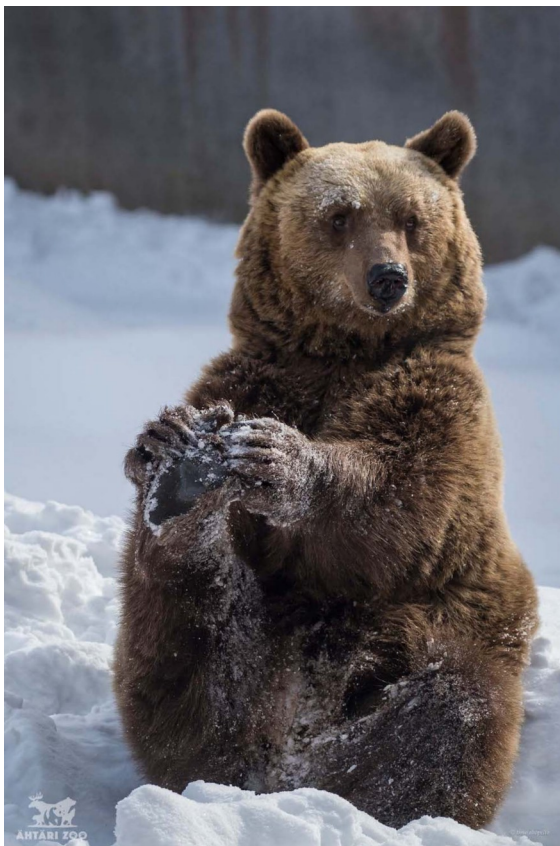


HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021



Ähtäri

Sisällys

Johdanto.....	2
1. Osaaminen ja uudistuminen.....	3
2. Työhyvinvoinnin johtaminen.....	3
3. Johtaminen ja esihenkilötyö.....	4
4. Tuottavuus ja tuloksellisuus.....	5
5. Yhteiset tunnusluvut.....	5
5.1 Henkilötyövuosi.....	5
5.2 Henkilöstön ikärakenne.....	6
5.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	7
5.4 Sairauspoissaolot.....	7
5.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	10
6. Henkilöstökulut 2014- 2021.....	10
7. Työterveyshuollon kustannukset 2008-2021.....	10
Johtopäätökset.....	11

Johdanto

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat on laatinut vuonna 2021 uuden suosituksen henkilöstökertomuksen pohjaksi. Kuntien ja kuntayhtymien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan on tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Lähtökohta on tunnistaa tarve ja tarpeeseen sopivat sisäiset ja ulkoiset tietolähteet, jotta työpaikat kehittyvät ja palveluita voidaan parantaa.

Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta, jotka ovat:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus.

Tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoinnin henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus.

Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöintensiivisillä aloilla henkilöstötiedon merkitys on ensisijainen laadukkaiden palveluiden rakentamisessa ja johtamisessa. Yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua kuntarakenteiden uudistamisessa ja kuntien yhteistyössä. Kerätyt tiedot auttavat myös oman ja ostopalveluina tuotetun palvelun vertailussa.

Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Ne suositellaan otettavan käyttöön vuoden 2022 alusta. Nämä tunnusluvut ovat:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

1. Osaaminen ja uudistuminen

Varsinaisia imagotutkimuksia Ähtärin kaupungista työnantajana ei ole tehty. Jokaisella organisaatiolla on kuitenkin brändi, vaikka sitä ei olisi tiedostettukaan. Julkisella puolella työnantajabrändiin vaikuttavat niin fyysiset olosuhteet kuin muut työntekijät, operatiivinen johto sekä luottamushenkilöt. Tulevaisuudessa tärkeää on kehittää Ähtärin kaupungin työnantajabrändiä. Työnantajan brändäyksellä pyritään tuomaan esiin niitä arvoja ja hyötyjä, joita organisaatio tarjoaa työntekijöilleen. Nämä jakautuvat aineellisiin ja aineettomiin hyötyihin. Työnantajan brändi koostuu työnantajan arvoista, organisaatiokulttuurista, toiminnoista, asenteista ja ihmissuhteista. Työnantajabrändi voidaan myös nähdä kaiken yhdistävänä tekijänä, joka sitoo ja liimaa työntekijät organisaatioon, sekä lisää työntekijöiden lojaaliutta ja sitoutumista työnantajaan.

Rekrytointiprosessissa onnistuminen on yksi jokaisen organisaation tavoitteista. Tavoitteena on löytää työhön parhaiten soveltuvimmat henkilöt niin osaamisensa kuin muiden ominaisuuksienkin myötä. Yhteiskunnan ja toimintatapojen muuttuessa työtehtävät eivät enää pysy samanlaisina, vaan jokaisen toimijan on uudistuttava ja kehityttävä koko ajan; puhutaan ns. jatkuvan oppimisen mallista, joka on läsnä myös työelämässä vahvasti. Pätevyysvaatimusten myötä joitakin paikkoja on ollut haasteellista täyttää niin Ähtärin kaupungissa, kuin valtakunnallisestikin tarkasteltuna. Yksi hyvä esimerkki tästä ovat varhaiskasvatuksen opettajan tehtävät, joita on ollut avoinna vuosittain, mutta päteviä tekijöitä paikkoihin ei ole saatu. Työhakemusten määrä avointa tehtävää kohden saattaa vaihdella paljon riippuen tehtävästä ja pätevyysvaatimuksista. Työtehtävät ovat löytäneet tekijänsä Ähtärissä, uusia tekijöitä on saatu organisaatioon myös vuonna 2021.

Toiminnalle tärkeän tiedon siirtäminen eläköitymistilanteessa on tärkeää, kun henkilöstömuutoksia ilmenee organisaatiossa. Useampaan otteeseen myös vuoden 2021 arjen pelastajaksi on tullut jo eläkkeelle siirtynyt tekijä, joka on tullut paikkaamaan työtehtävien tekemisessä, kun muita sijaisia ei ole ollut tarjolla juuri sillä hetkellä. Henkilöstömuutoksissa pyritty mahdollisuuksien mukaan huomioimaan se, että aiemmin toimea hoitanut on pystynyt jonkin verran olemaan samanaikaisesti töissä ja tukena uuden henkilön aloittaessa tehtävät, mikäli vain aikataulut ja resurssit ovat sen sallineet. Samaa työtä tehneen perehdytys on tehokkainta, koska pienessä organisaatiossa ei välttämättä muita suoria kollegoita ole. Jonkin verran on myös tehty työnkiertoa, jotta muiden työtehtävät tulisivat tutuiksi.

Laajempi henkilöstökysely on toteutettu joka neljäs vuosi, mutta pienempiä henkilöstöä koskevia kyselyitä on tehty mm. työpaikkaselvitysten yhteydessä. Kyselyjen tulokset on käyty läpi yhdessä henkilöstön kanssa. Tulevaisuudessa tavoitteena on löytää kokonaisvaltaisempi tarkastelukulma kyselyistä saatujen tietojen jalostukseen henkilöstöjohtamisen tueksi.

2. Työhyvinvoinnin johtaminen

Varhainen puuttuminen on ollut toimintamallina Ähtärin kaupungilla jo kauan. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on ollut erittäin hyvää ja tuloksekasta. Työterveysneuvotteluita on pidetty, ja tarvittaessa on työntekijä ohjattu myös työkykyarvioon. Työn tekemisen tukemista on pystytty tekemään.

Työterveyshuollon kanssa on seurattu ympäri vuoden tilastojen kehittymistä sekä käyntikertojen syitä, ja tarvittaessa on yhdessä pohdittu keinot selvittää tilannetta.

Tyky-toimintaa (työkykyä ylläpitävä toimintaa) on järjestetty yksiköittäin koronan sallimissa rajoissa. Pääosin vuonna 2021 jouduttiin kuitenkin varomaan edelleen suuria kokoontumisia.

Työsuojelutoimikunta on pitänyt kokouksia säännöllisesti, tehnyt järjestelmällisesti työpaikkaselvityksiä, sekä tarvittaessa käsitellyt akuutteja asioita. Työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota arvioiden työyksiköiden toimintaa. Työntekijöitä on kannustettu siihen, että pohdituttavat asiat voi ottaa puheeksi esimiehen kanssa. Vuosi 2021 oli työsuojelutoimikunnan kauden viimeinen, joten loppuvuodesta 2021 järjestettiin uudet työsuojeluvaalit.

Ensiaputarvikkeet on hankittu vuonna 2021 eri osastoille. Esimiehille ja ensiapuvastaaville tehtiin kysely ensiaputarviketäydennyksistä ja niiden vastausten pohjalta tilattiin yksiköihin tarvittavat materiaalit. Ensiapukoulutukset siirtyivät vielä vuodelta 2021 eteenpäin koronan vuoksi. Työergonomiaan liittyen esimerkiksi sähköpöytiä sekä tarvittavia apuvälineitä on hankittu, mikäli se on työpisteestä johtuen ollut tarpeen.

Liikunta- ja kulttuuriseteleitä jaettiin vuonna 2021 paperisina. Kohteina olivat paikalliset tahot, joihin liikunta- ja kulttuuriseteleitä pystyi käyttämään. Liikunta- ja kulttuuriseteleitä käytettiin vaihtelevasti; kaikki henkilöstöstä eivät halunneet niitä hyödyntää. Työhyvinvoinnin tukemiseksi henkilöstölle on ollut tarjolla kaupungin yhteisiä liikuntavuoroja eri toimipisteissä.

3. Johtaminen ja esihenkilötyö

Organisaatiomuutoksen yhteydessä vuonna 2021 johtamisjärjestelmää tiivistettiin ja tehtäviä jaettiin. Kaupungin organisaatiota pyrittiin selkiyttämään. Kuvassa on kaupunkikonsernin uusi rakenne, jonka kaupunginvaltuusto hyväksyi 15.11.2021 § 93.

Kaupunkikonsernin organisaatio

Ähtäri



Esihenkilöissä on vuoden 2021 aikana tapahtunut jonkin verran vaihdoksia. Kehityskeskustelut on pyritty pitämään ohjeistuksen mukaan kerran vuodessa. Henkilöstöä on huomioitu muistamissäännön mukaisesti merkkipäivinä, kuitenkin huomioiden jokaisen työntekijän henkilökohtaiset toiveet esimerkiksi julkisesta muistamisesta. Eläkejuhlia vietettiin kaupungin organisaation eri yksiköissä myös vuonna 2021.

Tiedonkulkua ja viestimistä on hoidettu niin infotilaisuuksin, sähköpostitse kuin henkilöstölle lähtevän uutiskirjeen myötä. Koko kaupungin yhteinen esimiesvalmennus on ollut vuonna 2021 katkolla koronan vuoksi, tulevaisuudessa siihen tulee panostaa myös uusien joukkoon tulleiden esimiesten myötä.

Uuden HR-järjestelmän (*Human Resources*, henkilöstöhallinnon järjestelmä) käyttöönotto aloitettiin vuoden 2021 loppupuolella. Tarkoituksena on saada sähköiseksi niin lomapäivien hakeminen, työ sopimukset kuin tiedonkulku työntekijältä esimiehelle ja suoraan palkanlaskentaan. Sen lisäksi HR- järjestelmä kokoaa yhteen työntekijän kaikki tiedot, joita työntekijä pystyy itse tarkastelemaan järjestelmässä. Vuonna 2021 järjestelmään rakennettiin tarvittavia lomakkeita ja kerättiin henkilötietoja. Tavoitteena on, että koko henkilöstö käyttää HR-järjestelmää vuoden 2022 loppuun mennessä.

4. Tuottavuus ja tuloksellisuus

Ähtärin kaupunki on elänyt muutaman viime vuoden ajan voimakasta muutoksen aikaa henkilöstön eläköityessä ja uusien työntekijöiden toimintatapojen tullessa työyhteisöön. Yhteiskunnan muuttuvat vaatimukset sekä erityisesti koronan tuoma digitalisaatio on muuttanut työn tekemisen toimintamalleja kaupungissa. Toimintatapojen sähköistyessä on työntekijöiden ollut pakko myös kehittää aiemmin luotuja malleja edelleen oman työnsä ohella. Tämä on näkynyt erityisesti hallinnossa, mutta myös muissa kaupungin yksiköissä. Väistämättä tämä ulkoa tullut muutos on kuormittanut henkilöstöä, mutta toisaalta se on myös vapauttanut resursseja, koska matkustaminen on selkeästi vähentynyt ja teams- kokoukset ovat tulleet jäädäkseen. Tuottavuutta ja tuloksellisuutta on erityisesti rakennettu organisaatiouudistusten ja tehtävien uudelleen organisoinnin myötä.

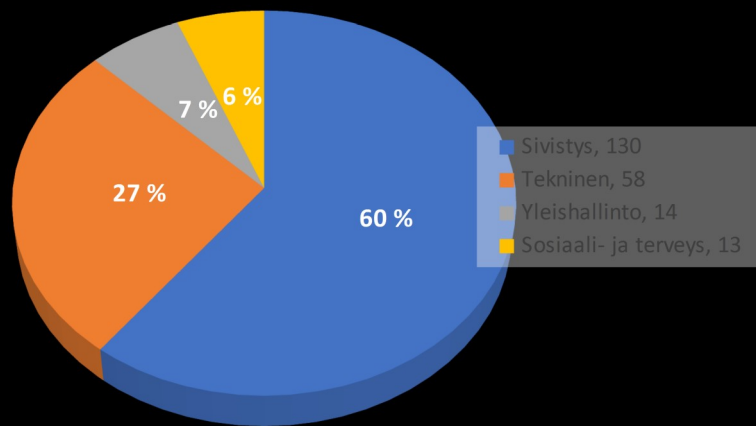
5. Yhteiset tunnusluvut

Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa, mutta myös oman toiminnan kehittymisen arvioinnissa eri vuosien välillä. Vertailu edellyttää sitä, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla. Yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia.

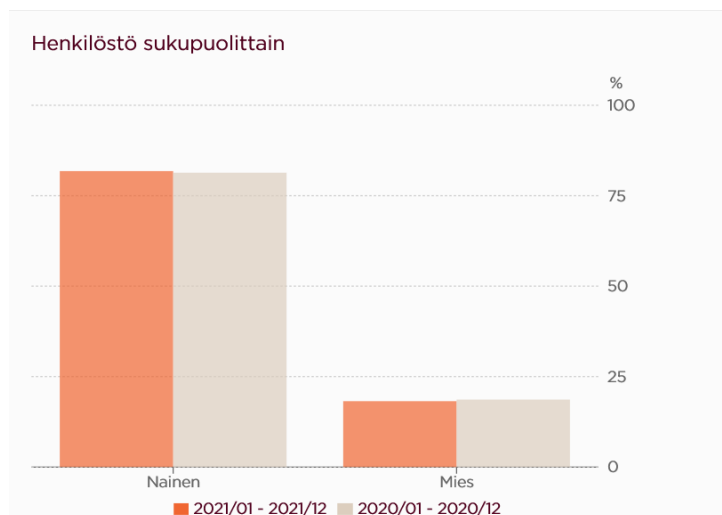
5.1 Henkilötyövuosi

Ähtärin kaupungilla oli vuonna 2021 yhteensä 215 työ- ja virkasuhdetta. Sivistystoimen alaisuudessa työskenteli yli puolet kaupungin henkilöstöstä, teknisellä toimella työskenteli noin kolmannes. Vakituksia työsuhteita oli 179, ja määräaikaista 36. Keski-ikä kaikilla työntekijöillä oli 46 vuotta, ja vakinaisilla 48 vuotta.

Henkilöstö, yhteensä 215 työ- ja virkasuhdetta

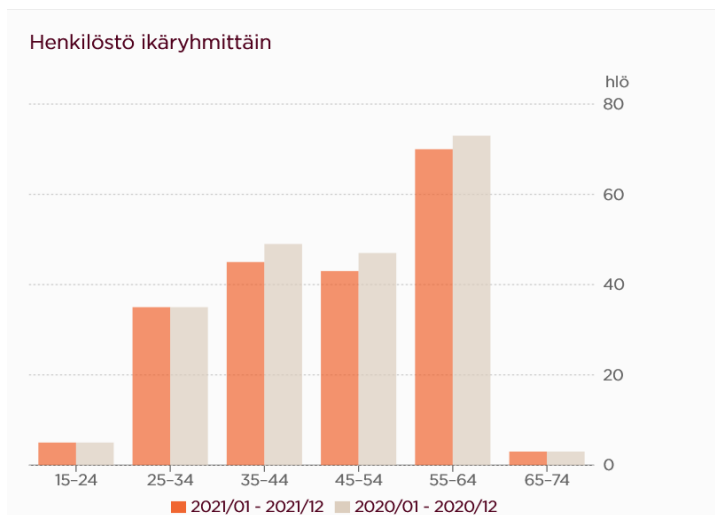


Ähtärin kaupungissa työskentelee naisia selkeästi enemmän kuin miehiä. Naisia työskenteli Ähtärin kaupungissa yli 75 % (181 hlöä) vuonna 2021, ja vastaavasti miehiä alle 25 % (34 hlöä). Määrä ei muuttunut merkittävästi edellisestä vuodesta.



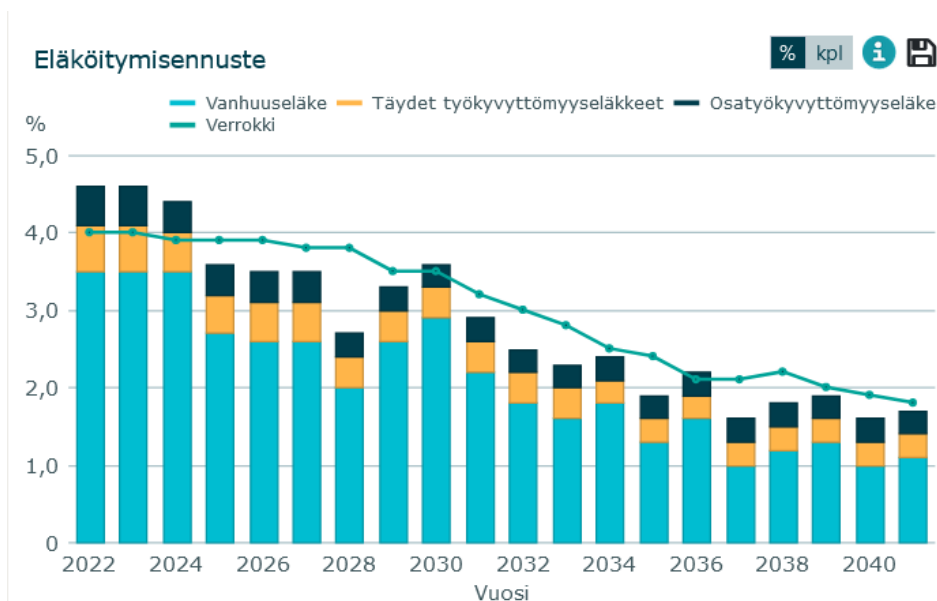
5.2 Henkilöstön ikärakenne

Eniten työntekijöitä on ikäryhmässä 55-64 -vuotiaat. Kuitenkin verrattuna edelliseen vuoteen, määrä on hieman laskenut. 35-44 -vuotiaat ovat seuraavaksi suuri ikäjoukko Ähtärin kaupungissa.



5.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2021 vakinaista henkilöstöä vaihtui jonkin verran. Pääasiallinen syy vaihtuvuuteen oli vanhuuseläkkeelle siirtyminen. Edelleen ennakoidaan, että vanhuuseläkkeelle siirtyy tulevana vuosina suuri joukko kaupungin työntekijöitä.

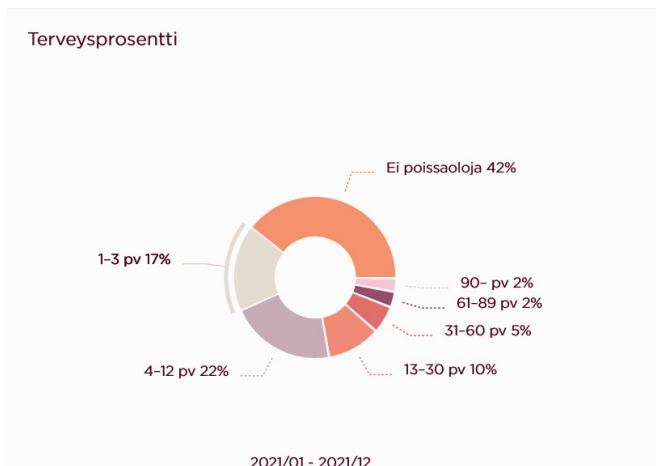


Muita syitä henkilöstön vaihtuvuuteen ovat mm. oma henkilökohtainen elämäntilanne, alanvaihto tai uusien haasteiden etsiminen uralla.

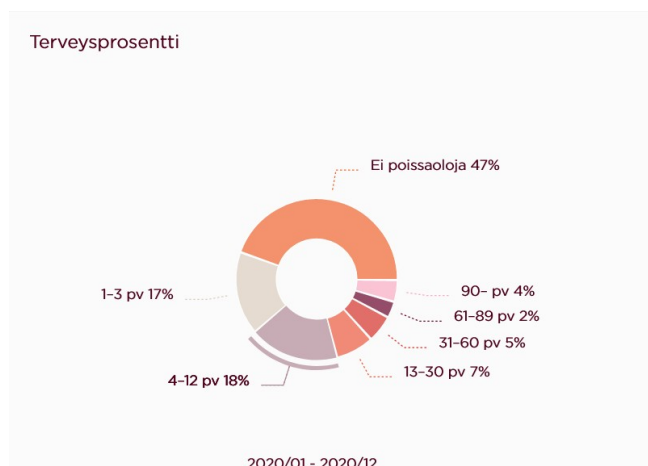
5.4 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä pysyi suurin piirtein samanlaisena vuonna 2021 kuin vuonna 2020. Sairaana ei ollut yhtään päivää 42 % henkilöstöstä. Seuraavaksi suurimman sektorin (22%) muodostivat vuoden aikana 4-12 päivää sairastaneet. Pisimmät, yli 90 päivän sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2020 verrattuna.

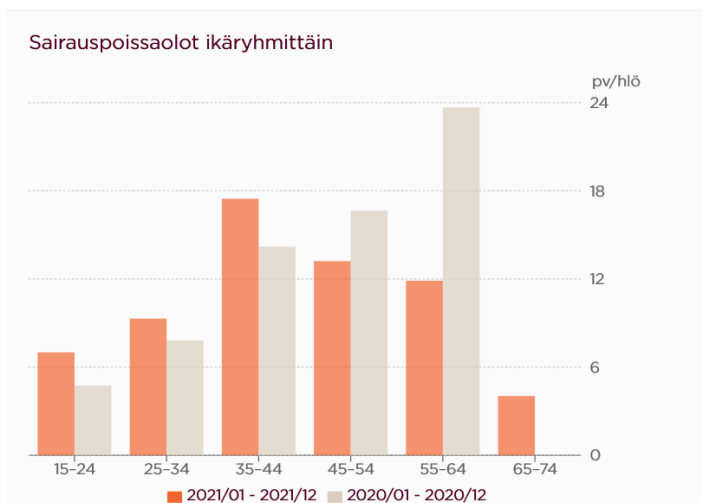
Vuonna 2021



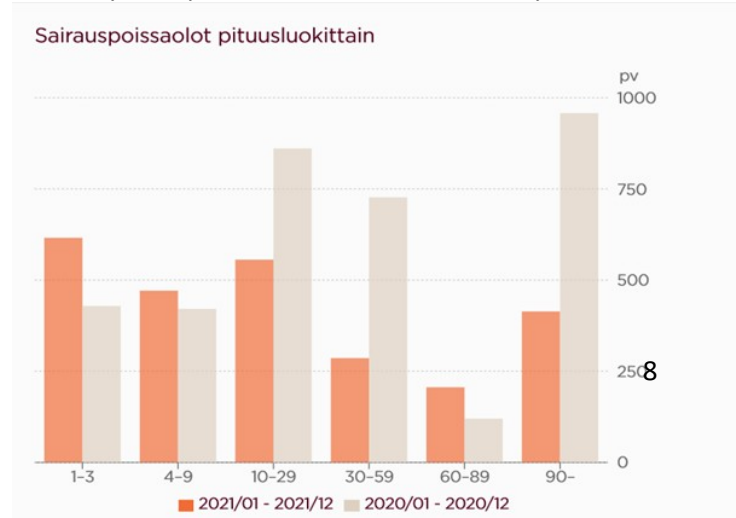
Vuonna 2020



Eniten sairauspoissaoloja vuonna 2021 kertyi ikäluokalle 35-44-vuotiaat, kun aiemmin vuonna 2020 sairauspoissaoloja eniten oli ikäluokalla 55-64 -vuotiaat. Sairauspoissaolojen määrä nousi nuorilla ikäryhmillä, kun taas vastaavasti 45-vuotiailla ja sitä vanhemmilla ikäryhmillä sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2020 verrattuna. Poikkeuksen tästä tekee yli 65-vuotiaiden työntekijöiden ikäryhmä.



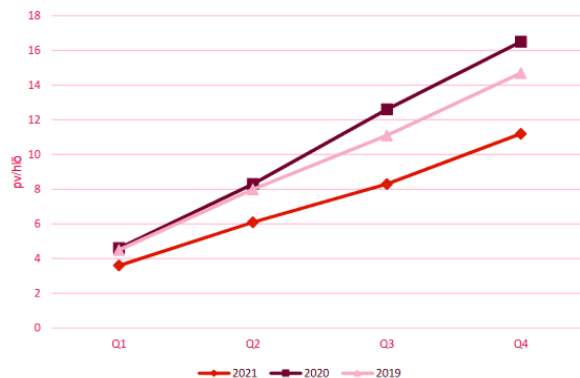
Pitkien, yli 90 päivän sairauslomien määrä lyheni vuonna 2021 merkittävästi. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuonna 2021 vuoden takaiseen verrattuna.



Sairauspoissaolojen määrä on normaalin kuntatason tuntumassa, ja on kehittynyt vuonna 2021 maltillisemmin kuin aiempina vuosina.

SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolopäivät/työntekijä (kumulatiivinen)



Sairauspoissaoloprosentti (%)

4,3

6,4

5,7

- Sairauspoissaolo% 4,3%
- Sairauspoissaolopäiviä 11,2 pvä/työntekijä, tämä normaalin kuntatason tuntumassa

10 08.01.2022

*Sairauspoissaoloprosentin laskentakaava: (Poissaolopäivät kaudella) / (Työpäiviä kuukaudessa * kauden pituus) * 100.

Pihlajalinna

5.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstöä on koulutettu organisaation tarpeiden mukaan jo laista tulevin perustein (mm. vaatimukset opettajien täydennyskoulutukselle). Henkilöstön koulutuksen osalta tullaan aiempaa vahvemmin kiinnittämään huomiota koulutuksen suunnitelmallisuuteen ja kohdentamiseen, siten että se tuottaa lisäarvoa sekä koulutukseen osallistuvalla että lähettävälle organisaatiolle.

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja koulutuspäivien kirjaamiseen tulee jatkossa kiinnittää huomiota. Korona vaikutti koulutusten järjestämiseen valtakunnallisesti ja monet koulutukset siirtyivät verkkoon. Varsinaisia kokonaiskoulutuspäiviä ei tullut niin paljon, vaan useat koulutukset järjestettiin puolen päivän koulutuksina, jolloin niistä ei tehty viranhaltijapäätöstä palkkajärjestelmään. Tällöin myös koulutuspäivien seurattavuus vaikeutui. Tulevaisuudessa henkilöstön osaamisen kehittämistä pyritään seuraamaan rakentamalla HR-ohjelmistoon osaksi koulutusten seuraamiseen tarvittava järjestelmä, jolloin täydennyskoulutuksen toteutumisesta voidaan pitää paremmin huolta.

6. Henkilöstökulut 2014- 2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Palkat ja palkkiot	11.554.249	12.936.361	7.724.761	7.471.843	7.830.838	8.280.685	7.322.795	7 535 251
Eläkekulut	3.113.628	3.389.519	2.262.563	2.010.102	2.023.998	2.079.563	1.934.456	1 966 097
Muut henk. sivukulut	605,680	691.782	311.863	283.065	240.021	243.425	231.496	245 652
Henkilöstö - korvaukset	-189,145	-235.500	-143.864	-119.945	-103.775	-94.198	-90.529	-95 790
Yhteensä tuloslaskel -man muk.	15.084.412	16.782.161	10.150.431	9.645.065	10.000.867	10.509.475	9.398.218	9.651.210

Henkilöstökulut nousivat jonkin verran vuonna 2021 verrattuna aiempaan vuoteen.

7. Työterveyshuollon kustannukset 2008-2021

Työterveyshoito järjestetään yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa.

Kokonaiskustannukset vuonna 2021 ovat 102101,00 € (-5,3%)

- Kustannukset työntekijää kohden 509,80€
- Kiinteähintainen sopimus: Palautus 6577 € v 2021

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Työterveys- huollon Kokonais- kustannukset/ 1000e	101	137	171	191	220	236	247	285	158	138	103	119	106	102

Kokonais- kustannukset €/virka/toimi	348	472	593	632	763	796	802	861	809	693	501	569	552	510
Korvaukset työterveys- Huollosta / Kela /1000€	66	73	64	69	73	78	82	90	50	54	53	54	43	51

Johtopäätökset

Vuonna 2021 tehtiin organisaatiouudistus, jolla edelleen tiivistettiin organisaatorakennetta. Henkilöstöresurssit ovat sen myötä mitoitettu nykytarpeen mukaisiksi. Henkilöstön sairaspoissaolot ovat lyhentyneet ja kokonaispäivämäärät ovat aiempaa vuotta pienemmät. Korona ei vielä merkittävästi vaikuttanut sairaspoissaoloihin vuonna 2021. Korona vaikutti koulutuksiin siirtäen toimintoja sähköisille alustoille. Koulutuksissa yksi keskeinen arvo on sisällön ohella verkostoituminen alan toimijoiden kanssa. Pandemiasta vapautuminen ja koulutuksen aiempaa vahvempi suunnitelmallisuus tulevat antamaan oman lisäarvonsa koulutuksien vaikuttavuudelle niin henkilöstön kuin työnantajan näkökulmasta tarkastellen.

Ähtärin kaupungin tulee kiinnittää jatkossa huomiota työnantajabrändin kehittämiseen, tähän oman panoksensa voivat antaa esimiehet sekä luottamushenkilöt. Yhteiskunnan muutos ilmentyy myös työntekijämarkkinoilla. Osaaville työntekijöille on useampia työpaikkoja tarjolla nyt ja tulevaisuudessa.

Työterveyshuollon kustannuskehitys on viime vuosien aikana pysynyt hyvin maltillisena, jopa aavistuksen laskevana. Kustannuskehityksestä huolimatta työterveyshuollon palvelut ovat laadukkaita ja niitä on kehitetty koko ajan tiiviissä yhteistyössä työnantajan kanssa. Yleinen palaute henkilöstöltä on se, että he kokevat saavansa avun työterveyden kautta.