

Kokousaika 26.05.2025 klo 18:30

Kokouspaikka Valtuustosali ja hallintosäännön 85 §:n mukainen sähköinen kokous

Käsiteltävät asiat

- Henkilöstöraportti vuodelta 2024_hyv. Khall 27.3.2025_61 1



ALAJÄRVEN KAUPUNKI
Aitoa elämää Aaltojen keskellä

Alajärven kaupunki

Henkilöstöraportti 2024

Arkistokohta

Sisällysluettelo

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2024	5
1 Johdanto	5
2 Henkilöstön määrä ja rakenne	6
2.1 Henkilöstön määrä	6
2.2 Henkilötyövuosi	8
2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	9
2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
2.5 Eläkkeelle siirtyminen	11
2.6 Rekrytointi	12
3 Palkkaus ja henkilöstökulurakenne	13
3.1 Henkilöstökulurakenne	13
3.2 Sairauspoissaolot	14
3.3 Työtapaturmat	15
3.4 Talkoovapaat	15
4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	16
5 Työhyvinvointi ja yhteistyö- ja työsuojelutoiminta	16
5.1 Työhyvinvointi	16
5.2 Työhyvinvointikysely	17
5.3 Yhteistoiminta	17
5.4 Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen	18
6 Yhteenveto	18

Liite: Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Taulukot

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2024	6
Taulukko 2: Henkilöstön määrä toimialoittain 2022–2024, Alajärvi	6
Taulukko 3: Vakainainen henkilöstö 2022–2024	7
Taulukko 4: Määräaikainen henkilöstö 2022–2024	7
Taulukko 5: Sivutoiminen henkilöstö 2022–2024	8
Taulukko 6: Työllistetyt 2022–2024	8
Taulukko 7: Henkilötyövuodet	9
Taulukko 8: Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024 koko yhteisö	9
Taulukko 9: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2022–2024	10
Taulukko 10: Vakainaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
Taulukko 11: Eläkkeelle siirtyneet 2022–2024 / (koko henkilöstö)	11
Taulukko 12: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2021–2024	11
Taulukko 13: Työkyvyttömyyseläkemaksu 2021–2024	12
Taulukko 14: Rekrytointien tilastot (Kuntarekry)	13
Taulukko 15: Henkilöstökulut 2023/2024	13
Taulukko 16: Sopimuskorotukset 2024	13
Taulukko 17: Henkilöstön sairauspoissaolot 1.1.–31.12.2024 / 2023 koko yhteisö	14
Taulukko 18: Tapaturmat 2019–2024, Alajärvi	15
Taulukko 19: Henkilöstön osaamisen kehittäminen	16
Taulukko 20: Työhyvinvointikysely v. 2020, 2021, 2023 ja 2024	17

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2024

1 Johdanto

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. Suositusta on päivitetty vuodelle 2022, jonka vuoksi henkilöstöraportoinnin tunnusluvut ja taulukot ovat osin muuttuneet. 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.

Henkilöstöraportti on katsaus vuoden 2024 henkilöstöasioihin. Numeroluvut pohjautuvat pääasiassa 31.12.2024 tilanteeseen. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Alajärven kaupungin henkilöstöhallinnon ohjelmasta, Kevan työnantajapalvelusta ja Kuntatyönantajien tilastoista.

Alajärven kaupunki on tuottanut vuonna 2024 sivistystoimen palvelut Vimpelin kunnalle ja lisäksi Lappajärven varhaiskasvatuksen palvelut. Kaupungin toimintaan on vuoden 2024 aikana tullut muutoksia Kurikan kaupungin aloittaessa oman musiikkiopiston toiminnan 1.8.2024 alkaen, tällöin osa musiikkiopiston henkilöstöstä on siirtynyt Kurikan kaupungin työntekijöiksi.

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.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä

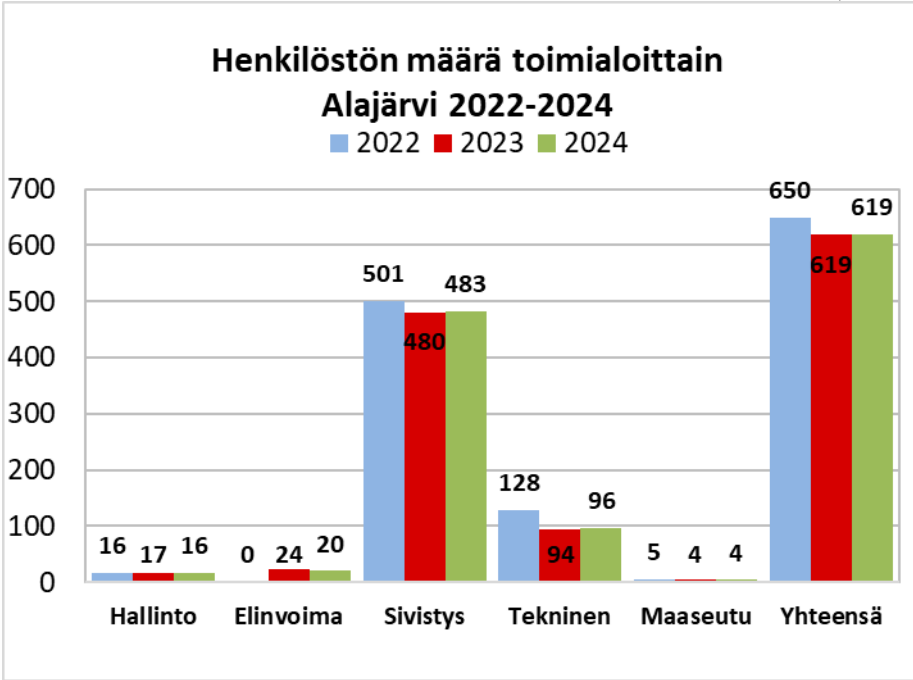
Alajärven kaupungin päätoimisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 619 henkilöä, josta vakinaisten osuus on 406 henkilöä, määräaikaista 213 henkilöä (sivutoimisia 98 henkilöä). Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 65,59 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus on 76,1 % (Tilastokeskuksen tilasto v. 2023).

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuonna 2024 oli sivistystoimi, jossa Alajärven kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä työskenteli 47,33 %. Kaikista työntekijöistä sivistystoimessa työskenteli 78,03 %, teknisellä toimialalla 15,51 %, elinvoimatoimessa 3,23 %, hallinnon toimialalla 2,58 % ja maaseututoimessa 0,65 %. Yleisimmät ammattinimikkeet olivat tuntiopettaja 127 kpl, koulunkäynninohjaaja 70 kpl ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 61 kpl.

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2024

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yht.	joista sivutoimisia
Alajärvi	406	213	2	619	98

TAULUKKO 2: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2022-2024, ALAJÄRVI



TAULUKKO 3: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 2022-2024



TAULUKKO 4: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 2022-2024



TAULUKKO 5: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ 2022-2024



TAULUKKO 6: TYÖLLISTETYT 2022-2024



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

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 7: HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodet Alajärvi	Miehet	Naiset	Yhteensä
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 1.1. – 31.12.2024	103,43	418,46	521,88
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 1.1. – 31.12.2023	105,06	416,48	521,54

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

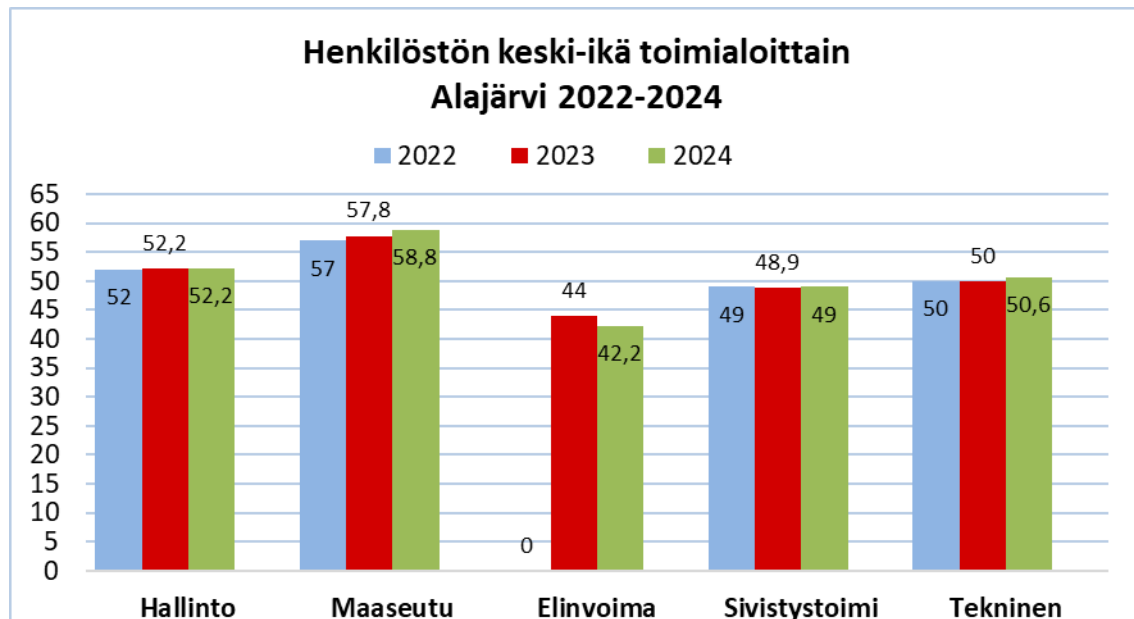
Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49,2 vuotta (v. 2023 49 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 46,2 vuotta (v. 2023 45,5 v.).

Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärven kaupungilla 80,18 % (v. 2023 81,8 %). Tilastokeskuksen tilastojen mukaan vuonna 2023 kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 77,2 % naisia.

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 31.12.2024 KOKO YHTEISÖ

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 31.12.2024 KOKO YHTEISÖ													
Selitys	Sukupuoli	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Ka	Lkm	
Koko yhteisö	Naiset	32	41	29	65	66	71	97	81	16	48,9	498	
Koko yhteisö	Miehet	12	6	8	12	15	16	15	26	11	50,4	121	
Koko yhteisö	Kaikki	44	47	37	77	81	87	112	107	27	49,2	619	

TAULUKKO 9: HENKILÖSTÖN KESKI-ikä TOIMIALOITTAIN 2022–2024



2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2024 aikana Alajärven kaupungin palveluksessa oli 406 vakinaista työntekijää, joista suurin osa on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen myötä. Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan vuosien 2024–2028 Alajärven kaupungin palveluksesta siirtyä eläkkeelle 110 henkilöä, joista suurimpana ammattiryhmänä on peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat, 34 henkilöä.

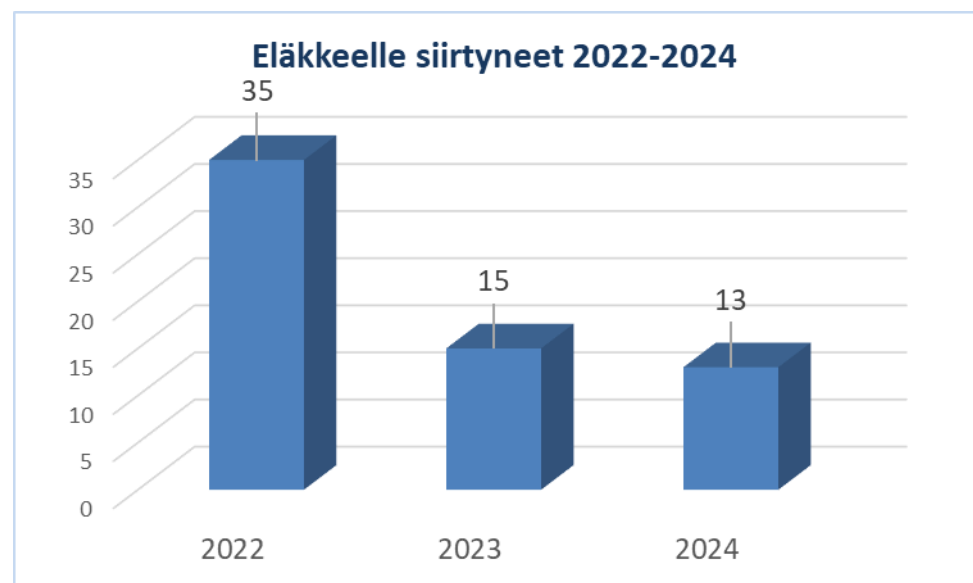
TAULUKKO 10: VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2022	2023	2024
Alkaneet palvelussuhteet	50	43	26
Päätyneet palvelussuhteet - joista eläkkeelle 13 (v. 2023; 15) - muu syy 13 (v. 2023; 4) -toiminta toiseen jäsenyhteisöön 9	63	19	35
Päätyneiden palvelussuhteiden suhteellinen osuus vakituisen henkilöstön kokonaismäärästä	7,46 %	4,55 %	8,62 %
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	433	0	4

2.5 Eläkkeelle siirtyminen

Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä ja henkilöstön pysyvyys on kunta-alalla tyypillisesti korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Työurien pidentyessä Alajärven kaupungin eläkepolitiikassa painotetaan aktiivisen tuen toimintamallia ja ennen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä kuntoutusvaihtoehdot kartoitetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ennen työkyvyttömyyseläkettä.

TAULUKKO 11: ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2022–2024 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

TAULUKKO 12: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISIKÄ 2021–2024

	2021	2022	2023	2024
Alajärvi	60,5	63	64	63,2

Vastaava luku valtakunnallisesti on 62,8 vuotta (2023).

Työterveyshuollon toimesta käydään tarvittaessa työterveysneuvotteluja työntekijöiden sijoittamiseksi työkykyään vastaavaan toimeen työkyvyn alentuessa. Neuvottelujen tuloksena työntekijä sijoittuu työkykyään vastaavaan uuteen tehtävään osatyökyvyttömyyseläkeratkaisua, työkokeilua, uudelleenkoulutautumista, kuntoutustukea tai osasairauspäivärahaa käyttäen. Näillä toimenpiteillä pyritään vähentämään työkyvyttömyyseläkkeistä syntyviä kustannuksia. Vuonna 2024 työterveyshuollon järjestämiä työterveysneuvotteluita käytiin 24 kappaletta.

Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana jäsenyhteisön palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen. Työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet sekä 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 2024 palkkaperusteisen eläkemaksun laskennassa keski-suuri työnantaja. Keski-suuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy osittain työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella ja osittain keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaan. Tämä tarkoittaa sitä, että edelleenkin omat työkyvyttömyyseläketapaukset vaikuttavat maksun määrään ja työtä niiden eteen kannattaa tehdä.

TAULUKKO 13: TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSU 2021–2024

	2021	2022	2023	2024
Alajärvi	460.498 €	353.424 €	165.768 €	237 282 €

Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä nykyisten säännösten mukaisessa eläkeiässä, joka määräytyy työntekijän syntymävuoden perusteella ja työntekijä voi valita eläkkeelle siirtymisvuoden alimman eläkeiän ja yläikärajan välillä. Tämän vuoksi eläkkeelle jäävien määrää on mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin. Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan vuosien 2024–2028 Alajärven kaupungin palveluksesta eläkkeelle siirtyy 134 henkilöä. Liitteenä on eläköitymisennuste suuremmissa ammattiryhmissä.

2.6 Rekrytointi

Alajärven kaupungilla on rekrytointeihin käytössä sähköinen Kuntarekryjärjestelmä. Vakituiset ja pitkäaikaiset määräaikaiset työpaikat ovat olleet julkisessa haussa Kuntarekryssä, työvoimahallinnon ja kaupungin omilla sivuilla. Lisäksi tehtävistä on ilmoitettu tarvittaessa lehti-ilmoituksin ja somekampanjoinnein.

Vuoden 2024 aikana rekrytointi-ilmoituksia oli Kuntarekryssä yhteensä 67 ja avoimia työpaikkoja 124. Tilastoissa näkyvät myös nuorten kesätyöpaikat, jotka ovat olleet haettavana Kuntarekry-palvelun kautta. Haettavissa olevista tehtävistä suurin osa on joko lakisääteisiä tai henkilöstömitoitettuja tehtäviä.

TAULUKKO 14: REKRYTOINTIEN TILASTOT (KUNTAREKRY)

ALAJÄRVEN KAUPUNKI	Rekrytoinnit	Työpaikat	Hakemuksia	Keskim. hakemuksia / rekrytointi
v. 2022	205	346	824	2,38
v. 2023	63	129	701	5,43
v. 2024	67	124	728	5,87

Alajärven kaupunki on vuosittain työllistänyt nuoria (15–22-vuotiaita) kesätyöntekijöitä. Nuorten työllistämiseen oli varattu 66.808 euron määräraha. Vuonna 2024 kesätöitä haki 178 nuorta, joista arpomalla valittiin 50 kesätyöntekijää. Pääsääntöisesti kesätyön kesto oli 2 viikkoa/nuori. Osa määrärahoista suunnattiin paikallisille yrityksille tukemaan nuorten työllistymistä. Tukea maksettiin kaikkiaan 20 yritykselle ja tätä kautta työllistyi 44 nuorta. Tuen määrä oli 70 euroa/viikko.

3 Palkkaus ja henkilöstökulurakenne

3.1 Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2024 olivat 20.638.840 euroa. Luku sisältää myös työllistämisen kustannukset. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 20.401.249 euroa. Palkkakustannukset kasvoivat 237.591 euroa eli 1,16 %, mutta sairauspoissaolokustannukset laskivat 51.219 euroa eli 6,31 %.

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖKULUT 2023/2024

Henkilöstökulut 2023/2024		
Alajärvi	2023	2024
Palkat	20.401.249	20.638.840
Sairauspoissaolot	812.291	761.072

Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi v. 2024 sopimuskorotukset seuraavasti:

TAULUKKO 16: SOPIMUSKOROTUKSET 2024

Sopimuskorotukset 2024				
	KVTES	OVTES	TS	TTES
1.2.2024 Kehittämiso jelmaerä	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%
1.5.2024 yleiskorotus		0,77%		
1.6.2024 Yleiskorotus	2,27%	1,50%	2,27%	2,27 %

1.6.2024 Paikallinen järjestelyerä	0,4% + 0,33 %	0,4% + 0,33%	0,4 % + 0,33%	0,4% + 0,33 %
1.6.2024 Kehittämisen- ohjelmaerä	0,60%	0,60%	0,60 %	0,60 %

Henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset vuonna 2024 olivat 300 783,81 € sisältäen henkilöstöhallinnon, työsuojelun, työpaikkaruokailun ja yhteistyötoiminnan. Kustannus henkilöltä oli 560 €/henkilö.

3.2 Sairauspoissaolot

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 8 547 päivää eli 15,09 kpv/htv, (v. 2023: 8 740 eli 17,47 kpv/htv). Alajärven kaupungissa sairauspoissaolot vähentyivät koko henkilöstön osalta 193 päivää.

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä/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 17: HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT 1.1.–31.12.2024 / 2023 KOKO YHTEISÖ

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissa- olot Kalenteripäivät		Palkattomat sairaus- poissaolot Kalenteripäivät	
	2024	2023	2024	2023
1–7 pv	3203	2766	19	16
8–29 pv	1781	1725	85	66
30–59 pv	1142	1301	62	86
60–89 pv	1058	648	81	142
90–179 pv	758	1258	178	93
Yli 180 pv	180	639	0	0
Yhteensä	8122	8337	425	403
Keskimäärin/henkilö- työvuosi 15,09 (17,47)				

	%
Sairauspoissaoloprosentti	16,12 (6,28)
0 päivää sairastaneet / %-osuus henkilöstöstä	20,83 (29,38)

Kunta-alan sairauspoissaolot v. 2023 olivat keskimäärin 16,4 kpv/htv. (työterveyslaitos).

3.3 Työtapaturmat

Henkilökunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on hankittu LähiTapiolasta. Työtapaturmatilaston mukaan vuonna 2024 tilastoitui 15 tapaturmaa, joista 14 tapaturmasta aiheutui kustannuksia. Sattumisolosuhteina olivat 3 työmatkalla ja 12 työpaikalla. Yleisimpiä tapaturmia ovat henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostot, työnnöt, väännöt yms.) ja liukastuminen, horjahtaminen tai kompastuminen. Työtapaturmaperusteiset työkyvyttömyyspäivät olivat 148 päivää. Vuosittaista vaihtelua työtapaturmatilastojen työkyvyttömyyspäiviin sekä maksettaviin korvauksiin selittävät yksittäisten tapaturmien aiheuttamat korvaukset.

TAULUKKO 18: TAPATURMAT 2019–2024, ALAJÄRVI

Vuosi	Korvattavat vahingot, kpl	Korvatut vahingot, kpl	Korvattavat vahingot (ei korvauksia) kpl	Työkyvyttömyyspäivät, pv	Maksetut korvaukset (vahinkopv mukaan), €
2019	61	47	14	497	60 294
2020	57	48	9	1 084	137 799
2021	47	34	13	1 499	225 303
2022	56	42	14	398	74 239
2023	20	15	5	263	43 928
2024	15	14	1	148	28 983

3.4 Talkoovapaat

Vuoden 2024 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):

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Alajärvi	95.957 €	98.266 €	176.556 €	71.741 €	96.143 €	83.283 €	75.327 €

4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen osalta raportoidaan henkilöstön koulutuspäivät. Koulutuspäivistä erotellaan ammatillisen koulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät. Koulutus palkallinen sisältää työnantajan määräämät koulutukset. Ammatilliset koulutukset ovat niin sanottuja omaehtoisia koulutuksia, joihin työntekijä hakeutuu oma-aloitteisesti ja suorittaa koulutukset pääsääntöisesti omalla ajallaan. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

TAULUKKO 19: HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN 2024 (2023)			
Syykoodi	Muun henkilöstön koulutus	Vakinaisen henkilöstön koulutus	Koulutus yhteensä
Koulutus palkallinen	77 (47,33)	264,61 (252,75)	341,61 (300,08)
Ammatillinen koulutus palkallinen	0 (1)	9,0 (0,67)	9,0 (1,67)
Ammatillinen koulutus palkaton	50 (57)	1353 (1456)	1703(1513)
Vakinainen henkilöstö (31.12.) 406			

Osaamisen kehittämisen tueksi Alajärven kaupungille hankittiin Eduhouse-koulutuspalvelu vuoden 2024 alussa. Eduhouse on digitaalinen oppimisalusta, joka tarjoaa helppokäyttöisiä verkkokoulutuksia monilla eri oppimismetodeilla. Eduhousen palveluun sisältyvät videot, podcastit tai vuorovaikutteinen oppiminen verkkokoulutuskirjastossa sekä etäkoulutukset Teamsin välityksellä. Palvelussa on ollut käyttötunteja 432 tuntia vuoden 2024 aikana.

5 Työhyvinvointi ja yhteistyö- ja työsuojelutoiminta

5.1 Työhyvinvointi

Alajärven kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2024 käytössä ePassi, johon sisällytettiin keväällä 2022 verottajan säännösten mukainen lounasetu. Työnantaja tarjosi vakinaisille työntekijöille työsuhte-etuutena 100 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-aikatoimen toteuttamana. Näiden tarkoituksena on tukea henkilöstön jaksamista ja aktiivoida 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.

5.2 Työhyvinvointikysely

Alajärven kaupungin työhyvinvointikysely on toteutettu vuosina 2020 ja 2021 Kevan tarjoaman verkkopalvelun kautta. Vuonna 2023–2024 työhyvinvointikysely toteutettiin Kiva Work -yrityksen toteuttamana ja samalla kysymysten vastausasteikko muutettiin asteikolle 1–10 aiemmin käytetyn 1–5 asteikon sijaan. Kysymykset pysyivät samana, mutta asteikon muuttumisen vuoksi vertailua aikaisempiin vuosiin ei voida suoraan tehdä. Yrityksen nimi on vaihtunut Saarni EXP:ksi syyskuussa 2024.

Kyselyn tulokset menevät suoraan toimialajohtajille ja yksiköiden esihenkilöille. Toimialajohtajat ja esihenkilöt käyvät kyselyn tulokset läpi työyksiköissä työntekijöiden kesken ja jokainen työyksikkö valitsee kyselyn pohjalta 3–4 kehitettävää asiaa, joihin paneudutaan kuluvan vuoden aikana. Tulokset on käsitelty kaupungin ja toimialojen johtoryhmissä sekä käsitellään myös yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa.

Alajärven kaupungin hallintosäännön 27 §:n mukaan henkilöstöjaosto ratkaisee asiat, jotka koskevat mm. kaupungin henkilöstöpolitiikan kehittämistä ja koordinointia tai kaupungin strategisten henkilöstösuunnitelmien ja ohjelmien valmistelua.

TAULUKKO 20: TYÖHYVINVOINTIKYSELY V. 2020, 2021, 2023 JA 2024

	(Keva) 2020	(Keva) 2021	Kiva Work 2023	Kiva Work 2024
Aika	26.10– 8.11.2020	1.11– 21.11.2021	27.3– 16.4.2023	13.3– 3.4.2024
N	1020	977	503	497
Vastaukset/%	411 / 40,3 %	530 / 54,2 %	332 / 66 %	334/68 %
Tulosten keskiarvo	3,6	3,7	7,9	8,0

5.3 Yhteistoiminta

Alajärven kaupungin yhteistoimintalain mukaisena työnantajan ja henkilökunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jonka toimintasääntö on päivitetty vastaamaan uutta organisaatiota. Toimintasääntö on vahvistettu kaupunginvaltuustossa 27.11.2023. Yhteistyötoimikuntaan on yhdistetty työsuojelutoimikunnan tehtävät ja siihen on nimetty henkilöstöedustajina ammattijärjestöjen edustajat (pääluottamusmiehet, ts:n luottamusmies) sekä työsuojeluvaltuutettu. Sisäilmatyöryhmässä henkilöstöä edustaa työsuojeluvaltuutettu.

5.4 Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen

Sote-uudistuksen ja työsuojeluvaltuutettujen henkilömuutosten vuoksi työsuojelun toimintaorganisaatio tuli muodostaa uudelleen vuonna 2023. Työsuojeluvaltuutetun vaalit on järjestetty syksyllä 2023 ammattijärjestöjen toimesta. Uusi työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut ovat aloittaneet tehtävissään 1.11.2023. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on voimassa 1.11.2023–31.12.2025 välisen ajan. Toiminta-alueeseen kuuluu Alajärven kaupungin toimipaikkojen lisäksi sivistystoimen yksiköt Vimpelissä sekä varhaiskasvatuksen yksiköt Lappajärvellä. Käytännössä työsuojelun yhteistoimintaa toteuttavat työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstöpäällikkö työparina.

Työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma kattavat kaikkien kuntien osalta Alajärven kaupungille kuuluvat toimialat. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on hyväksytty ajalle 1.1.2023–31.12.2024.

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 työtapaturmia 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 TurvaArvi-ohjelmistoon. Työpaikkojen riskien arviointeja tehtiin vuoden 2024 aikana 14 kappaletta ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä 14 kappaletta.

6 Yhteenveto

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto kokoontui vuoden 2024 aikana seitsemän kertaa. Henkilöstöjaostossa käsiteltiin virkojen ja toimien täyttämiseen liittyviä asioita (täyttölupa, virkojen/toimien perustaminen, nimikemuutokset), järjestelyvaraerän palkankorotuksia, yhteistoimintaa sekä henkilöstöhallinnon ohjeistuksia.

Alajärven kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot olivat keskimäärin 15,09 kpv/htv. Laskua edelliseen vuoteen oli 2,36 päivää. Työterveyslaitoksen tilaston (v. 2023) mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa olivat 16,4 kpv/htv.

Kevan ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää 131 henkilöä (vanhuuseläke 103, työkyvyttömyyseläke 15 ja osatyökyvyttömyyseläke 13). Lähivuosien haasteena on pätevien työntekijöiden rekrytoiminen etenkin sivistystoimen yksiköihin.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 63,2 (v. 2023 64). Eläketurvakeskusten tilaston mukaan vastaava luku valtakunnallisesti oli 62,8 vuotta.

Liitteenä Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.

Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (viisi ensimmäistä vuotta)

22,0 %
110 hloa

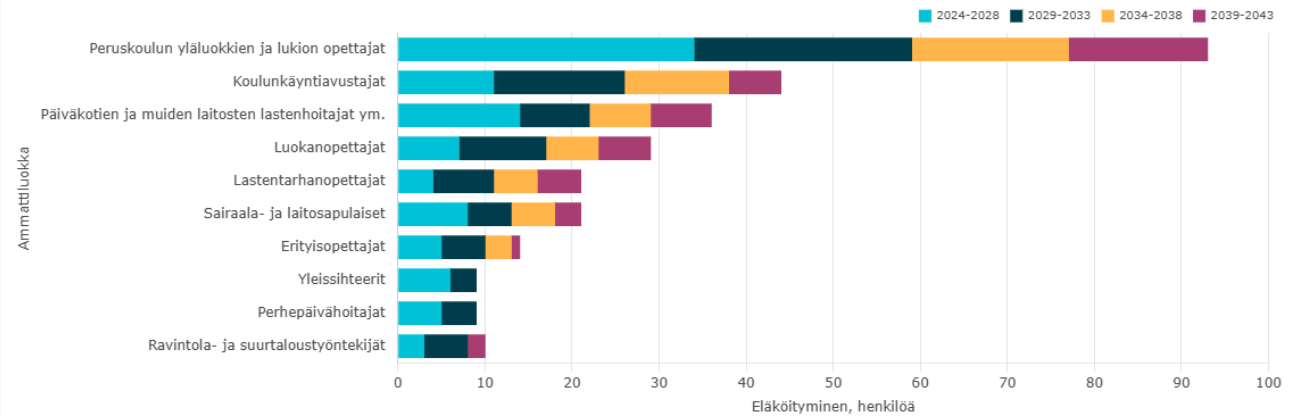
% kpl

Kaikki

1 - 10



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 21 pages before this page
Dokumentet inneholder 21 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 21 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 21 sider før denne side

Detta dokument innehåller 21 sidor före denna sida

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