



ALAJÄRVEN KAUPUNKI

Aitoa elämää Aaltojen keskellä

Alajärven kaupunki

Henkilöstöraportti

2020

Arkistokohta 01 00 02

Sisällysluettelo

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2020	3
1 Henkilöstöraportti 2020	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
Eläkkeelle siirtyminen	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
Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen	15
Terveystieteellinen toimintakyky	16
Terveysperusteiset poissaolot	18
2 Yhteenveto	19

Liite: Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Taulukot

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2020.....	4
Taulukko 2: Henkilötyövuodet	5
Taulukko 3: Henkilöstön määrä toimialoittain 2018–2020, Alajärvi	5
Taulukko 4: Vakinainen henkilöstö 2018–2020.....	6
Taulukko 5: Määräaikainen henkilöstö 2018–2020.....	6
Taulukko 6: Sivutoiminen henkilöstö 2018–2020	7
Taulukko 7: Työllistetyt 2018–2020	7
Taulukko 8: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2018–2020.....	8
Taulukko 9: Ikäjakama 2020 / (koko henkilöstö).....	9
Taulukko 10: Eläkkeelle siirtyneet 2018–2020 / (koko henkilöstö)	10
Taulukko 11: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2017–2020.....	10
Taulukko 12: Varhe-maksut 2017–2020.....	11
Taulukko 13: Henkilöstömenot 2019/2020.....	12
Taulukko 14: Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi	13
Taulukko 15: Henkilöstön koulutusrakenne (henkilöä), 2020	13
Taulukko 16: Henkilöstön koulutusrakenne (%) 2020.....	14
Taulukko 17: Tapaturmat 2017–2020, Alajärvi	16
Taulukko 18: Sairauspoissaolot keston mukaan 2020.....	17
Taulukko 19: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työpäivinä, 2017–2019	17
Taulukko 20: Sairauspoissaolot toimialoittain 2018–2020 kpv/hlö	18
Taulukko 21: Terveysperusteiset poissaolot	18

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2020

1 Henkilöstöraportti 2020

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 2020 henkilöstöasioihin. Numerotiedot pohjautuvat pääasiassa 31.12.2020 tilanteeseen. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Alajärven kaupungin henkilöstöhallinnon ohjelmista.

Alajärven kaupunki tuottaa perusturvan ja sivistystoimen palvelut Vimpelin kunnalle. Lisäksi Alajärvi hoitaa myös Vimpelin ja Soinin maaseututoimen sekä Lappajärven perusturvan 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

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 2020 lopussa yhteensä 1 159 henkilöä, joista vakinaisten osuus on 862 henkilöä, määräaikaista 297 henkilöä ja sivutoimisia oli 93 henkilöä. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 74,4 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus on 77 % (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilasto).

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuoden 2020 lopussa oli perustuva, jossa Alajärven kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä työskenteli 45 %. Sivistystoimissa työskenteli 37,2 %, teknisellä toimialalla 11,6 %, maaseututoimissa 4,5 % ja hallinnon toimialalla 1,7 %.

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2020

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yht.	joista sivutoimisia	Kaikki yht.
Alajärvi	862	290	7	1 159	93	1 159

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.

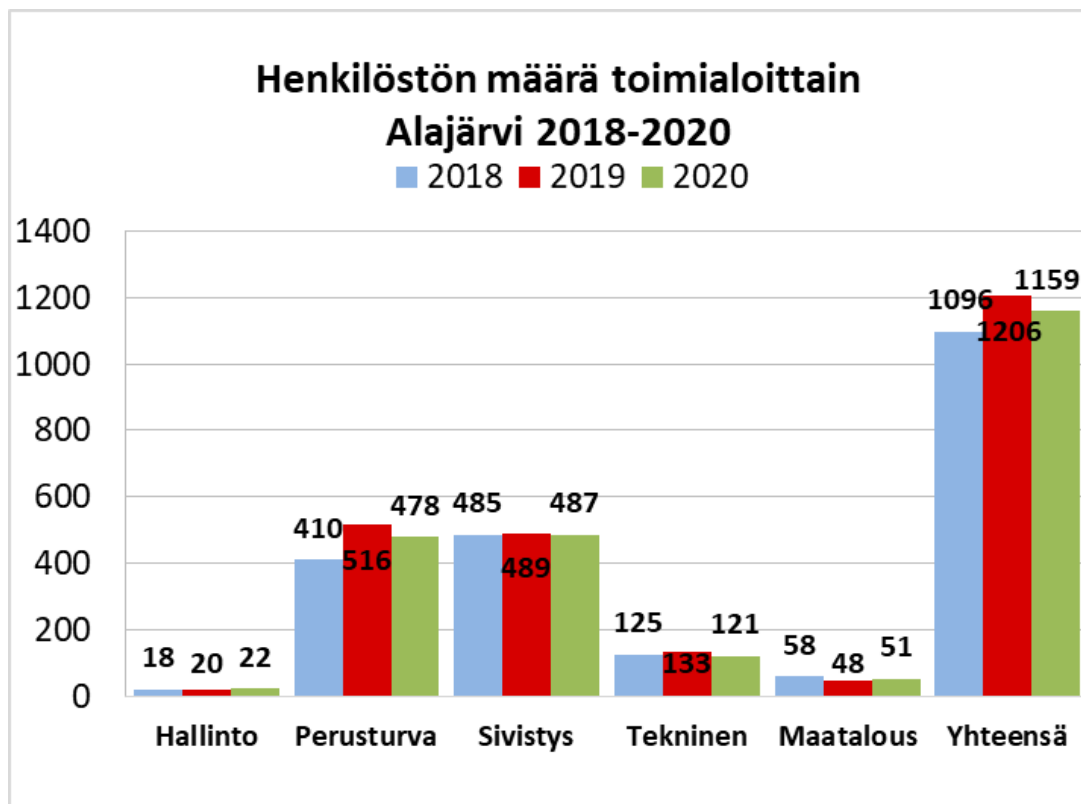
Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = $92/365 = 0,25$ henkilötyövuotta).

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

TAULUKKO 2: HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodet Alajärvi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 2020	169	922	1091	-2,06 %

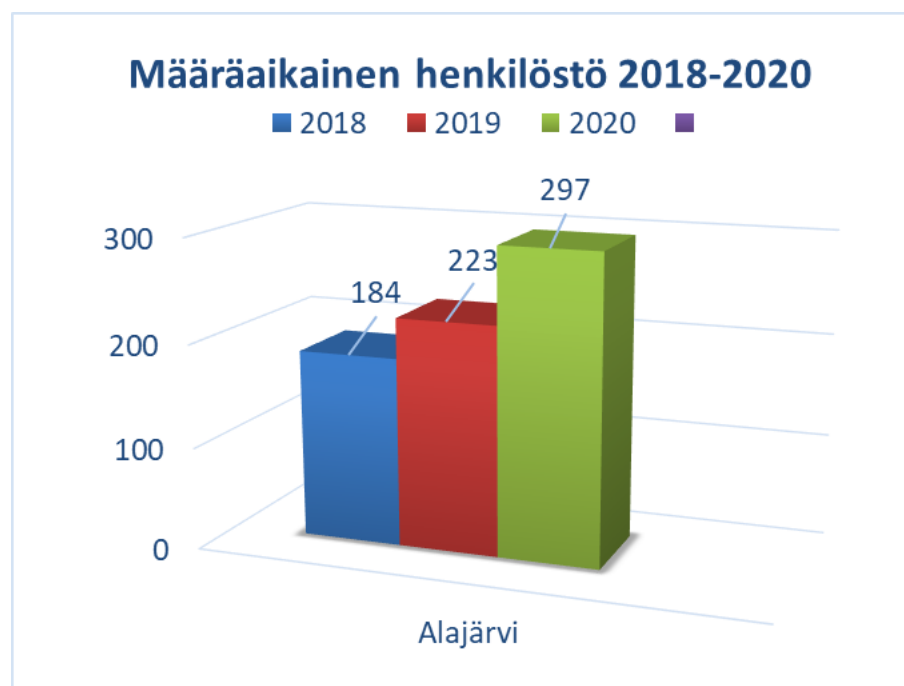
TAULUKKO 3: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2018–2020, ALAJÄRVI



TAULUKKO 4: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 2018–2020



TAULUKKO 5: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 2018–2020



TAULUKKO 6: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ 2018–2020



TAULUKKO 7: TYÖLLISTETYT 2018–2020



Työsuhteen laatu ja kesto

Kaikista työntekijöistä vakituisia työntekijöitä on 862 henkilöä. Määräaikaisten kokonaismäärä on 297 joista suurin osa on opetus-, sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä. Työllistettyjä vuodessa oli keskimäärin 7 henkilöä.

Yleisimmät vakinaisten ammattinimikkeet olivat lähihoitaja (217 kpl), tuntiopettaja (134 kpl) laitoshuoltaja (48 kpl), sairaanhoitaja (61 kpl), lastenhoitaja (35 kpl), peruskoulun luokanopettaja (44 kpl), koulunkäynnin-ohjaaja (59 kpl) ja maatalouslomittaja (42 kpl).

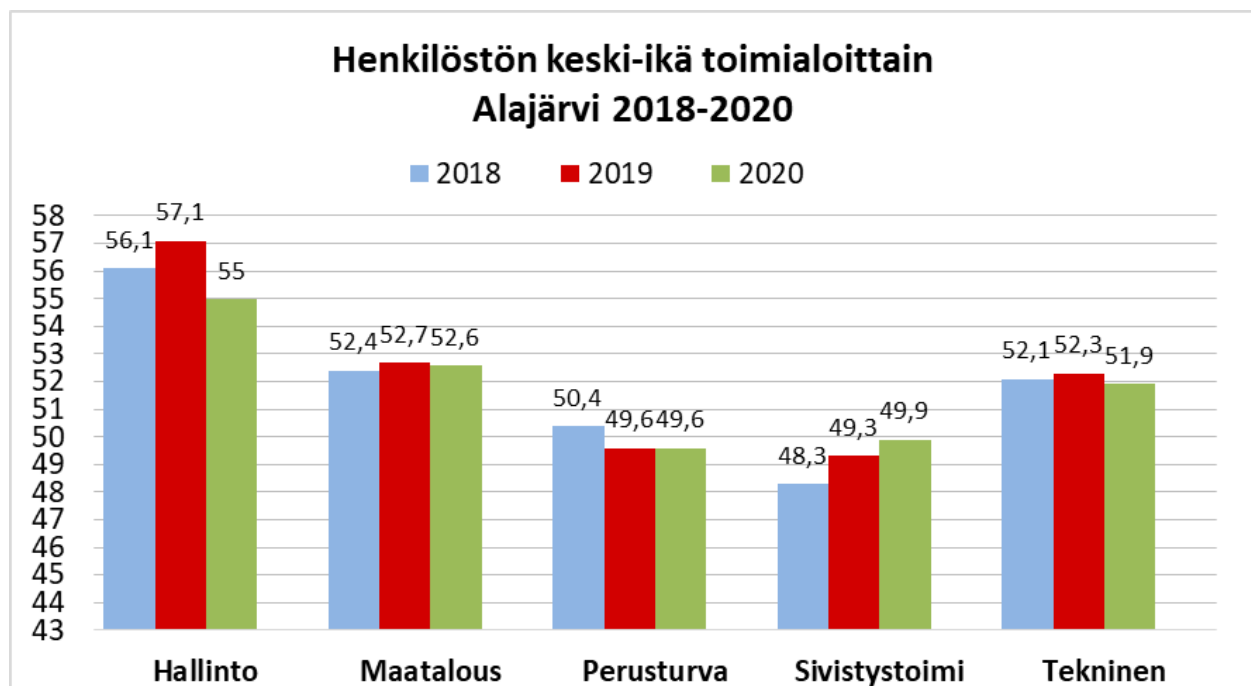
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50,6 vuotta (v. 2019 50,6 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 45,7 vuotta.

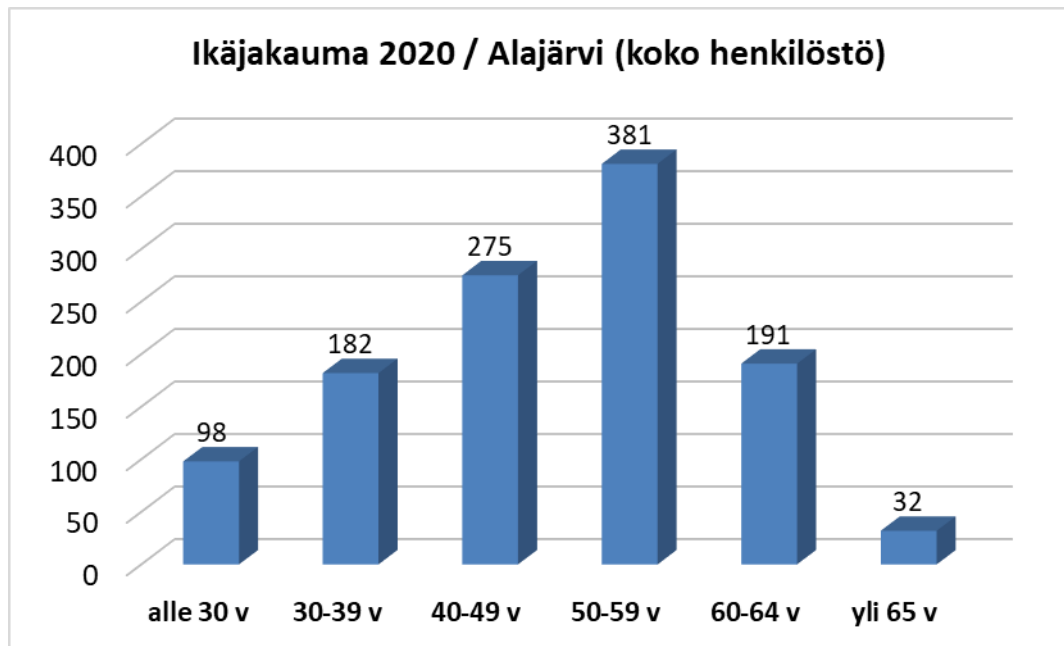
Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärvellä 84,6 %.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2020 kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 80 % naisia.

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ TOIMIALOITTAIN 2018–2020



TAULUKKO 9: IKÄJAKAUMA 2020 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



1.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2020 aikana Alajärven kaupungissa oli vakinaisia työntekijöitä 862 henkilöä. Suurin osa henkilöstöstä on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen myötä. Vuonna 2020 eläköityi 41 henkilöä. Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle siirtyy 250 henkilöä, joista lähihoitajia 57 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 2020 kesätöitä haki 173 nuorta, joista arpomalla valittiin 10 kesätyöntekijää. Koronatilanteen vuoksi nuoria voitiin työllistää vain puutarhatöihin. Osa määrärahoista suunnattiin paikallisille yrityksille tukemaan nuorten työllistymistä. Tukea maksettiin kaikkiaan 21 yritykselle ja tätä kautta työllistyi 58 nuorta. Tuen määrä oli 70 euroa/viikko.

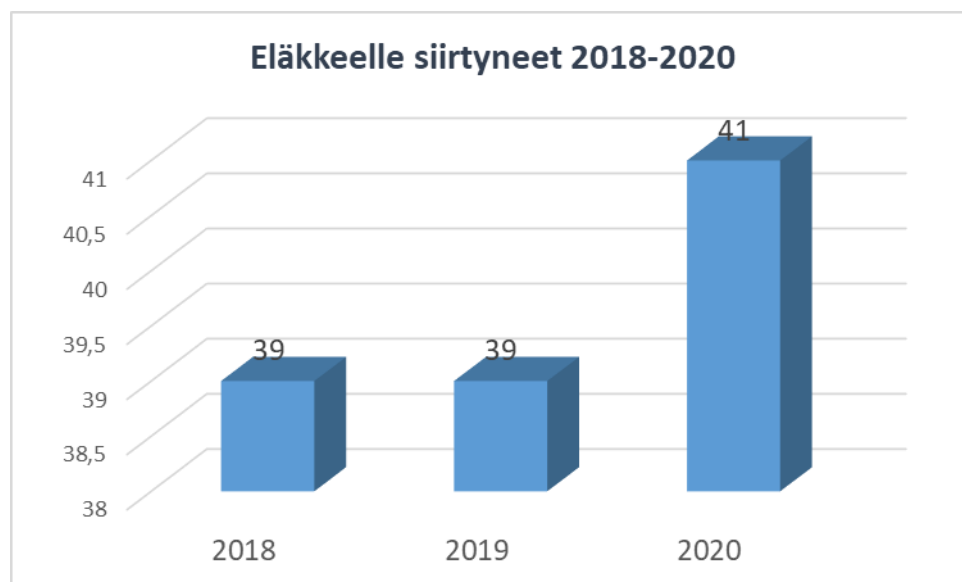
Perehdyttäminen

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 2018-2020 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

Eläkkeelle siirtyneet	2017	2018	2019	2020
Alajärvi	29	39	39	41

TAULUKKO 11: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISIKÄ 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
Alajärvi	60,1	61	59,1	61,2

Vastaava luku valtakunnallisesti on 61,5 vuotta.

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

Työterveyshuollon toimesta käytiin vuoden 2020 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 palkkasummas-
ta ja se peritään osana jäsenyhteisön palkkaperusteista eläkemaksua. Työky-
vyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen.

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

Työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa huomioidaan kahden kalenteri-
vuoden 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 vähen-
tävänä 24 kuukauden ajalta.

Alajärven kaupunki on vuoden 2020 palkkaperusteisen eläkemaksun lasken-
nassa keski-suuri työnantaja. Keski-suuren työnantajan työkyvyttömyyseläke-
maksu määräytyy osittain työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella ja
osittain keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaan. Tämä tarkoit-
taa sitä, että yhä edelleenkin omat työkyvyttömyyseläketapaukset vaikutta-
vat maksun määrään ja työtä niiden eteen kannattaa tehdä.

TAULUKKO 12: VARHE-MAKSUT 2017–2020

	2017	2018	2019	2020
Alajärvi	376 613 €	377 853 €	400 036 €	442 261 €

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 250 henkilöä. Liitteenä on eläköitymisennuste suuremmissa ammattiryhmissä.

1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne

Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2020 olivat 36.457.037,39 euroa. Luku sisältää myös työllistämisen kustannukset. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 36.591.044,10 euroa.

Kustannukset laskivat 0,37 %.

TAULUKKO 13: HENKILÖSTÖMENOT 2019/2020

Henkilöstömenot 2019/2020		
Alajärvi	2019	2020
Palkat	36.591.044,10 €	36.457.037,39
Sairauspoissaolot	1.237.637,97 €	1.255.573,36

Sairauspoissaolokustannukset nousivat 17.935,39 euroa (1,44 %).

Henkilöstöhallinnon kustannukset vuonna 2020 olivat 380,28 €/henkilö ja henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset 398.158 € (työsuojelu, tpd, henkilöstöhallinto, työpaikkaruokailu).

Vuoden 2020 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)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Alajärvi	151.281€	104.213 €	83.032 €	67.697 €	95.957 €	98.266€	176.556 €

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 sisältyi 1,22 prosentin yleiskorotus 1.8.2020 lukien.

1.4 Osaaminen ja sen kehittämien

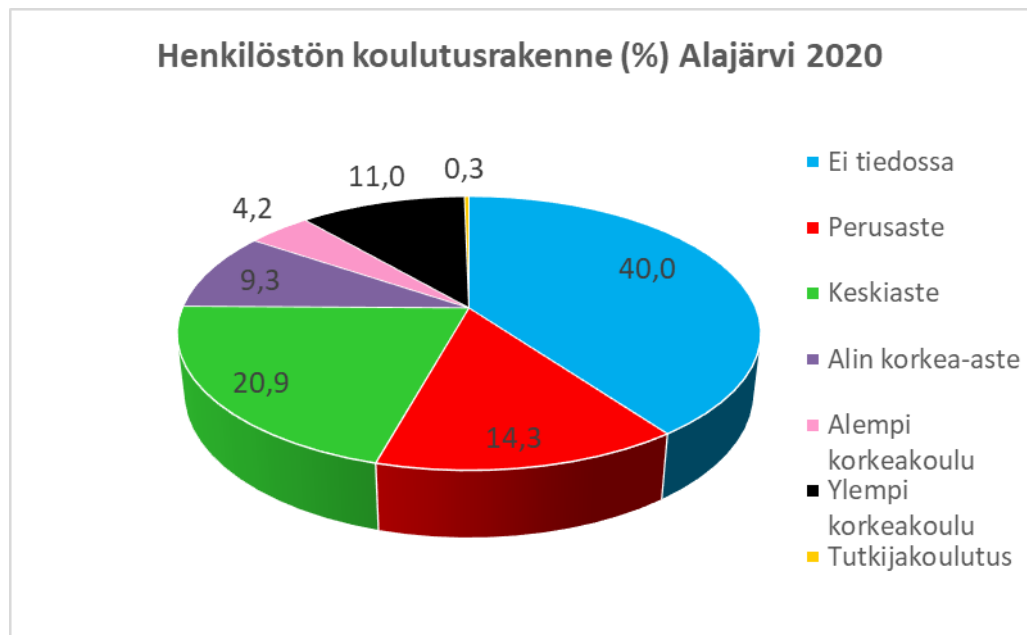
Koulutustaso (vakituiset)

Koulutustietojen osalta kaikkia tietoja ei ole saatavilla.

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (HENKILÖÄ), 2020

Henkilöstön koulutusrakenne, Alajärvi 2020	
	Yhteensä/hlöä
EI TIEDOSSA (40,0 %)	345
Perusaste (14,3 %)	123
Keskiaste (20,9 %)	180
Alin korkea-aste (9,3 %)	80
Alempi korkeakoulu (4,2 %)	36
Ylempi korkeakoulu (11,0 %)	95
Tutkijakoulutus (0,3 %)	3
Yht.	862

TAULUKKO 16: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (%) 2020



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 2020).

1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta

Työhyvinvointi

Alajärven kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2020 käytössä ePassi. Työnantaja tarjosi vakinaisille työntekijöille työsuhte-etuutena 60 euroa käytettäväksi joko kulttuuriin tai liikuntaan. 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 sekä verottajan säännösten mukaiset lounassetelit eri sopimusruokailupaikkojen kanssa. Henkilökunnalla on mahdollisuus järjestää työaikana yksi työpäivä/vuosi tai vaihtoehtoisesti kaksi kertaa puoli päivää / vuosi.

Alajärven kaupungin henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla 26.10.2020–8.11.2020. Kysely lähetettiin 1020 työntekijälle ja siihen vastasi yhteensä 411 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 40,3 %. Kyselyn tulokset on jaettu toimialajohtajille ja esimiehille ja ne käydään läpi hallintokunnissa sekä eri työyksiköissä esimiesten johdolla. Jokainen työyksikkö valitsee 3–4 kehitettävää asiaa, joihin paneudutaan erityisesti. Työhyvinvointikysely toteutetaan uudelleen loppuvuodesta 2021 samalla työkalulla, jolloin saadaan myös vertailutuloksia tämän vuoden tuloksista.

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 kaupungin toimipaikkojen lisäksi sivistystoimen ja perusturvan yksiköt Vimpelissä sekä perusturvan osalta Lappajärven yksiköt.

Työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma kattaa kaikkien kuntien osalta Alajärven kaupungille kuuluvat toimialat. Vuoden 2020 aikana laadittiin työyhteisölle uudet ohjeistukset: *”Alajärven kaupungin päihdeohjelma”* ja *”Sisäilmaongelmien ratkaisuprosessi”*. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitettiin 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 työtapaturmia ja työperäisiä sairauksia. Tällöin myös niistä aiheutuvat kustannukset pysyvät matalina.

Työsuojelutoimintaa tehdään työterveyshuollon kanssa aktiivisessa yhteistyössä ja päätarkoituksena on ohjaus ja ennaltaehkäisty 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 2020 aikana 16 kappaletta ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä 17 kappaletta.

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

Työsuojelun ja työterveyshuollon toimintaan on vuonna 2020 vahvasti vaikuttanut Covid19-virus. Toimintoja on jouduttu siirtämään ja toteutuneita toimia on suunnattu kriittisille aloille. Toimintatapoja on lisäksi muutettu etäyhteyksin toteutettavaksi. Työsuojelun toimesta kaikkia työpisteitä on ohjattu omaehtoiseen riskien arvioinnin päivittämiseen biologisen riskin ja Covid19-viruksen osalta. Huomiota on kiinnitetty psykososiaalisen tuen antamiseen työpaikoille yhteistyössä työterveyshuollon ja SPR:n kanssa. Lisäksi esimiehiä on ohjeistettu kirjallisilla ohjeilla ”Covid19-virukselle altistuminen tai sairastuminen työssä” sekä ”Altistuneiden työntekijöiden luettelo”. Työsuojelun näkökulmasta tavoitteena on välttää työperäisiä 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 2017–2020, ALAJÄRVI

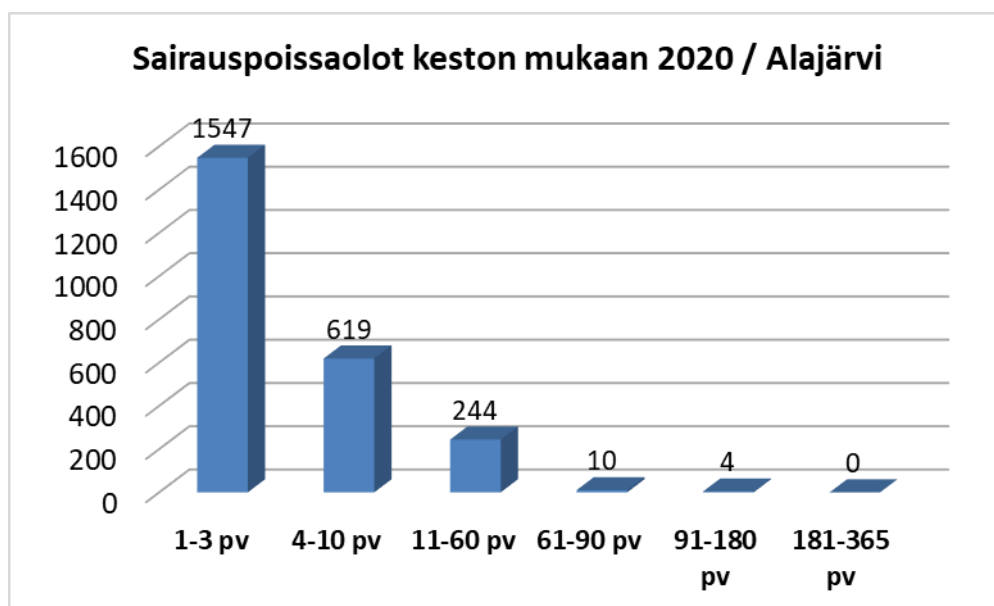
Vuosi	Työ	Työmatka	Ammattitauti	s-päivät	ohimenevät korvaukset
2017	54	12	2	1016	129 202 €
2018	44	8	0	803	90 508 €
2019	36	13	0	493	58 078 €
2020	19	7	0	556	79 275 €

Terveydellinen toimintakyky

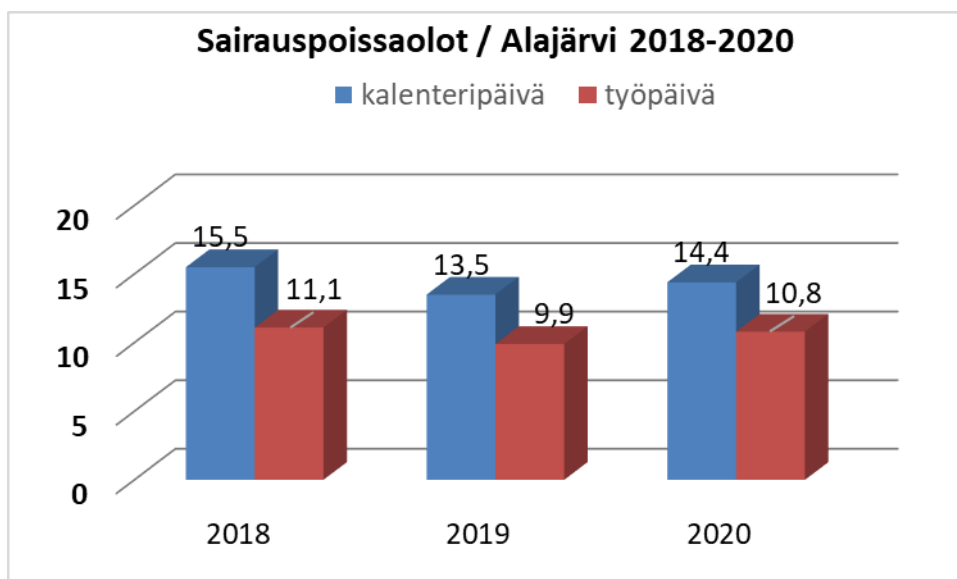
Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 16 731 päivää eli 14,4 pv/henkilö, (v. 2019 13,5 pv). Työpäivinä laskettuna luku on 10,8 tp (v. 2019 9,9 tp). Alajärven kaupungissa sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kalenteripäivinä 0,9 päivää ja työpäivinä laskettuna 0,9 työpäivää.

Eniten sairauspoissaoloja oli perusturvan yksiköissä 20,9 pv, teknisessä toimessa 18,4 pv (Kultakämmen 28,4 pv, Venla ja Väinö 27,2 pv, Kotihoito Alajärvi 21,8, Kotihoito Vimpeli 52,7 pv, Wilhelmiina 30,6 pv, Intervalli Vimpeli 32,7 pv). Vuoden 2020 aikana lyhyet 1–3 päivän sairauslomat vähentyivät (161 työpäivää).

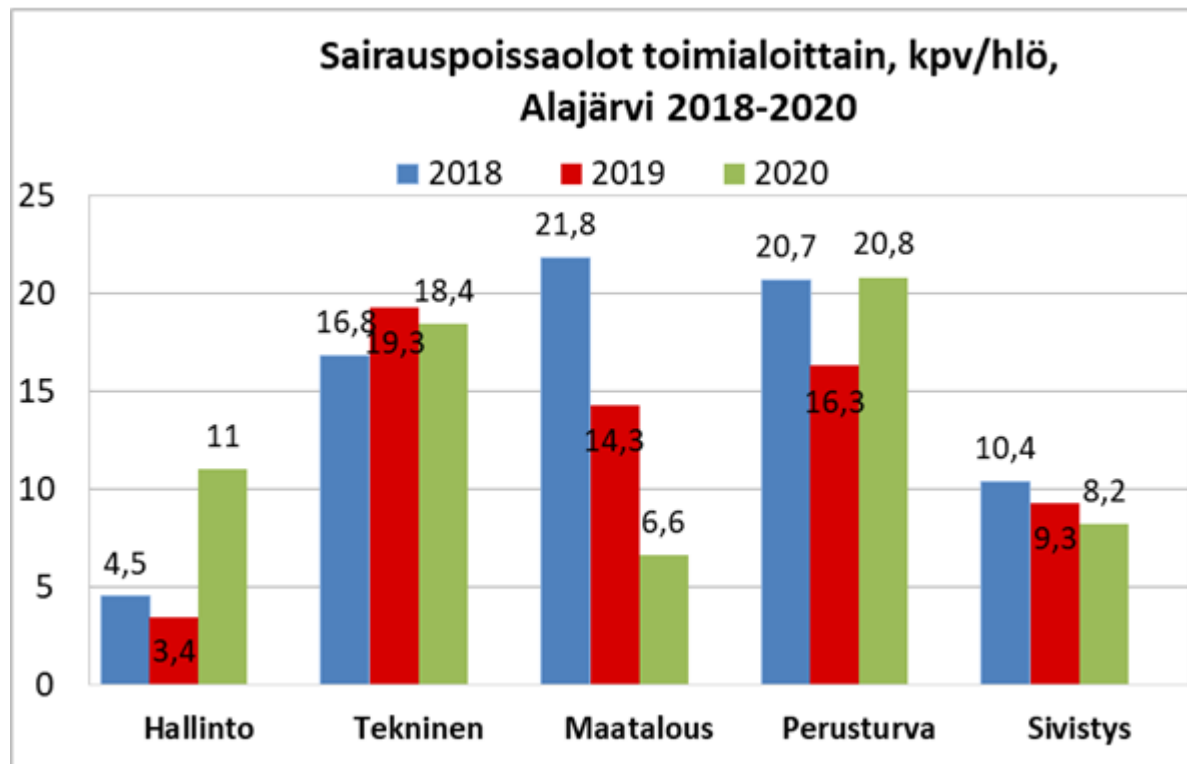
TAULUKKO 18: SAIRAUSPOISSAOLOT KESTON MUKAAN 2020



TAULUKKO 19: SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ/TYÖPÄIVINÄ, 2017-2019



TAULUKKO 20: SAIRAUSPOISSAOLOT TOIMIALOITTAIN 2018–2020 KPV/HLÖ

**Terveysperusteiset poissaolot**

TAULUKKO 21: TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot 2020 Alajärvi	Kalenteri- päivät	% työajasta (423035 kpv)	1 000 euroa	% palkkakus- tannuksista (36.457 037 €)
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	2758	0,65	210	0,58
4 - 29 pv	9060	2,14	685	1,88
30 - 60 pv	3308	0,78	2220	0,60
61 - 90 pv	1208	0,29	70	0,19
91 - 180 pv	1 372	0,32	57	0,16
Yli 180 päivää	214	0,05	13	0,04
Yhteensä	17 920	4,24	1255	3,44
Keskimäärin/henkilötyövuosi*	16,41			

*henkilötyövuosi = 1091,90

2 Yhteenveto

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto kokoontui vuoden 2020 aikana 4 kertaa. Henkilöstöjaostossa käsiteltiin virkojen ja toimien perustamiseen liittyviä asioista, palkkauslinjauksia, paikallisia sopimuksia sekä henkilöstöhallinnon ohjeistuksia.

Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia hyväksyttiin seuraavasti:

- Paikallinen virka- ja työehtosopimus pitkien työvuorojen käytöstä jakso-työssä Järvi-Pohjanmaan perusturvan yksiköissä.

Alajärven kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot olivat kalenteripäivinä 14,4 päivää. Nousua edelliseen vuoteen oli 0,9 päivää. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa olivat 16,5 kalenteripäivää.

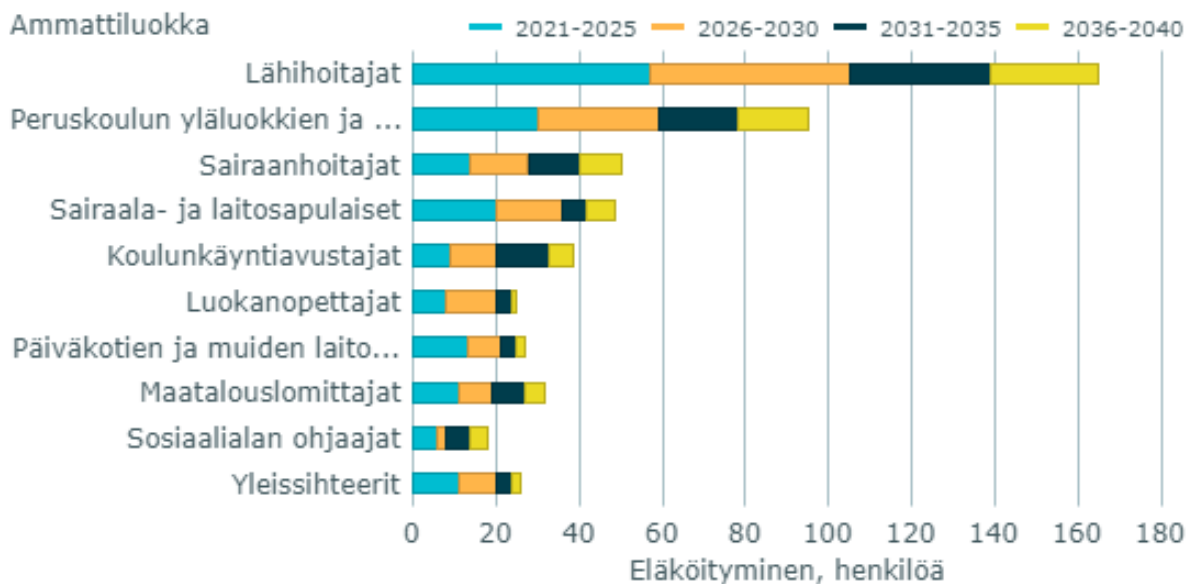
Kevan ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää 250 työntekijää (vanhuseläke 189, työkyvyttömyyseläke 29 ja osatyökyvyttömyyseläke 32). Lähivuosien haasteena on pätevien työntekijöiden rekrytoiminen varsinkin perusturvan yksiköihin.

Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä oli 61,2 vuotta. Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan vastaava luku valtakunnallisesti oli 61,5 vuotta.

Liitteenä Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.

Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Alajärven kaupunki		Eläköitymisennuste		
Vuosi	Vanhuuseläke	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläke	Eläkkeet yht.
2021	37	7	7	51
2022	39	6	7	52
2023	41	6	6	53
2024	32	5	6	43
2025	40	5	6	51
2026	40	5	5	50
2027	38	5	5	48
2028	37	4	5	46
2029	33	4	4	41
2030	30	4	4	38