



Alajärven kaupunki

Alajärvi – Aitoa elämää Aaltojen keskellä

Alajärven kaupunki

Henkilöstöraportti 2018

Arkistokohta 01 00 02

Sisällysluettelo

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2018	3
1 Henkilöstöraportti 2018	3
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstön määrä.....	4
Henkilötyövuosi	4
Työsuhteen laatu ja kesto.....	7
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	8
1.2 Henkilöstön vaihtuvuus	9
Rekrytointi	9
Perehdyttäminen	10
1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne.....	11
Henkilöstökulurakenne.....	11
Palkitsemisjärjestelmät.....	12
1.4 Osaaminen ja sen kehittämien.....	13
Koulutustaso (vakituiset)	13
1.5 Johtaminen ja esimiestyö	14
1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta	14
Työhyvinvointi	14
Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen	14
Terveystieteellinen toimintakyky	16
Terveystieteelliset poissaolot	17
2 Yhteenveto	18

Liite: Eläköitymisennuste suuremmissa ammattiryhmissä

Taulukot

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2017	4
Taulukko 2: Henkilötyövuodet	5
Taulukko 3: Henkilöstön määrä toimialoittain 2016–2018, Järvi-Pohjanmaa / Alajärvi	5
Taulukko 4: Vakinainen henkilöstö 2015–2018.....	6
Taulukko 5: Määräaikainen henkilöstö 2015–2018	6
Taulukko 6: Sivutoiminen henkilöstö 2015–2018	7
Taulukko 7: Työllistetyt 2015–2018	7
Taulukko 8: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain, Järvi-Pohjanmaa / Alajärvi	8
Taulukko 9: Ikäjakautuma 2018 / Alajärvi (koko henkilöstö).....	9
Taulukko 10: Eläkkeelle siirtyneet	10
Taulukko 11: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2015–2018	10
Taulukko 12: Varhe-maksut 2014–2017.....	11
Taulukko 13: Henkilöstömenot 2017/2018.....	12
Taulukko 14: Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi	12
Taulukko 15: Henkilöstön koulutusrakenne (henkilöä), 2018.....	13
Taulukko 16: Henkilöstön koulutusrakenne (%) 2018.....	13
Taulukko 17: Tapaturmat 2014–2018, Alajärvi	15
Taulukko 18: Sairauspoissaolot keston mukaan 2018.....	16
Taulukko 19: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työpäivinä, 2014–2018.....	16
Taulukko 20: Sairauspoissaolot toimialoittain 2015–2018 kpv/hlö, Järvi-Pohjanmaa / Alajärvi	17
Taulukko 21: Terveysperusteiset poissaolot	17

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2018

1 Henkilöstöraportti 2018

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. Suositus antaa pohjan kehittää kunnan omaa raportointia, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Suositukseen on otettu valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

Henkilöstökertomus on katsaus vuoden 2018 henkilöstöasioihin. Numerotiedot pohjautuvat pääasiassa 31.12.2018 tilanteeseen. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Alajärven kaupungin henkilöstöhallinnon ohjelmista.

Alajärven, Soinin ja Vimpelin kunnat muodostivat Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alueen vuosina 2009–2016. Yhteistoiminta-alue purkautui 31.12.2016 ja vuosien 2017 ja 2018 henkilöstöraportin tiedot ovat Alajärven kaupungin henkilöstötietoja. Raportin vertailu vuoteen 2016 ei anna oikeaa kuvaa.

Tekninen ja vapaa-aikatoimi siirtyi Soinin kunnan alaisuudesta takaisin Alajärven kaupungin organisaatioon. Alajärven kaupunki tuottaa edelleen perusturvan ja sivistystoimen palvelut Vimpelin kunnalle. Lisäksi Alajärvi hoitaa myös Vimpelin ja Soinin maaseututoimen palvelut.

Alajärven kaupunki on hyväksynyt henkilöstöstrategian, jonka mukaan toimintaa ohjaavat seuraavat periaatteet:

Yhteisöllisyys ja turvallisuus

Oikeudenmukaisuus (mm. yhtenäinen toimintaohjeisto, epäkohtiin puutuminen).

Avoimuus (toimintaa suunnitellaan yhteistyössä henkilöstön kanssa, koko kaupunkia koskevat tavoitteet ja suunnitelmat kerrotaan henkilöstölle, pidetään säännöllisiä työpaikkakokouksia, sisäinen tiedottaminen).

Arvostus (edellytetään hyviä käytöstapoja, kehityskeskustelut, esimiehen velvollisuus puuttua työyhteisön ongelmiin).

Vastuullisuus (jokainen työntekijä on vastuussa tavoitteiden saavuttamisesta ja hyvästä työilmapiiristä).

Positiivinen yrittäjämielisyys

Kannustamista ja palkitsemista sekä monipuolisen palautteen antamista.

Luovuus

Jatkuvaa kehittämistä (kaikkien viranhaltijoiden, työntekijöiden ja luottamushenkilöiden on haettava toimintojen tehostamista uusien menetelmien ja prosessien kautta).

Seuranta ja arviointi

Strategiaa tulee seurata ja arvioida ja sen tulee johtaa tarvittaviin muutoksiin.

1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Alajärven kaupungin päätoimisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2018 lopussa yhteensä 1 096 henkilöä, joista vakinaisten osuus on 812 henkilöä ja määräaikaista 184 henkilöä. Lisäksi sivutoimisia oli 99 henkilöä. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 74,1 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2018 oli 78 % (Kunnallisen työmarkkinailaitoksen tilasto).

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuoden 2018 lopussa oli sivistystoimi, jossa Alajärven kaupungin päätoimisesta henkilöstöstä työskenteli 44,3 %. Perusturvassa työskenteli 37,4 %, teknisellä toimialalla 11,4 %, maaseututoimissa 5,3 % ja hallinnon toimialalla 1,6 %.

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2018

	Vakinaiset	Määräaikaisten	Työllistetyt	Yht.	Sivutoimisia	Kaikki yht.
Alajärvi	812	184	1	997	99	1096

Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuosi	=	palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
-----------------	---	---

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

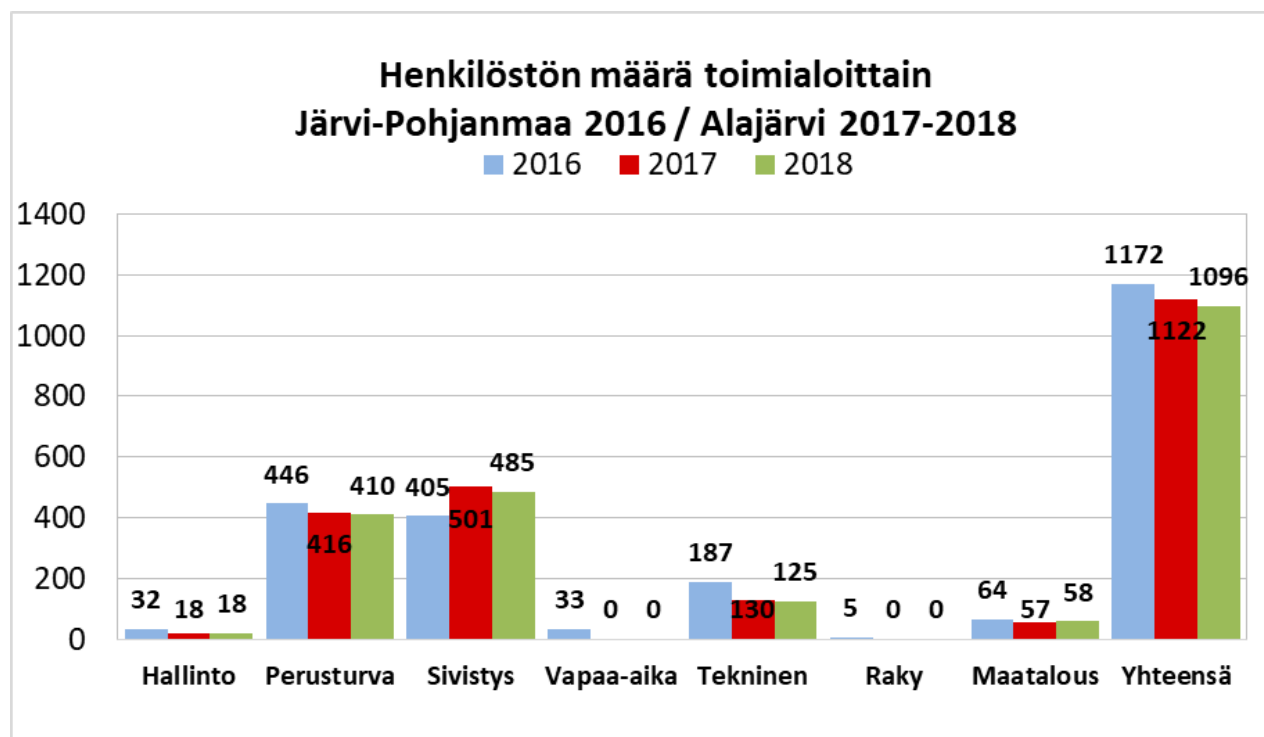
Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = $92/365 = 0,25$ henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

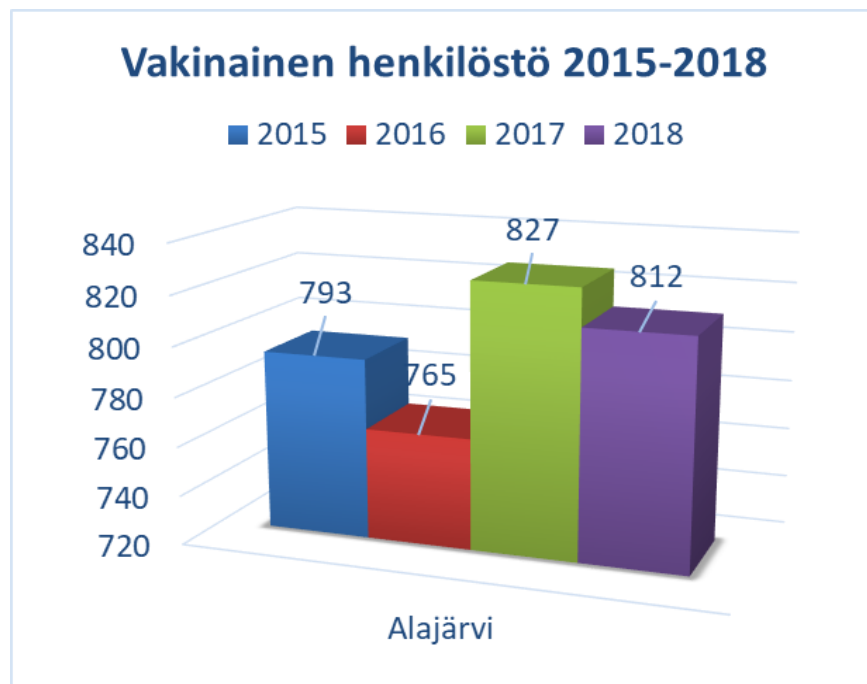
TAULUKKO 2: HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodet Alajärvi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 2018	179	865	1044	-0,09 %

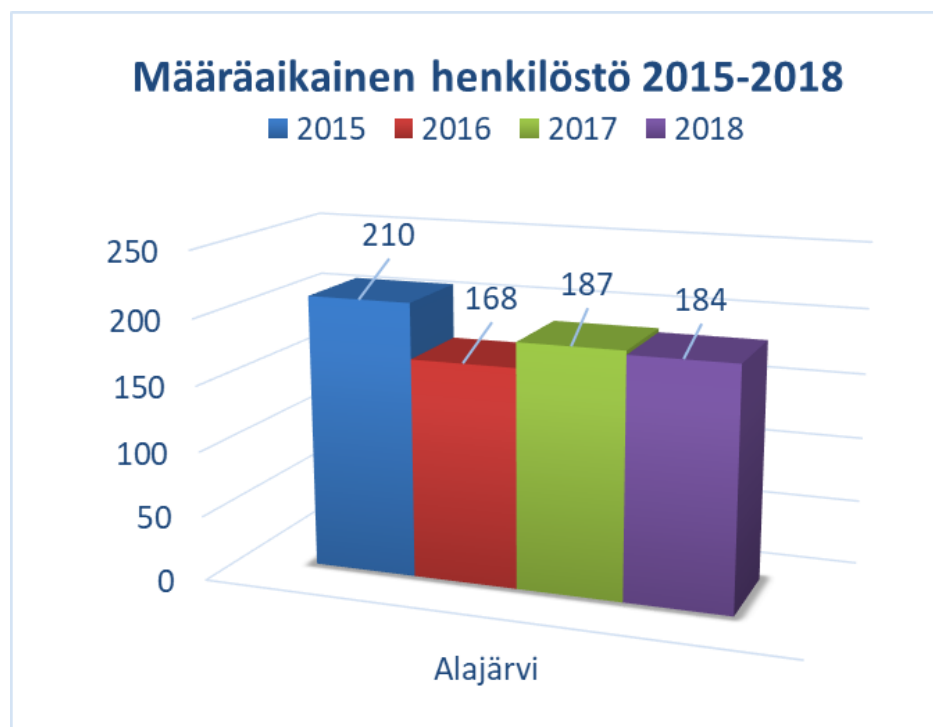
TAULUKKO 3: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2016–2018, JÄRVI-POHJANMAA / ALAJÄRVI



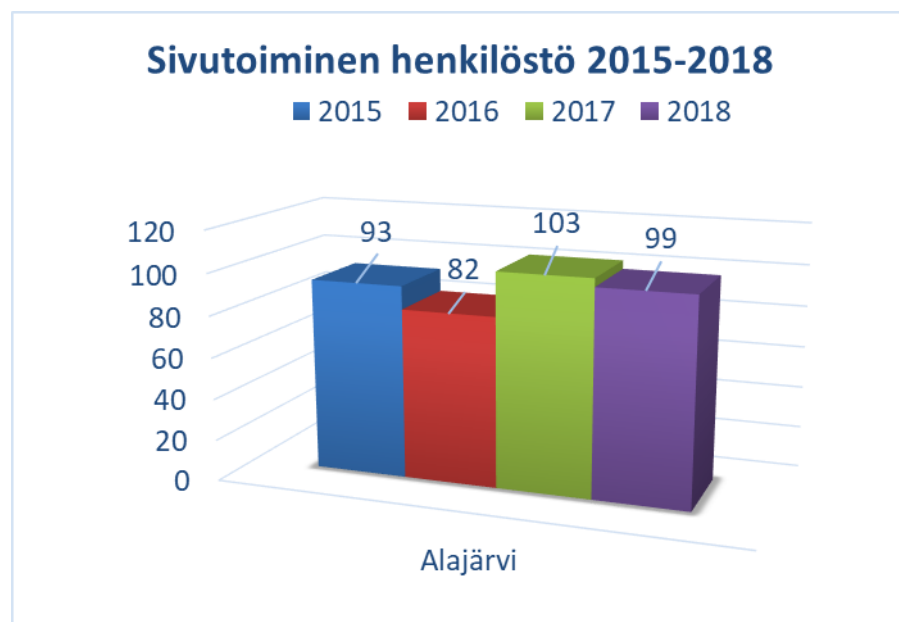
TAULUKKO 4: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 2015–2018



TAULUKKO 5: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 2015–2018



TAULUKKO 6: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ 2015–2018



TAULUKKO 7: TYÖLLISTETYT 2015–2018



Työsuhteen laatu ja kesto

Kaikista työntekijöistä vakituisia työntekijöitä on 812 henkilöä. Määräaikaisten kokonaismäärä on 184 joista suurin osa on opetus-, sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä. Työllistettyjä vuodessa oli keskimäärin yksi henkilö.

Yleisimmät vakinaisten ammattinimikkeet olivat lähihoitaja (210 kpl), tuntiopettaja (136 kpl) laitoshuoltaja (43 kpl), sairaanhoitaja (58 kpl), lastenhoitaja (34 kpl), peruskoulun luokanopettaja (48 kpl), koulunkäynnin-ohjaaja (54 kpl) ja maatalouslomittaja (48 kpl).

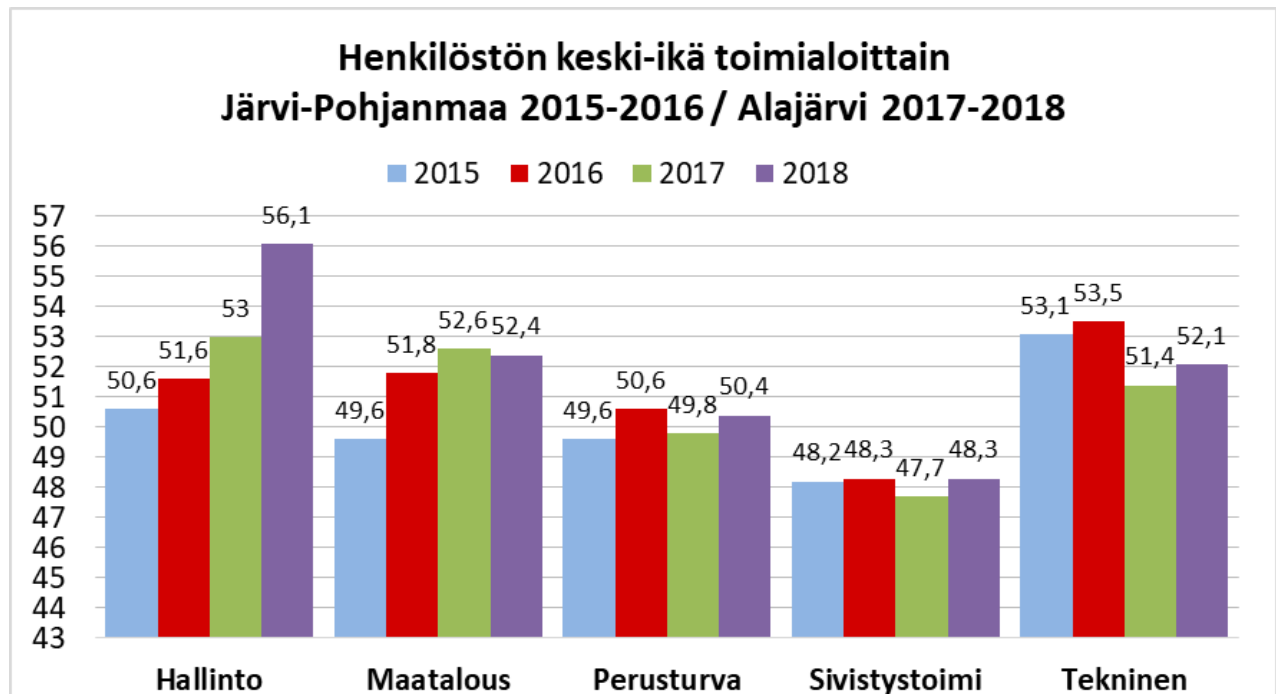
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50,2 vuotta (v. 2017 49,5 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 45,8 vuotta.

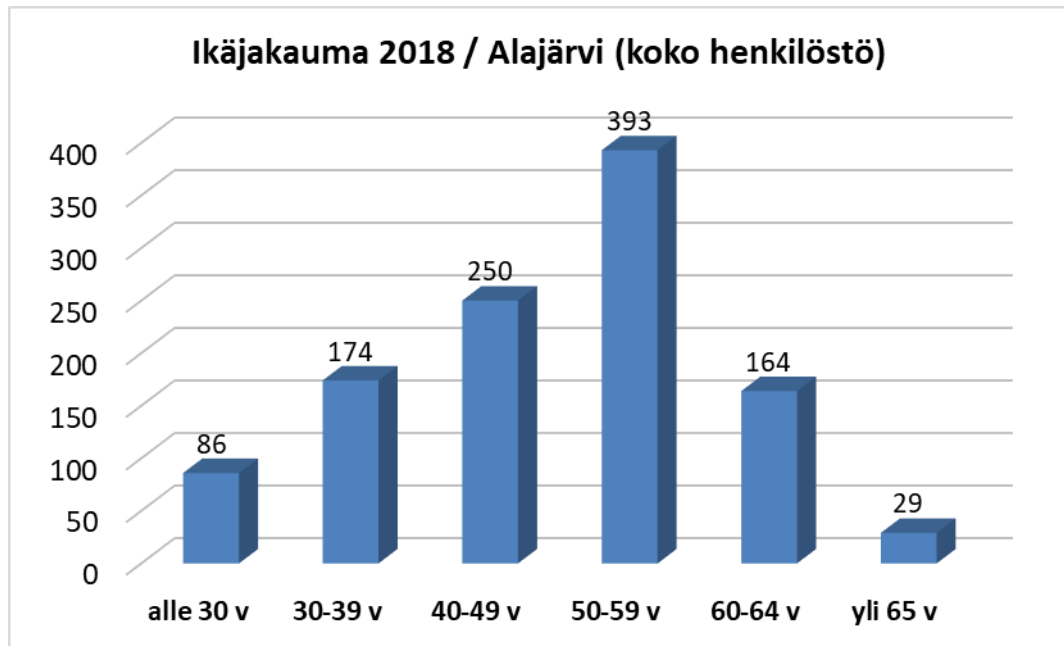
Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärvellä 84,8 %.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2017 kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 80 % naisia.

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ TOIMIALOITTAIN, JÄRVI-POHJANMAA / ALAJÄRVI



TAULUKKO 9: IKÄJAKAUMA 2018 / ALAJÄRVI (KOKO HENKILÖSTÖ)



1.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2018 aikana Alajärven kaupungissa oli vakinaisia työntekijöitä 812 henkilöä. Suurin osa henkilöstöstä on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen myötä.

Rekrytointi

Vakituiset paikat ovat olleet julkisessa haussa, jolloin paikasta on ilmoitettu yhdessä tai useammassa lehdessä ja työvoimahallinnon Internet-sivuilla. Lisäksi avoimeksi tulevista työpaikoista ilmoitetaan myös kaupungin omilla Internet-sivuilla. Alajärven kaupungissa on käytössä sähköinen Kuntarekry-järjestelmä.

Alajärven kaupunki on vuosittain työllistänyt nuoria (15–22-vuotiaita) kesätyöntekijöitä. Nuorten työllistämiseen on varattu 70.000,00 euron määräraha. Vuonna 2018 kesätöitä haki 158 nuorta, joista arpomalla valittiin 55 kesätyöntekijää. Pääasialliset työpaikat olivat terveystoimi, vapaa-aika ja tekninen toimi. Osa määrärahoista suunnattiin paikallisille yrityksille tukemaan nuorten työllistymistä. Tukea maksettiin kaikkiaan 29 yritykselle ja tätä kautta työllistyi 53 nuorta. Tuen määrä oli 70 euroa/viikko.

Perehdyttäminen

Hallintokuntien ja toimipaikkojen esimiehet on ohjeistettu, että jokaisessa toimipisteessä tulee olla ajantasainen perehdyttämiskansio. Lisäksi sisäiseen Intraan on koottuna keskitetysti kaikki henkilöstöhallintoon ja työsuojeluun liittyvät hyväksytyt ohjeet ja ohjeistukset, jotka voidaan liittää perehdyttämisaineistoon. Toimipaikoille on pääsääntöisesti laadittu perehdytyskansiot ja työpaikkakokouksissa on kerrattu Intrasta löytyvät ohjeet ja ohjeistukset.

Työsuojelun toimintaohjelma on päivitetty vuonna 2018 ja sitä on konkretisoitu vuosittaisilla työsuojelusuunnitelmilla, jotka on hyväksytty YT-toimikunnassa.

Eläkkeelle siirtyminen

TAULUKKO 10: ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

Eläkkeelle siirtyneet	2015	2016	2017	2018
Alajärvi	46	37	29	39

TAULUKKO 11: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISIKÄ 2015–2018

	2015	2016	2017	2018
Alajärvi	60,8	60,4	60,1	61

Vastaava luku valtakunnallisesti on 61,3 vuotta.

Alajärven kaupungin eläkepolitiikassa painotetaan varhaista puuttumista ja kuntoutusvaihtoehdot tulee olla kartoitettu ennen työkyvyttömyyseläkkeen myöntämistä.

Työterveyshuollon toimesta käytiin vuoden 2018 aikana neuvottelut työntekijöiden sijoittamiseksi työkykyään vastaavaan toimeen. Neuvottelujen tuloksena työntekijä sijoitetaan työkykyään vastaavaan uuteen tehtävään käyttämällä hyväksi osatyökyvyttömyyseläkeratkaisua, työkokeiluja ja uudelleen koulutusta, kuntoutustukea sekä osasairauspäivärahaa. Näillä toimenpiteillä pyritään vähentämään työkyvyttömyyseläkkeistä syntyviä kustannuksia.

Vuodesta 2019 alkaen uusi työkyvyttömyyseläkemaksu korvaa nykyisen varhaiseläkemenoperusteisen eläkemaksun, jota uusi maksu monella tapaa edelleen muistuttaa. Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana jäsenyhteisön palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen. Vuonna 2019 tehdään vielä nykyisen varhaiseläkemenoperusteisen maksun lopullinen laskenta vuodelta 2018.

Varhaiseläkemenoperusteisen maksun tapaan työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana varhaiseläkemenoperusteisen eläkemaksun nykyisen 36 kuukauden sijasta. Työkyvyttömyyttä edeltävä osa-työkyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä 24 kuukauden ajalta.

Maksuvaikutus kohdistetaan palkkasummien suhteessa niille työnantajille, joiden palveluksessa henkilö on ollut niiden kahden vuoden aikana, jotka edeltävät eläkkeen alkamista edeltävää vuotta.

Alajärven kaupunki on vuoden 2019 palkkaperusteisen eläkemaksun laskennassa keski-suuri työnantaja. Keski-suuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy osittain työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella ja osittain keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaan. Tämä tarkoittaa sitä, että yhä edelleenkin omat työkyvyttömyyseläketapaukset vaikuttavat maksun määrään ja työtä niiden eteen kannattaa tehdä.

TAULUKKO 12: VARHE-MAKSUT 2014–2017

	2014	2015	2016	2017
Alajärvi	395 032	248 935	304 795	376 613

Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä nykyisten säännösten mukaisessa eläkeiässä. Vanhuuseläkkeen voi saada myös ennen henkilökohtaista eläkeikää, mutta aikaisintaan 63-vuotiaana. Eläkettä voi karttua merkittävästi aina 68-vuotiaaksi saakka.

Edellä olevasta johtuen eläkkeelle jäävien määrää on mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin. Kunnallisen eläkelaitoksen arvion mukaan, seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle siirtyy 221 henkilöä. Liitteenä on eläköitymisennuste suuremmissa ammattiryhmissä.

1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne

Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2018 olivat 33 564 819,03 euroa. Luku sisältää myös työllistämisen kustannukset. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 32 484 138,57 euroa.

Kustannusten nousu oli 3,33 %.

TAULUKKO 13: HENKILÖSTÖMENOT 2017/2018

Henkilöstömenot 2017/2018		
Alajärvi	2017	2018
Palkat	32 484 138,57	33 564 819,03
Sairauspoissaolot	1 041 737,66	1 137 287,31

Henkilöstöhallinnon kustannukset vuonna 2018 olivat 371,68 €/henkilö ja henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset 362 388,10 € (työsuojaus, tpd, henkilöstöhallinto, työpaikkaruokailu).

Vuoden 2018 aikana henkilökunnalla oli mahdollisuus ottaa talkoovapaata 5 työpäivää, josta 4 oli palkatonta ja 1 palkallinen tai 10 työpäivää, josta 8 oli palkatonta ja 2 palkallista.

Talkoovapaita on käytetty seuraavasti (säästö henkilöstömenoista)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alajärvi	98 884	70 094	151 281	104 213	83 082	67 697	95 957

Palkitsemisjärjestelmät

Palkitsemisjärjestelmien tavoite on kannustaa ja motivoida työntekijöitä jakamaan töissä ja kehittämään omaa osaamistaan. Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alueella rahallisen palkitsemisen muotoja ovat henkilökohtainen palkanlisä ja työn vaativuuden arviointi eli TVA.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan seuraavalla taulukolla:

TAULUKKO 14: HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI

	1	2	3	4	painoarvo
1	Ammatinhallinta				20 %
2	Tuloksellisuus				30 %
3	Yhteistyö				25 %
4	Uudistuminen				25 %

Taso 1 = *perustaso*, työsuorituksissa kehittämistarvetta

Taso 2 = *hyvä taso*, työsuoritukset täyttävät normaalit odotukset

Taso 3 = *erinomainen taso*, työsuoritukset täyttävät odotukset selvästi kesitasoa paremmin

Taso 4 = *huipputaso*, työsuoritukset ylittävät odotukset huomattavan selkeästi.

Virka- ja työehtosopimukseen ei sisällynyt palkkaa tai muita kustannusvaikutteisia korotuksia.

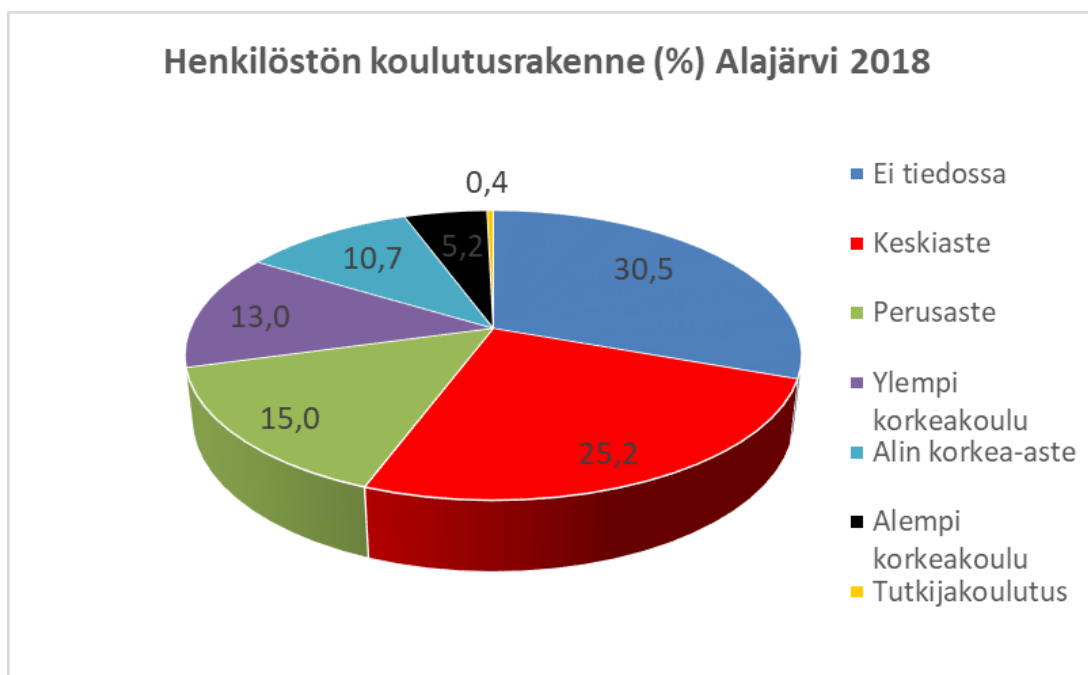
1.4 Osaaminen ja sen kehittämien

Koulutustaso (vakituiset)

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (HENKILÖÄ), 2018

Henkilöstön koulutusrakenne, Alajärvi 2018	
	Yhteensä/hlöä
EI TIEDOSSA (30,5 %)	248
Perusaste (15,0 %)	122
Keskiaste (25,2 %)	205
Alin korkea-aste (10,7 %)	87
Alempi korkeakoulu (5,2 %)	42
Ylempi korkeakoulu (13,0 %)	105
Tutkijakoulutus (0,4 %)	3
Yht.	812

TAULUKKO 16: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (%) 2018



1.5 Johtaminen ja esimiestyö

Alajärven kaupungin hyväksytyn työsuojeluohjelman mukaan tulos- ja kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa. Tulos- ja kehityskeskustelussa käydään läpi asetetut toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet sekä henkilökohtaisen palkanosan arviointiperusteet. Työsuojelun näkökulmasta kehityskeskustelussa kiinnitetään huomiota työturvallisuus-, työkyky-, työssäjaksamis- ja hyvinvointitilanteeseen.

Alajärven kaupungin hyväksymän strategian mukaan kehityskeskustelut tulee käydä vähintään joka toinen vuosi. Työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi (tehty vuonna 2016).

1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta

Työhyvinvointi

Alajärven kaupungissa oli vuonna 2018 käytössä ePassi. Työnantaja tarjosi vakinaisille työntekijöille työsuhde-etuutena 60 euroa käytettäväksi joko kulttuuriin tai liikuntaan. Tarkoituksena on aktivoida henkilöstöä säännölliseen liikkumiseen ja harrastamiseen.

Alajärven kaupungin henkilöstön käytössä ovat työterveyshuollon palvelut sekä verottajan säännösten mukaiset lounassetelit eri sopimusruokailupaikkojen kanssa. Henkilökunnalla on mahdollisuus järjestää työaikana yksi työpäivä/vuosi.

Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen

Alajärven kaupunki perusti oman työsuojeluorganisaationsa 1.1.2017 lukien. Loppuvuonna 2017 järjestettiin työsuojeluvaalit ja henkilöstö nimesi edustajansa uudelle työsuojelun toimintakaudelle 2018–2021. Toiminta-alueeseen kuuluu Alajärven toimipaikkojen lisäksi sivistystoimen ja perusturvan yksiköt Vimpelissä. Vuoden 2019 alusta toiminta-alue laajenee osittain perusturvan osalta myös Lappajärvelle.

Työsuojelutoiminnan ohjenuoraksi hyväksyttiin jo vuoden 2017 alussa *Työsuojelun toimintaohjelma* ja *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma*. Molemmat suunnitelmat päivitettiin vuoden 2018 lopussa vastaamaan uutta tilannetta, kun Lappajärven yksiköt liittyvät organisaatioon.

Työsuojelu ja työkykyä ylläpitävä toiminta on Alajärven kaupungissa kiinteä osa johtamisjärjestelmää ja organisaatiokulttuuria. Tavoitteena on työkykyinen, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä turvalliset ja terveelliset työskentelyolosuhteet.

Alajärven kaupungin työsuojelutoiminnan pyrkimyksenä on kehittää työtä ja työtapoja niin, että työtapaturmat ja työperäiset sairaudet sekä niistä aiheutuvat kustannukset pysyvät mahdollisimman pieninä.

Työsuojelutoimintaa tehdään työterveyshuollon kanssa aktiivisessa yhteistyössä. Pää tarkoituksena on ohjaus ja ennaltaehkäisy työpaikan ja työntekijöiden terveydellisissä asioissa.

Työsuojelutoimikuntana toimii Alajärven kaupungissa YT-toimikunta, jossa työsuojelua edustavat työsuojelupäällikkö ja kolme varsinaista valtuutettua. Lisäksi työsuojeluun liittyvät asiat on valmisteltu työsuojeluryhmässä, johon kuuluvat myös varavaltuutetut. Sisäilmatyöryhmässä työsuojelun näkökulmaa edustavat työsuojelupäällikkö ja päätoiminen työsuojeluvaltuutettu.

Alajärven kaupungin työpaikoilla on tehty riskien arviointia ja vaarojen kartoitusta säännöllisesti ja aktiivisesti. Kaikki työpaikat on nyt kirjattu sähköiseen Riski-Arvi-järjestelmään ja päivityksiä tehdään jatkuvasti. Työsuojeluorganisaatio on tehnyt seurantakäyntejä ja riskien kirjauksia vuoden 2018 aikana yhteensä 53 kohteessa.

Työterveyshuolto on tehnyt vuoden 2018 aikana työpaikkaselvityksiä 11 toimipisteeseen. Työterveyshoitajat ovat laatineet käynneistään työpaikkaselvityksraportit, joihin on liitetty arvioita/ohjeita myös riskien arvioinneista ja työterveystarkastusten johtopäätöksistä. Työsuojelu ja työterveyshuolto ovat suunnitelleet työpaikkaselvitykset yhteistyössä siten, että riskien arviointi on ollut valmiina työpaikkaselvitystä varten.

Aluehallintovirasto valvoo työsuojelulainsäädännön toteutumista työpaikoilla. Alajärven kaupungin alueella Avin tarkastuksia tehtiin vuoden 2018 aikana 6 kappaletta. Avin valtakunnallisena painopisteenä on ollut perusturvan ja sosiaalitoimen yksiköiden toiminnan tarkastaminen ja sama suuntaus on myös jatkossa. Myös sisäilmaongelmiin Avi on puuttunut aktiivisesti. Tarkastuksilla työnantajalle on annettu toimintaohjeita tai kehotuksia epäkohtien korjaamiseksi. Alajärven yksiköissä asiat on saatu korjattua Avia tyydyttävälle tasolle.

TAULUKKO 17: TAPATURMAT 2014–2018, ALAJÄRVI

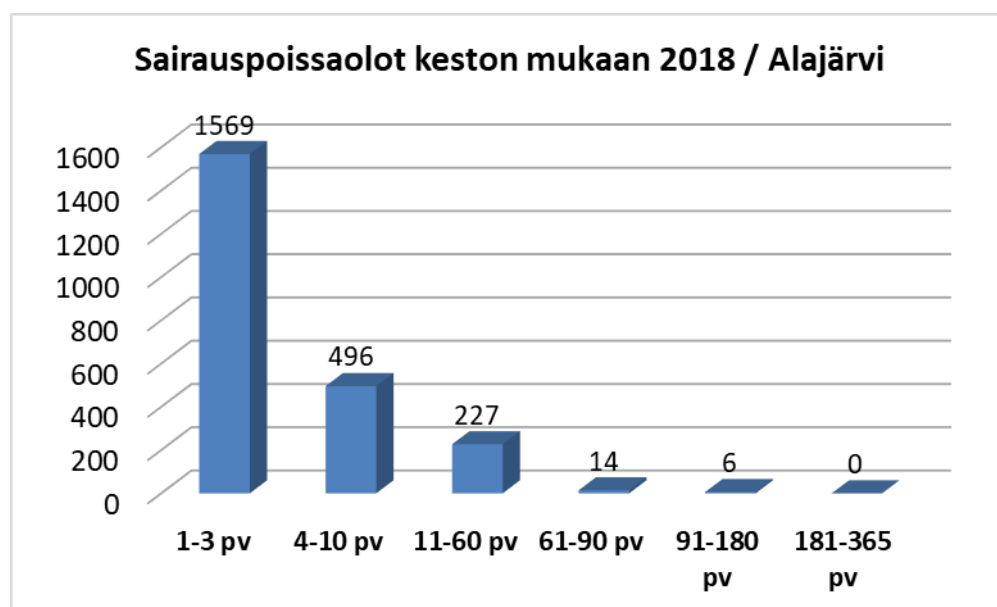
Vuosi	Työ	Työmatka	Ammattitauti	späivät	ohimenevät korvaukset
2014	35	6	1	715	88 261
2015	32	4	3	287	66 893
2016	33	4	0	618	131 851
2017	54	12	2	1016	129 202
2018	44	8	0	803	90 508

Terveydellinen toimintakyky

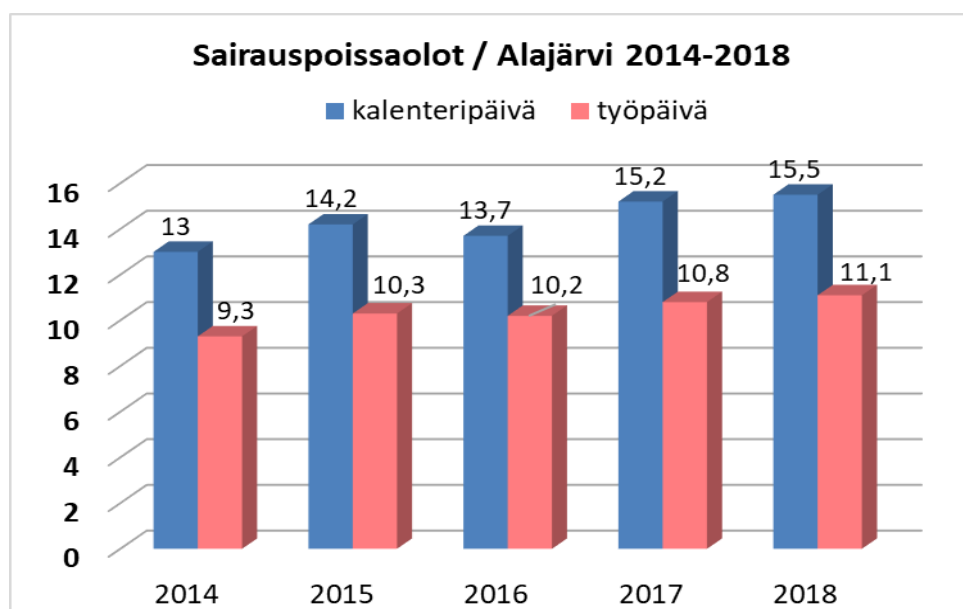
Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 16 966 päivää eli 15,5 pv/henkilö, (v. 2017 15,2 pv). Työpäivinä laskettuna luku on 11,1 tp (v. 2017 10,8 tp). Alajärven kaupungissa sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kalenteripäivinä 0,3 päivää ja työpäivinä laskettuna 0,5 työpäivää.

Eniten sairauspoissaoloja oli perusturvan yksiköissä 20,6 pv, teknisessä toimessa 16,8 pv ja maaseututoimissa 21,8 pv (kotihoito 22,8, Venla ja Väinö -koti 36,5, maatalouslomittajat 31,8).

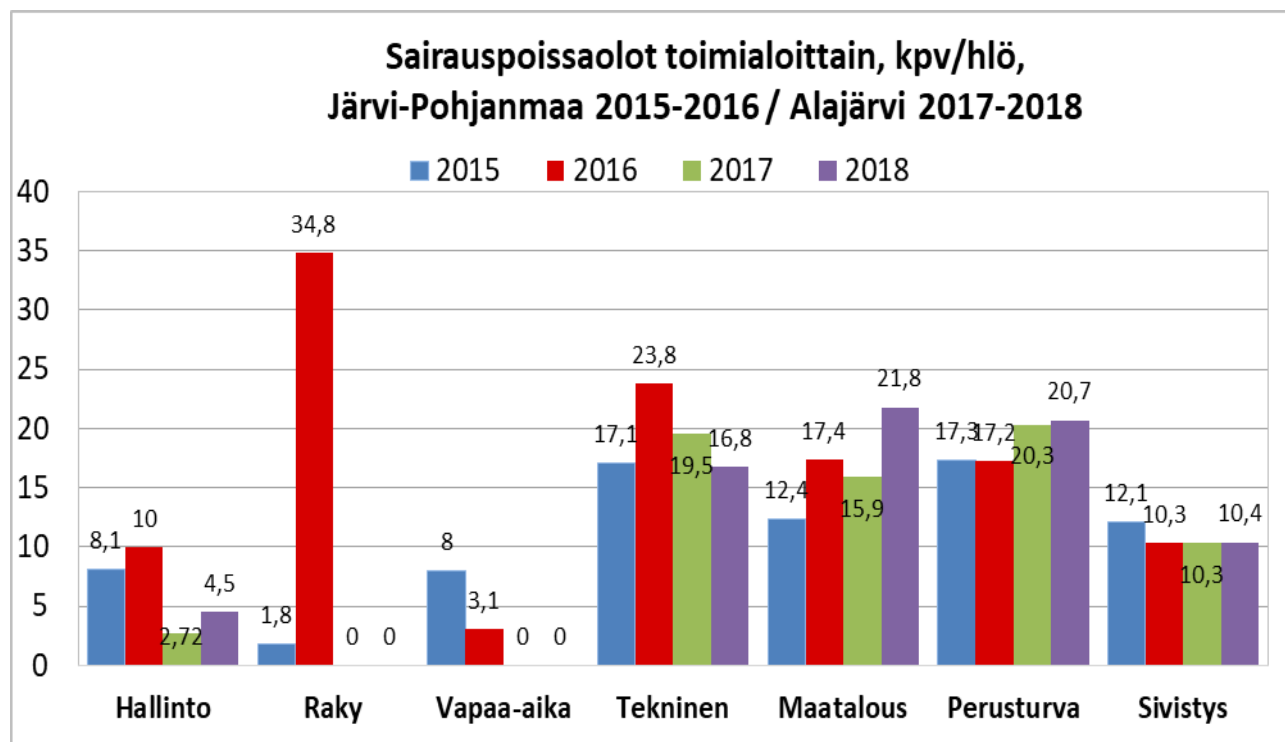
TAULUKKO 18: SAIRAUSPOISSAOLOT KESTON MUKAAN 2018



TAULUKKO 19: SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ/TYÖPÄIVINÄ, 2014-2018



TAULUKKO 20: SAIRAUSPOISSAOLOT TOIMIALOITTAIN 2015–2018 KPV/HLÖ, JÄRVI-POHJANMAA / ALAJÄRVI



Terveysperusteiset poissaolot

TAULUKKO 21: TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot 2018 Alajärvi	Kalenteri- päivät	% työajasta (409 530 kpv)	1 000 euroa	% palkkakus- tannuksista (33 564 819)
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	2 894	0,72	222	0,66
4 - 29 pv	7 963	1,99	593	1,77
30 - 60 pv	2 900	0,72	183	0,55
61 - 90 pv	1 379	0,34	62	0,18
91 - 180 pv	1 717	0,43	62	0,18
Yli 180 päivää	1 109	0,28	15	0,04
Yhteensä	17 962	4,49	1 137	3,39
Keskimäärin/henkilötyövuosi*	17,20			

*henkilötyövuosi = 1 044,02

2 Yhteenveto

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto kokoontui vuoden 2018 aikana 9 kertaa. Henkilöstöjaostossa käsiteltiin virkojen ja toimien perustamiseen liittyviä asioista, palkkauslinjauksia ja työn vaativuuden arviointijärjestelmiä sekä henkilöstöhallinnon ohjeistuksia. Henkilöstöjaostossa hyväksyttiin mm. sosiaalitoimen, vapaa-aikatoimen ja teknisen toimen sekä koulunkäynnin ohjaajien työn vaativuuden arviointijärjestelmä.

Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia hyväksyttiin seuraavasti:

- Paikallinen sopimus kotihoidon työaikamuodon muuttamisesta yleistyöajasta jaksotyöaikaan
- Paikallinen sopimus pitkien työvuorojen käytöstä Alajärven varhaiskasvatuksessa 1.3.2018
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus koneellisen työajan tarkkailusta ja liukuvasta työajasta
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus kertaerän maksamisesta joulukuussa 2018
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus hälytys- ja kutsurahasta

Alajärven kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot olivat kalenteripäivinä 15,5 päivää. Nousua edelliseen vuoteen verrattuna oli 0,3 päivää. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa olivat 16,7 kalenteripäivää.

Kevan tilaston mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää 221 työntekijää. Eläköitymisennusteen mukaan maatalouslomituksesta eläköityy 27 %, ravitsemustyöntekijöistä 28 %, lastenhoitajista 36 % ja lähihoitajista 20,7 %.

Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä oli 61 vuotta. Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan vastaava luku valtakunnallisesti oli 61,3 vuotta.

Liitteenä Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.