

Pidempiaikaisten sijaisten saatavuus on ollut vaikeaa mm. terveystieteiden, hammaslääkärin, sosiaalityöntekijän, sairaanhoitajan, erityislastentarhanopettajan ja kotona työskentelevien perhepäivähoitajien tehtäviin. Lyhytaikaisten sijaisten saatavuus useisiin tehtäviin on myös vaikeutunut.

Rekrytointiin on pyritty etsimään entistä tehokkaampia rekrytointitapoja. Rekrytointi tapahtuu sähköisesti Kuntarekryn kautta. Sähköiseen rekrytointiin siirryttäessä kaupungin rekrytointikäytännöt ajanmukaistettiin. Uutta terveystieteiden ja terveydenhuollon toimintamallia pyritään hyödyntämään terveydenhuollon rekrytoinneissa.

Hammaslääkärin rekrytoinnin edistämiseksi on lisäksi solmittu määräaikainen sopimus rekrytointipalvelun hankinnasta yksityiseltä palveluntuottajalta.

Henkilöstöä irtisanoutui yhteensä 18. Irtisanoutuneiden määrä oli lähes sama kuin edellisvuonna. Toimialoittain irtisanoutumiset kohdentuivat seuraavasti: Keskushallinto 2, perusturvan toimiala 11 sekä kasvun ja oppimisen toimiala 5.

8 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

Vakinaista henkilöstöä siirtyi kokoaikaiselle eläkkeelle vuoden 2016 aikana yhteensä 31 henkilöä. Määrä on 40,9 %:a suurempi kuin vuonna 2015. Eläkkeistä suurin osa oli vanhuuseläkkeitä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä kasvoi edellisvuodesta, mutta oli pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna keskimääräisellä tasolla.

Kuva 21. Eläköityminen vuonna 2016

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	28	63,6
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	5	61,3

Vakinainen henkilöstö siirtyi vuonna 2016 kokoaikaiselle eläkkeelle (vanhuus- ja työkyvyttömyyseläke) keskimäärin 62,7 – vuotiaana. Vuotta aiemmin eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 63,4 – vuotiaana. Kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisikä laski edellisvuoteen verrattuna reilulla puolella vuodella. Keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän muutokseen vaikutti edellisvuotta hieman suurempi työkyvyttömyyseläkkeiden määrä.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,6 vuotta vuonna 2016. Osa-aikaisille eläkkeille vuonna 2016 siirtyneiden keski-ikä oli 60,4 vuotta (osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä). Osa-aikaiselle eläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen eläkeikä nousi edellisvuodesta kahdella vuodella. Muutos johtuu siitä, että osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi edellisvuodesta reilulla kahdella vuodella.

Osa-aikaeläkkeelle jäi vuoden 2016 aikana 5 ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 4 vakinaista henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä oli vuoden 2016 lopussa yhteensä 34 henkilöä. Osa-aikaisella eläkkeellä olevien määrä laski 10,5 %:a edellisvuodesta. Vakituiseen henkilöstömäärään suhteutettuna osa-aikaiset eläkeratkaisut ovat yleisimpiä perusturvan

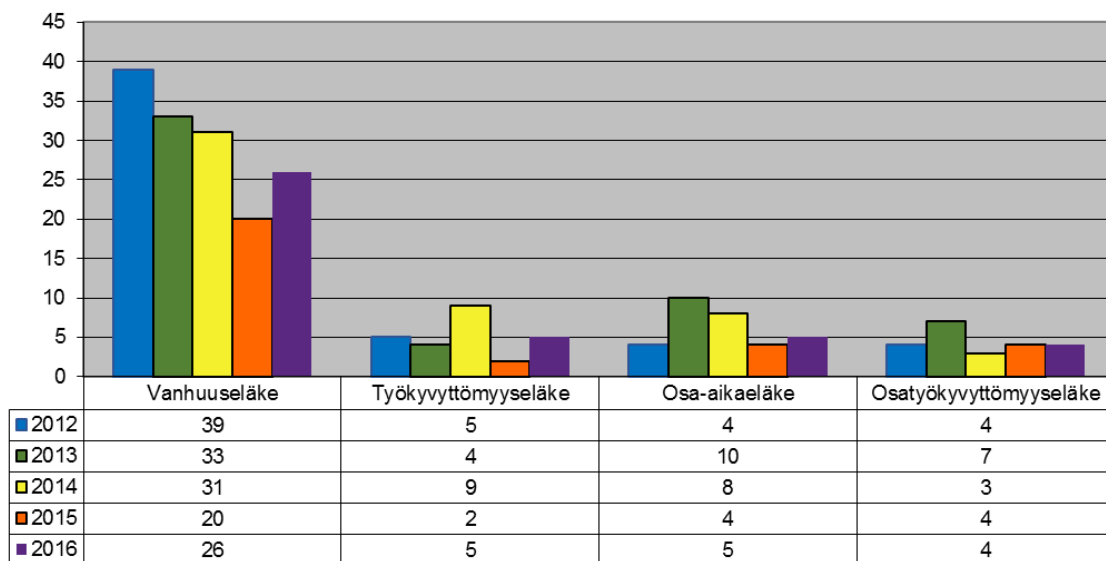
(4,8 %) ja teknisen toimialan (5,3 %) henkilöstöllä. Osa-aikaeläke nykymuodossa lakkautui vuoden 2016 lopussa.

Kuva 22. Osa-aikaisella eläkkeellä (osa-aikaeläke ja osatyökyvyttömyyseläke) olevien vakinaisten henkilöiden määrä toimialoittain vuonna 2016

	31.12.2016
Keskushallinto	4
Perusturva	20
Kasvu- ja oppiminen	9
Tekninen ja ympäristö	1
Vapaa-aikapalvelut	-
Yhteensä	34

Lisäksi vuoden 2015 aikana oli määräaikaaisella kuntoutustuella 5 työntekijää. Kuntoutustuella olevien määrä kasvoi yhdellä henkilöllä edellisvuodesta. Vuosittaista vaihtelua on paitsi kuntoutustuella olevien henkilöiden lukumäärässä, myös kuntoutustukijaksojen pituudessa.

Kuva 23. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2012 – 2016



Kahden seuraavan vuoden kuluessa vanhuuseläkkeelle ennakoidaan siirtyvän yhteensä 52 vakituista henkilöä (noin 5,4 %). Jakautuma vuosien 2017 ja 2018 välillä on arvion mukaan melko tasainen (vuonna 2017 yhteensä 25 henkilöä ja vuonna 2018 yhteensä 27 henkilöä). Mahdollisuus yksilöllisen eläkeiän käyttöön 63 – 68 – vuotiaana vähentää ennusteen luotettavuutta. Opettajien osalta ennuste perustuu ikävuosien pohjalta tehtyyn ennusteeseen. Vuoden 2017 alusta tulee asteittain voimaan eläkeuudistus, joka 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. Eläkeuudistus

tuo muutoksia eläkkeen alaikärajan lisäksi myös nykyisiin eläkevaihtoehtoihin ja uudistaa eläkkeisiin liittyvää käsitteistöä.

Kuva 24. Eläkemaksut (KuEL) vuonna 2016

	Maksut 1000 euroa	% - osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	554	1,34
Eläkemenoperusteinen maksu	2869	

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, joka maksavat varhaiseläkemenoperusteisen maksun (ns. varhemaksun) todellisten kustannusten mukaan. Varhemaksun suuruuteen vaikuttaa vuosittainen satunnaisvaihtelu. Äänekosken kaupungin vuotuinen varhemaksu vuosina 2007 – 2016 on vaihdellut 304 000 eurosta 554 000 euroon. Maksun suuruuteen vaikuttaa paitsi eläkkeiden lukumäärä myös maksuun tulevien eläkkeiden suuruus.

9 HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Kuva 25. Henkilöstön poissaolot v. 2016 (kalenteripäivät syyn mukaan lajiteltuna)

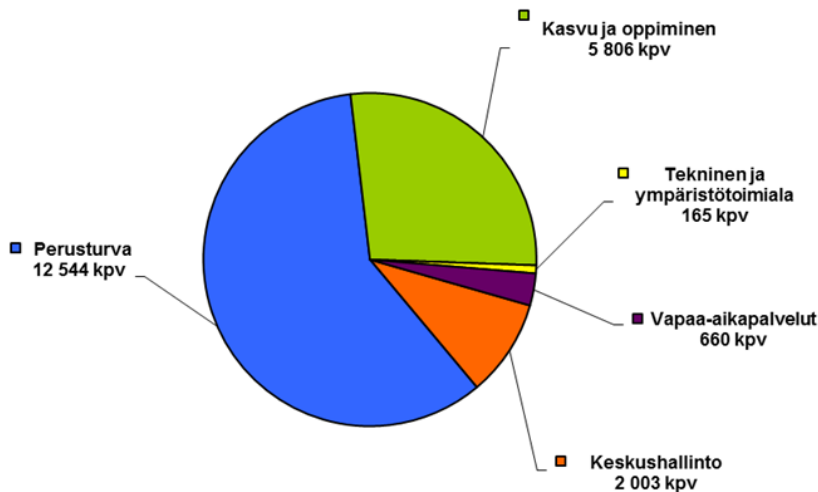
Toimiala	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus- tuki	Perhe- vapaa	Lapsen sairaus	Koulutus	Opinto- vapaa	Vuorottelu- vapaa	Kuntoutus	Muu vapaa	Vuosiloma	Lomarah- vapaa (LS)
Keskushallinto	2003	57	427	966	74	86	0	390	5	5416	5423	0
Perusturva	12544	356	488	4590	408	723	799	1616	229	10686	22865	36
Kasvu ja oppiminen	5806	303	0	6162	437	509	750	991	76	13058	11605	0
Tekninen ja ympäristö	165	0	366	85	11	26	0	0	0	643	1379	0
Vapaa-aikapalvelut	660	0	152	87	9	8	0	963	0	776	1852	0
Yhteensä	21178	716	1433	11890	939	1352	1549	3960	310	30579	43124	36

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

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä vuonna 2016 oli 21 178 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloprosentti oli 4,69 %:a. Se kuvaa sairauspoissaoloaika suhteessa teoreettiseen säännölliseen työaikaan. Sairauspoissaolojen määrässä palattiin vuoden 2015 laskun jälkeen aiempien vuosien tasolle.

Vuoden jokaisena kalenteripäivänä sairaana oli noin 58 viranhaltijaa/ työntekijää.

Kuva 26. Sairauspoissaolot toimialoittain vuonna 2016

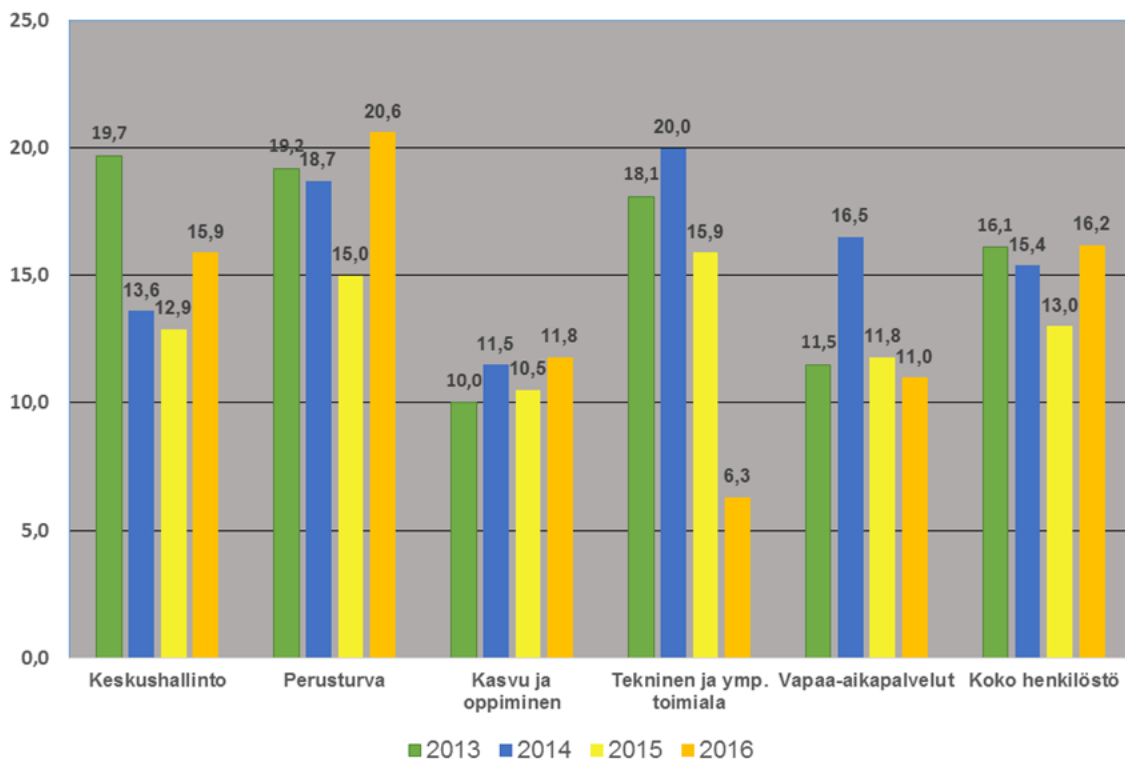


Kuva 27. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät työntekijää kohden vuosina 2015 – 2016 (kalenteripäivät)

Toimiala	Kalenteripäivät 2015	Kalenteripäivät 2016
Keskushallinto	12,9	15,9
Perusturva	15,0	20,6
Kasvu ja oppiminen	10,5	11,8
Tekninen ja ymp. toimiala	15,9	6,3
Vapaa-aikapalvelut	11,8	11,0
Koko henkilöstö	13,0	16,2

Mikäli sairauspoissaolot suhteutetaan henkilöstömäärään (palvelussuhteessa 31.12.2016 olevien vakinaisten, määräaikaisten ja sijaisten lukumäärä), sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 16,2 kalenteripäivää vuodessa. Määrä kasvoi edellisvuodesta (13,0). Eniten sairauspoissaoloja on työntekijää kohden tarkasteluna perusturvatoimialalla sekä keskushallinnossa. Keskimäärin alhaisin sairastavuus oli teknisellä ja ympäristötoimialalla. Perusturvatoimialalla ja opetuspalveluissa sairauspoissaoloista aiheutuu yleensä sijaistarve.

Kuva 28. Keskimääräisten sairauspoissaolopäivien kehitys työntekijää kohden vuosina 2013 – 2016 (kalenteripäivät)



Keskimääräistä sairauspoissaolojen määrää voidaan tarkastella myös siten, että poissaolopäivät suhteutetaan henkilötyövuosiin. Tällainen seuranta on tehty ensimmäisen kerran vuoden 2016 osalta.

Kuva 29. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuonna 2016 (kalenteripäivät)

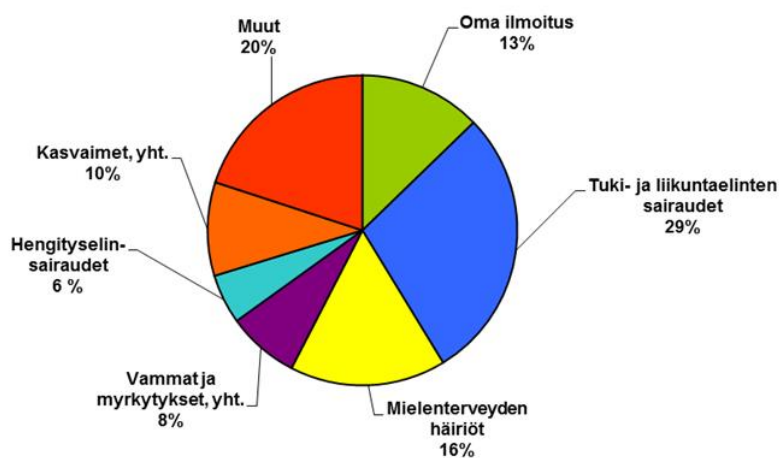
Toimiala	Kalenteripäivät 2016
Keskushallinto	16,7
Perusturva	21,2
Kasvu ja oppiminen	12,2
Tekninen ja ymp. toimiala	6,5
Vapaa-aikapalvelut	11,3
Koko henkilöstö	16,7

Keskimääräisten sairauspoissaolojen määrä on korkeampi henkilötyövuosiin suhteutettuna. Tällöin tulee huomioiduksi tarkemmin se, mikä on ollut kuluneen vuoden todellinen palkansaaajien määrä. Kun poissaolot suhteutetaan tilanteen 31.12. mukaiseen henkilöstön lukumäärään, ratkaisee tilastoarvossa keskeisesti se, mikä on ollut

päätoimisen virka-/ työsuhteessa olevan henkilöstön lukumäärä tilastointipäivänä. Yhden kalenteripäivän tilanteella on tällöin olennainen merkitys tilaston kannalta.

Koko vuoden työssä olleesta vakinaisesta henkilöstöstä 121:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja (12,6 %:lla vakinaisesta henkilöstöstä). Vuonna 2015 sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 113 henkilöllä. Suhteellinen osuus nousi hieman edellisvuoteen verrattuna.

Kuva 30. Sairauspoissaolot vuonna 2016 pääasiallisten syiden mukaan



Sairauspoissaoloista 13 % on vuonna 2016 ollut työntekijän/ viranhaltijan omalla ilmoituksella. Kyseessä ovat lyhyet 1 – 3 kalenteripäivän poissaolot, joiden pääasiallisena perusteena ovat äkilliset infektiosairaudet. Sairauspoissaolot omalla ilmoituksella vähenivät suhteelliselta osuudeltaan edellisvuodesta 1 %:lla. Muutoin suurimmat sairauspoissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (29 %), mielenterveyden häiriöt (16 %), kasvaimet (10 %), erilaiset vammat ja myrkytykset (8 %) sekä hengityselinten sairaudet (6 %). Sairauspoissaolojen ryhmä muut (20 %) sisältää mm. seuraavia poissaolon syitä: hermoston sairaudet, verenkiertoelinten sairaudet, ruoansulatuselinten sairaudet, silmä- ja korvasairaudet sekä ihosairaudet.

Eniten sairauspoissaoloja aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (29 %) sekä mielenterveyden häiriöt (16%). Valtakunnallisesti kaksi yleisintä sairauspoissaolojen syytä ovat samat kuin Äänekoskella.

Painopiste on edelleen sairauspoissaolojen kautta syntyvien henkilöstömenojen kasvun hillinnässä työhyvinvointitoimenpiteiden avulla. Käytössä on 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. Sairauspoissaolojen määrä on jatkossa myös henkilöstötuloskortin mittarina.

Sairauspoissaolojen seuranta on tehostettu erityisesti niiden työyksiköiden osalta, joissa sairastavuus on keskimääräistä suurempaa. Yhteistyössä em. työyksiköiden esimiesten kanssa on aloitettu kohdennettujen toimenpiteiden etsiminen sairauspoissaolojen hallintaan.

Tapaturmailmoituksia OP Vakuutukselle tehtiin vuoden 2016 aikana yhteensä 107. Määrä kasvoi edellisestä vuodesta (+ 12). Työtapaturma-ilmoituksia oli 83 (- 2) ja työmatkatapaturmailmoituksia 24 (+ 14). Tapaturmailmoitus vakuutusyhtiölle tehdään aina riippumatta siitä, seuraako tapaturmasta akuutteja oireita tai poissaoloja.

Työtapaturmista (ml. työmatkatapaturmat) aiheutuneita työstä poissaoloja oli 44 eri henkilöllä. Henkilömäärä kasvoi vuoden 2015 tilanteesta (+ 2). Poissaolopäivien kokonaismäärä laski hieman edelliseen vuoteen verrattuna (- 10 kalenteripäivää). Poissaolojen pituus vaihteli vuonna 2016 yhdestä päivästä pisimmillään noin 7 kuukauteen. Niissä tilanteissa, joissa työtapaturma aiheutti työstä poissaoloja, keskimääräisen poissaolon pituudeksi tuli 16 kalenteripäivää / henkilö (vuonna 2015 keskimäärin 17 päivää). Poikkeamaa vuosittaiseen vaihteluun voivat aiheuttaa mm. yksittäiset, vaikeat ja pitkäkestoiset työtapaturmat.

Kuntoutuksen vuoksi virkavapaalla tai työlomalla oli vuoden aikana 11 eri henkilöä, jotka osallistuivat yksittäisiin kuntoutuksiin.

Ammatillista kuntoutusta järjestettiin vuoden 2016 aikana kolmelle työntekijälle Kevan kautta. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä käytettiin työkokeilua.

10 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN TYÖKIERTO

Henkilöstöllä on mahdollisuus halutessaan ilmoittautua työkertoon ns. Mahdollisuuksien Markkinoille. Avoimeksi tuleviin työpaikkoihin tarjotaan vakinaiselle henkilöstölle usein työkiertomahdollisuuksia.

Vuoden 2016 aikana 26 vakinaista viranhaltijaa tai työntekijää siirtyi vakinaisesti toiseen tehtävään tai työyksikköön. Määrä vaihtelee vuosittain.

Lisäksi vuoden 2016 lopussa 58 vakinaista henkilöä oli määräaikaaisesti työkierrossa (ns. sisäinen sijaisuus) muussa kuin omassa vakinaisessa virassaan tai toimessaan. Määrä on vähentynyt hieman edellisvuodesta, mutta se on edelleen kohtuullisen merkittävä osuus (noin 6 %) vakituisesta henkilöstöstä.

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

11 PALKKAKARTOITUS

Äänekosken kaupungin uusi 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.

Kuva 31. Palkkakartoitus 31.12.2016 (koko henkilöstö)

Sopimus	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka		Palkkaero	Varsinainen palkka		Palkkaero
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
KVTES	887	90	2154,78	2245,79	-4,2 %	2311,89	2336,77	-1,1 %
OVTES	160	55	2756,49	2795,97	-1,4 %	3274,47	3275,92	0,0 %
TS	11	24	2716,89	2587,01	4,8 %	3096,24	2950,84	4,7 %
LS	14	10	4724,68	4838,67	-2,4 %	5751,12	6503,12	-13,1 %

Palkkakartoitus on tehty 31.12.2016 tilanteen mukaisena ja siinä on mukana koko palkkaa saava päätoiminen henkilöstö tilastointipäivän mukaisena. Palkkaeroa on tarkasteltu sen mukaisesti, mikä se on naisten ja miesten tehtäväkohtaisen ja varsinaisen palkan osalta. Päätoimisella palvelussuhteella tarkoitetaan opetuslalla 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, harkinnanvaraisia osittaisia työvapaita sekä osa-aikaeläkettä miehiin verrattuna. Nämä vaikutukset näkyvät korostuneemmin pienillä sopimusaloilla, jossa yksittäisetkin osa-aikaisuudet heijastuvat nopeasti tilastoon.

Samanarvoisesta työstä maksetaan kaikille työntekijöille palkkaa samoilla tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Palkkauksen periaatteita käsitellään yhteistoiminnassa työn vaativuuden arvioinnin ohjausryhmässä. Näitä asioita ovat muun muassa työn vaativuuden arviointi eri sopimusaloilla ja palkkaryhmissä sekä henkilökohtaisen lisän myöntämisen periaatteet.

12 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointikysely koko henkilöstölle toteutettiin vuoden 2016 alussa. Kysely lähetettiin kaikille vakinaisille ja määräaikaisille työntekijöille (yhteensä 1 140 henkilöä). Kyselyyn vastasi 855 henkilöä eli vastausprosentti oli 75 %.

Työhyvinvointikysely koostui seuraavista teemoista: Osaaminen ja työolot, työyhteisön toimivuus, omat voimavarat ja johtaminen.

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 jatkossa henkilöstötuloskortin mittarina.

Koko kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset (keskiarvopistemäärä 1-5)

- osaaminen ja työolot 3,8
- työyhteisön toimivuus 3,9
- omat voimavarat 4,0
- johtaminen 3,6

Työhyvinvointikyselyn tulokset raportoitiin myös toimialoittain, vastuualueittain sekä työyksiköittäin, mikäli työyksikössä oli vähintään viisi vastannutta.

Esimiehiä ohjeistettiin, että työyksikkökohtainen raportti käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja tulosten pohjalta valitaan 1-2 keskeistä kehittämistoimenpidettä, joilla työhyvinvointia ko. työyksikössä edistetään.

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

Työhyvinvoinnin edistämiseksi esimiehille on järjestetty työhyvinvointikortti – koulutuksia. Vuonna 2016 toteutui yksi koulutus. Kouluttajina toimii työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Koulutukset jatkuvat vuonna 2017.

Henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriaktiviteetteja tuetaan vuosittain noin 30 000 eurolla (uimahalli, kuntosali, liikuntaryhmät, elokuvat yms.).

Äänekosken kaupunki muistaa henkilöstöään 50 - ja 60 - vuotispäivinä sekä palvelusvuosien perusteella (20, 30 ja 40 vuoden palvelu samalla työnantajalla).

13 TYÖTERVEYSPALVELUT

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2013 – 2017. Toimintasuunnitelma päivitettiin vuoden 2016 lopussa.

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

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2016 olivat noin 419 000 €, josta Kela korvaa työnantajalle noin puolet. Kustannuksista n. 60 % aiheutui sairaanhoidon kustannuksista ja n. 40 % työterveyspalveluista. Vuoteen 2015 verrattuna painotus oli hieman siirtynyt sairaanhoidonkustannuksiin (+5%). Työterveyshuollon yleismaksu työntekijää kohden on 35 €/vuosi/ työntekijä.

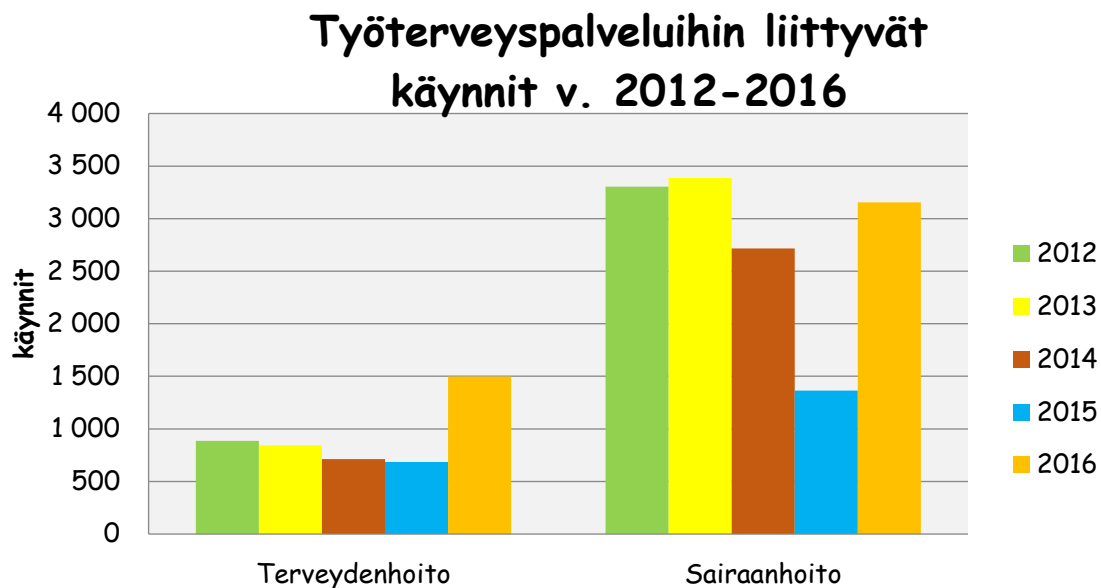
Sairaanhoidon käyntimäärä palautui aiempien vuosien tasolle vuoden 2015 notkahduksen jälkeen. Terveystarkastuksiin liittyvät käynnit lisääntyivät merkittävästi aiemmista vuosista.

Työterveyshuolto toteutti vuoden 2016 aikana terveystarkastuksia (210), työkykyneuvotteluja (30), työpaikkaselvityksiä (44) ja työyhteisöselvityksiä (9). Suunnattuja terveystarkastuksia toteutettiin yötöytä tekeville tai muussa erityisriskissä oleville (36).

Terveystarkastusten (-25%), työkykyneuvottelujen (-41%) ja työpaikkaselvitysten (-29%) määrä väheni edellisestä vuodesta.

Suoritemäärien muutokset eri palvelujen käytössä saattavat jossain määrin johtua myös tilastointitavan muutoksista eri vuosina.

Kuva 32. Työterveyspalvelujen käynnit vuosina 2012 – 2016



14 YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimii henkilöstöpalvelusihteeri. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2016 aikana seitsemän kertaa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2016 henkilöstön edustaja pääluottamusmies Mirja Hallikainen 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 mm. niitä merkittäviä toiminnallisia muutoksia, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan sekä erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita.

15 TYÖSUOJELU

Työsuojelun työhyvinvointitoiminnan ohjelma on laadittu vuosille 2014 – 2017.

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

Uutena työsuojelupäällikkönä aloitti 1.2.2016 alkaen osastonhoitaja Anne Hakkarainen. Hänen työajastaan 50 %:a on resurssoitu työsuojelupäällikön tehtäviin. Työntekijöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna toimikaudella 2014 – 2017 toimii Hannu Penttinen ja toimihenkilöitä edustavana työsuojeluvaltuutettuna Merja Salminen (aiemmin 1. varavaltuutettu).

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 2016 neljä kertaa ja sisäilmatyöryhmä kaksi kertaa.

Keskeisenä tavoitteena työsuojelutoimijoilla on työn turvallisuuden ja terveellisyyden sekä työhyvinvointitoiminnan ylläpito ja edistäminen Äänekosken kaupungissa. Toiminnassa painottuivat ristiriitatilanteisiin työpaikoilla, sisäilmaan sekä enenevässä määrin vaara- ja uhkatilaisiin liittyvät asiat.

Työsuojelun toiminnasta vuodelta 2016 on laadittu erillinen toimintakertomus.

16 HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenot vuonna 2016 olivat yhteensä 58,6 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot toteutuivat 98,4 %:sti verrattuna talousarvioon (- 941 000 euroa). Talousarvio on laadittu huomioiden toukokuussa 2015 hyväksytty talouden vakauttamisen toimenpideohjelma vuosille 2016 - 2018. Henkilöstömenot ovat kokonaisuudessaan toteutuneet vakauttamisohjelman mukaisesti.

Henkilöstömenot sivukuluineen kasvoivat vuodesta 2015 noin 1,9 miljoonaa euroa. Kasvusta lähes 80 % aiheutui perusturvan henkilöstömenojen kasvusta (työllistämiskulut n. +800 000 euroa sisältäen työllistettyjen palkkausmenot ja lisääntyneet ohjausresurssit, lääkäreiden palkkauskulut n. +250 000 euroa, loppuosa arjen tuen henkilöstömenojen kasvua). Lääkärien palkkausmenot kasvoivat edellisestä vuodesta, koska rekrytoinnissa onnistuttiin aiempaa paremmin. Vastaavasti työvoiman vuokrauskustannuksissa (palvelujen ostot) säästettiin noin 500 000 euroa.

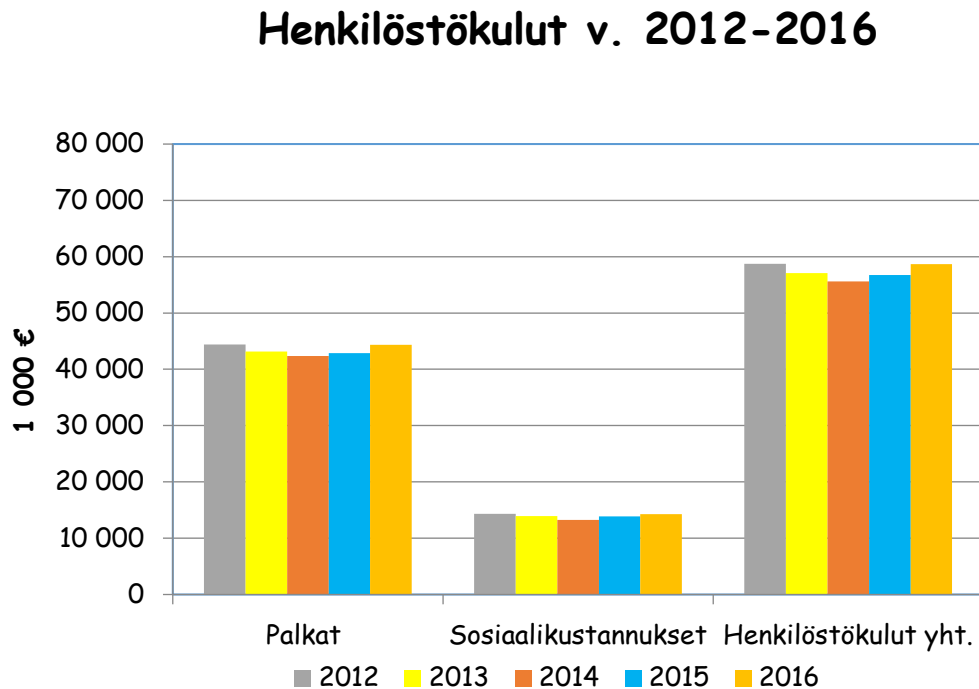
Vuoden 2016 tilinpäätöksessä tehtiin lomapalkkavelkaan määräaikainen lomarahojen leikkaus, jonka vaikutus tulokseen oli noin + 0,5 miljoonaa euroa (osa kilpailukykyopimusta). Määräajan päätyttyä vuonna 2019 lomapalkkavelka palautuu aiemmalle tasolle.

Kuva 33. Henkilöstömenot vuosina 2014 – 2016

Äänekosken kaupunki**Henkilöstökulut**

	1 000 euroa	tp 2014	tp 2015	ta + lta 2016	tp 2016	tot - % 2016
4000 vakituiset		27 327	28 287	33 248	28 567	85,9 %
4001 tilapäiset		2 775	3 194	2 177	3 754	172,4 %
4002 lääkärit		1 133	1 346	1 833	1 390	75,8 %
4003 vak. varahenkilöstö		295	332	219	218	99,8 %
4005 erilliskorvaukset		3 420	3 593	3 746	3 537	94,4 %
4006 palkallisen sairausloman sijaiset		915	846	376	851	226,1 %
4007 vuosiloman sijaiset		1 526	1 511	1 337	1 402	104,9 %
4008 muiden palkallisten vapaiden sijaiset		661	717	189	654	346,8 %
4011 palkattomien vapaiden sijaiset		3 692	2 763		3 108	
4009 vakinaisen henkilöstön tuntipalkat						
4010 tilapäisen henkilöstön tuntipalkat						
4012 työllistettyjen palkat		876	714	1 510	1 221	80,8 %
4013 päivystyspalkat		66	74	80	75	94,3 %
4015 asiantuntijapalkat		15	4	12	7	56,0 %
4016 kokouspalkkiot		198	160	214	139	65,0 %
4018 Evo-palkat kouluttajille		4	20	12	11	93,7 %
4030 muut palkat		3	13		18	
4035 tuntipalkk. jaksotukset						
4060 jaksotetut palkat ja palkkiot			-230		52	
4230 sairausvakuutus-, ym. korvaukset		-536	-477	-114	-643	564,2 %
Yhteensä		42 371	42 866	44 839	44 362	98,9 %
Henkilösivukulut		13 247	13 890	14 753	14 289	96,9 %
Yhteensä henkilöstökulut		55 618	56 756	59 592	58 651	98,4 %

Kuva 34. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2012 – 2016



17 AJANKOHTAISTA HENKILÖSTÖASIOISSA

Kaupunginvaltuusto hyväksyi joulukuussa 2015 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 tulokortit. Tulokortit laadittiin vuonna 2016 ja ne vahvistettiin osana vuoden 2017 talousarviota. Kullekin kriittiselle menestystekijälle määriteltiin mittarit, joilla toteutumista mitataan ja kullekin mittarille asetettiin vuosittaiset tavoitteet. Samalla määriteltiin keskeisiä toimenpiteitä menestystekijän saavuttamiseksi.

Henkilöstötulokortin mittareina toimivat

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

Kaupunkistrategiaa täydentämään ja strategian toteuttamiseksi laaditaan erilliset toimeenpano-ohjelmat. Vuonna 2009 hyväksytyn henkilöstöstrategian uudistaminen uutta kaupunkistrategiaa tukevaksi henkilöstöohjelmaksi on käynnistynyt. Henkilöstöohjelma valmistellaan kaupunginvaltuuston päätettäväksi kesään 2017 mennessä.

Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu jatkui. Tavoitteena on, että sosiaali- ja terveystalvet siirtyvät kunnilta maakunnille vuoden 2019 alussa. Palvelujen järjestämisvastuuta muutokset ja kuntien perustehtävän muuttaminen tulevat vaikuttamaan kunnissa merkittävästi lähivuosien henkilöstö- ja osaamistarpeisiin. Kuntien vastuulle jää jatkossa elinvoiman ja hyvinvoinnin edistäminen. Muutokseen on valmistauduttu toisaalta ennakoiden vaikutuksia kunnan tulevaan toimintaan ja toisaalta osallistumalla sote- ja maakuntavalmisteluun. Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu on vienyt kuntien henkilöstöresursseja enenevässä määrin.

Maakuntauudistuksen vaikutuksiin valmistauduttiin mm. perustamalla vuoden 2017 alussa elinvoimayksikkö, johon siirrettiin työllisyysasiat ja elinkeinoasiat sekä markkinointi ja matkailu. Tukipalveluissa muutokseen valmistauduttiin mm. ruokapalveluissa. Myös tilajärjestelyjä toteutettiin sote-ratkaisua ennakoiden.

Terveystalvetuissa toteutettiin terveystalvetujen arviointiprojekti, jonka tavoitteena oli toimintamallien edelleen kehittäminen. Keskeisimpinä kehittämiskohteina valmisteltiin ns. päiväpolimallin käyttöönotto sekä terveydenhuollon ja arjen tuen kuntoutuspolkujen kehittäminen.

Koulunmäen yhtenäiskoulun toiminta käynnistyi syksyllä 2016. Yhtenäiskoulu muodostui Keskuskoulun, Mämmen koulun ja Koulunmäen yläkoulun toiminnoista.

Vuoden 2016 työyhteisöksi valittiin Äänekosken lukio. Vuoden 2016 valintakriteerinä oli työyhteisön omaehtoinen kehittäminen joko työhyvinvointikyselyiden tuloksia hyödyntäen tai muulla tavoin. Muina valintakriteereinä on, että työt hoituvat sujuvasti, asiakkaat ovat tyytyväisiä, toiminta on taloudellista ja työilmapiiri hyvä. Vuoden työyhteisö saa pienen kehittämispalkinnon, jonka he voivat harkintansa mukaan käyttää työyhteisön kehittämiseen ja henkilöstön virkistäytymiseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin joulukuussa 2016. Suunnitelma tullaan jatkossa liittämään osaksi henkilöstöohjelmaa.

Henkilöstöasioissa on käytössä Web-tallennus, joka on sähköinen päätöksentekojärjestelmä. Web-tallennuksessa tehdään mm. kaikki työsopimukset, keskeytyspäätökset ja henkilötietoilmoitukset. Tiedonsiirto tapahtuu sähköisesti palkanlaskentaohjelmistoon. Matkakorvausten käsittelyssä on käytössä vastaavasti Populus – ohjelmisto. Sähköistämisen yhteydessä edellä mainitut henkilöstöprosessit on uudistettu vastaamaan uutta toimintaympäristöä. Keskeisten henkilöstöprosessien kuvaaminen IMS-järjestelmällä on aloitettu vuoden 2016 aikana.

Vuoden 2016 aikana raportointia on kehitetty siten, että se tukee aiempaa ajantasaisemmin johtamista. Keväällä 2016 määriteltiin ne keskeiset henkilöstöä kuvaavat asiat, jotka raportoidaan kuukausittain. Kuukausiraportit sovitusta henkilöstöasioista on koottu vuoden 2016 alusta lukien.