



ALAJÄRVEN KAUPUNKI
Aitoa elämää Aaltojen keskellä

Alajärven kaupunki

Henkilöstöraportti 2019

Arkistokohta 01 00 02

Sisällysluettelo

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2019	3
1 Henkilöstöraportti 2019	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.....	12
Henkilöstökulurakenne.....	12
Palkitsemisjärjestelmät.....	13
1.4 Osaaminen ja sen kehittämien.....	13
Koulutustaso (vakituiset)	13
1.5 Johtaminen ja esimiestyö	14
1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta	14
Työhyvinvointi	14
Terveydellinen toimintakyky	16
Terveysperusteiset poissaolot	18
2 Yhteenveto	19

Liite: Eläköitymisennuste suuremmissa ammattiryhmissä

Taulukot

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2019	4
Taulukko 2: Henkilötyövuodet	5
Taulukko 3: Henkilöstön määrä toimialoittain 2017–2019, Alajärvi	5
Taulukko 4: Vakinainen henkilöstö 2017–2019	6
Taulukko 5: Määräaikainen henkilöstö 2017–2019	6
Taulukko 6: Sivutoiminen henkilöstö 2017–2019	7
Taulukko 7: Työllistetyt 2017–2019	7
Taulukko 8: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2017–2019	8
Taulukko 9: Ikäjakama 2019 / (koko henkilöstö)	9
Taulukko 10: Eläkkeelle siirtyneet 2016–2019 / (koko henkilöstö)	10
Taulukko 11: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2016–2019	10
Taulukko 12: Varhe-maksut 2015–2018	11
Taulukko 13: Henkilöstömenot 2018/2019	12
Taulukko 14: Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi	13
Taulukko 15: Henkilöstön koulutusrakenne (henkilöä), 2019	13
Taulukko 16: Henkilöstön koulutusrakenne (%) 2019	14
Taulukko 17: Tapaturmat 2016–2019, Alajärvi	16
Taulukko 18: Sairauspoissaolot keston mukaan 2019	17
Taulukko 19: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työpäivinä, 2017–2019	17
Taulukko 20: Sairauspoissaolot toimialoittain 2017–2019 kpv/hlö	18
Taulukko 21: Terveysperusteiset poissaolot	18

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2019

1 Henkilöstöraportti 2019

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 2019 henkilöstöasioihin. Numerotiedot pohjautuvat pääasiassa 31.12.2019 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.

Alajärven kaupunki tuottaa edelleen perusturvan ja sivistystoimen palvelut Vimpelin kunnalle. Lisäksi Alajärvi hoitaa myös Vimpelin ja Soinin maaseututoimen sekä Lappajärven perusturvan palvelut. Kuntayhtymä Kaksineuvoisesta siirtyi Alajärven kaupungin palvelukseen 41 työntekijää.

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

Jatkuva kehittäminen (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 2019 lopussa yhteensä 1 206 henkilöä, joista vakinaisten osuus on 873 henkilöä, määräaikaista 223 henkilöä ja sivutoimisia oli 102 henkilöä. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 72,4 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus on 77 % (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilasto).

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuoden 2019 lopussa oli perustuva, jossa Alajärven kaupungin henkilöstöstä työskenteli 42,8 %. Sivistystoimessa työskenteli 40,5 %, teknisellä toimialalla 11 %, maaseututoimessa 4 % ja hallinnon toimialalla 1,7 %.

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2019

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yht.	sivutoimisia	Kaikki yht.
Alajärvi	873	223	8	1104	102	1206

Henkilötyövuosi

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

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

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.

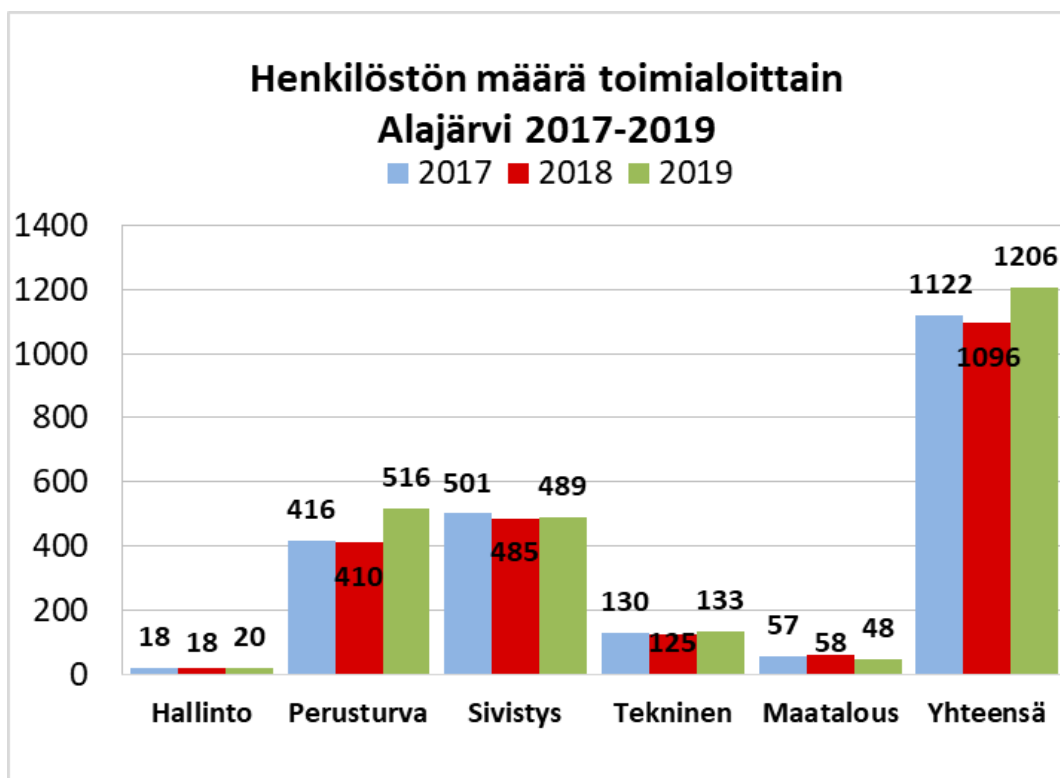
Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = $92/365 = 0,25$ henkilötyövuotta).

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

TAULUKKO 2: HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodet Alajärvi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 2019	184	930	1114	+ 6,7 %

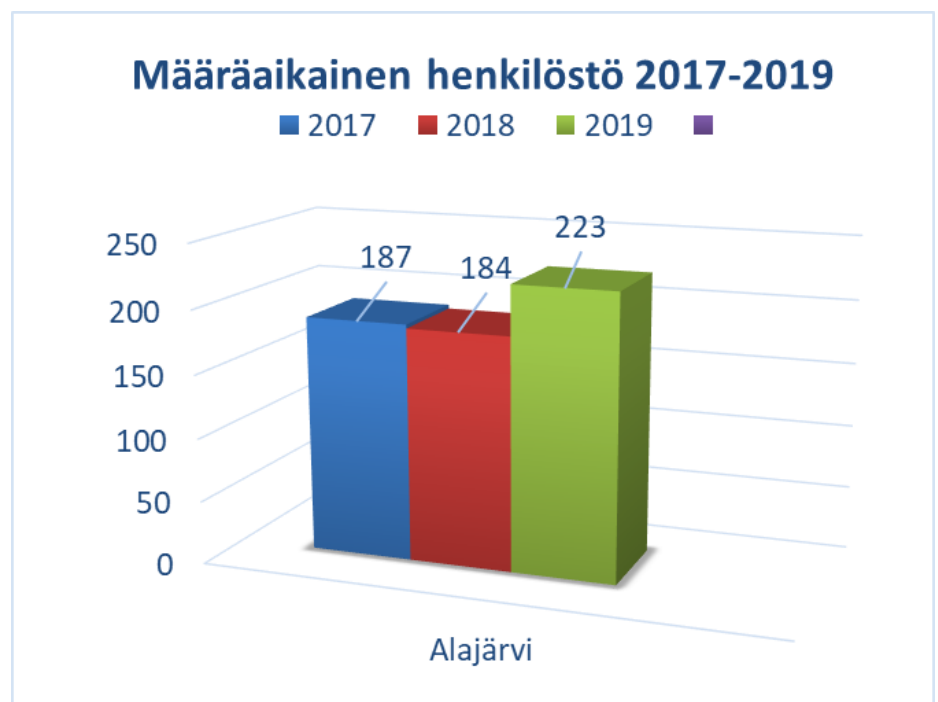
TAULUKKO 3: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2017–2019, ALAJÄRVI



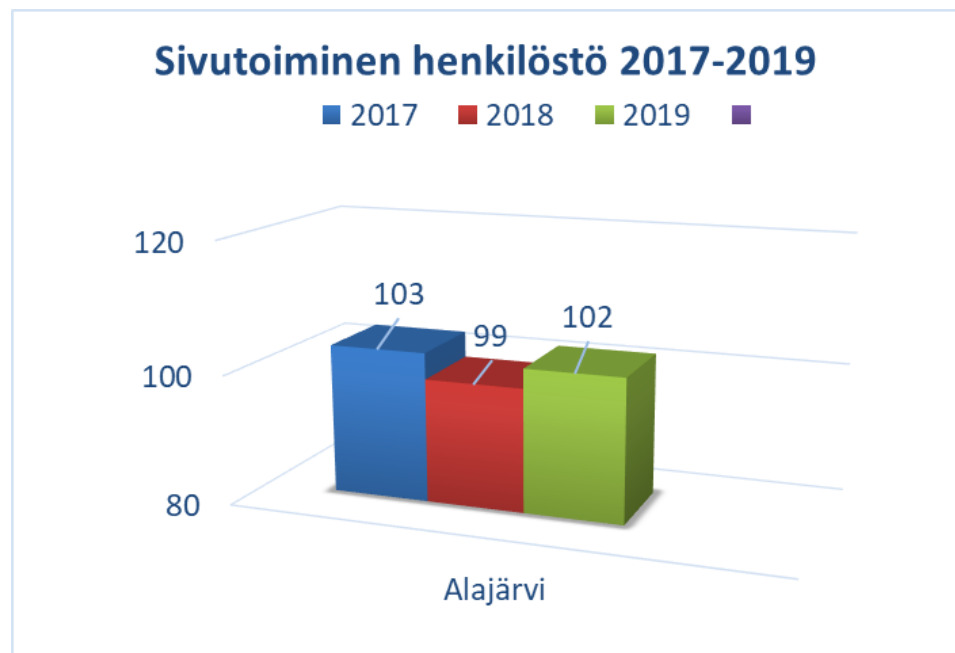
TAULUKKO 4: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 2017-2019



TAULUKKO 5: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 2017-2019



TAULUKKO 6: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ 2017-2019



TAULUKKO 7: TYÖLLISTETYT 2017-2019



Työsuhteen laatu ja kesto

Kaikista työntekijöistä vakituisia työntekijöitä on 873 henkilöä. Määräaikaisten kokonaismäärä on 223 joista suurin osa on opetus-, sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä. Työllistettyjä vuodessa oli keskimäärin 2 henkilöä.

Yleisimmät vakinaisten ammattinimikkeet olivat lähihoitaja (245 kpl), tuntiopettaja (143 kpl) laitoshuoltaja (53 kpl), sairaanhoitaja (69 kpl), lastenhoitaja (35 kpl), peruskoulun luokanopettaja (43 kpl), koulunkäynnin-ohjaaja (54 kpl) ja maatalouslomittaja (39 kpl).

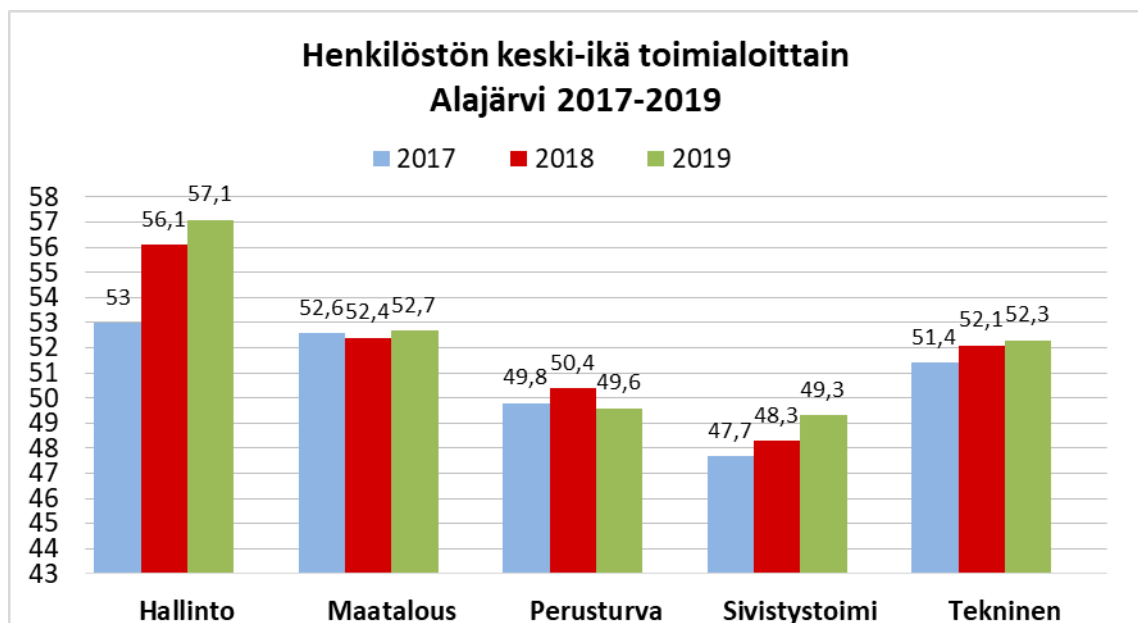
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50,6 vuotta (v. 2018 50,2 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 45 vuotta.

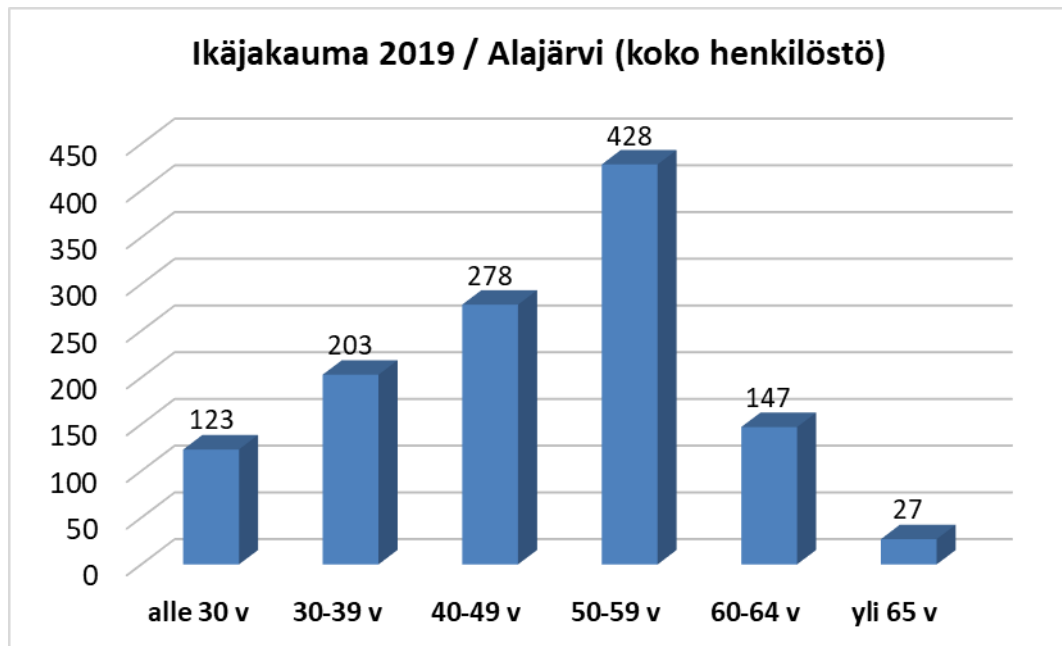
Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärvellä 84,2 %.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2019 kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 80 % naisia.

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ TOIMIALOITTAIN 2017-2019



TAULUKKO 9: IKÄJAKAUMA 2019 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



1.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2019 aikana Alajärven kaupungissa oli vakinaisia työntekijöitä 873 henkilöä. Suurin osa henkilöstöstä on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen myötä. Vuonna 2019 eläköityi 39 henkilöä.

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 Kuntarekryjärjestelmä.

Alajärven kaupunki on vuosittain työllistänyt nuoria (15–22-vuotiaita) kesätyöntekijöitä. Nuorten työllistämiseen on varattu 65.416 euron määräraha. Vuonna 2019 kesätoita haki 169 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 30 yritykselle ja tätä kautta työllistyi 73 nuorta. Tuen määrä oli 70 euroa/viikko.

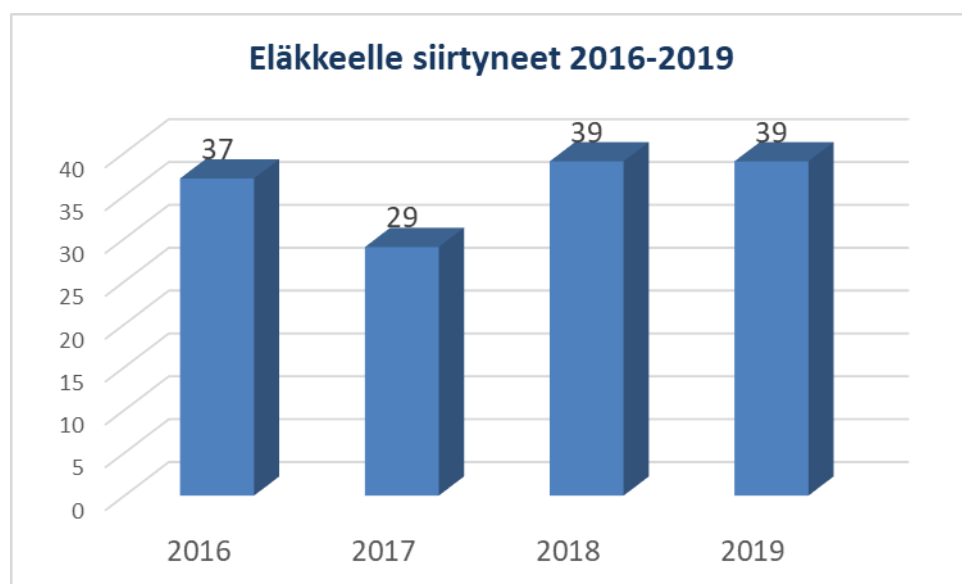
Perehdyttäminen

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 2016-2019 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

Eläkkeelle siirtyneet	2016	2017	2018	2019
Alajärvi	37	29	39	39

TAULUKKO 11: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTymisikä 2016-2019

	2016	2017	2018	2019
Alajärvi	60,4	60,1	61	59,1

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 2019 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.

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana jäsenyhteisön palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen.

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 kuntoutuset ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana varhaiseläkemenoperusteisen eläkemaksun nykyisen 36 kuukauden sijasta. Työkyvyttömyyttä edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä 24 kuukauden ajalta.

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 2015–2018

	2015	2016	2017	2018
Alajärvi	248 935 €	304 795 €	376 613 €	377 853 €

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 233 henkilöä. Liitteenä on eläköitymisennuste suuremmissa ammattiryhmissä.

1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne

Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2019 olivat 36.591.044,10 euroa. Luku sisältää myös työllistämisen kustannukset. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 33.564.819,03 euroa.

Kustannusten nousu oli 9,02 %. Suurin kustannusten nousu oli perusturvan yksiköissä. Vuonna 2018 perusturvan palkkakustannukset olivat 13.623.432,40 euroa ja vuoden 2019 lopussa 16.108.877,71 euroa. Palkkakustannukset nousivat perusturvassa 2.485.445,31 euroa, josta Lappajärven henkilöstön osuus on 1.140.770,88 euroa.

TAULUKKO 13: HENKILÖSTÖMENOT 2018/2019

Henkilöstömenot 2018/2019		
Alajärvi	2018	2019
Palkat	33.564.819,03 €	36.591.044,10 €
Sairauspoissaolot	1.137.287,31 €	1.237.637,97 €

Sairauspoissaolokustannukset nousivat 100.350,66 euroa. Kustannusten noususta 87.608,36 euroa kohdistuu perusturvan yksiköihin.

Henkilöstöhallinnon kustannukset vuonna 2019 olivat 363,27 €/henkilö ja henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset 380.711 € (työsuojelu, tpd, henkilöstöhallinto, työpaikkaruokailu).

Vuoden 2019 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)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Alajärvi	70.094 €	151.281 €	104.213 €	83.082 €	67.697 €	95.957 €	98.266 €

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 sisältynyt palkkaa tai muita kustannusvaikutteisia korotuksia.

1.4 Osaaminen ja sen kehittämien

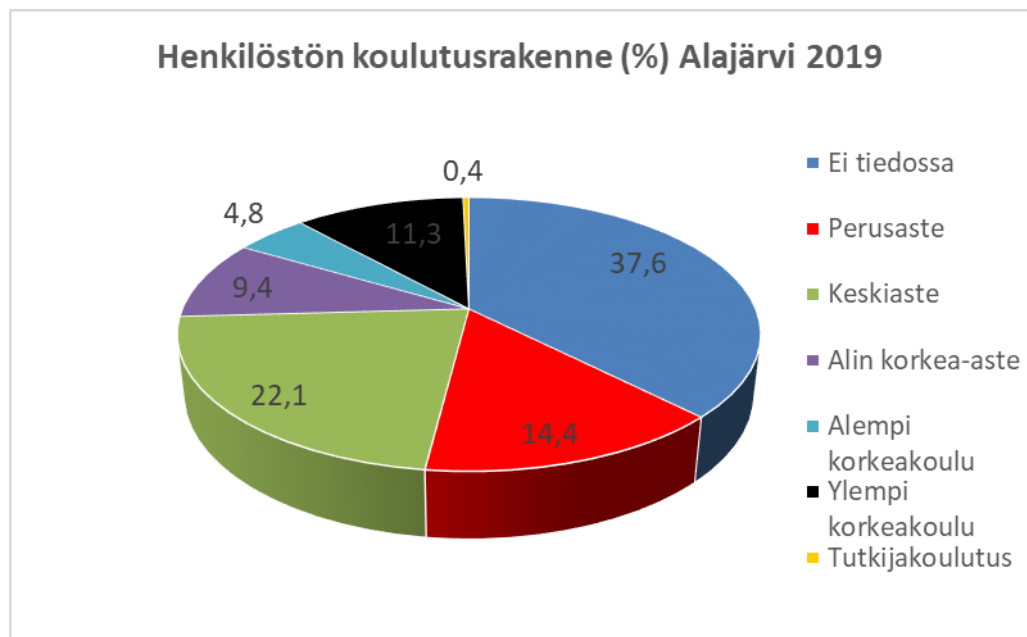
Koulutustaso (vakituiset)

Koulutustietojen osalta kaikkia tietoja ei ole saatavilla.

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (HENKILÖÄ), 2019

Henkilöstön koulutusrakenne, Alajärvi 2019	
	Yhteensä/hlöä
EI TIEDOSSA (37,6 %)	328
Perusaste (14,4 %)	126
Keskiaste (22,1 %)	193
Alin korkea-aste (9,4 %)	82
Alempi korkeakoulu (4,8 %)	42
Ylempi korkeakoulu (11,3 %)	99
Tutkijakoulutus (0,4 %)	3
Yht.	873

TAULUKKO 16: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (%) 2019



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 2018).

1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta

Työhyvinvointi

Alajärven kaupungissa oli vuonna 2019 käytössä ePassi. Työnantaja tarjosi vakinaisille työntekijöille työsuhte-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

Nykyinen työsuojelun toimintaorganisaatio on nimetty vuosiksi 2018–2021 ja käytännön toimintaa ovat tehneet työparina päätoiminen työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Toiminta-alueeseen kuuluu Alajärven toimipaikkojen lisäksi sivistystoimen ja perusturvan yksiköt Vimpelissä. Vuoden 2019 alusta toiminta-alue laajeni osittain perusturvan osalta myös Lappajärvelle.

Työsuojelun toimintaohjelma ja Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on päivitetty vastaamaan nykyistä tilannetta ja puolivuositain yhteistoimintaa arvioidaan sekä sovitaan jatkotoimista. Vuoden 2019 aikana laadittiin työyhteisölle uudet ohjeistukset: *”Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla”* sekä *”Psykososiaalinen kuormitus työssä”*.

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 yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kehittää työtä ja työtapoja niin, että työtapaturmat ja työperäiset sairaudet sekä niistä aiheutuvat kustannukset pysyvät mahdollisimman pieninä.

Päätarkoituksena on ohjaus ja ennaltaehkäisy työpaikan ja työntekijöiden terveydellisissä asioissa. Työterveyshuolto vastaa terveystarkastuksista ja työpaikkaselvityksistä ja työsuojeluorganisaatio arvioi toimipaikkojen riskejä ennakoivasti.

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

Toimipaikkojen riskien arvioinnit kirjataan sähköiseen Riski-Arvi-ohjelmaan. Lisäksi työsuojelun toimesta on tehty seurantakäyntejä, joiden yhteydessä toimipaikkoja on kannustettu säännölliseen ja omaehtoiseen riskien arviointiin. Seurantakäynneistä on laadittu erillinen raportti tiedoksi työpaikalle ja työterveyshuollolle.

Alajärven kaupungin työpaikoilla on tehty riskien arviointia ja vaarojen kartoitusta säännöllisesti ja aktiivisesti. Työsuojeluorganisaatio on tehnyt seurantakäyntejä ja riskien kirjauksia vuoden 2019 aikana yhteensä 35 kohteessa.

Työterveyshuollon kanssa on tehty vuoden 2019 aikana työpaikkaselvityksiä 15 toimipisteeseen. Työterveyshoitajat ovat laatineet käynneistään työpaikkaselvitysraportit, 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 2019 aikana 11 kappaletta.

TAULUKKO 17: TAPATURMAT 2016–2019, ALAJÄRVI

Vuosi	Työ	Työmatka	Ammattitauti	späivät	ohimenevät korvaukset
2016	33	4	0	618	131 851 €
2017	54	12	2	1016	129 202 €
2018	44	8	0	803	90 508 €
2019	36	13	0	493	58 078 €

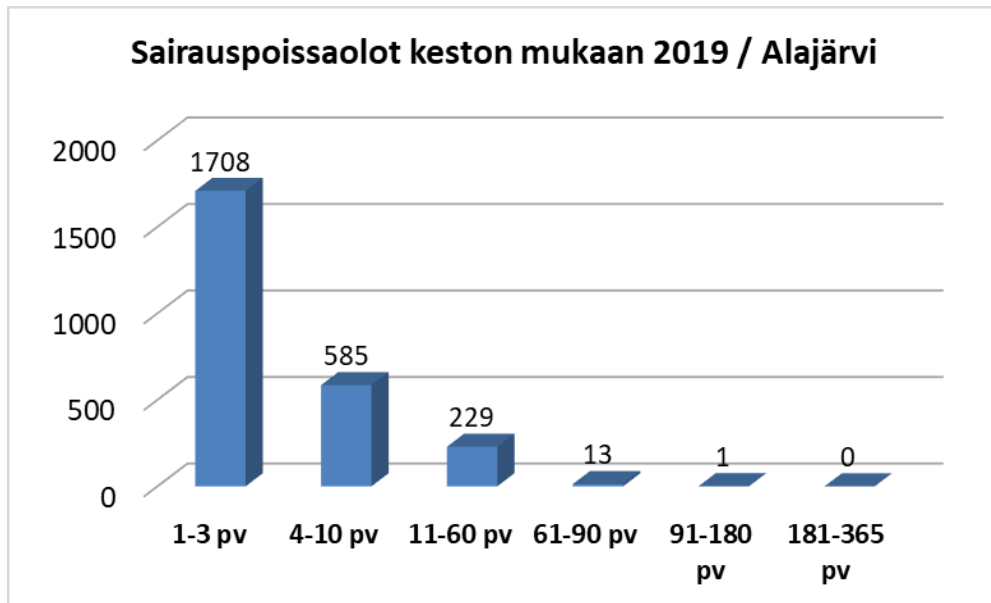
Terveydellinen toimintakyky

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 16 308 päivää eli 13,5 pv/henkilö, (v. 2018 15,5 pv). Työpäivinä laskettuna luku on 9,9 tp (v. 2018 11,1 tp). Alajärven kaupungissa sairauspoissaolot ovat vähentyneet kalenteripäivinä 2 päivää ja työpäivinä laskettuna 1,2 työpäivää.

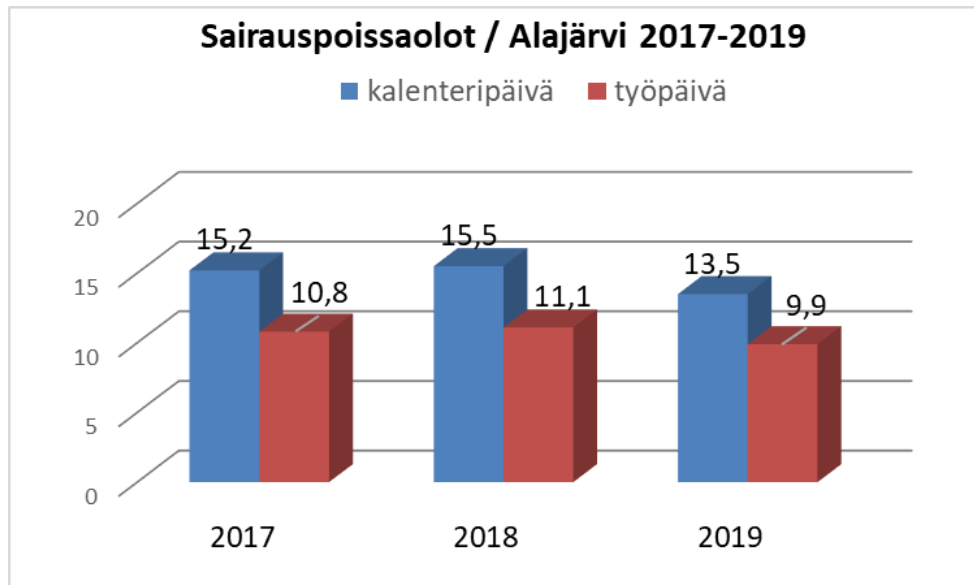
Eniten sairauspoissaoloja oli perusturvan yksiköissä 16,3 pv, teknisessä toimessa 19,3 pv ja maaseututoimessa 14,3 pv (Kultakämmen 32,2 pv, Venla ja Väinö 23,4 pv, Kotihoito 18 pv, Alajärven lomituspalvelu 26 pv). Kotihoidossa sairauspäiviä oli 1 736, Kultakämmenessä 1 322, Venlassa ja Väinössä 914 ja päiväkodeissa 1 241 pv.

Vuoden 2019 aikana erityisesti lyhyet 1–3 päivän sairauslomat lisääntyivät (139 työpäivää), samoin kuin alle 10 työpäivän sairauslomat (89 työpäivää).

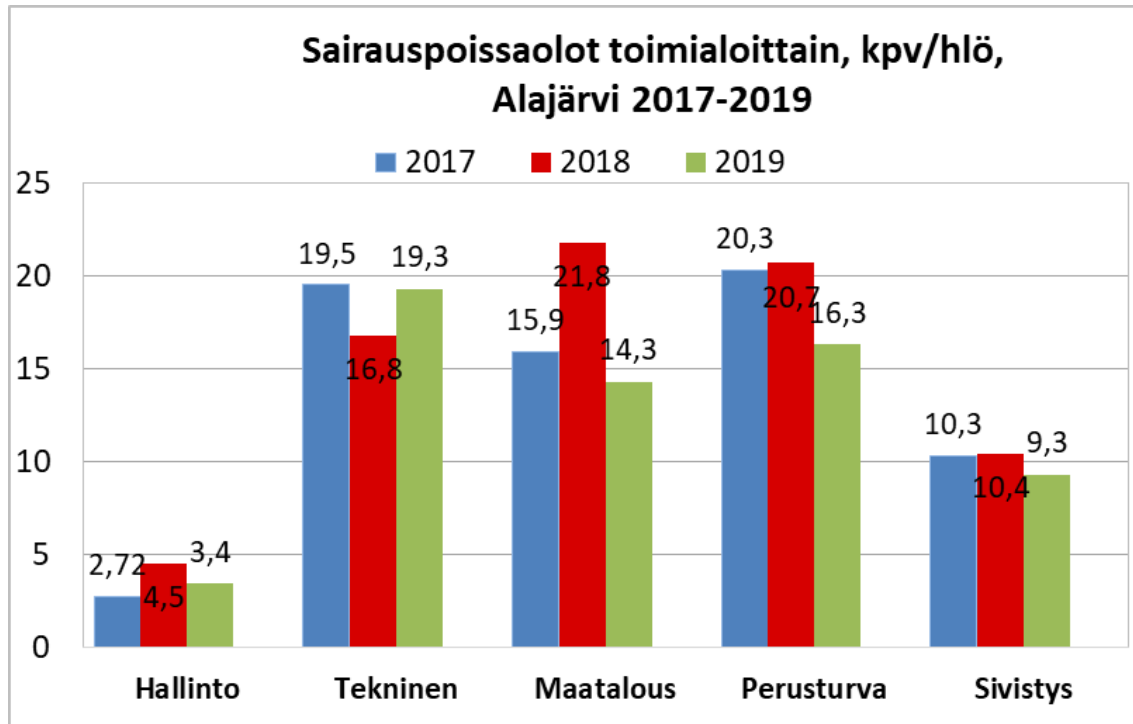
TAULUKKO 18: SAIRAUSPOISSAOLOT KESTON MUKAAN 2019



TAULUKKO 19: SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ/TYÖPÄIVINÄ, 2017-2019



TAULUKKO 20: SAIRAUSPOISSAOLOT TOIMIALOITTAIN 2017–2019 KPV/HLÖ

**Terveysperusteiset poissaolot**

TAULUKKO 21: TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot 2019 Alajärvi	Kalenteri- päivät	% työajasta (440 190 kpv)	1 000 euroa	% palkkakus- tannuksista (36.591.044 €)
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	3128	0,71	243	0,66
4 - 29 pv	8587	1,95	637	1,74
30 - 60 pv	2 883	0,65	203	0,55
61 - 90 pv	1 131	0,26	77	0,21
91 - 180 pv	1 953	0,36	77	0,21
Yli 180 päivää	0	0,00	0	0,00
Yhteensä	17 322	3,94	1237	3,38
Keskimäärin/henkilötyövuosi*	15,55			

*henkilötyövuosi = 1 114,13

2 Yhteenveto

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto kokoontui vuoden 2019 aikana 5 kertaa. Henkilöstöjaostossa käsiteltiin virkojen ja toimien perustamiseen liittyviä asioista, palkkauslinjauksia ja työn vaativuuden arviointijärjestelmiä sekä henkilöstöhallinnon ohjeistuksia. Henkilöstöjaostossa hyväksyttiin mm. seuraavat ohjeistukset: psykososiaalinen kuormitus, sairauspoissaolo-ohjeet, uudelleensijoituksen periaatteet, oppisopimusta koskevat periaatteet, toimintaohjeistus häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta, tietosuoja-, tietoturva- ja salassapito-ohje, sosiaalisen median ohje ja työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2019–2021.

Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia hyväksyttiin seuraavasti:

- Paikallinen virka- ja työehtosopimus hälytys- ja kutsurahasta / varhaisskautuksen henkilöstö.

Lisäksi on käyty paikallisneuvottelut järjestelyerän käytöstä 1.1.2019 lukien. Henkilöstöjaosto hyväksyi työn vaativuuden arviointijärjestelmän lähihoitajille ja opetuslalle.

Alajärven kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot olivat kalenteripäivinä 13,5 päivää. Lasku edelliseen vuoteen verrattuna oli 2 päivää. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa olivat 17 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset kääntyivät kuitenkin nousuun vuoden 2019 aikana.

Koko kunta-alalla sairauspoissaolojen määrä on laskenut vuodesta 2008 vuoteen 2013 saakka, minkä jälkeen vuosittaisten sairauspoissaolopäivien määrä on pysynyt tasaisena ollen noin 16,7 päivää/työntekijä.

Viime vuonna kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolot kääntyivät nousuun, kun kuntatyöntekijät olivat poissa työstä oman sairauden takia keskimäärin 17 päivää (pv). Lyhyet (1–3 päivää kestävät) sairauspoissaolokerrat jatkoivat lisääntymistään, mutta myös pitemmät (yli 3 päivää) kerrat kääntyivät kasvuun.

Kevan tilaston mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää 233 työntekijää.

Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä oli 59,1 vuotta. Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan vastaava luku valtakunnallisesti oli 61,3 vuotta.

Liitteenä Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.

Vakuutettujen eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Raportin kuvaus	Valintaparametrit
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.	Näkymä = Kaikki Työnantaja = Alajärven kaupunki (20-00010038)

Eläköitymisennuste

Ammattiluokka	Vakuutetut	2020 - 2024		2025 - 2029		2030 - 2034		2035 - 2039	
		Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Lähihoitajat	227	50	22,0	42	18,5	33	14,5	22	9,7
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	160	27	16,9	32	20,0	21	13,1	16	10,0
Sairaanhoitajat	60	8	13,3	12	20,0	11	18,3	9	15,0
Koulunkäyntiavustajat	54	9	16,7	10	18,5	12	22,2	8	14,8
Sairaala- ja laitospulaiset	52	18	34,6	15	28,8	6	11,5	4	7,7
Luokanopettajat	48	10	20,8	14	29,2	6	12,5	2	4,2
Maatalouslomittajat	46	12	26,1	8	17,4	7	15,2	6	13,0
Tuntematon	33	7	21,2	7	21,2	5	15,2	3	9,1
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	30	7	23,3	6	20,0	7	23,3	4	13,3
Yleissihteerit	30	9	30,0	11	36,7	4	13,3	2	6,7
Sosiaalialan ohjaajat	24	5	20,8	3	12,5	3	12,5	3	12,5
Lastentarhanopettajat	23	4	17,4	3	13,0	2	8,7	2	8,7

Erityisopettajat	21	2	9,5	5	23,8	2	9,5	3	14,3
Perhepäivähoitajat	19	6	31,6	4	21,1	4	21,1	3	15,8
Terveydenhoitajat	17	4	23,5	2	11,8	3	17,6	3	17,6
Maatalous- ja teollisuuskone- asentajat ja -korjaajat	11	3	27,3	2	18,2	2	18,2	1	9,1
Ravintolaesimiehet ja vuoro- päälliköt	11	4	36,4	3	27,3	2	18,2	1	9,1
Fysioterapeutit ym.	10	1	10,0	1	10,0	1	10,0	2	20,0
Hammashoitajat	8	1	12,5	2	25,0	1	12,5	1	12,5
Opetusalan johtajat	8	3	37,5	1	12,5	1	12,5	0	0,0
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	8	3	37,5	2	25,0	1	12,5	0	0,0
Avustavat keittiötyöntekijät	7	2	28,6	2	28,6	0	0,0	0	0,0
Yleislääkärit	7	3	42,9	1	14,3	1	14,3	0	0,0
Kirjastotyöntekijät	6	1	16,7	2	33,3	1	16,7	1	16,7
Muut musiikin opettajat	6	0	0,0	1	16,7	1	16,7	1	16,7
Muut ammattiluokat yhteensä	137	35	25,5	26	19,0	17	12,4	13	9,5
Yhteensä	1 063	233	21,9	217	20,4	155	14,6	111	10,4