



ALAJÄRVEN KAUPUNKI
Aitoa elämää Aaltojen keskellä

Alajärven kaupunki

Henkilöstöraportti 2023

Arkistokohta 01 00 02

Sisällysluettelo

| | |
|---|-----------|
| Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2023 | 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 Työtaturmat..... | 15 |
| 3.4 Talkoovapaat | 15 |
| 4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen | 15 |
| 5 Työhyvinvointi ja yhteistyö- ja työsuojelutoiminta | 16 |
| 5.1 Työhyvinvointi..... | 16 |
| 5.2 Työhyvinvointikysely..... | 16 |
| 5.3 Yhteistoiminta..... | 17 |
| 5.4 Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen | 17 |
| 6 Yhteenveto | 18 |

Liite: Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Taulukot

| | |
|--|----|
| Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2023 | 6 |
| Taulukko 2: Henkilöstön määrä toimialoittain 2021–2023, Alajärvi | 6 |
| Taulukko 3: Vakinainen henkilöstö 2021–2023 | 7 |
| Taulukko 4: Määräaikainen henkilöstö 2021–2023 | 7 |
| Taulukko 5: Sivutoiminen henkilöstö 2021–2023 | 8 |
| Taulukko 6: Työllistetyt 2021–2023 | 8 |
| Taulukko 7: Henkilötyövuodet | 9 |
| Taulukko 8: Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023 koko yhteisö | 9 |
| Taulukko 9: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2021–2023 | 10 |
| Taulukko 10: Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus | 10 |
| Taulukko 11: Eläkkeelle siirtyneet 2021–2023 / (koko henkilöstö) | 11 |
| Taulukko 12: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2020–2023 | 11 |
| Taulukko 13: Työkyvyttömyyseläkemaksu 2020–2023 | 12 |
| Taulukko 14: Rekrytointien tilastot (Kuntarekry) | 13 |
| Taulukko 15: Henkilöstökulut 2022/2023 | 13 |
| Taulukko 16: Sopimuskorotukset 2023 | 13 |
| Taulukko 17: Henkilöstön sairauspoissaolot 1.1.–31.12.2023 / 2022 koko yhteisö | 14 |
| Taulukko 18: Tapaturmat 2019–2023, Alajärvi | 15 |
| Taulukko 19: Henkilöstön osaamisen kehittäminen | 16 |
| Taulukko 20: Työhyvinvointikysely v. 2020, 2021 ja 2023 | 17 |

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2023

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 2023 henkilöstöasioihin. Numeroluvut pohjautuvat pääasiassa 31.12.2023 tilanteeseen. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Alajärven kaupungin henkilöstöhallinnon ohjelmasta, Kevan työnantajapalvelusta ja Kuntatyönantajien tilastoista.

Alajärven kaupunki on tuottanut vuonna 2023 sivistystoimen palvelut Vimpelin kunnalle ja lisäksi Lappajärven varhaiskasvatuksen palvelut. Henkilöstömäärään on tapahtunut huomattavia muutoksia 2023 alkaen sote-uudistuksen vuoksi henkilöstön siirtyessä hyvinvointialueen työntekijöiksi. Lisäksi vuoden 2023 alusta aloitti uutena toimialana elinvoima, jonka toiminnoiksi siirtyi osa sivistystoimen palveluja ja henkilöstöä.

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.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä

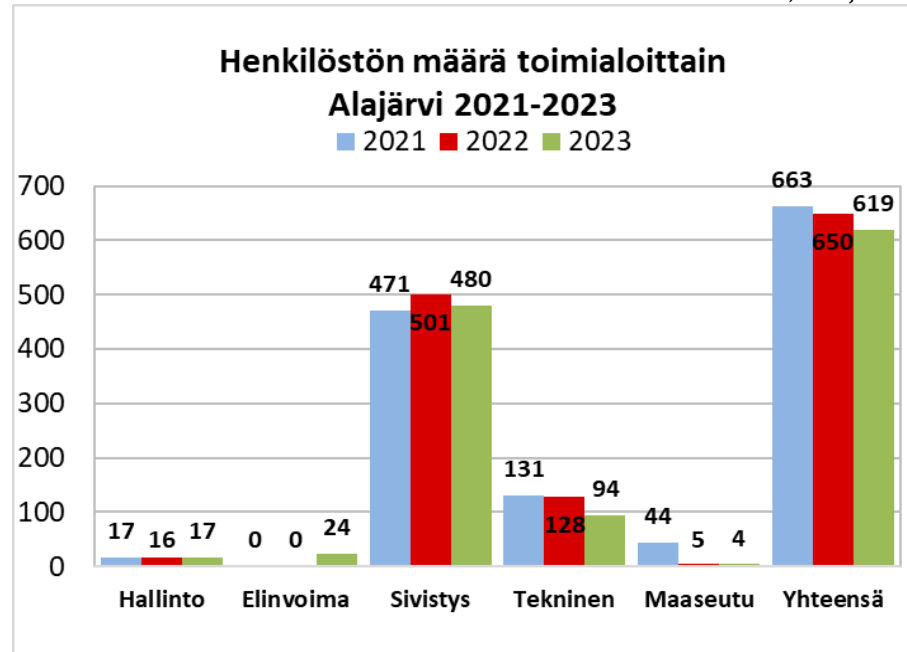
Alajärven kaupungin päätoimisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 619 henkilöä, joista vakinaisten osuus on 417 henkilöä, määräaikaista 202 henkilöä ja sivutoimisia 89 henkilöä. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 67,37 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus on 75,1 % (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilasto v. 2022).

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuonna 2023 oli sivistystoimi, jossa Alajärven kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä työskenteli 72,42 %. Kaikista työntekijöistä sivistystoimissa työskenteli 77,54 %, teknisellä toimialalla 15,19 %, elinvoimatoimissa 3,88 %, hallinnon toimialalla 2,74 % ja maaseututoimissa 0,65 %. Yleisimmät ammattinimikkeet olivat tuntiopettaja 156 kpl, koulunkäynninohjaaja 78 kpl, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 76 kpl ja laitoshuoltaja 32 kpl.

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2023

| | Vakinaiset | Määräaikaiset | Työllistetyt | Yht. | joista sivutoimisia |
|----------|------------|---------------|--------------|------|---------------------|
| Alajärvi | 417 | 202 | 3 | 619 | 89 |

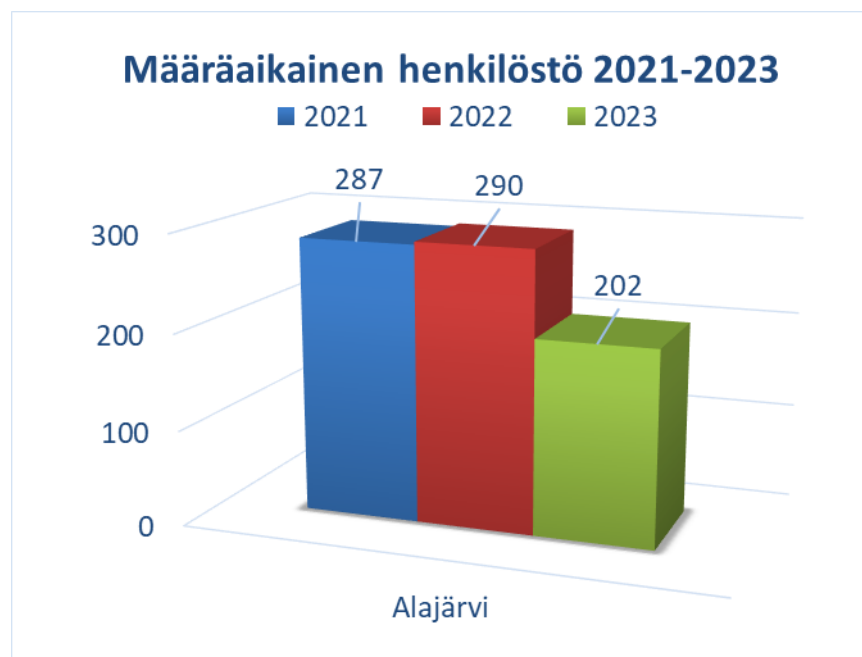
TAULUKKO 2: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2021-2023, ALAJÄRVI



TAULUKKO 3: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 2021-2023



TAULUKKO 4: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 2021-2023



TAULUKKO 5: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ 2021-2023



TAULUKKO 6: TYÖLLISTETYT 2021-2023



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 = palkallisten palvelussessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (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. – 31.12.2023 | 105,06 | 416,48 | 521,54 |
| Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 1.1. – 31.12.2022 | 139,69 | 847,51 | 987,20 |

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

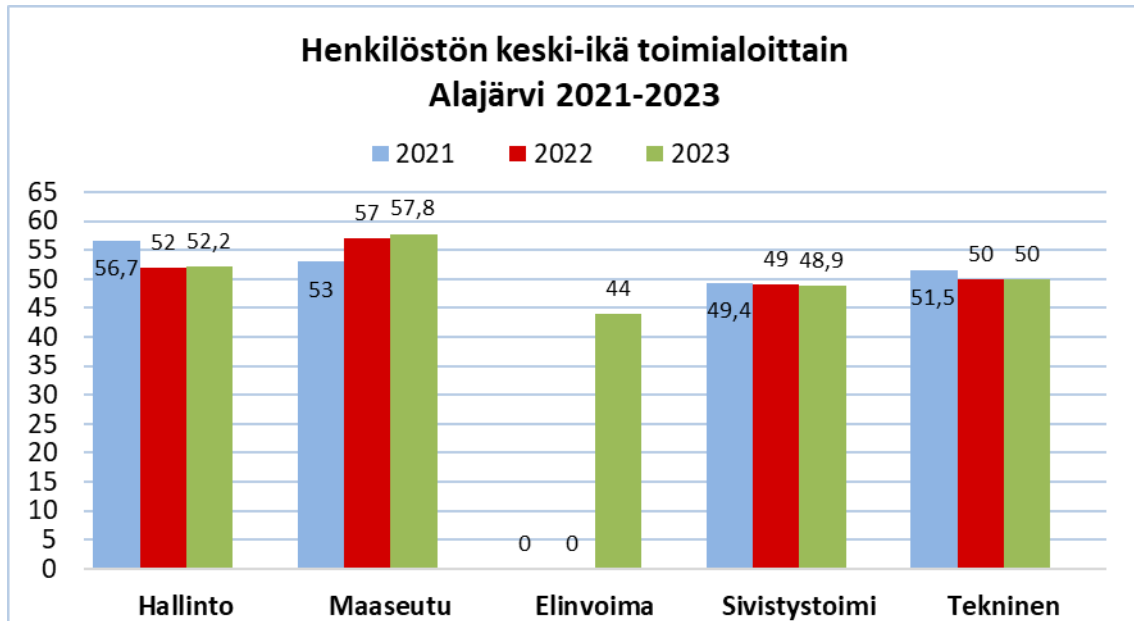
Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49 vuotta (v. 2022 50,9 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 45,5 vuotta (v. 2021).

Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärven kaupungilla 81,8 % (v. 2022 88,6 %). Tilastokeskuksen tilastojen mukaan vuonna 2022 kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 81 % naisia.

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 31.12.2023 KOKO YHTEISÖ

| HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 31.12.2023 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 | 36 | 38 | 29 | 61 | 65 | 76 | 97 | 79 | 13 | 49 | 494 | |
| Koko yhteisö | Miehet | 7 | 8 | 9 | 11 | 20 | 13 | 18 | 28 | 11 | 51 | 125 | |
| Koko yhteisö | Kaikki | 43 | 46 | 38 | 72 | 85 | 89 | 115 | 107 | 24 | 49 | 619 | |

TAULUKKO 9: HENKILÖSTÖN KESKI-ikä TOIMIALOITTAIN 2021–2023



2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2023 aikana Alajärven kaupungin palveluksessa oli 417 vakinaista työntekijää, joista suurin osa henkilöstöstä on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen myötä. Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan vuosien 2024–2028 Alajärven kaupungin palveluksesta siirtyä eläkkeelle 134 henkilöä, joista suurimpana ammattiryhmänä on peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat, 34 henkilöä.

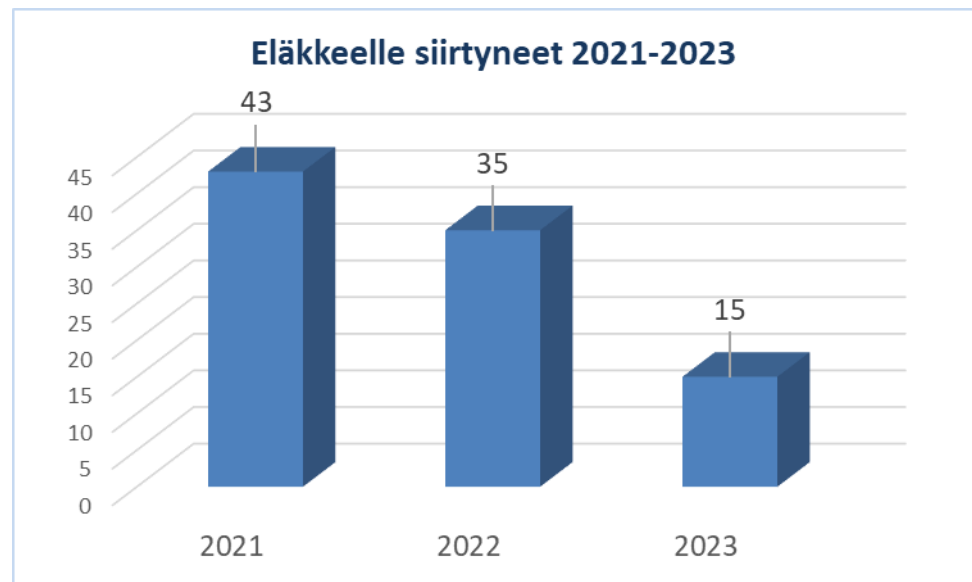
TAULUKKO 10: VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

| Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus | 2022 | 2023 |
|--|--------|--------|
| Alkaneet palvelussuhteet | 50 | 43 |
| Päätyneet palvelussuhteet - joista eläkkeelle 15 (v. 2022; 35) - muu syy 4 (v. 2022; 28) | 63 | 19 |
| Päätyneiden palvelussuhteiden suhteellinen osuus vakituisen henkilöstön kokonaismäärästä | 7,46 % | 4,55 % |
| Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet | 433 | 0 |

2.5 Eläkkeelle siirtyminen

Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla tyypillisesti korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla ja henkilöstön pysyvyys kaikilla toimialoilla on yli 94 % vakituisesta henkilöstöstä. Työurien pidentyessä Alajärven kaupungin eläkepolitiikassa painotetaan aktiivisen tuen mallia ja ennen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä kuntoutusvaihtoehdot kartoitetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ennen työkyvyttömyyseläkettä.

TAULUKKO 11: ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2021-2023 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

TAULUKKO 12: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISIKÄ 2020-2023

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------|------|------|------|------|
| Alajärvi | 61,2 | 60,5 | 63 | 64 |

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, uudelleen koulutautumista, kuntoutustukea tai osasairauspäivärahaa käyttäen. Näillä toimenpiteillä pyritään vähentämään työkyvyttömyyseläkkeistä syntyviä kustannuksia. 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 2023 palkkaperusteisen eläkemaksun laskennassa keskisuuri työnantaja. Keskisuuren 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 2020–2023

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Alajärvi | 442.261 € | 460.498 € | 353.424 € | 165.768 € |

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 2023 aikana rekrytointi-ilmoituksia oli Kuntarekryssä yhteensä 63 ja avoimia työpaikkoja 129. Tilastoissa näkyvät myös nuorten kesätyöpaikat, jotka ovat olleet haettavana Kuntarekry-palvelun kautta. Haettavissa olevista tehtävistä suurin osa on joko lakisääteisiä tai henkilöstömitoitettuja tehtäviä. Eniten rekrytointeja kohdistui sivistystoimen tehtäviin, joissa oli avoimena 58 työpaikkaa. Vuoden 2023 aikana hakemusten määrä suhteessa avoimiin paikkoihin nousi, johon vaikutti oleellisesti hyvinvointialueen rekrytointien poistuminen kaupungin tilastoista.

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 |

Alajärven kaupunki on vuosittain työllistänyt nuoria (15–22-vuotiaita) kesätyöntekijöitä. Nuorten työllistämiseen oli varattu 66.808 euron määräraha. Vuonna 2023 kesätöitä haki 168 nuorta, joista arpomalla valittiin 53 kesätyöntekijää. Kesätyön kestoksi muutettiin 2 viikkoa/nuori, jolla pyrittiin nostamaan kesätyöpaikkojen määrää sote-yksiköiden poistumisen vuoksi. Osa määrärahoista suunnattiin paikallisille yrityksille tukemaan nuorten työllistymistä. Tukea maksettiin kaikkiaan 28 yritykselle ja tätä kautta työllistyi 67 nuorta. Tuen määrä oli 70 euroa/viikko.

3 Palkkaus ja henkilöstökulurakenne

3.1 Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2023 olivat 20.401.249 euroa. Luku sisältää myös työllistämisen kustannukset. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 37.340.670 euroa. Palkkakustannukset laskivat 17.331.344 euroa eli 46 %, myös sairauspoissaolokustannukset laskivat 969.486 euroa eli 54 %.

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖKULUT 2022/2023

| Henkilöstökulut 2022/2023 | | |
|---------------------------|------------|------------|
| Alajärvi | 2022 | 2023 |
| Palkat | 37.732.593 | 20.401.249 |
| Sairauspoissaolot | 1.781.777 | 812.291 |

Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi v. 2023 sopimuskorotukset seuraavasti:

TAULUKKO 16: SOPIMUSKOROTUKSET 2023

| Sopimuskorotukset 2023 | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | KVTES | OVTES | TS | TTES |
| 1.6.2023 Yleiskorotus | 2,20 % | 2,02 % | 2,20 % | 2,20 % |
| 1.6.2023 Paikallinen järjestelyerä | 0,4 % + 0,3 % | 0,4 % + 0,3 % | 0,4 % + 0,3 % | 0,4 % + 0,3 % |
| 1.6.2023 Kehittämishjelmaerä | 1,20 % | 1,20 % | 1,20 % | 1,20 % |

| | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-------|-------|
| 30.6.2023 Kertaerä | 467 € (467 €+120 € Liite 5) | 467 € (467 €+150 € Osio G) | 467 € | 467 € |
|-------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-------|-------|

Henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset vuonna 2023 olivat 277 148,20 € sisältäen henkilöstöhallinnon, työsuojelun, työpaikkaruokailun ja yhteistyötoiminnan. Kustannus henkilöittäin oli 502,01 €/henkilö.

3.2 Sairauspoissaolot

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 8 740 päivää eli 17,47 kpv/htv, (v. 2022: 19 045 eli 20,04 kpv/htv). Alajärven kaupungissa sairauspoissaolot vähentyivät koko henkilöstön osalta 10 305 päivää.

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä/henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkataturmista 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.-31.12.2023 / 2022 KOKO YHTEISÖ

| Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat) | Palkalliset sairauspoissa- olot Kalenteripäivät | | Palkattomat sairaus- poissaolot Kalenteripäivät | |
|--|---|--------|---|-------|
| | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 |
| 1–7 pv | 2766 | 7574 | 16 | 71 |
| 8–29 pv | 1725 | 4663 | 66 | 345 |
| 30–59 pv | 1301 | 1884 | 86 | 135 |
| 60–89 pv | 648 | 1042 | 142 | 96 |
| 90–179 pv | 1258 | 2777 | 93 | 458 |
| Yli 180 pv | 639 | 0 | 0 | 0 |
| Yhteensä | 8337 | 17 940 | 403 | 1 105 |
| Keskimäärin/henkilö- työvuosi 17,47 (20,04) | | | | |

| | % |
|--|-------------------|
| Sairauspoissaoloprosentti | 6,28 (6,96) |
| 0 päivää sairastaneet / %-osuus henkilöstöstä) | 29,38 % (15,65 %) |

Kunta-alan sairauspoissaolot v. 2022 olivat keskimäärin 20,7 kpv/htv. 0-päivää sairastaneiden osuus kunnissa oli 16 % (työterveyslaitos).

3.3 Työtaturmat

Henkilökunnan lakisääteinen työtaturmavakuutus on hankittu LähiTapiolasta. Työtaturmatilaston mukaan vuonna 2023 tilastoitiin 20 tapaturmaa, joista 15 tapaturmasta aiheutui kustannuksia. Sattumisolosuhteina olivat 1 työmatkalla ja 19 työpaikalla. Yleisimpiä tapaturmia ovat henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostot, työnnöt, väännöt yms.) ja liukastuminen, horjahtaminen tai kompastuminen. Työtaturmaperusteiset työkyvyttömyyspäivät olivat 263 päivää. Vuosittaista vaihtelua työtaturmatilastojen työkyvyttömyyspäiviin sekä maksettaviin korvauksiin selittävät yksittäisten tapaturmien aiheuttamat korvaukset.

TAULUKKO 18: TAPATURMAT 2019–2023, 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 |

3.4 Talkoovapaat

Vuoden 2023 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):

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|
| Alajärvi | 67.697 € | 95.957 € | 98.266 € | 176.556 € | 71.741 € | 96.143 € | 83.283 € |

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.

Kouluspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

TAULUKKO 19: HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

| HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN 2023 (2022) | | | |
|--|---------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Syykoodi | Muun henkilöstön koulutus | Vakinaisen henkilöstön koulutus | Koulutus yhteensä |
| Koulutus palkallinen | 47,33 (101) | 252,75 (592,97) | 300,08 (693,97) |
| Ammatillinen koulutus palkallinen | 1 (1,67) | 0,67 (28,17) | 1,67 (29,84) |
| Ammatillinen koulutus palkaton | 57 (160) | 1456 (3285) | 1513 (3445) |
| Vakinainen henkilöstö (31.12.) 414 | | | |

5 Työhyvinvointi ja yhteistyö- ja työsuojelutoiminta

5.1 Työhyvinvointi

Alajärven kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2023 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 aktivoita 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 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. Vertailun toteuttamisen vuoksi työhyvinvointikysely toteutetaan myös vuonna 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 JA 2023

| | (Keva) 2020 | (Keva) 2021 | (Kiva Work) 2023 |
|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------------|
| Aika | 26.10–8.11.2020 | 1.11–21.11.2021 | 27.3–16.4.2023 |
| N | 1020 | 977 | 503 |
| Vastaukset/% | 411 / 40,3 % | 530 / 54,2 % | 332 / 66 % |
| Tulosten keskiarvo | 3,6 | 3,7 | 7,9 |

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 2023 aikana 3 kappaletta ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä 9 kappaletta.

6 Yhteenveto

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto kokoontui vuoden 2023 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 17,45 kpv/htv. Laskua edelliseen vuoteen oli 2,57 päivää. Työterveyslaitoksen tilaston (v.2022) mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa olivat 20,7 kpv/htv.

Kevan ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää 134 henkilöä (vanhuuseläke 107, työkyvyttömyyseläke 15 ja osatyökyvyttömyyseläke 14). Lähivuosien haasteena on pätevien työntekijöiden rekrytoiminen etenkin sivistystoimen yksiköihin.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 64,0 (v. 2022 63). Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan vastaava luku valtakunnallisesti oli 62,8 vuotta.

Liitteenä Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.

Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

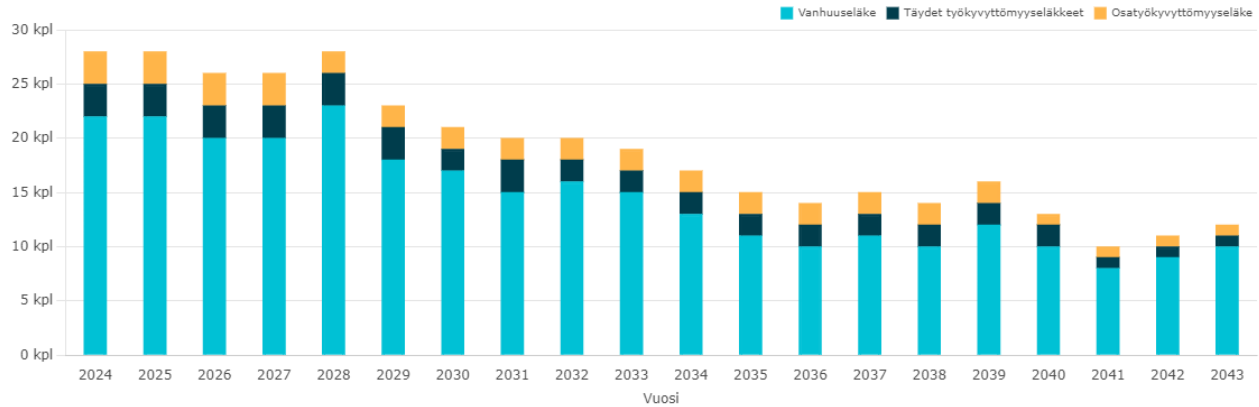
Eläköitymisennuste (viisi ensimmäistä vuotta)

22,8 %
134 hlöä

% kpl



Eläköitymisennuste



Kevan eläköitymisennuste; ammattitasoinen kuvaaja

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja (viisi ensimmäistä vuotta)

22,0 %
110 hlöä

% kpl

Kaikki

1 - 10



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

