



ALAVUDEN KAUPUNKI

# HENKILÖSTÖRAPORTTI

Vuodelta 2020



## Vuoden 2020 toiminnasta

Alkuvuodesta 2020 toteutettiin koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely, johon vastasi 224 työntekijää. Kysely toteutettiin saman sisältöisenä kuin vuonna 2017. Koko kaupungin osalta vastaukset osoittavat, että työhyvinvoinnin eri osa-alueilla tilanne on pysynyt samana tai kehittynyt parempaan suuntaan. Esimiestyön ja johtamisen osalta arviot olivat selvästi parempia kuin 2017 kyselyssä. Kysely toteutettiin ennen koronaepidemian aiheuttamia rajoituksia.

Koronapandemia vaikutti eri tavoin kaupungin toimintaan ja palvelutuotantoon etenkin maaliskuusta toukokuuhun saakka. Osa henkilöstöä jouduttiin lomauttamaan joko toiminnan estymisen vuoksi tai tuotannollisin ja taloudellisin perustein, osalle pystyttiin tarjoamaan korvaavaa työtä. Koronasulkua hyödynnettiin Kunto-Lutran vuosihuoltoa aikaistamalla, kirjaston valmistautumisessa omatoimikirjastoon sekä kaupungintalon toimintojen siirtämisessä väistötiloihin. Opetustyössä siirryttiin nopealla aikataululla etäopetukseen. Koronan suhteen kesäkausi oli rauhallinen, mutta jälleen syyskaudella korona toi jatkuvaa epävarmuutta mahdollisuuteen tarjota palveluja asukkaille.

Loputkin hallintohenkilöstöstä siirtyivät kaupungintalolta väistötiloihin alkukesästä. Henkilöstö on sopeutunut hyvin tilajärjestelyihin. Henkilöstön näkökulmasta hajautetun toiminnan varjopuolena on spontaanin vuorovaikutuksen ja tietojen välittymisen heikkeneminen. Tiedonkulun haasteisiin on etsitty ratkaisuja ottamalla käyttöön esim. kuukausittaiset esimiesinfot teams- toteutuksella ja henkilöstökirjeet koko henkilöstölle sähköpostilla.

Koronan vauhdittamana etätyö tuli jäädäkseen yhdeksi työntekijöiden tavaksi. Kaupunginhallituksen antamien etätyöohjeiden mukaan etätyötä voi pääsääntöisesti tehdä 1 – 2 päivää viikossa, niissä tehtävissä, joihin etätyö soveltuu. Etätyömahdollisuus on myös yksi houkutin uutta henkilöstöä rekrytoitaessa.

Loppuvuonna MELA sanoi irti kaupungin kanssa toimeksiantosopimuksen lomituspalvelujen järjestämisestä. Lomituspalvelut siirtyvät vuonna 2022 koko maakunnan osalta Kurikan kaupungin hoidettavaksi. Alavuden kaupungin palkkalistoilla oleva lomituspalvelu-henkilöstö siirtyy 1.1.2022 lukien Kurikan kaupungin palvelukseen vanhoina työntekijöinä. Palvelupiste Alavudella tulee säilymään.

Kaupungin henkilöstöohjelman uudistustyötä aloiteltiin vuoden 2020 aikana.

Tämä henkilöstöraportti on laadittu noudattaen soveltuvin osin KT Kuntatyöntekijä ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen neuvottelemaa henkilöstöraporttisuositusta.

---

## Henkilöstön lukumäärä ja palvelussuhteen lajit

Henkilöstön lukumäärä 31.12. palveluryhmittäin	2020	2019
Hallinto- ja kehityspalvelut	80	83
Sivistyspalvelut	308	300
Hyvinvointipalvelut	113	113
Tekniset palvelut	141	141
Ympäristöpalvelut	9	9
<b>Yhteensä</b>	<b>651</b>	<b>646</b>

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	121	329	450	- 5
Määräaikaiset	53	144	197	+ 9
Työllistetyt	0	4	4	+1
<b>Yhteensä</b>	<b>179</b>	<b>476</b>	<b>655</b>	<b>+5</b>
Kokoaikaiset	119	356	475	+10
Osa-aikaiset	55	121	176	-8
<b>Yhteensä</b>	<b>174</b>	<b>477</b>	<b>651</b>	<b>+5</b>

<b>Määräaikaisuuden perusteet 31.12.</b>						
Hallinto- ja kehityspalvelut ml. maatalouslomittajat	16 henkilöä:					
	1 oppisopimus					
	4 palkattoman vapaan sijainen					
	2 projekti/ tilapäinen tarve					
	9 maatalouslomittajaa, tilapäinen tarve					
Sivistyspalvelut	79 henkilöä:					
	5 palkallisen työloman/virkavapaan sijaista					
	4 palkattoman työloman/virkavapaan sijaista					
	11 perhevapaan sijaista					
	1 vuorotteluvapaan sijainen					
	5 puuttuva tutkinto					
	14 tehtävien hoidon järjestely kesken					
	2 palkkatukityö					
	1 työn kausiluonteisuus					
	22 projekti/tilapäinen tarve					
	14 muu peruste (esim. sisäinen tehtävien siirto )					
Hyvinvointipalvelut	85 henkilöä:					
	76 kansalaisopiston tuntiopettajaa					
	2 palkattoman työloman sijainen					
	7 muu peruste					
Tekniset palvelut	19 henkilöä:					
	7 palkallisen työloman/virkavapaan sijainen					
	1 palkattoman työloman/virkavapaan sijainen					
	3 perhevapaan sijainen					
	1 vuosiloman sijainen					
	1 tehtävän hoidon järjestely kesken					
	2 työn kausiluonteisuus					
	2 projekti/tilapäinen tarve					
	1 palkkatukityö					
	1 muu peruste					
Ympäristöpalvelut	2 henkilöä:					
	1 projekti/tilapäinen tarve					
	1 palkkatukityö					

## Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä 31.12.

Koronan vaikutukset näkyvät henkilötyövuosien määrän laskuna. Kansalaisopistossa vähennystä 12 henkilötyövuotta ja muissa hyvinvointipalveluissa 4,6 htv. Sivistyspalveluissa henkilötyövuosien vähennys 6,5 htv. ja teknisissä- ja ympäristöpalveluissa 7 htv.

<b>Henkilötyövuodet</b>	<b>497</b>	muutos edellisestä vuodesta henkilöä	- <b>31</b>
-------------------------	------------	--------------------------------------	-------------

## Työajan jakautuminen

Työajan jakautuminen kertoo, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöresurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista.

Kalenterivuoden päivät, joista vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	työpäivät 164 703	% teoret. säännöllisestä vuosityöajasta 100,0	1 000 € 18 943	% palkkustannuksista 100,0%
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	12 952	7,86 %	1 388	7,33 %
- Terveysperusteiset poissaolot	6 551	3,98 %	587	3,10 %
- Perhevapaat	3 369	2,05 %	114	0,60 %
- Koulutus	655	0,40 %		
- Muut palkattomat poissaolot	5 749	3,49 %	-	-
- Muut palkalliset poissaolot	589	0,36 %	-	-
-Vapaana annetut työaikakorvaukset	354	0,21 %		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt				
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>134 484</b>	<b>81,65 %</b>		

## Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat ikäjohtamista.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	71	10,9
30 - 39	128	19,7
40 - 49	143	22,0
50 - 59	223	34,2
60 - 64	74	11,4
65 ja yli	12	1,8
<b>Yhteensä</b>	<b>646</b>	<b>100</b>
<b>Keski-ikä, v</b>	<b>46 v 4 kk</b>	

Vuonna 2019 koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta ja meillä 46 v 9 kk. Kunta-alan henkilöstö on keskimäärin ikääntyneempää, kuin muilla sektoreilla.

## Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin, että toiminnan tuloksellisuuteen. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa johtamista, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Alkuvuodesta 2020 koko henkilöstölle suunnatussa työhyvinvointikyselyssä kysyttiin myös, kuinka työntekijät itse arvioivat osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia. 224 vastaajan keskiarvoksi saatiin 4,2. Tulos on sama kuin vuoden 2017 kyselyssä asteikolla 1=erittäin huonosti, 5=erittäin hyvin .

Osaamisen kehittämisen ja koulutuspäivien seuranta on toteutettu siten, että seurannan perusteella voidaan hakea koulutuskorvausta työllisyysrahastolta. Vuonna 2020 koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 543 ( v.2019 623 ) ja koulutuksen piirissä oli 257 ( 285 työntekijää ). Todellinen koulutuspäivien lukumäärä on korkeampi, koska tässä seurannassa on mukana vain koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät. Koulutuskorvausta saatiin 10 258 €.

	Koulutuskorvaushakemus vuodelta 2020			Koulutetut lkm
	Työntekijöiden lukumäärä, joiden osalta oikeus korvaukseen			
	1 päivältä	2 päivältä	3 päivältä	
Lomitus	10	15	14	39
Hallinto	2	1	9	12
tekninen- ja ympäristö	5	14	9	28
Varhaisk.+ hyvinv.	26	30	65	121
Opettajat VESO+ MUUT	34	14	9	57
				0
	77	74	106	257

## Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteri- päivät ( 2019 )	työ- päivät	% työajasta ( 2019 )	1000 euroa ( 2019 )	% palkkakus- tannuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	1 069				
4 – 29 päivää	2 972				
30 – 60 päivää	1 030				
61 – 90 päivää	1 011				
91 – 180 päivää	871				
Yli 180 päivää	2 014				
<b>Yhteensä</b>	<b>8 967</b>	<b>6 551*</b>	<b>3,7 ( 3,8 )</b>	<b>587 (550)</b>	<b>3,1 (2,8)</b>
<b>Keskimäärin/henkilötyövuosi</b>	<b>18,04 (17,95)</b>	<b>12,37</b>			

\* sisältää määräaikaisen kuntoutustuen päivät 402 pv.

Koronan kokonaisvaikutusta poissaoloihin on vaikea arvioida.

Terveysperusteiset poissaolot palveluryhmittäin kalenteripäivinä	2020	2019
Hallinto- ja kehityspalvelut	100	142
Maatalouslomituspalvelut	2 067	2 523
Sivistyspalvelut	4 439	3 950
Hyvinvointipalvelut	277	254
Tekniset- ja ympäristöpalvelut	2 084	2 606
<b>Yhteensä</b>	<b>8 967</b>	<b>9 475</b>

Kaupunginhallituksen hyväksymän varhaisen tuen mallin tavoitteena on edistää henkilöstön työkyvyn ylläpitämistä, työntekijän pitämistä työkykyisenä sekä tarpeettomien ja aiheettomien poissaolojen minimoiminen.

Koko kunta-alan poissaolotilastot vuodelta 2020 eivät ole vielä valmistuneet, mutta vuonna 2019 kunta-alan henkilöstö oli poissa keskimäärin 16,5 päivää. Kunta-alalla eniten poissaoloja oli ruumiillista työtä tekeillä.

## Työtapaturmat

Edellä esitettyyn terveysperusteiseen poissaolojen määrään sisältyy myös työtapaturmat. Em. poissaoloista työtapaturmat ja työmatkatapaturmat 260 ( 160 ) kalenteripäivää. Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei ollut.

Työtapaturmien ehkäisyyn on pyritty vaikuttamaan työsuojelutoimikunnan antamalla ohjeistuksella, mutta pitkälti on kysymys myös esimiesten ja kunkin työntekijän asenteista ja tavasta toimia.

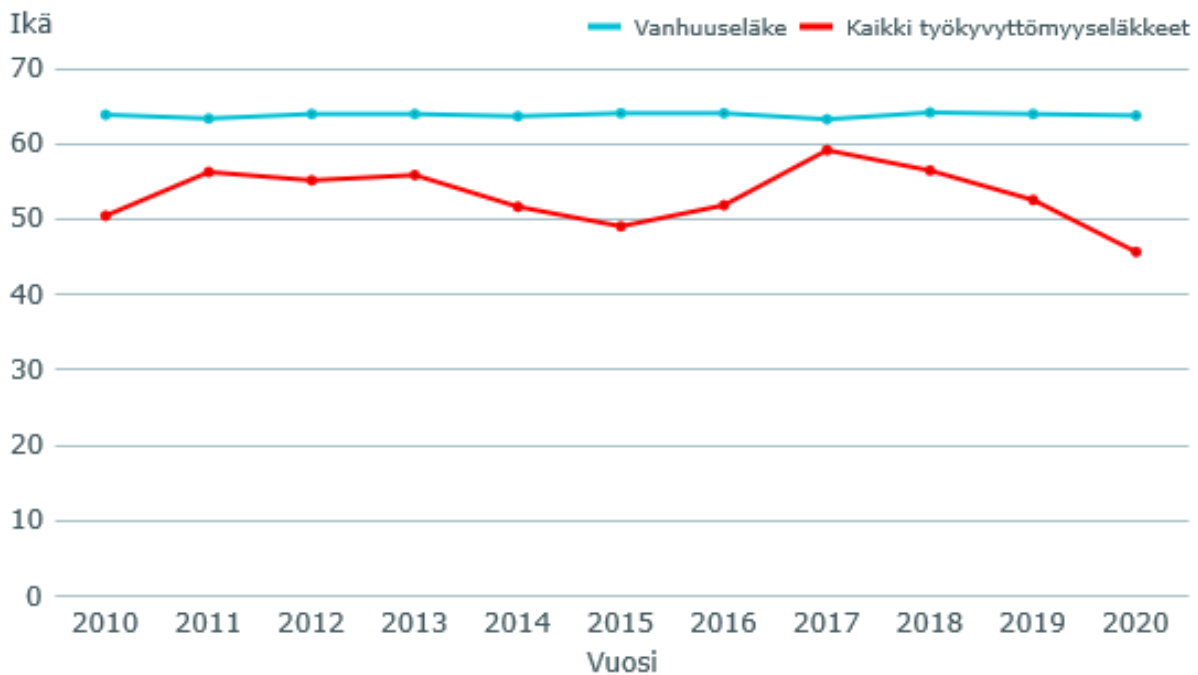
## Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	30	4,6 %
Päätyneet palvelussuhteet	38	5,8 %

## Eläköityminen

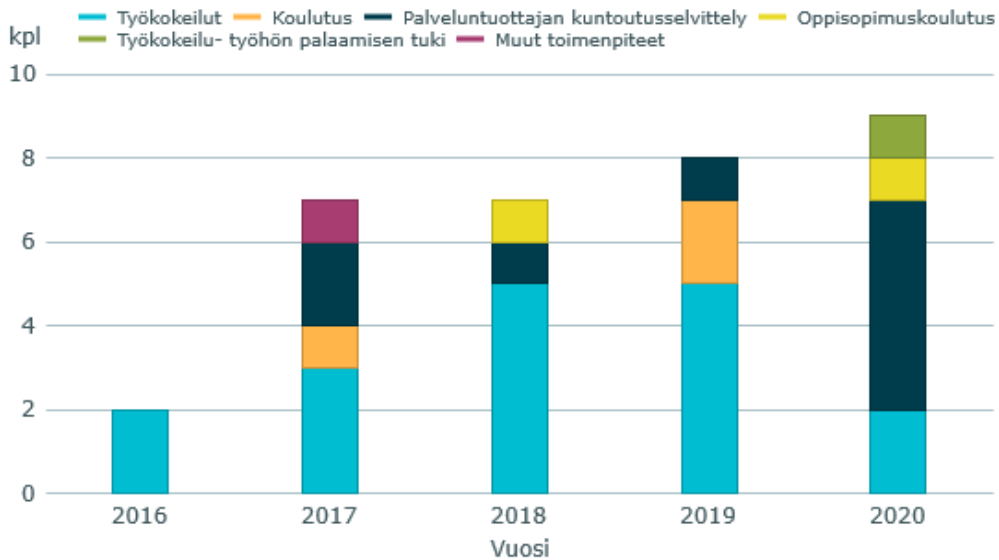
Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot kaupungin palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläköitymistä koskevat tiedot perustuvat KEVA- tilastoihin

### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain

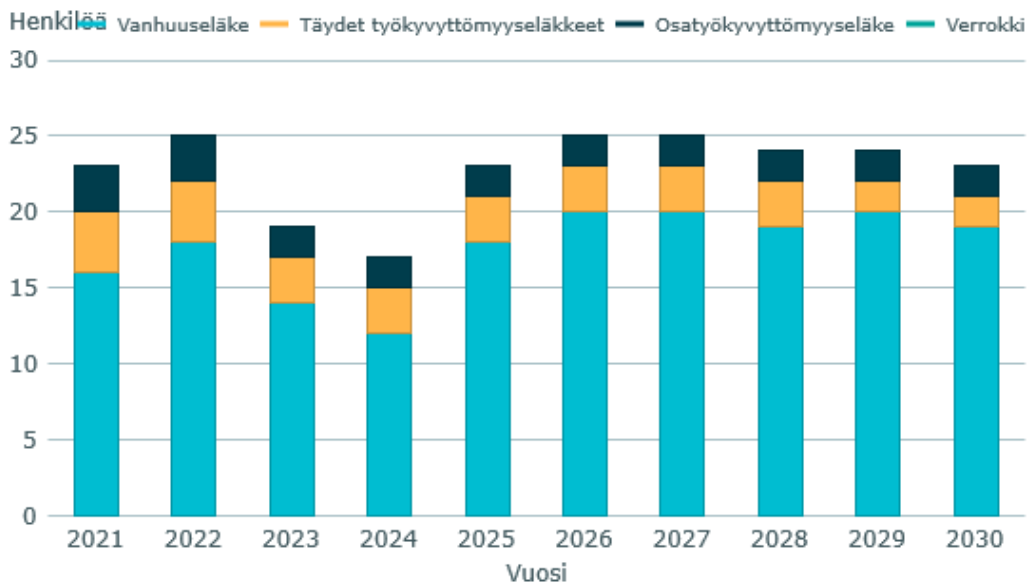




### Kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus



### Eläköitymisennuste



Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi 22 henkilöä ( näistä viisi on Kuusiolinnan palvelukseen siirtyneitä ). Eläköityneiden keski-ikä oli 63 v 1 kk ( ml. vanhuus ja työkyvyttömyyseläkkeet ).

Työkyvyttömyydestä johtuvia eläköitymisiä on pyritty välttämään tai lykkäämään erilaisilla kuntoutustoimenpiteillä.

## Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Alavuden kaupungin työvoimakustannukset olivat v. 2020 n. 24 milj. € , eli noin 29% kaupungin toimintamenoista. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Kustannukset	1 000 e
<b>Työvoimakustannukset yhteensä, josta:</b>	<b>23 976</b>
<b>1. Palkat yhteensä, josta</b>	<b>18 943</b>
<i>Vuosiloma-ajan palkat</i>	1 388
<i>Terveysper. poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset väh.)</i>	
<i>Perhevapaiden palkat, netto</i>	384
<i>Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat</i>	102
<b>2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>	<b>4 647</b>
<b>3. Muut</b>	<b>44</b>
<i>Rekrytointikustannukset ( arvio )</i>	15
<i>Vuokratyövoiman kustannukset</i>	29
<b>4. Henkilöstöinvestoinnit</b>	<b>342</b>
<i>Työterveyshuolto, netto</i>	169
<i>Koulutus ja muu kehittäminen ( arvio)</i>	50
<i>Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, työmatkaliput, suojavaatteet jne</i>	123

## Palkkaus

Palkkauksen rakenne ( vakinaiset työntekijät )	KVTES	Opetus	Tekniset	Tunti palkk.
Tehtäväkohtainen palkka				
Palveluaikaan sidotut lisät				
Henkilökohtainen lisä				
Muut säännöll. työajan lisät				
Lisä- ja ylityökorvaukset				
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Kokonaisansio keskim. e/kk	2 432,78	3 943,90	2 680,58	14,03
Muutos-% ed. vuoteen	+ 1,20	+1,72	+ 0,27	+ 1,37
Miesten keskiansio e/kk	2 546,11	4 329,51	2 701,14	14,03
Naisten keskiansio e/kk	2 414,61	3 782,49	2 503,77	

Erot sukupuolien välillä palkkauksessa johtuvat miesten ja naisten hakeutumisesta eri tehtäviin ja eritasoisiiin tehtäviin.

## Henkilöstöetuudet

Kaupunki on tukenut henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia ePassilla. Koko vuoden työskentelevälle tuki on ollut enintään 60 €.

Henkilöstön lounasruokailua kaupunki on tukenut 1,20 €:n aterialipulla ja kustannukset tästä ovat n. 4 000 € (v. 2019 n. 10 000 €) Henkilöstön kahvitaukojen tarvikkekustannukset ovat noin 11 000 €

Henkilöstöetuna kaupunki tarjoaa henkilöstölleen myös lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka ostetaan Pihlajalinna Työterveys Oy:ltä. Työterveyshuollon kulut vuonna 2020 olivat n. 280 000 €.

## Yhteistoiminta-asiat

Alavuden kaupungin yhteistoimintaelimenä toimiva henkilöstöryhmä HENRY kokoontui vuoden 2020 aikana seitsemän kertaa. HENRY:n jäseninä ovat JHL:n, JYTY:n, JUKO:n ja KTN:n pääluottamusmiehet, puheenjohtajana kaupunginjohtaja ja sihteerinä kehitysjohtaja.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat kolme henkilöstöä edustavaa työsuojeluvaltuutettua, työnantajan edustajana kehitysjohtaja ja toimikunnan sihteerinä työsuojelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2019 aikana kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunta on tehnyt kiinteää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. työsuojelutarkastuksiin ja työpaikkojen riskienarviointeihin liittyen. Työterveyshuollon edustaja on ollut mukana myös työsuojelutoimikunnan kokouksissa.