



ALAJÄRVEN KAUPUNKI

Aittoa elämää Aaltojen keskellä

Alajärven kaupunki

Henkilöstöraportti

2021

Arkistokohta 01 00 02

Hyväksytty Kvalt 30.5.2022 § 25

Sisällysluettelo

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2021	3
1 Henkilöstöraportti 2021	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
Työhyvinvointikysely.....	15
Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen	16
Terveystieteellinen toimintakyky	17
Terveystieteelliset poissaolot.....	18
2 Yhteenveto	20

Liite: Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Taulukot

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2021.....	4
Taulukko 2: Henkilötyövuodet.....	5
Taulukko 3: Henkilöstön määrä toimialoittain 2019–2021, Alajärvi.....	5
Taulukko 4: Vakinainen henkilöstö 2019–2021.....	6
Taulukko 5: Määräaikainen henkilöstö 2019–2021.....	6
Taulukko 6: Sivutoiminen henkilöstö 2019–2021.....	7
Taulukko 7: Työllistetyt 2019–2021.....	7
Taulukko 8: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2019–2021.....	8
Taulukko 9: Ikäjakauma 2021 / (koko henkilöstö).....	9
Taulukko 10: Eläkkeelle siirtyneet 2019–2021 / (koko henkilöstö).....	10
Taulukko 11: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2018–2021.....	10
Taulukko 12: Varhe-maksut 2018–2021.....	11
Taulukko 13: Henkilöstömenot 2020/2021.....	12
Taulukko 14: Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi.....	13
Taulukko 15: Henkilöstön koulutusrakenne (henkilöä), 2020.....	13
Taulukko 16: Henkilöstön koulutusrakenne (%) 2020.....	14
Taulukko 17: Työhyvinvointikysely v. 2020 ja 2021.....	15
Taulukko 18: Tapaturmat 2017–2021, Alajärvi.....	17
Taulukko 19: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työpäivinä, 2019–2021.....	18
Taulukko 20: Terveysperusteiset poissaolot.....	19

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2021

1 Henkilöstöraportti 2021

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

Suositukseseen 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 ovat osaltaan jo muuttuneet vuoden 2021 ajalta.

Henkilöstökertomus on katsaus vuoden 2021 henkilöstöasioihin. Numerotiedot pohjautuvat pääasiassa 31.12.2021 tilanteeseen. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Alajärven kaupungin henkilöstöhallinnon ohjelmista. Vuoden 2021 aikana henkilöstöhallinnon ohjelma on vaihtunut Pegasos-ohjelmasta Populukseen 1.4.2021. Ohjelmamuutos on vaikuttanut osaltaan siten, että kaikkia tunnuslukuja ei ole voitu yhdistää koko vuoden osalta, jolloin ne on tässä raportissa esitetty ajanjaksolta 1.4.–31.12.2021.

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 puuttuminen).

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 2021 lopussa yhteensä 1 134 henkilöä, joista vakinaisten osuus on 847 henkilöä, määräaikaista 287 henkilöä ja sivutoimisia oli 91 henkilöä. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 74,69 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus on 77 % (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilasto).

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuoden 2021 lopussa oli perusturva, jossa Alajärven kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä työskenteli 41,53 %. Sivistystoimissa työskenteli 35 %, teknisellä toimialalla 12,9 %, maaseututoimissa 4,3 % ja hallinnon toimialalla 1,8 %.

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2021

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yht.	joista sivutoimisia	Kaikki yht.
Alajärvi	847	287	6	1 134	91	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 = $\frac{\text{palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä}}{\text{kalenteripäivinä} / 365} * (\text{osa-aikaprosentti}/100)$
--

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan 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.

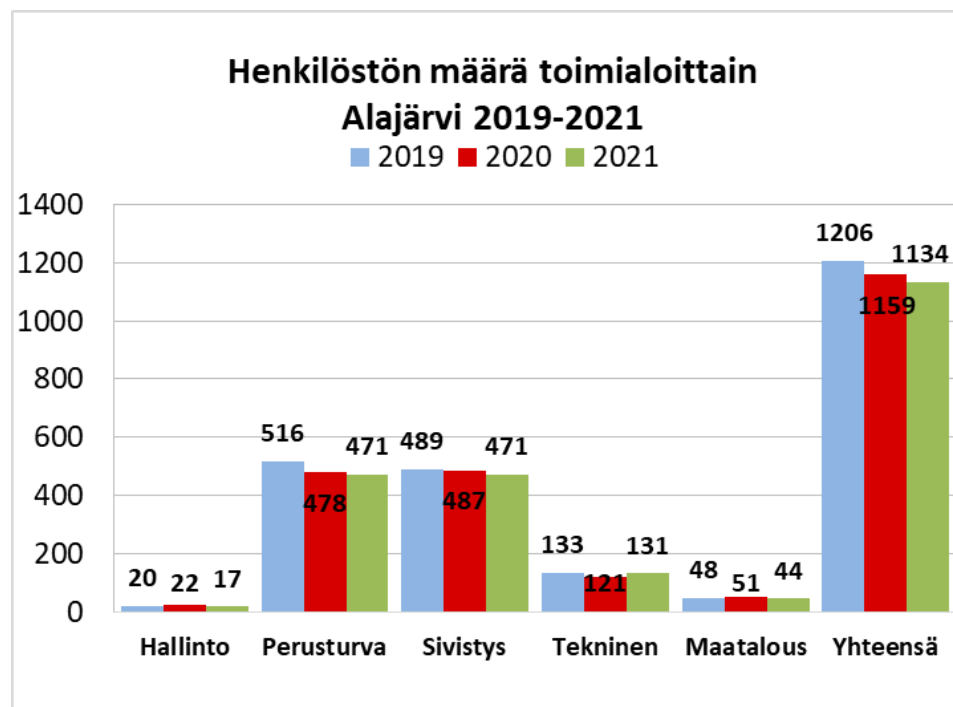
Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92/365 = 0,25 henkilötyövuotta).

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
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 1.1. – 31.3.2021	134,87	791,79	926,66
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 1.4. – 31.12.2021	159,01	899,80	1058,82

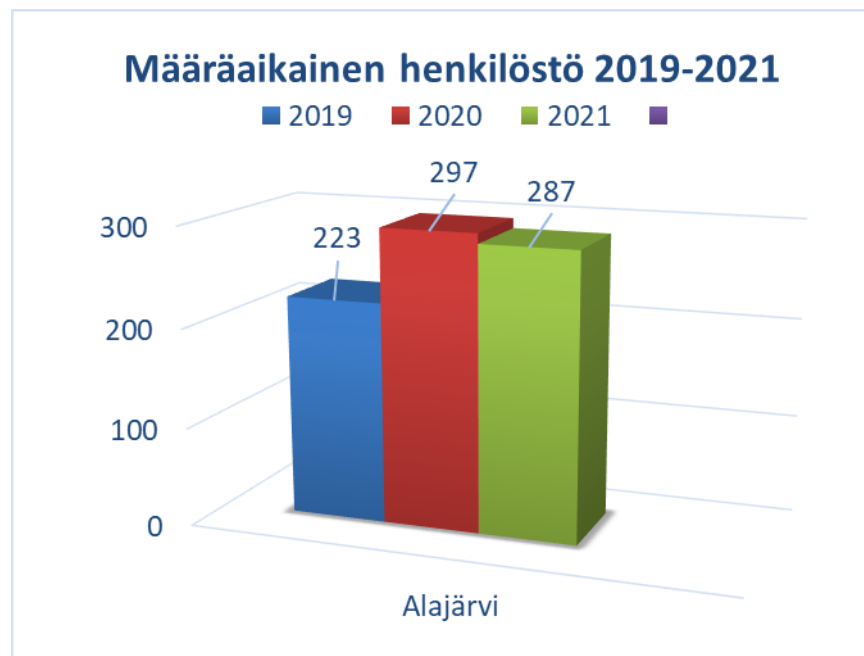
TAULUKKO 3: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2019–2021, ALAJÄRVI



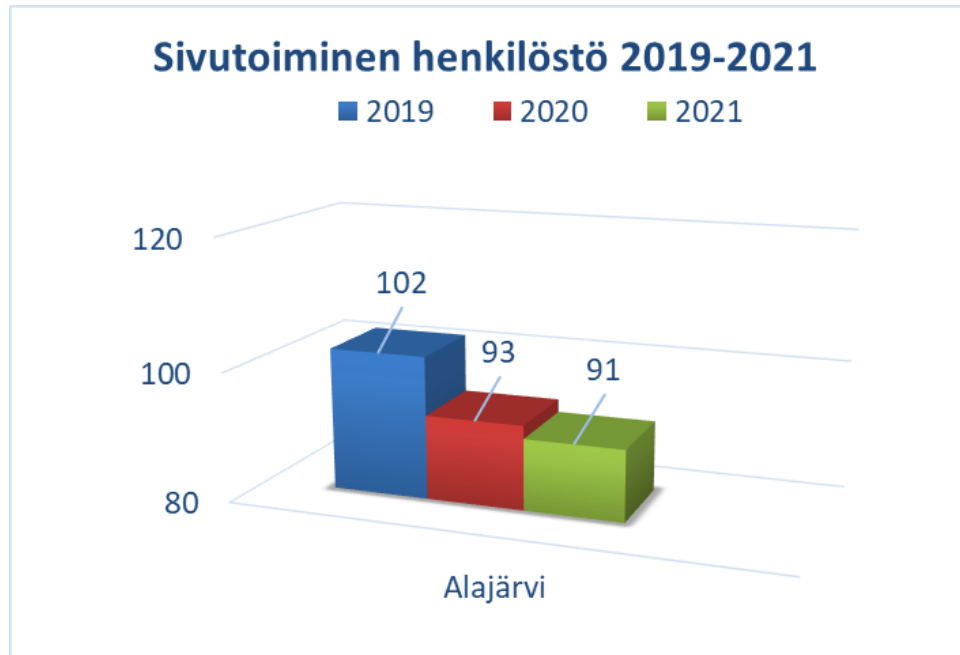
TAULUKKO 4: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 2019–2021



TAULUKKO 5: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 2019–2021



TAULUKKO 6: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ 2019–2021



TAULUKKO 7: TYÖLLISTETYT 2019–2021



Työsuhteen laatu ja kesto

Kaikista työntekijöistä vakituisia työntekijöitä on 847 henkilöä. Määräaikaisten kokonaismäärä on 287, joista suurin osa on opetus-, sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä. Työllistettyjä vuodessa oli keskimäärin 6 henkilöä.

Yleisimmät vakinaisten ammattinimikkeet olivat lähihoitaja 254, tuntiopettaja 117 kpl ja sairaanhoitaja 82 kpl.

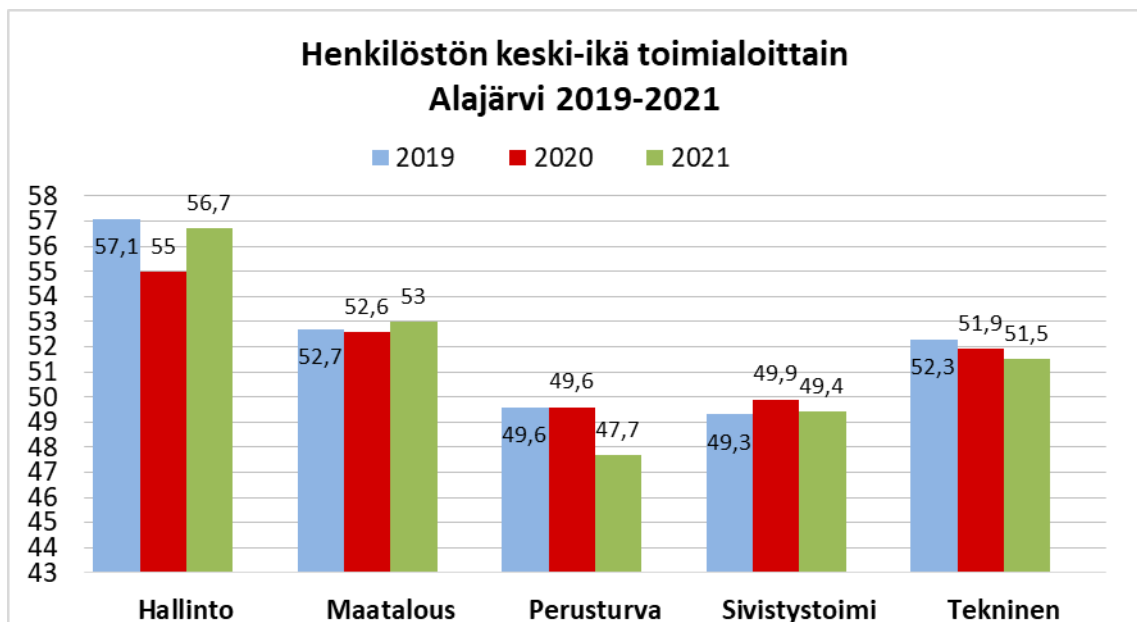
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49,1 vuotta (v. 2020 50,6 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 45,6 vuotta.

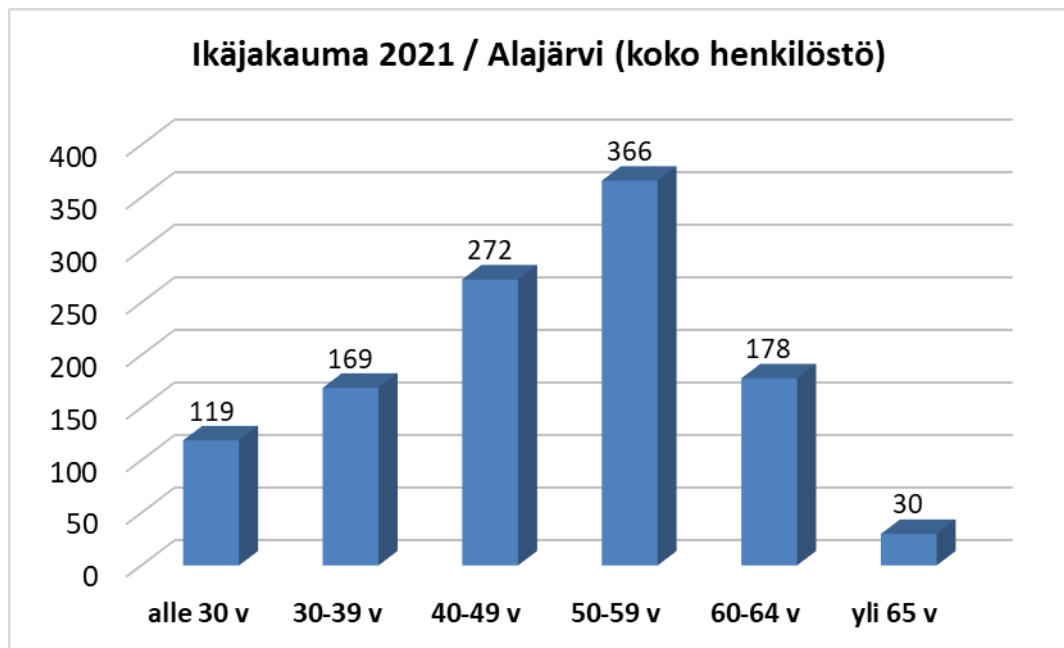
Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärvellä 86,5 %.

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

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN KESKI-ikä TOIMIALOITTAIN 2019–2021



TAULUKKO 9: IKÄJAKAUMA 2021 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



1.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2021 aikana Alajärven kaupungissa oli vakinaisia työntekijöitä 847 henkilöä. Suurin osa henkilöstöstä on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen myötä. Vuonna 2021 eläköityi 43 henkilöä. Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle siirtyy 237 henkilöä, joista lähihoitajia 56 henkilöä ja peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajia 28 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 Kuntarekry-järjestelmä.

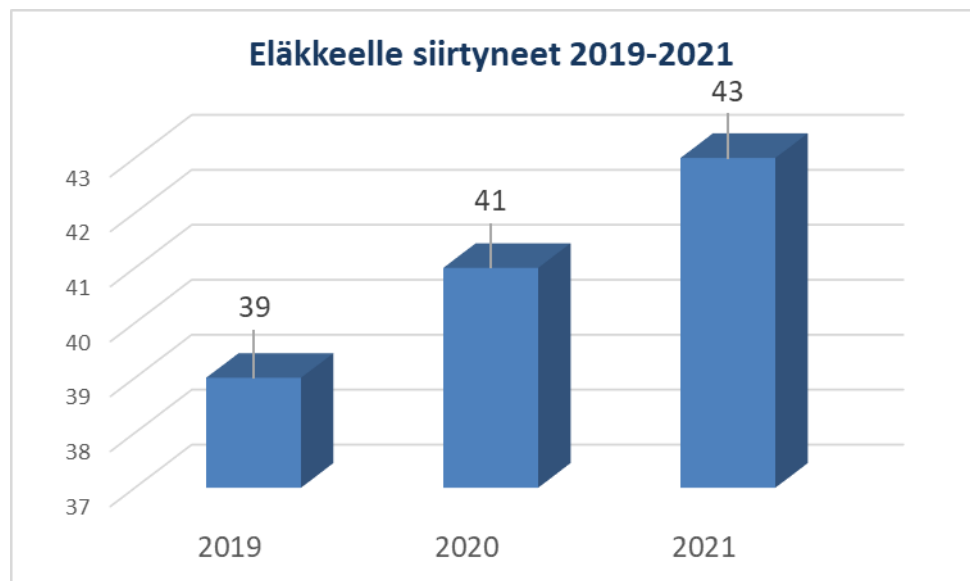
Alajärven kaupunki on vuosittain työllistänyt nuoria (15–22-vuotiaita) kesätyöntekijöitä. Nuorten työllistämiseen on varattu 65.416 euron määräraha. Vuonna 2021 kesätöitä haki 108 nuorta, joista arpomalla valittiin 56 kesätyöntekijää. Osa määrärahoista suunnattiin paikallisille yrityksille tukemaan nuorten työllistymistä. Tukea maksettiin kaikkiaan 14 yritykselle ja tätä kautta työllistyi 38 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 2018-2021.

Eläkkeelle siirtyminen

TAULUKKO 10: ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2019-2021 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

Eläkkeelle siirtyneet	2018	2019	2020	2021
Alajärvi	39	39	41	43

TAULUKKO 11: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISIKÄ 2018-2021

	2018	2019	2020	2021
Alajärvi	61	59,1	61,2	60,5

Vastaava luku valtakunnallisesti on 61,9 vuotta.

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

Työterveyshuollon toimesta käytiin vuoden 2021 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 2021 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 2018–2021

	2018	2019	2020	2021
Alajärvi	377 853 €	400 036 €	442 261 €	460 498 €

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 237 henkilöä. Liitteenä on eläköitymisennuste suuremmissa ammattiryhmissä.

1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne

Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2021 olivat 37.340.670 euroa. Luku sisältää myös työllistämisen kustannukset. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 36.457.037,39 euroa.

Kustannukset kasvoivat 2,4 %.

TAULUKKO 13: HENKILÖSTÖMENOT 2020/2021

Henkilöstömenot 2020/2021		
Alajärvi	2020	2021
Palkat	36.457.037,39	37.340.670
Sairauspoissaolot	1.255.573,36	1.609.000

Sairauspoissaolokustannukset nousivat 353.426,64 euroa eli 28,18 %.

Henkilöstöhallinnon kustannukset vuonna 2021 olivat 345,55 €/henkilö ja henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset 360.762,29 € (työsuojelu, tpd, henkilöstöhallinto, työpaikkaruokailu).

Vuoden 2021 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)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Alajärvi	104.213 €	83.032 €	67.697 €	95.957 €	98.266€	176.556 €	71.741€

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 1,0 prosentin yleiskorotus 1.4.2021 lukien.

1.4 Osaaminen ja sen kehittämien

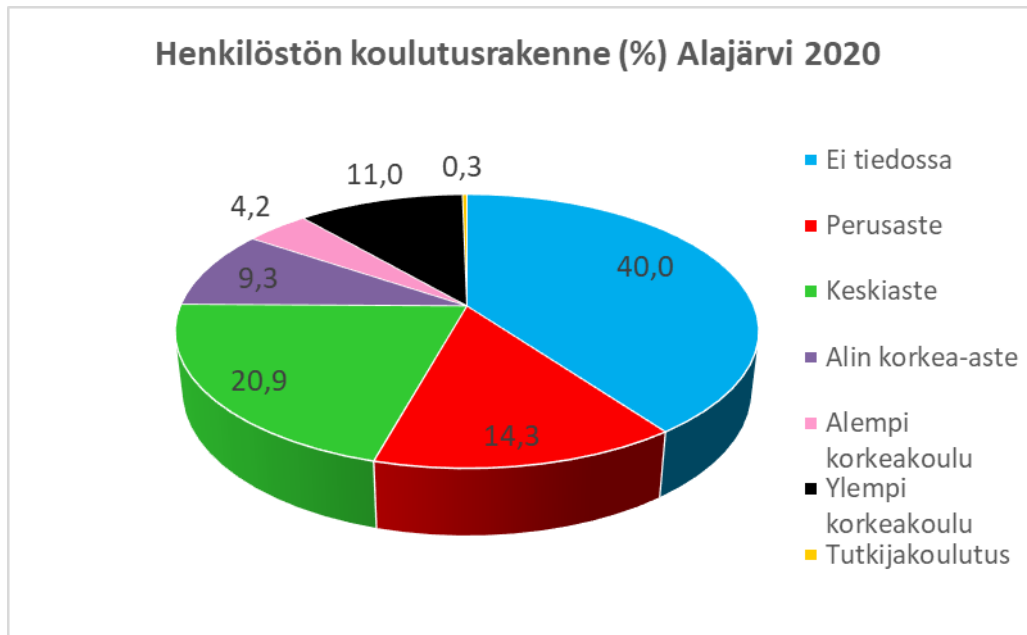
Koulutustaso (vakituiset)

Koulutustietojen osalta koulutustiedot eivät ole siirtyneet Populus-ohjelmaan, jonka vuoksi esitetään vuoden 2020 koulutus rakenne.

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (HENKILÖÄ), 2020

Henkilöstön koulutus rakenne, Alajärvi 2020	
	Yhteensä/hlöä
EI TIEDOSSA (40 %)	345
Perusaste (14,3 %)	123
Keskiaste (20,9 %)	180
Alin korkea-aste (9,3 %)	80
Alempi korkeakoulu (4,2 %)	36
Ylempi korkeakoulu (11 %)	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 2021).

1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta

Työhyvinvointi

Alajärven kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2021 käytössä ePassi. Työnantaja tarjosi vakinaisille työntekijöille työsuhde-etutena 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.

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 on molempina vuosina ohjeistettu seuraavasti: kyselyn tulokset tulee käydä läpi hallintokunnissa ja kaikissa työyksiköissä työntekijöiden kesken esihenkilön johdolla. 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 17. 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.

Vuodelta 2021 kyselyiden tulokset ja kehittämistoimien määrittely on ohjeistettu käymään helmikuun 2022 loppuun mennessä. Vuodelle 2022 yleisimpiä suunniteltuja kehittämistoimia ovat olleet:

- johtamisen avoimuuteen ja johdonmukaisuuteen panostaminen, strategian huomiointi
- kehityskeskustelut, yksikön koulutustarpeet
- perehdytykseen ja toimintatapoihin liittyvät toimet, työtapojen selkeyttäminen. Kaupungin omiin yleisiin ohjeisiin perehtyminen.

Lisäksi kehittämistoimissa näkyvät vahvasti työyhteisön toimivuuteen ja yhteistyöhön liittyvät toimet. Yhteisten palaverien lisääminen, työkaverin kohtaaminen ja palautteen antaminen sekä saaminen.

Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen

Työsuojelun toimintaorganisaatio oli 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. Työsuojeluvallit on käyty syksyllä 2021 ja uudet työsuojeluvallit on valittu vuosiksi 2022–2025. Suuren henkilöstömäärän hyvinvointialueelle siirtymisen vuoksi vuoden 2022 lopussa, tulee organisoida työsuojeluvallitettujen toiminta vuosille 2023–2025.

Työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma kattavat kaikkien kuntien osalta Alajärven kaupungille kuuluvat toimialat. Vuoden 2021 aikana laadittiin työyhteisölle uudet ohjeistukset: *”Väkivaltatilanteiden hallintaohjelma”* ja *”Työntekijän opas”*. 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 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 2020 käyttöön otettuun selainpohjaiseen Riski-Arvi-ohjelmistoon. Työpaikkojen riskien arviointeja ja työsuojelun seurantakäyntejä tehtiin vuoden 2021 aikana 28 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 edelleen vuonna 2021 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. Lisäksi esimiehiä on edelleen ohjeistettu kirjallisin ohjein ”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.

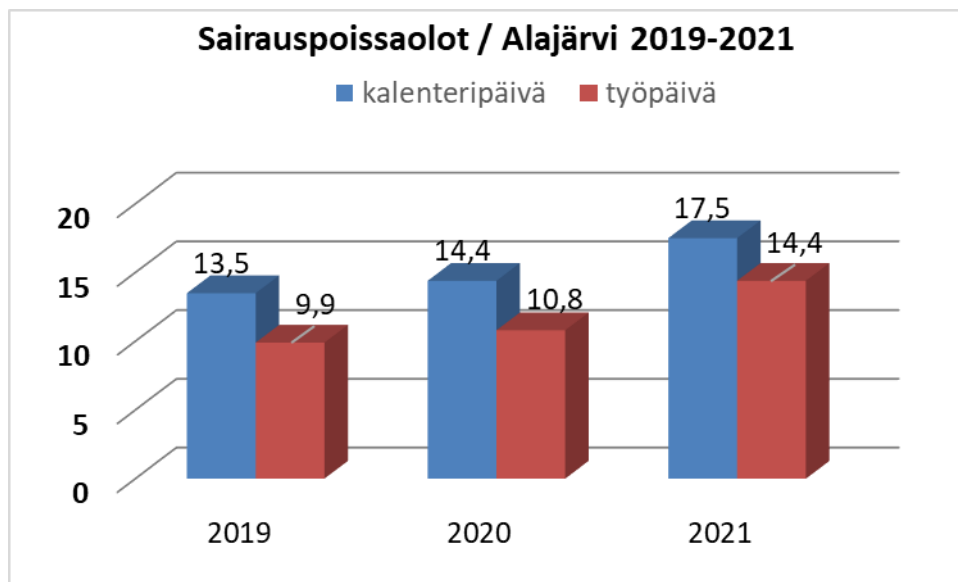
TAULUKKO 18: TAPATURMAT 2017–2021, ALAJÄRVI

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 €

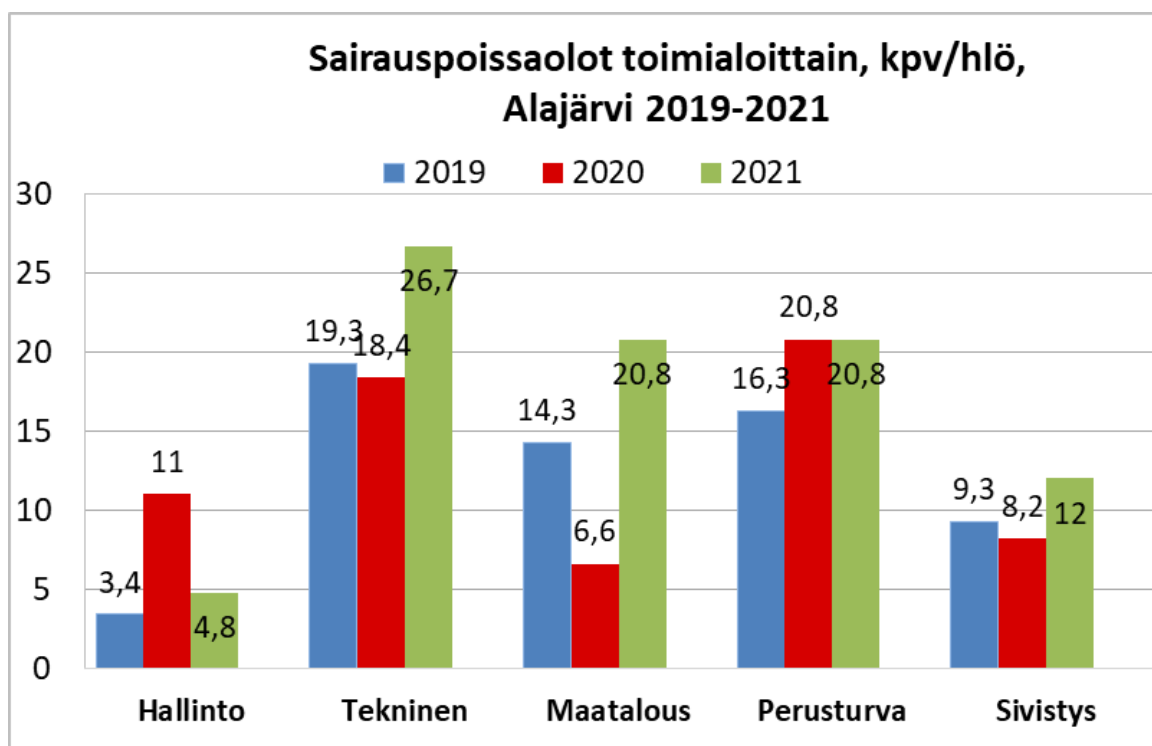
Terveydellinen toimintakyky

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 19 901 päivää eli 17,5 pv/henkilö, (v. 2020 14,4 pv). Työpäivinä laskettuna luku on 14,4/tp/henkilö (v. 2020 10,8 tp). Alajärven kaupungissa sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kalenteripäivinä 3,1 päivää.

TAULUKKO 19: SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ/TYÖPÄIVINÄ, 2019–2021



TAULUKKO 18: SAIRAUSPOISSAOLOT TOIMIALOITTAIN 2019–2021 KPV/HLÖ



Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot sisältävät sairauspoissaolojen lisäksi työmatkojen, työtapaturmien sekä ammattitautien aiheuttamat kustannukset.

TAULUKKO 20: TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot 2021 1.1.-31.3.2021	kalenteri- päivät	% työajasta (89 x 1167) 103863 kpv	1000 euroa 380	% palkka- kustannuk- sista 8 715 100
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	660	0,64 %	48	0,55 %
4 - 29 pv	2588	2,49 %	197	2,26 %
30 - 60 pv	1041	1,00 %	66	0,76 %
61 - 90 pv	854	0,82 %	32	0,37 %
91 - 180 pv	798	0,77 %	28	0,32 %
yli 180 pv	380	0,37 %	9	0,10 %
Yhteensä	6321	6,09 %	380	4,36 %
Keskimäärin/henkilötyövuosi *	6,82			

* henkilötyövuosi = 926,66

Terveysperusteiset poissaolot 2021 1.4.2021-31.12.2021	kalenteri- päivät	% työajasta (276 x 1134) 312984 kpv	1000 euroa 1229	% palkka- kustannuk- sista 28 625 570
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	2527	0,81 %		
4 - 29 pv	5697	1,82 %		
30 - 60 pv	2650	0,85 %		
61 - 90 pv	1747	0,56 %		
91 - 180 pv	1594	0,51 %		
yli 180 pv	0	0,00 %		
Yhteensä	14215	4,54 %	1229	4,29 %
Keskimäärin/henkilötyövuosi *	13,43			

* henkilötyövuosi = 1058,82

2 Yhteenveto

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto kokoontui vuoden 2021 aikana seitsemän kertaa. Henkilöstöjaostossa käsiteltiin virkojen ja toimien perustamiseen liittyviä asioita, järjestelyvaraerän käyttö 1.4.2021 alkaen, palkkauslinjauksia, paikallisia sopimuksia sekä henkilöstöhallinnon ohjeistuksia. Lisäksi on käsitelty organisaatiomuutoksia Alajärven kaupungin toimialoilla.

Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia hyväksyttiin seuraavasti:

- Paikallinen virka- ja työehtosopimus vuorokausilevosta jaksotyössä Järvi-Pohjanmaan perusturvan yksiköissä 1.9.2021 alkaen.

Alajärven kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot olivat kalenteripäivinä 17,5 päivää. Nousua edelliseen vuoteen oli 3,1 päivää. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa olivat 16,5 kalenteripäivää.

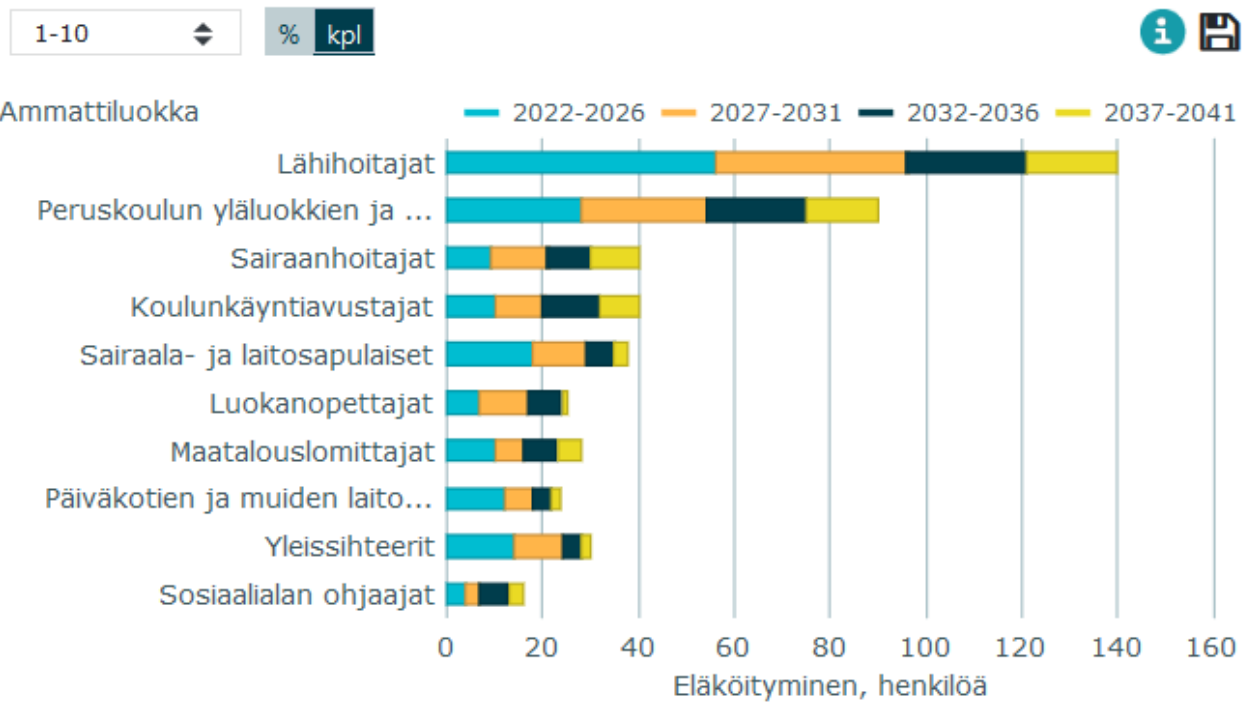
Kevan ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää 237 työntekijää (vanhuseläke 184, työkyvyttömyyseläke 27 ja osatyökyvyttömyyseläke 26). Lähivuosien haasteena on pätevien työntekijöiden rekrytointi varsinkin perusturvan yksiköihin.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 60,5 vuotta. Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan vastaava luku valtakunnallisesti oli 61,9 vuotta.

Liitteenä Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.

Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Alajärven kaupunki		Eläköitymisennuste		
Vuosi	Vanhuuseläke	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläke	Eläkkeet yht.
2022	44	6	6	56
2023	34	6	5	45
2024	35	5	5	45
2025	36	5	5	46
2026	37	5	5	47
2027	31	5	4	40
2028	33	4	4	41
2029	30	4	4	38
2030	27	4	4	35
2031	25	4	4	33

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

This documents contains 23 pages before this page

Tämä asiakirja sisältää 23 sivua ennen tätä sivua

Detta dokument innehåller 23 sidor före denna sida

Dokumentet inneholder 23 sider før denne siden

Dette dokument indeholder 23 sider før denne side

authority to sign

asemavaltuus

ställningsfullmakt

autoritet til å signere

myndighed til at underskrive

representative

nimenkirjoitusoikeus

firmateckningsrätt

representant

repræsentant

custodial

huoltaja/edunvalvoja

förvaltare

foresatte/verge

frihedsberøvende