

Kokousaika 29.05.2023 klo 18:30

Kokouspaikka Valtuustosali ja hallintosäännön 87 §:n mukainen kokous

Käsiteltävät asiat

- Henkilöstöraportti_Hyv. Kvalt 29.5.2023 § 25 1



ALAJÄRVEN KAUPUNKI

Aitoa elämää Aaltojen keskellä

Alajärven kaupunki

Henkilöstöraportti 2022

Arkistokohta 01 00 02

Hyväksytty Kvalt 29.5.2023 § 25

Sisällysluettelo

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2022	5
1 Henkilöstöraportti 2022	5
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	6
Henkilöstön määrä.....	6
Henkilötyövuosi	6
Työsuhteen laatu ja kesto.....	7
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	9
1.2 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	10
Rekrytointi	11
Perehdyttäminen	11
1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne.....	13
Henkilöstökulurakenne.....	13
1.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	15
1.5 Johtaminen ja esimiestyö	15
1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta.....	15
Työhyvinvointi	15
Työhyvinvointikysely.....	16
Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen	16
Sairauspoissaolot	18
2 Yhteenveto	20

Liite: Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Taulukot

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2022	6
Taulukko 2: Henkilötyövuodet	7
Taulukko 3: Henkilöstön määrä toimialoittain 2020–2022, Alajärvi.....	7
Taulukko 4: Vakinainen henkilöstö 2020–2022	8
Taulukko 5: Määräaikainen henkilöstö 2020–2022	8
Taulukko 6: Sivutoiminen henkilöstö 2020–2022	9
Taulukko 7: Työllistetyt 2020–2022	9
Taulukko 8: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2020–2022	10
Taulukko 9: Ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2022	10
Taulukko 10: Eläkkeelle siirtyneet 2020–2022 / (koko henkilöstö)	12
Taulukko 11: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2019–2022	12
Taulukko 12: Varhe-maksut 2019–2022	13
Taulukko 13: Henkilöstömenot 2021/2022	14
Taulukko 14: Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi.....	14
Taulukko 15: Henkilöstön osaamisen kehittäminen	15
Taulukko 16. Työhyvinvointikysely v. 2020 ja 2021	16
Taulukko 17: Tapaturmat 2017–2022, Alajärvi	18
Taulukko 18: Henkilöstön sairauspoissaolot 1.1.–31.12.2022 koko yhteisö	18

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2022

1 Henkilöstöraportti 2022

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. Suositusta on päivitetty vuodelle 2022, jonka vuoksi henkilöstöraportoinnin tunnusluvut ja taulukot ovat muuttuneet vuodesta 2021.

Henkilöstöraportti on katsaus vuoden 2022 henkilöstöasioihin. Numerotiedot pohjautuvat pääasiassa 31.12.2022 tilanteeseen. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Alajärven kaupungin henkilöstöhallinnon ohjelmasta, Kevan työnantajapalvelusta ja Kuntatyönantajien tilastoista.

Alajärven kaupunki on tuottanut perusturvan ja sivistystoimen palvelut Vimpelin kunnalle ja lisäksi Lappajärven perusturvan palvelut. Henkilöstömäärään on tuonut muutoksia vuoden 2022 aikana maatalouslomituksen henkilöstön siirtyminen Kurikan kaupungin palvelukseen 31.12.2021 sekä Lappajärven varhaiskasvatuksen siirtyminen Alajärven kaupungin sivistystoimen palvelukseen 1.8.2022. Sote-uudistuksessa tapahtunut henkilöstömäärän muutos ei vielä näy vuoden 2022 henkilöstöraportin luvuissa.

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 2022 lopussa yhteensä 1 134 henkilöä, joista vakinaisten osuus on 844 henkilöä, määräaikaisia 290 henkilöä ja sivutoimisia 83 henkilöä. Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 74,4 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus on 75,4 % (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilasto v. 2021).

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuoden 2022 lopussa oli perusturva, jossa Alajärven kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä työskenteli 47,2 %. Sivistystoimessa työskenteli 38,3 %, teknisellä toimialalla 12,3 %, maaseututoimessa 0,6 % ja hallinnon toimialalla 1,7 %.

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2022

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yht.	joista sivutoimisia	Kaikki yht.
Alajärvi	844	290	1	1 134	83	1 134

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

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 ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

TAULUKKO 2: HENKILÖTYÖVUODET

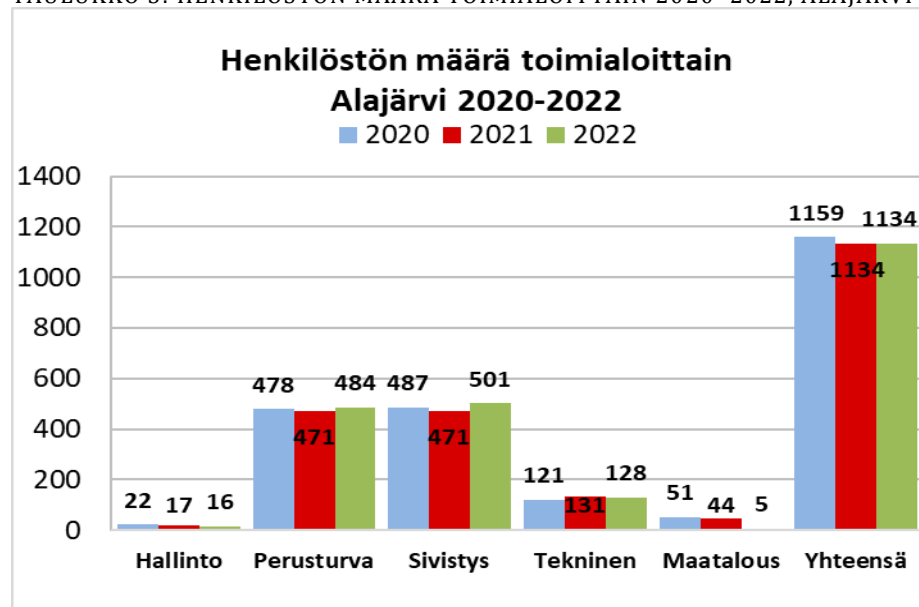
Henkilötyövuodet Alajärvi	Miehet	Naiset	Yhteensä
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 1.1. – 31.12.2022	139,69	847,51	987,20

Työsuhteen laatu ja kesto

Kaikista työntekijöistä vakituisia työntekijöitä on 844 henkilöä. Määräaikaisten kokonaismäärä on 290, joista suurin osa on opetus- sekä sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä. Työllistettyjä oli 31.12.2022 4 henkilöä, koko vuoden aikana yhteensä 11 henkilöä.

Yleisimmät ammattinimikkeet olivat lähihoitaja 215, tuntiopettaja 128 kpl ja sairaanhoitaja 74 kpl.

TAULUKKO 3: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2020–2022, ALAJÄRVI



TAULUKKO 4: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 2020–2022



TAULUKKO 5: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 2020–2022



TAULUKKO 6: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ 2020–2022



TAULUKKO 7: TYÖLLISTETYT 2020–2022

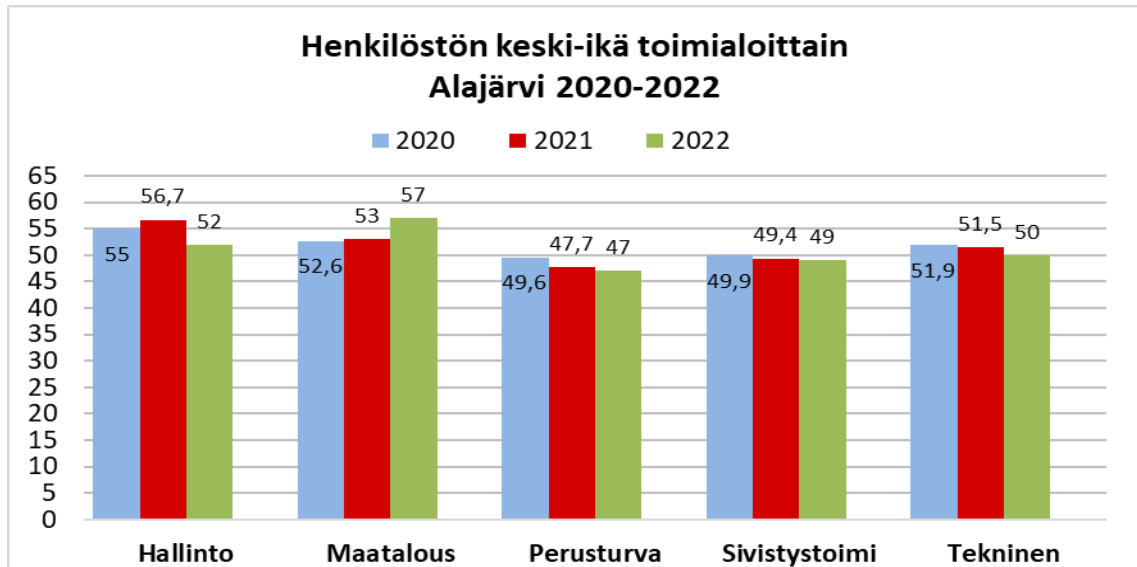


Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50,9 vuotta (v. 2021 49,1 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 45,5 vuotta.

Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärvellä 88,6 %. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2021 kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 80 % naisia.

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN KESKI-ikä TOIMIALOITTAIN 2020–2022



TAULUKKO 9: IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA 31.12.2022

IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA 31.12.2022												
Selitys	Suku-puoli	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Ka	Lkm.
Hallinto	Naiset	0	0	2	2	2	1	1	3	1	51	12
	Miehet	0	1	0	0	0	0	1	2	0	53	4
	Kaikki	0	1	2	2	2	1	2	5	1	52	16
Perusturva	Naiset	37	48	50	63	38	50	78	73	17	47	454
	Miehet	5	4	0	3	8	1	4	5	0	45	30
	Kaikki	42	52	50	66	46	51	82	78	17	47	484
Sivistystoimi	Naiset	30	37	25	56	50	71	84	55	10	48	418
	Miehet	3	5	5	10	18	9	15	8	10	51	83
	Kaikki	33	42	30	66	68	80	99	63	20	49	501
Tekninen toimi	Naiset	6	9	1	5	15	11	20	22	2	51	91
	Miehet	4	2	3	5	3	5	4	10	1	48	37
	Kaikki	10	11	4	10	18	16	24	32	3	50	128
Maaseututoimi	Naiset	0	0	0	0	1	0	2	0	0	53	3
	Miehet	0	0	0	0	0	0	0	2	0	62	2
	Kaikki	0	0	0	0	1	0	2	2	0	57	5
Ka											764:15= 50,9	
YHTEENSÄ		85	106	86	144	135	148	209	180	41	764	1134

1.2 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2022 aikana Alajärven kaupungissa oli vakinaisia työntekijöitä 844 henkilöä. Suurin osa henkilöstöstä on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen myötä. Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan vuosien 2022–2026 Alajärven kaupungin palveluksesta eläkkeelle siirtyy 70 henkilöä, joista peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajia 27 henkilöä.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	
Alkaneet palvelussuhteet	50
Päättyneet palvelussuhteet - joista eläkkeelle 35 - muu syy 28	63
Päättyneiden palvelussuhteiden suhteellinen osuus vakituisen henkilöstön kokonaismäärästä	7,46 %
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet (sisältää hyvinvointialueelle siirtyneet)	433

Rekrytointi

Vakituiset työpaikat ovat olleet julkisessa haussa, jolloin tehtävästä 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. Kuntarekry-järjestelmään on vuoden 2022 aikana hankittu käyttöoikeus urasivustoon, joka markkinoi Alajärven kaupunkia työnantajana työnhakijoille.

Alajärven kaupunki on vuosittain työllistänyt nuoria (15–22-vuotiaita) kesätyöntekijöitä. Nuorten työllistämiseen oli varattu 65.376 euron määräraha. Vuonna 2022 kesätöitä haki 148 nuorta, joista arpomalla valittiin 53 kesätyöntekijää. Osa määrärahoista suunnattiin paikallisille yrityksille tukemaan nuorten työllistymistä. Tukea maksettiin kaikkiaan 16 yritykselle ja tätä kautta työllistyi 41 nuorta. Tuen määrä oli 70 euroa/viikko.

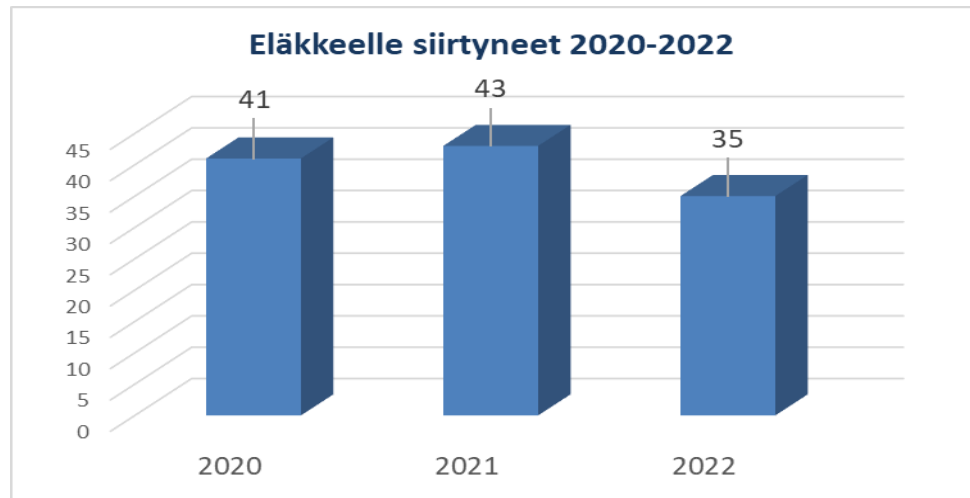
Perehdyttäminen

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 hyväksytty vuosille 2022–2025.

Eläkkeelle siirtyminen

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

TAULUKKO 10: ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2020–2022 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

Eläkkeelle siirtyneet	2019	2020	2021	2022
Alajärvi	39	41	43	35

TAULUKKO 11: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISIKÄ 2019–2022

	2019	2020	2021	2022
Alajärvi	59,1	61,2	60,5	63

Vastaava luku valtakunnallisesti on 62,2 vuotta.

Työterveyshuollon toimesta käytiin vuoden 2022 aikana neuvotteluja 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 kuntoutustuet 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 2022 palkkaperusteisen eläkemaksun laskennassa keskisuuri työnantaja. Keskisuuren 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 2019–2022

	2019	2020	2021	2022
Alajärvi	400.036 €	442.261 €	460.498 €	353.424 €

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 olevan takia eläkkeelle jäävien määrää on mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin. Kunnallisen eläkelaitoksen arvion mukaan vuosien 2022–2026 aikana eläkkeelle siirtyy 70 henkilöä. Liitteenä on eläköitymisennuste suuremmissa ammattiryhmissä.

1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne

Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2022 olivat 37.732.593 euroa. Luku sisältää myös työllistämisen kustannukset. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 37.340.670 euroa. Kustannukset kasvoivat 1,05 %.

TAULUKKO 13: HENKILÖSTÖMENOT 2021/2022

Henkilöstömenot 2021/2022		
Alajärvi	2021	2022
Palkat	37.340.670	37.732.593
Sairauspoissaolot	1.609.000	1.781.777

Sairauspoissaolokustannukset nousivat 172.777 euroa eli 10,7 %. Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi 2,0 prosentin yleiskorotus 1.6.2022 lukien sekä keskitetty järjestelyerä 0,53 % 1.10.2022.

Henkilöstöhallinnon kustannukset vuonna 2022 olivat 346,10 €/henkilö ja henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset 350.974,89 € (työsuojelu, tpd, henkilöstöhallinto, työpaikkaruokailu).

Vuoden 2022 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):

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Alajärvi	83.032 €	67.697 €	95.957 €	98.266 €	176.556 €	71.741 €	96.143 €

Palkitsemisjärjestelmät

Palkitsemisjärjestelmien tavoite on kannustaa ja motivoida työntekijöitä jakamaan töissä ja kehittämään omaa osaamistaan. Alajärven kaupungilla rahallisen palkitsemisen muotoja ovat henkilökohtainen palkanlisä ja työn vaatavuuden 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.

1.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen osalta raportoidaan tulevaisuudessa henkilöstön koulutuspäivät. Koulutuspäivistä erotellaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät vakituisen henkilöstön osalta. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN 2022			
Syykoodi	Muun henkilöstön koulutus	Vakinaisen henkilöstön koulutus	Koulutus yhteensä
Koulutus palkallinen	101	592,97	693,97
Ammatillinen koulutus palkallinen	1,67	28,17	29,84
Ammatillinen koulutus palkaton	160	3285	3445
Vakinainen henkilöstö (31.12.) 843			

1.5 Johtaminen ja esimiestyö

Alajärven kaupungin hyväksymän strategian mukaan kehityskeskustelut tulee käydä vähintään joka toinen vuosi. Kehityskeskustelussa käydään läpi asetetut toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet sekä henkilökohtaisen palkanosan arviointiperusteet. Työsuojelun näkökulmasta kehityskeskustelussa kiinnitetään huomiota työturvallisuus-, työkyky-, työssäjaksamis- ja hyvinvointitilanteeseen.

Työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi (tehty vuonna 2021).

1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta

Työhyvinvointi

Alajärven kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2022 käytössä ePassi, johon sisällytettiin keväällä 2022 verottajan säännösten mukainen lounasetu. Työnantaja tarjosi vakinaisille työntekijöille työsuhde-etuutena 60 euroa käytettäväksi kulttuuriin, liikuntaan tai hyvinvointiin. Henkilökunnalla oli käytössään myös oma käyttövuoro monitoimihallilla, jossa omaehtoista liikuntaa ryhmissä esim. salibandy, sulkapallo sekä ohjattua jumppaa/kuntopiiriä vapaa-ai-katoimen toteuttamana. Näiden tarkoituksena on tukea henkilöstön jaksamista ja aktivoida henkilöstöä säännölliseen liikkumiseen ja harrastamiseen.

Alajärven kaupungin henkilöstön käytössä ovat työterveyshuollon palvelut. Henkilökunnalla on mahdollisuus järjestää työaikana yksi tyky-päivä/vuosi tai vaihtoehtoisesti kaksi kertaa puoli päivää / vuosi.

Työhyvinvointikysely

Alajärven kaupungin työhyvinvointikysely on toteutettu vuosina 2020 ja 2021 Kevan tarjoaman verkkopalvelun kautta. Työhyvinvointikysely toteutettiin poikkeuksellisesti kahtena peräkkäisenä vuotena, jolloin saatiin vertailutuloksia samaa verkkopalvelua käyttäen. Jatkossa työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi.

Kyselyn tulokset on jaettu toimialajohtajille ja esihenkilöille. Tulokset on käsitelty kaupungin ja toimialojen johtoryhmissä sekä tuodaan myös tiedoksi lautakunnille. Toimialajohtajat ja esihenkilöt käyvät kyselyn tulokset työyksiköissä työntekijöiden kesken ja jokainen työyksikkö valitsee kyselyn pohjalta 3–4 kehitettävää asiaa, joihin paneudutaan kuluvan vuoden aikana.

Alajärven kaupungin hallintosäännön 27 §:n mukaan henkilöstöjaosto ratkaisee asiat, jotka koskevat mm. kaupungin henkilöstöpolitiikan kehittämistä ja koordinoitua tai kaupungin strategisten henkilöstösuunnitelmien ja ohjelmien valmistelua. Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään hallintosäännön mukaisesti henkilöstöjaostossa ja lisäksi tulokset tuodaan tiedoksi henkilöstön edustajille yhteistyötoimikunnassa.

TAULUKKO 16. TYÖHYVINVOINTIKYSELY V. 2020 JA 2021

	2020	2021
aika	26.10-8.11.2020	1.11-21.11.2021
N	1020	977
vastaukset/%	411 / 40,3 %	530 / 54,2 %
tulosten keskiarvo	3,6	3,7

Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Vertailuaineisto koostuu 29 organisaatiosta ja vertailuaineistossa on yhteensä 5642 vastaajaa. Vertailuaineisto on kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta.

Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen

Työsuojelun toimintaorganisaatio on nimetty vuosiksi 2022–2025 ja käytännön toimintaa ovat tehneet työparina päätoiminen työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstöjohtaja. Toiminta-alueeseen kuuluu Alajärven kaupungin toimipaikkojen lisäksi sivistystoimen ja perusturvan yksiköt Vimpelissä sekä perusturvan osalta Lappajärven yksiköt. Lappajärven varhaiskasvatus siirtyi kaupungin tuottamaksi toiminnaksi 1.8.2022 ja henkilöstö siirtyi tällöin Alajärven kaupungin henkilöstöksi liikkeen luovutuksella. Työsuojeluvaalit on käyty syksyllä

2021 ja uudet työsuojeluvaltuutetut on valittu vuosiksi 2022–2025. Suuren henkilöstömäärän hyvinvointialueelle siirtymisen vuoksi vuoden 2022 lopussa, tulee työsuojeluorganisaatio järjestää uudelleen vuosille 2023–2025.

Työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma kattavat kaikkien kuntien osalta Alajärven kaupungille kuuluvat toimialat. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on hyväksytty ajalle 1.1.2021–31.12.2022.

Työsuojelu ja työkykyä ylläpitävä toiminta ovat Alajärven kaupungissa kiinteä osa johtamisjärjestelmää ja organisaatiokulttuuria. Tavoitteena on työkykyinen, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä turvalliset ja terveelliset työskentelyolosuhteet. Työsuojelutoiminnan pyrkimyksenä on kehittää työtä ja työtapoja niin, että ennaltaehkäistään työtaturmia ja työperäisiä sairauksia. Tällöin myös niistä aiheutuvat kustannukset pysyvät matalina.

Työsuojelutoimintaa tehdään työterveyshuollon kanssa aktiivisessa yhteistyössä ja päätarkoituksena on ohjaus ja ennaltaehkäisy työpaikan sekä työntekijöiden terveydellisissä asioissa. Työterveyshuolto vastaa terveystarkastuksista ja työpaikkaselvityksistä, työsuojeluorganisaatio toteuttaa riskien arviointia yhteistyössä toimipisteen henkilöstön kanssa ennakoivasti. Toimipaikkojen riskien arvioinnit kirjataan 2020 käyttöön otettuun selainpohjaiseen Riski-Arvi-ohjelmistoon. Työpaikkojen riskien arviointeja ja työsuojelun seurantakäyntejä tehtiin vuoden 2022 aikana 33 kappaletta ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä 15 kappaletta.

Työsuojelutoimikuntana toimii Alajärven kaupungissa YT-toimikunta, jossa työsuojelua edustavat henkilöstöjohtaja ja kolme varsinaista valtuutettua. Sisäilmatyöryhmässä työsuojelun näkökulmaa edustavat henkilöstöjohtaja ja työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojelun ja työterveyshuollon toimintaan on edelleen vuonna 2022 vahvasti vaikuttanut Covid19-virus. Alkuvuosi oli koronapandemian osalta haastava tartuntamäärien ja henkilöstön sairastumisen vuoksi. Henkilöstö on ollut haasteellisessa tilanteessa, joka on koetellut jaksamista.

Työsuojelun näkökulmasta tavoitteena on välttää työperäisiä sairastumisia, myös Covid19-virukselle altistumisia ja/tai sairastumisia ja painopiste on ollut riskien tunnistamisessa, ennakoinnissa ja poistamisessa. Henkilöstön kannalta altistuminen tai sairastuminen on aina myös psykososiaalisesti kuormittavaa, johon on kiinnitetty huomiota tuen tarpeen tunnistamisessa ja antamisessa.

TAULUKKO 17: TAPATURMAT 2017-2022, ALAJÄRVI

Vuosi	Työ	Työmatka	Ammattitauti	s-päivät	ohimenevät korvaukset
2017	54	12	2	1016	129 202 €
2018	44	8	0	803	90 508 €
2019	36	13	0	493	58 078 €
2020	19	7	0	556	79 275 €
2021	26	8	0	504	101 600 €
2022	41	8	4	208	59 853 €

Sairauspoissaolot

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 19 045 päivää eli 20,04 htv/henkilö, (v. 2021 19 901/17,5 kalenteripv/hlö). Työpäivinä laskettuna luku on 14,4/tp/henkilö. Alajärven kaupungissa sairauspoissaolot vähentyivät koko henkilöstön osalta 856 päivää.

Uudessa raportointimallissa palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta, lisäksi sairauspoissaoloista raportoidaan kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

TAULUKKO 18: HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT 1.1.-31.12.2022 KOKO YHTEISÖ

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	7574	71
8-29 pv	4663	345
30-59 pv	1884	135
60-89 pv	1042	96
90-179 pv	2777	458
Yli 180 pv	0	0
Yhteensä	17 940	1 105

Keskimäärin/henkilötyövuosi 20,04		
--------------------------------------	--	--

	%
Sairauspoissaoloprosentti	6,96
0 päivää sairastaneet / %-osuus henkilöstöstä)	15,65

2 Yhteenveto

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto kokoontui vuoden 2022 aikana seitsemän kertaa. Henkilöstöjaostossa käsiteltiin sote-uudistusta, virkojen ja toimien perustamiseen liittyviä asioista, palkkauslinjauksia, paikallisia sopimuksia sekä henkilöstöhallinnon ohjeistuksia. Lisäksi on käsitelty organisaatiomuutoksia Alajärven kaupungin toimialoilla.

Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia irtisanottiin Sote-uudistuksen takia seuraavasti:

- Paikallinen virka- ja työehtosopimus koneellisen työajan tarkkailusta ja liukuvasta työajasta (henk.jaosto 25.4.2018 ja muutos 28.10.2020)
- Paikallinen sopimus hälytys- ja kutsurahasta (henk.jaosto 7.11.2018)
- Paikallinen sopimus kotihoidon työaikamuodon muuttamisesta yleistyöajasta jaksotyöaikaan (henk.jaosto 31.1.2018)
- Paikallinen sopimus lomarahahan vaihtamisesta vapaaksi (henk.jaosto 13.6.2012)
- Paikallinen sopimus vuorokausilevosta jaksotyössä (henk.jaosto 8.9.2021).

Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia hyväksyttiin seuraavasti:

- Paikallinen virka- ja työehtosopimus koneellisen työajan tarkkailusta ja liukuvasta työajasta 1.1.2023 alkaen (henk.jaosto 14.12.2022)
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus hälytys- ja kutsurahasta varhaiskasvatuksessa 1.1.2023 alkaen (henk.jaosto 14.12.2022)
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus lomarahahan vaihtamisesta vapaaksi 1.1.2023 alkaen (henk.jaosto 14.12.2022).

Alajärven kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot olivat keskimäärin 20 päivää/henkilötyövuosi. Nousua edelliseen vuoteen oli 3,5 päivää. Kunnallisen työmarkkinailaitoksen tilaston mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa olivat 16,7 päivää/henkilötyövuosi (KT tilastot 2021).

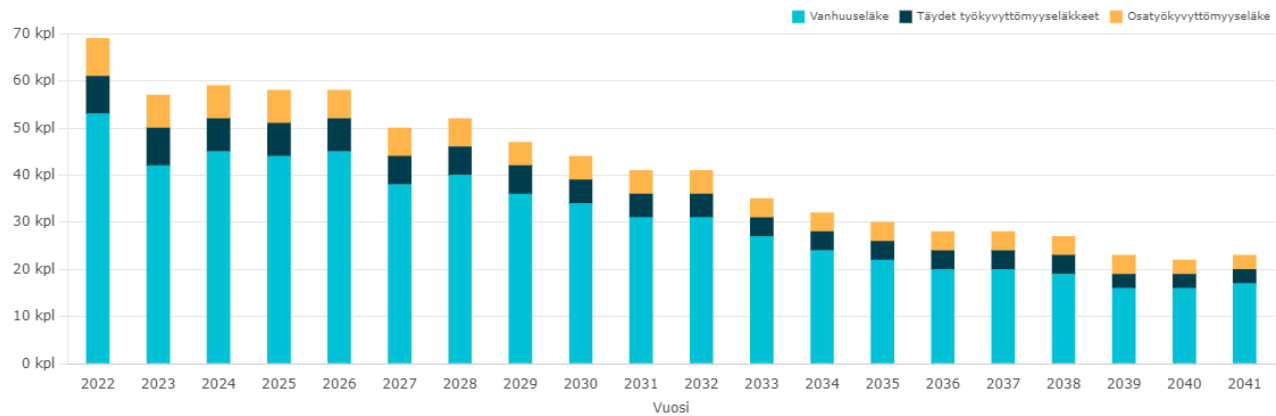
Kevan ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää 282 työntekijää (vanhuseläke 214, työkyvyttömyyseläke 35 ja osatyökyvyttömyyseläke 33). Lähivuosien haasteena on pätevien työntekijöiden rekrytoiminen etenkin sivistystoimen yksiköihin.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 63 vuotta. Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan vastaava luku valtakunnallisesti oli 62,2 vuotta.

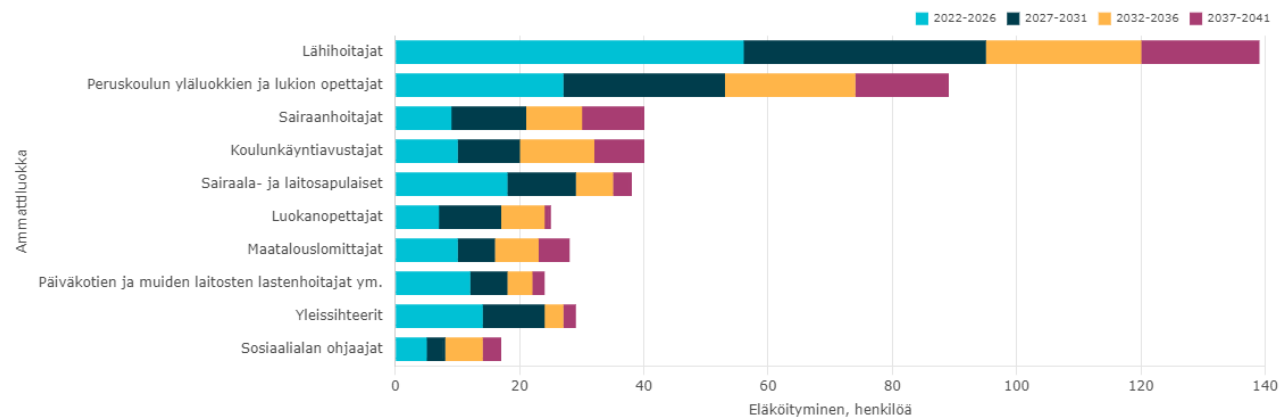
Liitteenä Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.

Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 22 pages before this page

Tämä asiakirja sisältää 22 sivua ennen tätä sivua

Detta dokument innehåller 22 sidor före denna sida

Dokumentet inneholder 22 sider før denne siden

Dette dokument indeholder 22 sider før denne side

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende